



STUDIJA O ZAVODIMA ZA ZAPOSŁJAVANJE I POTREBE TRŽIŠTA RADA

(jaz u oćekivanjima...kapaciteti za zapošļavanje su direktno proporcionalni apsorpcionim kapacitetima privrede u regiji Posavine...)

**Projekat
“Posavina za cjeloživotno učenje”
finansiran od strane Evropske Unije**



mart 2015. godine

Autori: Petar Pavlović i Nataša Predojević

Dokument je proizvod rada tima stručnjaka konzorcijuma “Terra Firma Consulting” d.o.o. i “Interquality” d.o.o. koji su, u sklopu projekta « Posavina za cjeloživotno učenje » izradili predmetnu analizu.



Stavovi izneseni u ovom dokumentu su isključivo stavovi autora i ni u kom slučaju se ne može smatrati da predstavljaju stavove Evropske unije.

Projekat « Posavina za cjeloživotno učenje » je projekat finansiran od strane Evropske komisije a implementiran preko zavoda za zapošljavanje Brčko Distrikta BiH.

U svojoj suštini, ovaj projekat treba da doprinese povećanju konkurentnosti na tržištu radne snage u mikro-regionu Posavina i usvajanju prakse cjeloživotnog učenja i obrazovanja.

Ovom Studijom pokušavamo predstaviti problematiku vezanu za cjeloživotno učenje, te predložiti konkretne korake u otklanjanju prepreka na putu primjene navedenog programa u praksi.

Sadržaj

LISTA AKRONIMA.....	3
1. IZVRŠNI SAŽETAK.....	4
2. METODOLOŠKE NAPOMENE I OGRANIČENJA.....	6
3. PRAVNI OKVIR.....	8
4. NADLEŽNOSTI	14
4.1. Nadležnosti Federalnog zavoda za zapošljavanje	14
4.2. Nadležnosti Službe za upošljavanje Posavskog kantona	15
4.3. Nadležnosti Zavoda za zapošljavanje Republike Srpske	16
4.4. Nadležnosti Zavoda za zapošljavanje Brčko distrikta BiH	16
5. KAPACITETI.....	17
5.1. Nadležnosti i organizacija	18
5.2. Finansiranje	19
5.3. Ljudski resursi	20
5.4. Usluge prema klijentima, evidencije, udio u tržištu i učinkovitost	22
5.5. Saradnja sa partnerima	24
5.6. Programi i projekti za podsticanje zapošljavanja	25
5.6. Informatizacija.....	27
6. OPŠTE STANJE PRIVREDE U REGIJI POSAVINE	28
6.1. Privreda Posavskog kantona.....	28
6.2. Privreda opština Šamac, Pelagićevo i Donji Žabar	29
6.3. Privreda Brčko distrikta BiH	29
7. TRŽIŠTE RADA I POTREBE	31
8. ANALIZA SNAGA, SLABOSTI, ŠANSI I PRIJETNJI U REGIJI POSAVINE	39
9. TUMAČENJE NALAZA.....	42
9.1. Uvodne napomene	42
9.2. Problemi u kreiranju i implementaciji javnih politika.....	42
9.3. Specifičnosti tržišta rada u BiH	43
9.4. Programi za podsticanje zapošljavanja.....	47
9.5. Dodatni problemi u funkcionisanju tržišta rada	49
9.6. Jačanje kapaciteta JSZ u BiH	50
9.7. Najavljene ekonomske reforme u 2015. godini.....	52
9.8. Veza tržišta rada i sistema obrazovanja.....	56
9.9. Programi za podsticanje privrede	57
9.10. Težina situacije na tržištu rada u regiji Posavine	58
10. ZAKLJUČCI.....	63
11. “SNAPSHOT” JSZ U REGIJI POSAVINE	70
12. PREPORUKE.....	71
13. PRELIMINARNA PROCJENA POTREBA ZA OBUKAMA (eng.: TNA)	76
IZVORI	

LISTA AKRONIMA

APZ	Aktivna politika zapošljavanja
ARZ	Agencija za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine
BiH	Bosna i Hercegovina
BDBiH	Brčko distrikt Bosne i Hercegovine
BDP	Bruto društveni proizvod
BHAS	BH Agencija za statistiku
BiH	Bosna i Hercegovina
DEP	Direkcija za ekonomsko planiranje
EU	Evropska unija
EK	Evropska komisija
FZZS	Federalni zavod za statistiku
FZZZ	Federalni zavod za zapošljavanje
FBiH	Federacija Bosne i Hercegovine
IPZ	Individualni plan zapošljavanja
JSZ	Javne službe za zapošljavanje
MOR	Međunarodna organizacija rada
OCD	Organizacije civilnog društva
PK	Posavski kanton
RS	Republika Srpska
RZZS	Republički zavod za statistiku
TR	Tržište rada
ZZZ BDBiH	Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta BiH

1. IZVRŠNI SAŽETAK

Regija Posavine, iako tradicionalno kompaktna cjelina, sa dosta zajedničkih imenitelja po pitanju privrede, potencijala te strukture stanovništva, je savršen primjer za posmatranje određenih faktora kao što su administrativne barijere i njihov uticaj na kapacitete za zapošljavanje. Ovim istraživanjem došlo se do zabrinjavajućih podataka da, iako se čini da regija Posavine dijeli sudbinu ostatka BiH u pogledu cjelokupne situacije, privrednih i društvenih kretanja, može se tvrditi da u odnosu na potencijale koje ima, izostanak napretka je u ovom dijelu tim ozbiljniji, ali i primjetniji jer tražnje na tržištu rada skoro da i nema.

Ova konstatacija nalaže da se u predstojećem periodu, po ugledu na dobre prakse u zemljama članicama EU, treba aktivnije raditi na poboljšanju stanja u pogledu povećanja kapaciteta za zapošljavanje kako u Brčko distriktu BiH tako i u Posavskom kantonu ali i posmatranim opštinama Republike Srpske odnosno Šamcu, Pelagićevu i opštini Donji Žabar.

Pod tim se prevashodno misli na: poboljšanje organizacionog okruženja zavoda i službi za zapošljavanje i saradnje sa izvršnim vlastima u cilju donošenja politika usmjerenih na tržište rada, redefinisane i odlučnije predstavljanje uloge, značaja i novih pravaca djelovanja javnih službi zapošljavanja (u daljem tekstu: JZS), strateško planiranje u svrhu osiguranja potrebnih finansijskih sredstava neophodnih za izgradnju kapaciteta, reorganizaciju ljudskih resursa unutar JSZ, modernizaciju radnih procesa, kvalitetnije pružanje raznovrsnijih usluga klijentima, jačanje funkcije analize tražnje na tržišta rada i povećanju udjela u tržištu.

U dodatku, potrebno je hitno ponovo pokrenuti savjetodavne funkcije te uvesti kontinuirano planiranje i sprovođenje obuka nezaposlenih ali i uposlenika JSZ, jačati dijalog i konkretizaciju prijedloga socijalnih partnera u pogledu inovacija, uvesti monitoring i evaluaciju mjera aktivne politike zapošljavanja (u daljem tekstu: APZ) i glavnih poslovnih procesa korišćenjem mjerljivih indikatora te diverzifikovati tipove usluga klijentima suz posebno ciljane mjere koje će obuhvatiti marginalizovane grupe i posebno mlade koji nisu zaposleni a van su sistema obrazovanja ili obuke.

Ovaj dokument je izrađen u sklopu projekta “Posavina za cjeloživotno učenje” koji je finansiran sredstvima EU i uspio je da okupi aktere koji su, po prvi put, imali priliku da se i formalno susretnu i razgovaraju o zajedničkim problemima u regiji. Administrativne barijere su kreirale određenu introvertnost, kako formalnih aktera tako i lokalnih zajednica, te je najveći doprinos projekta upravo probuđena želja za daljom saradnjom ali i spoznaja da se u regiji Posavine odlučno mora krenuti u jačanje kapaciteta JSZ.

Uvažavajući situaciju u kojoj se BiH privreda nalazi, odnosno tešku socio-ekonomsku situaciju te izostanak napretka u skoro svim segmentima društva, tzv. Kopenhagenski kriterijumi¹ se čine kao utopija gdje prema preliminarnim rezultatima Ankete o radnoj snazi za 2014.², stopa nezaposlenosti u BiH je iznosila 27,5% u koje se ubraja i alarmantnih 62,7%

¹ http://ec.europa.eu/enlargement/policy/glossary/terms/accession-criteria_en.htm

² <http://www.bhas.ba/saopštenja/LFS%202014%20Preliminarni%20bos.pdf>

mladih starosti od 15-24 godine. „Sporazum za rast i zapošljavanje“³, kao nova šansa, ukoliko istinski bude podržan od strane političkih aktera, će zasigurno načiniti značajan pomak ali je na mikro-lokacijama, kakva je regija Posavine, potrebno kreirati i dovoljno podrške za neophodne i prijeko potrebne aktivnosti koje će biti prilagođene specifičnostima unutar regije.

Agenti promjene ne mogu samo biti faktori „iz vana“, nego promjena mora nastati prvo u percepciji uloge, moći i u krajnjoj liniji, odgovornosti svih kojih se direktno ili indirektno tiče ova materija. Tu se prevashodno misli na formalne ali i neformalne aktore gdje neizostavno i građani moraju prepoznati potrebu svoje aktivnije uloge u postizanju većeg stepena socijalne kohezije, čiji je element i zapošljavanje.

U regiji Posavine evidentno je da je stanje na tržištu rada teško te da postoje ogromne potrebe za intenziviranjem aktivnosti usmjerenih na sve ono što utiče na tržište rada, odnosno rast i zapošljavanje a posebno izgradnju kapaciteta JSZ. Defetizam ne može više biti paradigma koja će opstajati na prostoru regije Posavina jer resursi postoje ali i primjeri dobrih praksi koje su nastale kako u BiH tako i van nje. Stoga, se slobodno može istaći da su potvrđene slijedeće polazne konstatacije:

- ✓ Pravni okvir i nadležnosti su dovoljni za ostvarenje realnog napretka po pitanju podizanja kapaciteta za zapošljavanje jer u regiji Posavine djeluju JSZ koje su službe od posebnog javnog interesa, djeluju kao samostalne upravne organizacije, sarađuju sa ministarstvima rada u RS i PK⁴ odnosno Vladom BD BiH, gdje se nadzor vrši u skladu sa zakonom, dok su i socijalni partneri uključeni u nadzornu ulogu, kroz upravne odbore
- ✓ Pravni okvir pruža zdrav osnov za kontinuirano unaprjeđivanje u skladu sa dobrim praksama zemalja EU
- ✓ JSZ u regiji Posavine tek treba da osavremene procesa rada posebno po pitanju reorganizacije gdje bi, po uzoru na dobre prakse iz EU, postupno povećali procenat zaposlenih koji rade direktno sa klijentima na željenih 65%⁵
- ✓ Usluge koje se pružaju klijentima odnosno nezaposlenima ali i poslodavcima nisu na zadovoljavajućem nivou i treba ih diverzifikovati posebno kroz reaktivaciju savjetodavne uloge, uvođenje redovnog prikupljanja informacija od klijenata, osiguranje kontinuiteta dobrih praksi uspostavljenih kroz “CISO” te “Klub za traženje posla” ali i informatizaciju i modernizaciju radnih procesa
- ✓ Uz adekvatnije ciljane intervencije odnosno prebacivanjem fokusa sa praćenja procesa na praćenje mjerljivih indikatora ishoda se može kratkoročno dosta postići sa lokalnim resursima a posebno viši stepen obuhvata određenih kategorija teže upošljivih lica
- ✓ Kroz dijalog sa socijalnim partnerima, treba identifikovati područja gdje se lokalnim resursima može adekvatno intervenirati te identifikovati prioritete intervencije koje zahtijevaju “vanjsku” pomoć jer podrazumijevaju sveobuhvatnije reforme koje će imati uticaja i na JSZ u regiji te privredu i samim tim i tržište rada I inicirati potrebne

³ <http://europa.ba/News.aspx?newsid=7261&lang=BS>

⁴ Brčko distrikt BiH nema uspostavljeno Odjeljenje u okviru Vlade BD BiH koje bi bilo ekvivalent entitetskim odnosno kantonalnim ministarstvima rada pa ZZZBD BiH direktno sarađuje sa Vladom

⁵ PES Business Models Study 2014 at: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1100&langId=en>

- kontakte sa akterima koji mogu biti od pomoći kao što je EU ili međunarodne organizacije koje BiH aktivno rade na ovim pitanjima
- ✓ Koordinacija sa nadležnim akterima, posebno donosiocima politika nije dovoljno jaka i treba da se pojača, intenzivira i dobije kontinuiran karakter kako bi se stvorila klima za prezentovanje, preuzimanje i nadogradnju dobrih praksi
 - ✓ Rad sa školama i OCD takođe treba da bude kontinuiran da bi imao efekta na mlade, što se može postići kroz jaču saradnju sa obrazovnim institucijama i OCD, kroz organizaciju redovnih sastanaka, info-dana, sajmova zapošljavanja, pilotiranje projekata i sl.
 - ✓ Strah od uvođenja monitoringa i evaluacije javnih politika odnosno programa i mjera namijenjenih podsticanju zapošljavanja ali i važnih poslovnih procesa treba da bude prevaziđen po uzoru na dobre prakse JSZ u zemljama EU odnosno potrebno je donijeti uputstvo o redovnom monitoringu i evaluaciji ishoda korišćenjem kvantitativnih i kvalitativnih indikatora
 - ✓ Socijalni dijalog treba da rezultuje konkretnim zahtjevima i prijedlozima socijalnih partnera kako bi se postiglo njihovo ispunjenje i konkretan te mjerljiv napredak. Mehanizmi koordinacije kao što su socijalno-ekonomska vijeća ali i predstavnici socijalnih partnera u upravljačkim organima JSZ treba da budu iskorišteni kako bi se kroz intenziviranje saradnje postigao sinergijski efekat svih mjera i programa koji se kreiraju a usmjerene su na ekonomski rast i zapošljavanje. U nedostatku SEV ili u slučaju neaktivnosti istih, konsultacije se mogu obavljati na nivou i između institucija.
 - ✓ JSZ svoju ulogu treba da promovira aktivnije kao i potrebu prevazilaženja jednostranog posmatranja, odnosno u fokus je potrebno staviti uzročno-posljedične veze činjenja i nečinjenja svih formalnih pa i neformalnih aktera koji direktno ili indirektno negativno ili nedovoljno utiču na tržište rada uz ukazivanje na dobre prakse i moguće pravce djelovanja
 - ✓ Reformski procesi, uštede, fiskalna konsolidacija i mjere štednje treba da oslobode sredstva koja bi se usmjerila na rast i zapošljavanje kako je i planirano ekonomskim reformama za 2015. godinu u koje i BD BiH i PK treba da se uključe do nivoa, do kojeg je moguće, kako bi mogle obogatiti lepezu usluga koje pružaju posebno za nezaposlena lica u riziku od socijalne isključenosti i mlade a po ugledu na dobre prakse zemalja EU koje npr. samo za programe za mlade izdvajaju i do 0,22% BDP-a.

2. METODOLOŠKE NAPOMENE I OGRANIČENJA

Imajući u vidu specifičnost posmatrane materije te kompleksnost problema koji se tiču zapošljavanja, uloge JSZ te stanja na tržištu rada koje je direktna posljedica problematične tranzicije, ekonomske krize ali i zaostajanja BiH u pogledu implementacije potrebnih reformi, ova studija je koncipirana tako da kapitalizuje efekte prethodno rađenih analiza, te da iz svježeg ugla a kroz prizmu usko definisane regije sa određenim specifičnostima, analizira funkcionisanje i kapacitete JSZ u regiji Posavine te njihovu usklađenost sa potrebama tržišta rada. Ovo se prevashodno odnosi na analize izrađene tokom implementacije projekata podržanih sredstvima Evropske unije i drugih donatora, ali i analiza i izvještaja kako domaćih, tako i međunarodnih institucija koje se bave ovom materijom.

Dostupni podaci, u već dostupnim analizama, već inicijalno potvrđuju početnu hipotezu da bez intervencija u privredni rast, kapaciteti za zapošljavanje će nastaviti da stagniraju odnosno da postoji jaz u očekivanju u pogledu uloge i mogućnosti JSZ. Radi se i o obrnutoj slici, odnosno poimanju da JSZ vrše zapošljavanje i izostaje spoznaja da je ekonomski rast i napredak upravo najznačajniji preduslov u pogledu zapošljavanja gdje je uloga JSZ da najadekvatnije i najučinkovitije prilagode svoj rad kako bi, kroz kvalitetnije servisiranje klijenata, efektivno odgovorile na potražnju za radnom snagom.

Kroz participativni pristup uloženi su trud da se svaka konstatacija podupre dokazima i podacima koji su prikupljeni odnosno dati od strane aktera, partnera i učesnika na projektu, bilo da su direktni korisnici, akteri koji su anketirani ili su na bilo koji drugi način dali svoje viđenje stanja.

Dakle, metodološki, ova deskriptivna studija se oslanja i fokusira na:

- Korištenje dostupnih kvalitativnih i kvantitativnih podataka te prethodnih analiza
- Direktno kontakte sa predstavnicima JSZ i ostalim akterima
- Doprinos učesnika na projektu te rezultate anketa koje je radio partner na projektu
- Maksimiziranje efekata intervencije kroz izbjegavanje repeticije i duplikacije kako bi se dala nova vrijednost i dimenzija za dalje postupanje
- Davanje konkretnih preporuka od strane konsultanata za dalje postupanje a u svrhu jačanja kapaciteta za zapošljavanje u regiji Posavine, uvažavajući sve administrativne prepreke i specifičnosti regije

Ovaj pristup ima određena ograničenja u dostupnosti segregiranih podataka za posmatrane mikro-cjeline posebno kada su u pitanju rubne opštine RS obuhvaćene ovim projektom. Originalno je planirano da studija bude završena krajem novembra 2014. te su sagledavani dostupni podaci za 2013. godinu ali zbog dinamike implementacije projekta te potrebe punog poštovanja participativnog pristupa, rok je prolongiran što je zahtijevalo da tim koji je radio na izradi dokumenta, učini dodatni napor te se ponovo osvrne na novodostupne podatke i informacije, kako bi dokument u konačnici oslikavao stvarno stanje, u realnom vremenu.

Naposlijetku, same okolnosti u BiH su takve da se posmatranjem stanja te kroz direktne kontakte sa ciljnim grupama, na mikro-lokacijama, dolazi do potvrde kompleksnosti situacije u pogledu zapošljavanja gdje mnogo faktora, koji su van okvira nadležnosti JSZ, su ključni uzroci stanja koje se analizira. Djelovanje pojedinih institucija i doseg određenih intervencija je limitiran, posebno kada je, na određen način, primijetno i odsustvo svijesti komplementarnih nadležnih aktera i donosioca odluka o korelaciji određenih faktora te uzročno-posljedičnoj vezi odustva saradnje i sinergije pa i uzaludnosti jednostranog djelovanja, u pojedinim sektorima. Iako nepopularno za istaći, kroz direktne kontakte nazire se zaključak da se u rubnim dijelovima BiH, gdje je smještena regija Posavine, mora konstatovati i određeni stepen otuđenosti te slab protok informacija, kako unutar same regije, tako i ka regiji i van nje. Izostanak saradnje na projektima dodatno otežava stanje. Sve ovo kreira jako problematičnu sliku uspravane i letargične sredine, gdje u izostanku značajnijih intervencija u sektore od interesa, stanje u regiji Posavine neće značajno ići nabolje, čak i onda ako krene nabolje u ostalim dijelovima BiH.

Paradigma posmatranja, posebno donosioca odluka i kreatora politika, je ključni problem i kroz ovaj dokument se nameće kao neopipljiva barijera identifikovana kao ključan i samim tim i mnogo ozbiljniji problem od onih koje su identifikovani i koji su u procesu rješavanja ili se mogu lakše riješiti kao što su npr. slabi kapaciteti JSZ u regiji Posavine. Iz tog razloga, odlučeno je da analiza uključi i identifikaciju konkretnih aktivnosti na uklanjanju ove barijere koja devalorizira napore koji se čine, te dovodi u pitanje svrsishodnost i učinkovitost javnih sredstava usmjerenih na zapošljavanje i rast. Presjek stanja na ovakvim mikro-lokacijama, gdje se susreću sastavni dijelovi BiH odnosno entiteti i BD BiH, je potvrdio da barijere proističu prevashodno zbog odustva adekvatne saradnje i koordinacije ali i svijesti o obimu intervencija koje su neophodne posebno kada je u pitanju jačanje kapaciteta JSZ.

Veliki akcenat je stavljen i na tumačenje rezultata anketa koje obuhvatile reprezentativan broj ispitanika da podrže nalaze koji se, između ostalog, tiču jaza u očekivanjima u pogledu uloge zavoda i službi za zapošljavanje ali i potreba za obukama onako kako ih vide prevashodno klijenti JSZ.

3. PRAVNI OKVIR

Kada je u pitanju sektor zapošljavanja, pravni i institucionalni okvir reflektuje ustavno-pravni i administrativni način ustrojstva Bosne i Hercegovine gdje je i zakonodavstvo i njegova primjena podijeljena na više nivoa vlasti, od kojih svaki nivo vlasti ima određene funkcije.

Čitav sistem dodatno usložnjava asimetričnost u podjeli nadležnosti, jer u Republici Srpskoj (u daljem tekstu: RS) sistem zapošljavanja je centralizovan, dok je u Federaciji Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: FBiH) prisutna podjela između centralne, federalne, vlasti i deset (10) kantona koji imaju posebne nadležnosti u oblasti rada i zapošljavanja među kojima takođe postoji značajan disparitet u pogledu zakonodavnih aktivnosti iz ove oblasti. Ako bi poredili sa praksama u zemljama EU moglo bi se reći da uz manja udstupanja, u RS je sistem sličan sistemu u Francuskoj dok je u FBiH sistem sličniji sistemu Poljske. Brčko distrikt Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: BD BiH), kao posebna jedinica lokalne samouprave u BiH, u skladu sa Statutom BD BiH⁶, takođe ima pune nadležnosti u ovoj oblasti. U čitavoj ovoj strukturi radne administracije ne treba zaboraviti ni opštinske kancelarije koje su organizaciono sastavni dio deset (10) kantonalnih službi za zapošljavanje tzv. biroa te šest (6) filijala Zavoda za zapošljavanje Republike Srpske (u daljem tekstu: ZZZRS) koji osiguravaju relativno dobru teritorijalnu pokrivenost kroz opštinske biroa.

Skoro sva pitanja iz radno-pravnih odnosa i zapošljavanja spadaju u nadležnost entiteta (i kantona odnosno BD BiH), dok institucije na državnom nivou imaju ulogu koordinatora. Zakonom o ministarstvima i drugim organima uprave Bosne i Hercegovine⁷ određene su nadležnosti Ministarstva civilnih poslova u oblasti rada i zapošljavanja⁸, a Zakonom o

⁶ <http://www.skupstinabd.ba/statut/h/Statut%20Brcko%20distrikta%20BiH%20-%20precisceni%20tekst%202-10%20H.pdf>

⁷ „Službeni glasnik BiH“, broj: 5/03, 42/03, 26/04, 42/04, 45/06, 88/07, 35/09, 59/09 i 103/09

⁸ U članu 15 Zakona određena je nadležnost Ministarstva civilnih poslova između ostalog i u oblasti rada i zapošljavanja kao „obavljanje poslova i izvršavanje zadataka... koji se odnose na utvrđivanje osnovnih principa

Agenciji za rad i zapošljavanje BiH (u daljem tekstu: ARZ)⁹ određene su nadležnosti ove agencije kao samostalne upravne organizacije koje se svode na koordinaciju aktivnosti s entitetskim institucijama zapošljavanja u pogledu projekata koji se odnose na sektor zapošljavanja, kao i na nadzor nad ispunjavanjem međunarodnih obaveza uključujući i izvještavanje odgovarajućim međunarodnim institucijama. Agencija za rad i zapošljavanje BiH¹⁰ (u daljem tekstu: ARZ) takođe predlaže Vijeću ministara dugoročni, srednjoročni i godišnji plan o smjernicama politika tržišta rada i aktivnim mjerama zapošljavanja u BiH.¹¹

Sva druga pitanja iz oblasti rada i zapošljavanja spadaju u nadležnost entiteta i BD BiH. U FBiH, pitanja rada spadaju u nadležnost Federalnog Ministarstva rada i socijalne politike¹² koje je shodno Zakonu o federalnim ministarstvima i drugim tijelima federalne uprave¹³ nadležno za vršenje upravnih, stručnih i drugih poslova koji se između ostalog odnose na politiku rada i zapošljavanja, radne osnove, zaštita na radu i druge poslove iz ove oblasti. Pitanja zapošljavanja su regulisana Zakonom posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba¹⁴ kojim je osnovan Federalni Zavod za zapošljavanje¹⁵ (u daljem tekstu: FZZZ). Ovim zakonom su pitanja zapošljavanja podjeljena između centralnih federalnih vlasti i deset kantonalnih administracija.

Organizacija FZZZ je utvrđena Statutom¹⁶ koji odobrava Vlada FBiH. Zakonom je predviđeno da organe FZZZ čine direktor i Upravni odbor koji broji 11 članova. Ovu upravljačku strukturu FZZZ imenuje i razrješava Vlada FBiH. FZZZ takođe ima i savjetodavnu komisiju koja Upravnom odboru pruža preporuke i mišljenje u vezi sa politikama i programima zapošljavanja. FZZZ je nadležan da predlaže mjere za unapređenje zapošljavanja, osigurava sprovođenje utvrđenih politika, koordinira rad kantonalnih službi u sprovođenju politika zapošljavanja, vodi zbirne evidencije, prati sprovođenje međunarodnih obaveza i druge aktivnosti u skladu sa zakonom.

Kantoni takođe imaju nadležnosti u oblasti rada i zapošljavanja, te mogu uspostavljati i regulisati rad javnih službi. Tako svaki od kantona ima svoja nadležna ministarstva iz oblasti rada i shodno tome deset (10) kantonalnih službi za zapošljavanje. Organizacija službi za zapošljavanje se utvrđuje statutom na koje saglasnost daju vlade kantona. Kantonalne službe su nadležne za posredovanje u zapošljavanju, prikupljanje i dostavljanje podataka Federalnom zavodu, saradnju sa obrazovnim ustanovama, sprovođenje programa obuke i prekvalifikacije nezaposlenih, utvrđivanje prava nezaposlenih osoba i druge poslovi u skladu sa zakonom. Postojanjem nadležnih ministarstava i službi u svakom od kantona pravni i institucionalni sistem sektora zapošljavanja u FBiH je praktično multiplikovan, te se kao najvažnije pitanje u njihovom radu nameće pitanje vertikalne i horizontalne koordinacije aktivnosti s obzirom na

koordiniranja aktivnosti, usklađivanja planova entitetskih tijela vlasti i definisanje strategije na međunarodnom planu“

⁹ “Službeni glasnik BiH”, broj: 21/03 i 43/09

¹⁰ http://www.arz.gov.ba/default.aspx?langTag=bs-BA&template_id=151&pageIndex=1

¹¹ Više o Agenciji na: <http://www.arz.gov.ba/agencija/default.aspx?id=461&langTag=bs-BA>

¹² <http://www.fmrsp.gov.ba/s/index.php>

¹³ <http://www.fbihvlada.gov.ba/bosanski/sastav%20vlade/zakon%20o%20ministarstvima.php>

¹⁴ “Službene novine FBiH”, broj: 41/01 i 22/05.

¹⁵ <http://www.fzzz.ba/>

¹⁶ Dokumenti dostupni na: <http://www.fzzz.ba/statistika/pdf/2006/maj06.pdf>

prisutne disparitete i razlike među kantonima u pogledu privrede, tržišta rada te zapošljavanja te mogućnosti samih kantonalnih JSZ.

Centralno tijelo za oblast zapošljavanja u RS je Ministarstvo rada i boračko-invalidske zaštite RS¹⁷ koje je nadležno za vršenje upravnih i drugih stručnih poslova koji se između ostalog odnose na radno-pravne odnose, zapošljavanje, zaštitu na radu, međunarodne konvencije i drugo.

Zakonski akt kojim se regulišu pitanja zapošljavanja u RS je Zakon o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti.¹⁸ Ovim zakonom se osniva Zavod za zapošljavanje RS kao samostalna upravna organizacija koja obavlja odgovarajuća javna ovlašćenja, kao i organizacione, stručne i druge poslove u oblasti zapošljavanja u RS. Upravljačku strukturu ZZZRS čini Upravni odbor koji je sastavljen od pet članova i direktora, dok organizacionu strukturu Zavoda čini centralna služba, šest filijala i 58 biroa za zapošljavanje. Zakonom su utvrđene nadležnosti ZZZRS od kojih je najbitnije posredovanje u zapošljavanju, javno obavještanje o mogućnostima i uslovima zapošljavanja, savjetovanje o izboru zanimanja, stručno osposobljavanje i priprema za zapošljavanje, sprovođenje programa i mjera aktivne politike zapošljavanja i obavljanje organizacionih, stručnih, administrativnih i drugih poslova u vezi sa ostvarivanjem prava nezaposlenih lica na novčane naknade, stručno osposobljavanje, zdravstvenu zaštitu i druga prava.¹⁹

U BDBiH, poslovi zapošljavanja su regulisani Zakonom o zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti²⁰ kojim je osnovan Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: ZZZ BDBiH) kao javna služba od interesa za BD BiH. ZZZ BDBiH je nadležan za posredovanje u zapošljavanju, obavještanje o mogućnostima i uslovima za zapošljavanje, profesionalnu orijentaciju i savjetovanje o izboru zanimanja, organizovanje stručnog osposobljavanja, obuke i pripreme za zapošljavanje, sprovođenje programa i mjera aktivne politike zapošljavanja, izdavanje radnih dozvola za zapošljavanje stranaca u skladu sa zakonskim i drugim propisima, obavljanje organizacionih, stručnih, administrativnih i drugih poslova u vezi sa ostvarivanjem prava nezaposlenih lica. Organi upravljanja ZZZ BDBiH su direktor i upravni odbor. Direktora imenuje Upravni odbor nakon sprovedenog postupka javnog konkursa, dok članove Upravnog odbora imenuje gradonačelnik na osnovu obavezujuće preporuke komisije koja sprovodi postupak javnog konkursa. Upravni odbor čine dva državna službenika iz organa uprave BDBiH, i po jednog predstavnika nezaposlenih, udruženja poslodavaca i sindikata.²¹

Situacija sa strateškim dokumentima koji se odnose na zapošljavanje takođe odražava administrativnu rasejkanost i nedostatak koordinacije između različitih nivoa vlasti. Na državnom nivou je usvojen strateški dokument pod nazivom „Strategija zapošljavanja u Bosni i Hercegovini 2010.-2014.“²² koji postavlja određene strateške ciljeve u pogledu smanjenja

¹⁷ <http://www.vladars.net/sr-SP-Cyrl/Vlada/Ministarstva/mpb/Pages/default.aspx>

¹⁸ „Službeni glasnik RS” br. 30/10.

¹⁹ Više o ulozi i radu Zavoda RS na: http://www.zzzrs.net/index.php/o_nama/nadleznost_zavoda/

²⁰ „Službeni glasnik BD BiH”, broj:33/04, 19/07, 25/08

²¹ Više o ZZZ BDBiH na:

http://www.zzzbrcko.org/index.php?option=com_content&view=article&id=7&Itemid=7&lang=sr

²² http://www.mcp.gov.ba/zakoni_akti/strategije/Archive.aspx?pageIndex=1&langTag=bs-BA

nezaposlenosti, kao i određene strukturne mjere kojima bi se trebao poboljšati poslovni ambijent, pojačati socijalni dijalog, povećati efikasnost aktivnih politika zapošljavanja i druge mjere. S obzirom na podjelu nadležnosti u BiH, sprovođenje svih ovih mjera je zadatak entitetskih nadležnih tjela, tako da su strateška opredjeljenja iz državne strategije trebala biti pretočena u entitetske strategije i akcijske planove. S obzirom da je strategija istekla, u procesu je izrada nove strategije za zapošljavanje za period 2015.-2020. Ostali indirektno važni dokumenti su „Strategija razvoja stručnog obrazovanja i obuke u BiH za period 2007.-2013., Strateški pravci obrazovanja u BiH sa planom implementiranja 2008.-2015.”²³ kao i „Strategija učenja o poduzetništvu u BiH za period 2013.-2015.”²⁴.

U FBiH, međutim, strateški dokument je donesen u oktobru 2008. godine pod nazivom „Strategija zapošljavanja Federacije BiH za period 2009-2013”²⁵ a da u periodu njegove implementacije nije usklađen sa državnom strategijom. FBiH je umjesto donošenja novog dokumenta ove vrste donijela dokumente pod nazivom „Strateški pravci karijerne orijentacije u FBiH”²⁶ te „Strategija jačanja funkcije posredovanja u javnim službama za zapošljavanje u FBiH”²⁷ koji su zamjena prethodnom. Oba ova dokumenta predviđaju značajne iskorake ka povećanju kapaciteta za zapošljavanje kroz promovisanje cjeloživotnog učenja te uvođenje mjera usmjerenih na uspostavljanju odgovarajućih načina organizacije rada službi za zapošljavanje gdje je akcenat na karijernu orijentaciju, posredovanje, kontakt kako sa nezaposlenima tako i sa poslodavcima te aktivan rad na povećanju znanja i vještina nezaposlenih koji treba što aktivnije da se uključe u potragu za zaposlenjem.

U RS je trenutno na snazi srednjoročni strateški dokument pod nazivom “Strategija zapošljavanja Republike Srpske 2011-2015”²⁸ koji uspostavlja mjere i ciljeve koji su usklađeni sa Evropskom strategijom zapošljavanja i koji se na kraju perioda koji je predviđen za implementaciju ispostavljaju kao teško ostvarivi prije svega zbog slabe privredne aktivnosti i nepostojanja realne osnove za njegovo uspješno sprovođenje za šta su potrebne značajne ekonomske reforme. Ni ovaj dokument nije u potpunosti usklađen sa strategijom koja je usvojena na državnom nivou.

Sa druge strane u BDBiH jedini strateški dokument koji se bavi pitanjima zapošljavanja („Strategija razvoja Brčko distrikta 2008-2017”)²⁹ je usvojen prije državne strategije i nije naknadno mijenjan niti prilagođavan ciljevima i metodologiji iz državne strategije niti je naknadno pokušavano da se pripremi i usvoji zasebna strategija zapošljavanja.

²³ http://www.aposo.gov.ba/hr/files/2012/11/StrateL.ki_pravci_razvoja_obrazovanja_u_Bosni_i_Hercegovin.pdf

²⁴ „Službeni glasnik BiH“ broj: 31/12; <http://slist.ba/glasnik/2012/broj31/Broj031.pdf>

²⁵ <http://fmrsp.gov.ba/s/images/stories/Strategija%20zaposljavanja%20FBiH%20Ministarstvo.pdf>

²⁶ http://fzzz.ba/doc/Strateski_pravci_razvoja_karijerne_orijentacije_u_FBiH.pdf

²⁷ http://fzzz.ba/doc/FINALNA_Strategija.pdf

²⁸ <http://www.vladars.net/sr-SP->

<http://www.vladars.net/sr-SP-Cyrl/Vlada/Ministarstva/mpb/Documents/prijedlog%20strategija%20zaposljavanja%20republike%20srpske%202011-2015.pdf>

²⁹

http://www.bdcentral.net/images/stories/Vazni_akti/Strateski_dokumenti/strategija_razvoja_brcko_distrikta_2008-2017-ba.pdf

Pored strateških dokumenata, zavodi i službe za zapošljavanje u FBiH primjenjuju i veliki broj propisa kao što je Zakon o zapošljavanju stranaca³⁰, Zakon o kretanju i boravku stranaca i azilu³¹, Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju lica sa invaliditetom³², pravilnik o evidencijama u oblasti zapošljavanja³³ kao i određene sporazume kao što je sporazum o ostvarivanju prava na novčanu naknadu nezaposlenih osoba sa ZZZRS i ZZZ BDBiH³⁴, Protokol Federalnog zavoda za zapošljavanje i Federalne uprave za inspeksijske poslove radi sprečavanja rada na crno³⁵, , Sporazum o saradnji Federalnog zavoda za zapošljavanje i udruženja poslodavaca FBiH³⁶, Pravilnik o provedbi zakona o zaštiti ličnih podataka u FZZZ³⁷, Plan sigurnosti ličnih podataka u FZZZ³⁸, Memorandum o zajedničkom djelovanju na saniranju i ublažavanju šteta i očuvanju radnih mjesta³⁹ te ostali propisi po potrebi iz oblasti penzijskog i zdravstvenog osiguranja, socijalne zaštite, boračko-invalidske zaštite i sl. te interni akti zavoda i službi.

U RS pored osnovnog propisa primjenjuje se i Zakon o evidencijama u oblasti rada i zdravstvenog osiguranja⁴⁰, Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju invalida⁴¹, Zakon o obrazovanju odraslih⁴², Zakon o zapošljavanju stranih državljana⁴³, Pravilnik o korištenju sredstava Zavoda za zapošljavanje RS⁴⁴, Pravilnik o aktivnom traženju posla⁴⁵ te ostali komplementarni propisi po potrebi kao i interni akti.

U BD BiH, Zavod za zapošljavanje BD BiH primjenjuje Zakon o zapošljavanju stranaca BD BiH⁴⁶ te ostale propise po potrebi kao i niz internih akata⁴⁷.

Rad i funkcionisanje privatnih agencija za posredovanje pri zapošljavanju je uređeno primarnim zakondavstvom ali je broj privatnih agencija ograničen. U FBiH je na snazi

³⁰ http://fzzz.ba/onama/Zakon_o_zaposljavanju_stranaca_FBiH.pdf

³¹ http://fzzz.ba/onama/zakon_stranciazil.pdf

³² <http://www.fbihvlada.gov.ba/bosanski/zakoni/2010/zakoni/10bos.htm>

³³ <http://fzzz.ba/onama/Pravilnik%20o%20evidencijama.pdf>

³⁴ <http://fzzz.ba/Sporazum.pdf>

³⁵ http://fzzz.ba/onama/Protokol_o_razmjeni_podataka_radi_sprjecavanja_rada_na_crno.pdf

³⁶ <http://fzzz.ba/Sporazum.pdf>

³⁷ http://fzzz.ba/doc/Pravilnik_o_provedbi_Zakon.pdf

³⁸ http://fzzz.ba/doc/Plan_sigurnosti_licnih_podataka.pdf

³⁹ <http://fzzz.ba/doc/Memorandum.pdf>

⁴⁰

http://www.zzzrs.net/images/uploads/dokumenti/Zakon_o_evidencijama_u_oblasti_rada_i_zdravstvenog_osiguranja_4.pdf

⁴¹

http://www.zzzrs.net/images/uploads/dokumenti/Zakon_o_profesionalnoj_rehabilitaciji_osposobljavanju_i_zapojlavanju_invalida4.pdf

⁴² http://www.zzzrs.net/images/uploads/dokumenti/Zakon_o_obrazovanju_odraslih3.pdf

⁴³ http://www.zzzrs.net/images/uploads/dokumenti/Zakon_o_zapojlavanju_stranich_drzavljana3.pdf

⁴⁴

http://www.zzzrs.net/images/uploads/dokumenti/Pravilnik_o_korisicnju_sredstava_Zavoda_za_zapojlavanje.pdf

⁴⁵ http://www.zzzrs.net/images/uploads/dokumenti/Pravilnik_o_aktivnom_traenju_posla.pdf

⁴⁶ „Službeni Glasnik BD BiH“ broj: 15/09, 19/09 i 20/10; <http://skupstinabd.ba/ba/zakoni/ba/zakon-o-zapojlavanju-stranaca.html>

⁴⁷ Spisak internih akata ZZZ BDBiH na:

http://www.zzzbrcko.org/index.php?option=com_content&view=article&id=4&Itemid=4&lang=sr

Uredba o privatnim agencijama za posredovanje pri zapošljavanju⁴⁸ dok je u RS na snazi Pravilnik o uslovima koje moraju ispunjavati pravna i fizička lica koja se bave poslovima posredovanja u zapošljavanju⁴⁹. Broj agencija je i dalje mali uprkos činjenici da je BiH ratifikovala Konvenciju o privatnim agencijama za zapošljavanje MOR-a⁵⁰ još 2010. godine. U BiH agencije kao „Spektar“⁵¹ odnosno portali kao www.posao.ba iako imaju dosta uspjeha, još uvijek nisu podjednako i pravedno zastupljeni u BiH kao što je praksa u EU. Zbog nedovoljno uređenog okvira pa i nefleksibilnosti trenutno postojećeg sistema, što je analizirano u dokumentu „Liberalizacija tržišta rada“ koji je radila agencija „EDA“⁵² jasno je zašto u BiH ima mali broj ovakvih agencija koji je, prema podacima ARZ, u 2011. iznosio 23⁵³. BD BiH tek treba da donese podzakonske akte kojim se ova oblast treba unaprijediti. Potrebno je što prije ući u predložene izmjene relevantnih propisa u entitetima i BD BiH kako bi se privatnim pružaocima usluga posredovanja i podrške pri zapošljavanju osigurao jednak pristup javnim sredstvima te kontinuirano sprovoditi projekte javno-privatnog partnerstva kakav se sprovodi u FBiH kroz saradnju Federalnog ministarstva rada i socijalne politike - Jedinice za implementaciju projekata socio-ekonomske podrške, obuke i prezapošljavanja (PIU SESER) i FZZZ.⁵⁴

Iz svega navedenog proizilazi da pravnu i institucionalnu strukturu u sektoru zapošljavanja prati sudbina opšte fragmentiranosti ustavno-pravnog i teritorijalno-administrativnog sistema u BiH koji nalaže da se u kreiranju javnih politika i zakonskih rješenja u oblasti zapošljavanja te komplementarnih propisa posebna pažnja obrati na ujednačavanje, koordinisanje i usklađivanje mjera i aktivnosti te primjenu standarda koji proističu iz međunarodnih dokumenata, povelja, konvencija i sporazuma ali i nezaobilazno uvođenje monitoringa te procjene rezultata i učinka javnih politika. Dalje jačanje saradnje i koordinacije te primjena dobrih praksi bi maksimizirala učinkovitost trošenja javnih sredstava u situaciji posrnule ekonomije i izuzetno ograničenih resursa.

U konačnici, prijeko potrebne i najavljene izmjene legislative iz oblasti zapošljavanja i rada kojima bi se rasteretile JSZ odnosno liberalizovalo zakonodavstvo iz oblasti rada te planirane intervencije na izgradnji kapaciteta odnosno boljoj organizaciji rada zavoda i službi treba da se rade u tijesnoj koordinaciji svih nadležnih aktera za šta zasigurno postoji prostor. Ova mjera bi trebala da uslijedi kao prvi korak što prije, ali bez prevashodno ekonomskih reformi i reformi u sektoru obrazovanja, čak ni sa ojačanim kapacitetima JSZ, neće uslijediti značajno poboljšanje u pogledu zapošljavanja. Iz tog razloga sve najavljene reforme predstavljene u dokumentu „Nacionalni program ekonomskih reformi za 2015 godinu“⁵⁵ koji je urađen u

⁴⁸ <http://www.fbihvlada.gov.ba/bosanski/zakoni/2009/uredbe/14.htm>

⁴⁹ “Službeni glasnik“ Republike Srpske br. 93/10

⁵⁰ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326

⁵¹ <http://www.agencijaspektar.com/>

⁵² <http://www.edabl.org/Uploads/admin/Javno-privatnim%20partnerstvom%20i%20promjenama%20zakonskog%20okvira%20do%20novog%20zapo%20C5%A1ljavanja.pdf>

⁵³ <http://fzzz.ba/vijesti/sarajevo-agencija-za-rad-i-zapoljavanje-bih-organizirala-strunu-konferenciju-qjavno-privatno-partnerstvo-u-oblasti-zapoljavanja>

⁵⁴ http://fzzz.ba/Javni_poziv_privatne_agencije.pdf

⁵⁵ http://www.dep.gov.ba/default.aspx?langTag=bs-BA&template_id=139&pageIndex=1

saradnji sa EU, usvojen od strane Vijeća ministara⁵⁶, treba da budu vodilja za dalje postupanje svih nadležnih, jer bi implementacija istih značajno doprinijela rastu i zapošljavanju BiH, te bi sve aktivnosti, intervencije i finansiranje koje se usmjeravaju u povećanje kapaciteta zavoda i službi za zapošljavanje imale dalekosežan učinak obzirom da bi se ostalim reformama pozitivan učinak multiplikovao na sve sektore pa tako i na sektor zapošljavanja što bi se trebalo očitovati i u izvještaju o napretku BiH, koji je za 2014.⁵⁷, kao i za prethodne godine, zabrinjavajući.

4. NADLEŽNOSTI

a. Nadležnosti Federalnog zavoda za zapošljavanje

FZZZ je osnovan u skladu sa Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba Federacije BiH⁵⁸. Oblast posredovanja pri zapošljavanju je organizaciono ustrojena u skladu sa podjelom nadležnosti u FBiH tako da pored FZZZ na kantonalnom nivou funkcioniše deset (10) kantonalnih službi i u skladu sa zakonom, podjela nadležnosti između ova dva nivoa je jasna stoga će nadležnosti kantonalne službe Posavskog kantona, posebno biti prikazane u tekstu koji slijedi. Odnos FZZZ i kantonalnih službi je takav da službe mogu nezavisno da funkcionišu izuzev u onim stvarima koje su nadležnost BiH Federacije.

Nadležnosti FZZZ su da:

- „a) prati i predlaže mjere za unapređenje zapošljavanja i socijalne sigurnosti nezaposlenih osoba;
- b) prati i osigurava provođenje utvrđene politike i mjera u oblasti rada i zapošljavanja na teritoriji Federacije i o tome obavještava nadležna tijela Federacije;
- c) upravlja sredstvima za osiguranje materijalne sigurnosti za vrijeme nezaposlenosti, u skladu sa ovim zakonom;
- d) prati, usklađuje i koordinira rad službi za zapošljavanje na provođenju utvrđene politike i mjera u oblasti zapošljavanja i socijalne sigurnosti nezaposlenih osoba iz nadležnosti Federacije;
- e) prati i predlaže mjere za unapređenje zapošljavanja invalidnih osoba i njihovu profesionalnu rehabilitaciju i osigurava ispunjavanje uvjeta za njihovo zapošljavanje u saradnji za službama za zapošljavanje;
- f) pruža pomoć u realiziranju programa profesionalne orijentacije, obuke i prekvalifikacije za nezaposlene osobe i njihovo ponovno zapošljavanje na odgovarajućim poslovima;
- g) objedinjuje i vodi zbirne evidencije u oblasti rada i zapošljavanja od interesa za Federaciju i predlaže mjere i potrebna sredstva za razvoj i funkcioniranje jedinstvenog informacionog sistema u ovoj ublasti;

⁵⁶ http://vijeceministara.gov.ba/saopstenja/sjednice/saopstenja_sa_sjednica/default.aspx?id=18668&langTag=hr-HR

⁵⁷ http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2014/20141008-bosnia-and-herzegovina-progress-report_en.pdf

⁵⁸ "Službeni glasnik Federacije BiH" broj 41/01

- h) prati provođenje međunarodnih ugovora i sporazuma iz oblasti rada i zapošljavanja koji se odnose na Federaciju;
- i) predstavlja službe za zapošljavanje u odnosima s organima i službama Bosne i Hercegovine, Federacije i Republike Srpske;
- j) odobrava zapošljavanje stranih državljana i osoba bez državljanstva na prijedlog službe za zapošljavanje, u skladu sa Zakonom o zapošljavanju stranaca ("Službene novine Federacije BiH", broj 8/99);
- k) prati i poduzima mjere za stvaranje uvjeta za povratak građana Federacije sa privremenog rada u inozemstvu i njihovo radno angažiranje;
- l) obavlja i druge poslove utvrđene zakonom, statutom i aktima Federalnog zavoda i konvencijama i preporukama MOR-a koje se odnose na oblast rada, zapošljavanja i socijalne politike;
- m) podnosi Parlamentu Federacije Bosne i Hercegovine godišnji izvještaj o radu i
- n) podnosi objedinjenje godišnje finansijske planove Federalnog zavoda i službi za zapošljavanje federalnom ministarstvu nadležnom za poslove rada (u daljem tekstu: federalno ministarstvo), u skladu sa Zakonom o budžetima Federacije Bosne i Hercegovine...“.

U praksi ovo znači da FZZZ upravlja sredstvima za osiguranje materijalne sigurnosti tokom nezaposlenosti što uključuje i mogućnost sufinansiranja u slučaju kada kantonalne službe nemaju dovoljno sredstava za osiguranje materijalne i socijalne sigurnosti za nezaposlene, sufinansiranje Fonda za profesionalnu rehabilitaciju, osposobljavanje i zapošljavanje osoba sa invaliditetom u iznosu od 10%, kreiranje, provođenje aktivne politike i mjera zapošljavanja, finansiranje projekata sa drugim organizacijama i institucijama, jačanje kapaciteta i stručno usavršavanje ljudskih potencijala u FZZZ i kantonalnim službama, učešće u izradi strateških dokumenata, ispitivanje tržišta rada, upravljanje projektima finansiranim iz EU i drugih sredstava, informisanje, uspostavu i upravljanje jedinstvenim informacionom sistemom te saradnju sa domaćim i međunarodnim institucijama i organizacijama.

b. Nadležnosti Službe za zapošljavanje Posavskog kantona

U skladu sa Članom 8. Zakona o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba, kantonalnu službu Posavskog kantona osniva kanton⁵⁹ i nadležna je za slijedeće:

- posredovanje u zapošljavanju;
- prikupljanje i dostavljanje podataka o nezaposlenim osobama Federalnom zavodu;
- informiranje o mogućnosti zapošljavanja;
- saradnju sa obrazovnim ustanovama radi usklađivanja obrazovnih programa sa kadrovskim potrebama poslodavaca;
- provođenje programa profesionalne orijentacije, obuke i prekvalifikacije nezaposlenih osoba i njihovo ponovno zapošljavanje na odgovarajućim poslovima;
- utvrđivanje prava osobama za slučaj nezaposlenosti;

⁵⁹ U Članu 8. Zakona o posredovanju se između ostalog navodi da su kantoni nadležni za osnivanje, rad, prestanak rada i druga pitanja koja se odnose na rad službi za zapošljavanje dok se u Članu 24. navodi da je profesionalna orijentacija nezaposlenih i drugih osoba pri izboru zanimanja, stručna obuka nezaposlenih i prekvalifikacija zaposlenih za čijim radom je prestala potreba, podsticanje otvaranja novih radnih mjesta i poduzimanje drugih podsticajnih mjera, djelatnost službe za zapošljavanje, a uređuje se propisom kantona.

- izdavanje radnih dozvola stranim državljanima i osobama bez državljanstva;
- donošenje i provođenje programa mjera za brže zapošljavanje određenih kategorija nezaposlenih osoba čije je zapošljavanje otežano:
- da organizira prikupljanje, razmjenu i objavljivanje podataka o zaposlenim osobama koje traže promjenu zaposlenja, kao i druge podatke koji mogu biti od značaja za obavljanje osnovne djelatnosti službe za zapošljavanje;
- da periodično obavlja ocjenjivanje tržišta rada prema instrukcijama Federalnog zavoda u cilju dobijanja podataka i pružanja informacija o kretanjima na tržištu rada;
- druge poslove

Služba za upošljavanje Posavskog kantona većinu djelatnosti obavlja nezavisno ali i u tijesnoj saradnji sa FZZZ i pokriva opštine Orašje, Domaljevac-šamac i Odžak.

c. Nadležnosti Zavoda za zapošljavanje Republike Srpske

ZZZRS je javna ustanova, sa svojstvom pravnog lica i pripadajućim svim pravima i obavezama, osnovana u skladu sa Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti⁶⁰. Organizaciono je ustrojena u skladu sa Statutom⁶¹ tako da u sklopu zavoda funkcioniše filijala i 58 biroa kako bi se osigurala teritorijalna pokrivenost i sve nadležnosti i djelatnosti zavoda se obavljaju podjednako u svim filijalama po teritorijalnom i funkcionalnom principu.

U Članu 9. Statuta navode se slijedeće djelatnosti:

- Posredovanje u zapošljavanju:
- Javno obavještanje o dostupnim prilikama i uslovima za zaposlenje:
- Savjetovanje o izboru zanimanja (profesionalno usmjeravanje)
- Stručno osposobljavanje i priprema za zapošljavanje
- Sprovođenje programa i mjera aktivne politike zapošljavanja
- Obavljanje organizacionih, administrativnih, stručnih i drugih poslova u skladu sa zakonom
- Vođenje evidencija i objava podataka u skladu sa zakonom
- Učešće u projektima koji se finansiraju putem donatorskih sredstava
- Nosilac informacionog sistema

Prema Statutu ZZRS, filijala Doboj ukupno pokriva devet (9) opština od kojih su u posmatranoj regiji Posavine opštine Šamac, Pelagićevo i Donji Žabar. U skladu sa statutom, u opštini Šamac formiran je i biro koji prikuplja podatke i za opštinu Pelagićevo koja servisira i opštinu Donji Žabar.

d. Nadležnosti Zavoda za zapošljavanje Brčko distrikta BiH

⁶⁰ „Službeni glasnik Republike Srpske“, broj: 30/10; 102/12

⁶¹ Statut ZZRS na: http://www.zzzrs.net/images/uploads/dokumenti/Statut_Zavoda_za_zapojlavanje.pdf

Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta BiH je javna služba od interesa za Distrikt, sa svojstvom pravnog lica osnovana od strane Brčko distrikta BiH a u skladu sa Zakonom o zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti.⁶²

- Nadležnosti odnosno djelatnosti zavoda odnose se na slijedeće:
- posredovanje u zapošljavanju,
- obavještanje o mogućnostima i uslovima za zapošljavanje,
- profesionalna orijentacija i savjetovanje o izboru zanimanja,
- organizovanje stručnog osposobljavanja, obuke i pripreme za zapošljavanje, sprovođenje programa i mjera aktivne politike zapošljavanja.
- ostvarivanje prava nezaposlenih lica,
- izdavanje radnih dozvola za zapošljavanje stranaca u skladu sa zakonskim i drugim propisima,
- obavljanje organizacionih, stručnih administrativnih i drugih poslova u vezi sa ostvarivanjem prava nezaposlenih lica,
- pravo na novčanu naknadu po osnovu nezaposlenosti i pravo na dokup staža
- drugi poslovi utvrđeni zakonom i aktima Zavoda

Komparativnom analizom zakonski povjerenih nadležnosti, u svakom od JSZ koje funkcionišu u regiji Posavine, može se konstatovati da nema značajnijih odstupanja. Kantonalna služba za upošljavanje Posavskog kantona, biro za zapošljavanje u opštini Šamac odnosno filijala Zavoda za Zapošljavanje RS – Doboj te Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta BD BiH su ujednačeni u pogledu nadležnosti i servisiranju klijenata.

Razlike koje postoje su specifičnosti koje se odnose prevashodno na dostupnost sredstava za finansiranje mjera aktivnih politika za zapošljavanje, njihovog kreiranja (ZZZRS je centralizovan) te same privrede na posmatranim mikrocjelinama. U konačnici, u pogledu nadležnosti, ne postoje zapreke za dalje jačanje funkcija posebno savjetodavne, te saradnje i koordinacije unutar administrativnih jedinica u regiji Posavine, i horizontalno i vertikalno.

Između samih JSZ postoji značajan prostor za jačanje saradnje na projektima koji su usmjereni na jačanje funkcije pružanja usluga, posmatranja kretanja na tržištu rada, komunikacije prema donosiocima odluka posebno onih koje su usmjerene na razvoj privrede, obrazovanje i tržište rada te nastavak saradnje na projektima koje finansiraju međunarodne institucije i organizacije.

5. KAPACITETI

Već je konstatovano da u pogledu nadležnosti u regiji Posavine funkcionišu ZZZRS, sa filijalom u Doboju, koja pokriva rubne opštine RS tretirane projektom pa i ovim dokumentom, ZZZ BDBiH te Služba za upošljavanje Posavskog kantona ali je zastupljen, indirektno i FZZZ kroz su-finansiranje obezbjeđenja materijalno-socijalne sigurnosti nezaposlenih osoba te kreiranja, finansiranja i provedbe mjera aktivne politike zapošljavanja na teritoriji FBiH pa samim tim i u PK.

⁶² „Službeni glasnik” Brčko distrikta BiH br.: 33/04

U pogledu kapaciteta, između ostalog, posmatraju se slijedeće funkcije:

- Nadležnosti i organizacija
- Finansiranje
- Ljudski resursi
- Usluge prema klijentima, evidencije, udio u tržištu i učinkovitost
- Saradnja sa partnerima
- Programi i projekti za podsticanje zapošljavanja
- Informatizacija

Nema značajnijih odstupanja u pogledu nadležnosti, jer svaka posmatrana mikro-cjelina regije Posavine se tretira od strane navedenih formalnih aktera na skoro identičan način, iz čega proizilazi konstatacija da je lepeza ingerencija dostatna za ujednačeno djelovanje u regiji u pogledu materijalno-pravnog obezbjeđenja nezaposlenih lica, te poslove vezane za posredovanje pri zapošljavanju. Pri tome se prevashodno misli na skup osnovnih nadležnosti koje se mogu grupisati na slijedeći način:

1. Opšte odnosno administrativne: podrazumijevaju vođenje evidencije nezaposlenih, naplatu doprinosa za osiguranje od nezaposlenosti, izdavanje radnih dozvola za strance, izdavanje ostalih potvrda i drugih dokumenata;
2. Pasivne mjere na tržištu rada: podrazumijevaju osiguranje materijalno-socijalne sigurnosti nezaposlenih osoba, u skladu sa zakonom i prevashodno se odnosi na omogućavanje ostvarivanja prava na novčanu naknadu po prekidu radnog odnosa, prava na zdravstveno osiguranje i prava na PIO/MIO osiguranje te *dokup staža*;
3. Aktivne mjere na tržištu rada: informisanje, savjetovanje, karijerno usmjeravanje i opšta edukacija nezaposlenih u cilju podizanja konkurentnosti na tržištu rada te obuka nezaposlenih za poznatog poslodavca, podsticanje zapošljavanja i samozapošljavanja, prekvalifikacija, dokvalifikacija i sl.

5.1. Nadležnosti i organizacija

Što se tiče organizacije i ustroja JSZ, ona je slična. Kao samostalne upravne jedinice, JSZ u regiji Posavine imaju dovoljno autonomije u funkcionisanju. Saradnju sa nadležnim ministarstvima imaju redovno ali u pogledu finansiranja situacija u PK bi mogla biti bolja. Saradnja u BD BiH i PK na kreiranju politika treba da se značajno poboljša gdje aktivniju ulogu treba da imaju i JSZ te da se socijalni dijalog obavezno vodi uz prisustvo i ovih aktera. Socijalni partneri (sindikati i poslodavci) su uključeni u upravljačke strukture putem upravnih odbora što je regulisano statutima JSZ. Odstupanja u funkcionisanju su rezultat određenih preduzetih reformi pa su primjetne razlike u RS koja je izmijenila unutarnju organizaciju kako bi ojačala savjetodavnu funkciju, dok je ZZZ BDBiH ustrojen u dva sektora i dalje skoro da nema savjetodavnu funkciju, a organizacije službe PK je krajnje problematična. Teritorijalna pokrivenost je osigurana.

Potrebno je, na samom početku ovog dijela, naglasiti da uočeni specifikumi i problemi u kapacitetima korijene ne vuku iz spektra nadležnosti nego su posljedica drugih faktora kao što su izvori sredstava ili izostanak dovoljnog stepena ugrađivanja dispariteta u planirane mjere APZ te kašnjenje u reformama. Primjer toga je centralizovano planiranje unutar ZZZRS gdje su mjere APZ, na isti način, pod istim uslovima, dostupne svima u RS, što se bez dovoljnog

uvažavanja regionalnog dispariteta, ponekad očituje pomanjkanjem zainteresovanosti poslodavaca za određene programe podsticanja zapošljavanja u opštinama koje su slabije razvijene. Ista konstatacija o potrebi uvažavanja dispariteta važi i za FZZZ.

5.2. Finansiranje

U PK je prisutan i problem finansijske prirode koji se ogleda u nedostatku finansijskih mogućnosti za kreiranje sopstvenih programa i mjera za provedbu APZ. U pogledu mjera aktivne politike koje provodi FZZZ, uloga Službe je isključivo da pomaže pri provedbi standardnih mjera za podsticanje zapošljavanja te ne može tržištu rada ponuditi mjere koje bi bile skrojene u skladu sa lokalnim potrebama. FZZZ takođe sufinansira materijalno-socijalno obezbjeđenje nezaposlenih kada se za to ukaže potreba u PK odnosno kada JSZ nema dovoljno sredstava i zatraži pomoć, što je skoro kontinuirano, iz godine u godinu. Ovakva postavka nadležnosti i organizacije je izuzetno važna za posmatranje jer nedostatak finansijskih sredstava ima značajne reperkusije na način funkcionisanja te samim tim utiče i na percepciju uloge ali i stvarne kapacitete JSZ u PK.

S obzirom da ZZZRS centralizovano finansira sve funkcije, nema odstupanja u pogledu finansijske stabilnosti filijala i biroa jer plate ali i pasivne i aktivne mjere te ostali troškovi se finansiraju prihodima ZZZRS te namjenskim grantovima budžeta RS. U Posavskom kantonu situacija je znatno drugačija gdje se Služba za upošljavanje finansira doprinosima ali sem namjenske potpore FZZZ, nema nikakvu finansijsku podršku iz budžeta Posavskog kantona te je krajnje limitirana u pogledu kreiranja programa i mjera. BD BiH funkcionisanje finansira putem direktnih i ostalih prihoda vlastitih prihoda ali se za provedbu mjera APZ mahom oslanja na finansijsku podršku budžeta BD BiH.

Primjera radi, podaci o prihodima i rashodima za 2013. godinu. pa i 2014. pokazuju da su finansijske mogućnosti Službe za upošljavanje Posavskog Kantona krajnje limitirane te da teško ostavljaju prostor za sprovođenje obuka, prekvalifikacija i dokvalifikacija i zasigurno ne za finansiranje sopstvenih programa i mjera za provođenje aktivne politike zapošljavanja⁶³.

Ukupan prihod Službe je u 2013. godini bio 1.326.812 KM od čega prihod od doprinosa iznosi 1.006.314 KM, 320.498 KM predstavlja finansijsku potporu FZZZ dok su rashodi po osnovu sprovođenja mjera obezbjeđenja materijalno-socijalne sigurnosti nezaposlenih, u skladu sa zakonom (novčana naknada po osnovu prekida radnog odnosa, zdravstveno i PIO/MIO osiguranje nezaposlenih osoba) iscrpili iznos od 847.893 KM. Ovo ostavlja razliku od 478.919 KM koja preostaje za finansiranje rada Službe i opštinskih biroa te zadovoljenje svih ostalih potreba kao što su investicijsko održavanje, oglašavanje i ostalo. Štaviše, u 2014. godini, potpora FZZZ je iznosila samo 269.654 što je ostavilo samo 377.442 KM za finansiranje funkcionisanja službe. Iako Služba, u skladu sa zakonom, ima pravo da do 6% sopstvenih prihoda usmjeri ka kreiranju lokalnih mjera za provedbu APZ, do takvog scenarija će teško doći jer se iz preostalih sredstava finansira cjelokupno funkcionisanje Službe. Situacija je izuzetno ozbiljna jer bez finansijske potpore FZZZ, opstojnost Službe bi bila dovedena u pitanje zbog ograničenog priliva sredstava, loše ekonomske situacije, malog broja zaposlenih u kantonu od kojih se prikupljaju doprinosi koji predstavljaju direktan prihod

⁶³ Podaci dobijeni od Službe za upošljavanje Posavskog kantona

Službe te niskog nivoa plata na nivou kantona. Bez povećanja baze koja uplaćuje doprinose odnosno broja zaposlenih, uzevši u obzir generalnu situaciju u kantonu, ne može se u dogledno vrijeme očekivati značajan napredak u tom pogledu jer iz budžeta kantona nisu do sad doznačene niti u DOP-u planirane potpore za Službu za upošljavanje. Uštede nisu moguće bez intervencije u zakonodavni okvir odnosno unošenje izmjena u pogledu visine naknade za vrijeme nezaposlenosti koja bi se vezivala za platu lica koje prima naknadu a ne prosječnu platu, što se za Posavski kanton smatra neophodnim ali bi slični zahvati doprinijeli i finansijskoj stabilnosti ZZZRS i ZZZ BDBiH jer bi određen dio sredstava bio „oslobođen“ za aktivne mjere mada se, sa socijalnog aspekta, ovakva mjera posmatra kao krajnje nepopularnom.

ZZZ BDBiH je u nešto boljem finansijskom položaju imajući u vidu da je u odnosu na Posavski kanton, veći broj zaposlenih jer je i broj stanovnika veći, pa su samim tim i direktni prihodi nešto izdašniji. Prema podacima dobijenim od ZZZ BDBiH, direktni, vlastiti prihodi u 2013. iznose 2.813.419 KM dok je ukupan prihod 3.593.224 KM što uključuje i grant budžeta BD BiH u iznosu od 518.000 KM ali i ostale prihode kao što su ostali prihodi od imovine i slično⁶⁴. Ukupni rashodi u 2013. godini su ostvareni u iznosu od 4.082.729 KM gdje razlika od 489.505 KM predstavlja neutrošena sredstva iz prethodnog perioda. Ovim sredstvima u 2013. godini finansirani su 441.994 KM za plate i naknade, 10.381 KM doprinosi na teret poslodavca, nabavka i ugovorene usluge u iznosu od 186.340 KM dok je na tekuće grantove koji uključuju finansiranje pripravnika, bruto novčane naknade za nezaposlena lica, dokup staža, programe novog zapošljavanja te zapošljavanja lica starije starosne dobi i sl. utrošeno 3.444.014 KM.

Ako se posmatra samo prihodovna strana u 2013. godini, problematična je činjenica da samo na bruto novčane naknade koje iznose 1.733.855 KM i na koje otpada 61,6% budžeta crpi značajan dio sredstava što ostavlja samo 1.079.564 KM za finansiranje svih ostalih troškova što grant budžeta BD BiH u iznosu od 518.000 KM stavlja kao važan faktor u omogućavanju sprovođenja mjera aktivne politike zapošljavanja. Važno je napomenuti da ZZZ BDBiH ne administrira zdravstveno osiguranje za nezaposlena lica koja se vode na evidenciji nakon što prestanu primati naknadu, za koja se grantom iz budžeta BD BiH, direktno, Zavodu za zdravstveno osiguranje BD BiH doznačuju sredstva potrebna za osiguranje ove kategorije, a u skladu sa zakonom iz oblasti zdravstvenog osiguranja BD BiH. Pa ipak, bez budžetske potpore, ZZZ BDBiH ne bi bio u mogućnosti da finansira mjere APZ u ovom obimu odnosno programe za novo zapošljavanje, pripravnike, zapošljavanje lica starije starosne dobi i dugoročno nezaposlenih i situacija bi bila slična onoj u PK, što se može objasniti stagnacijom u zapošljavanju te disparitetu plata u javnom i privatnom sektoru po kome se generišu osnovni prihodi JSZ ali i nepovoljnom poslovnom okruženju koje rezultuje visokom stopom sive ekonomije, rada „na crno“ te tendencijom poslodavaca da prijavljuju niže zarade u odnosu na stvarne kako bi na taj način umanjili ionako visoka opterećenja na poslodavce što sve utiče na umanjjenje sredstava koje su na raspolaganju ZZZ BDBiH.

5.3. Ljudski resursi

⁶⁴ Izvještaj o radu ZZZ BDBiH za 2013. godinu

U pogledu ljudskih resursa postoje primijetne razlike u broju, organizaciji ali i mogućem stepenu opterećenja. Organizacijom ZZZRS, filijala Doboje, sa biroom u Šamcu servisira sve funkcije koje su joj povjerene dok, zahvaljujući izmjenama u sistematizaciji i organizaciji radnih mjesta u ZZZRS, te povećanju broja zaposlenih, kako bi se ojačala savjetodavna funkcija, u tom pogledu značajno je u povoljnijem položaju u odnosu na Službu za upošljavanje Posavskog kantona ili ZZZ BDBiH. Prostora ima za poboljšanja u pristupu i organizaciji dosjeka svih nezaposlenih koji su van opštine Šamac, odnosno su u Pelagićevu i Donjem Žabaru što se može premostiti već korištenom tehnikom mobilnog tima savjetnika te organizovanjem kontinuiranog prisustva na ovom području, uz maksimalne uštede a bez povećanja broja izvršilaca.

Sa druge strane, situacija u PK je malo složenija gdje je Služba za upošljavanje organizaciono ustrojena na način da je sjedište Službe u Orašju kojoj pripadaju i tri (3) opštinska biroa. Biroi pokrivaju opštine Orašje, Domaljevac-Šamac i Odžak. U svom radu nezavisno funkcioniraju u odnosu na FZZZ ali u bliskoj saradnji sa istim. U kantonalnoj službi za upošljavanje ukupno radi 5 lica dok je ostalih 5 lica raspoređeno u 3 opštinska biroa. U sistematizaciji radnih mjesta predviđeno je ukupno 13 lica i zbog nepopunjenih radnih mjesta trenutno je teško napraviti podjelu na striktno one koji obavljaju administrativne/evidentičarske poslove na one koji rade sa nezaposlenima s obzirom da je osoba zadužena za APZ penzionisana i poslove obavlja tajnica. Pitanje direktora Službe nije riješeno i trenutno jedan uposlenik obnaša i dužnosti informatičara i V.D. direktora Službe za upošljavanje. Institucionalizacija dobrih praksi "CISO" projekta je takođe problematična s obzirom da je u toku 2014. godine, "CISO" centar vodila osoba koja je po završetku angažmana kroz projekat, zaposlena na određeno vrijeme, uz finansijsku podršku FZZZ, a čiji je radni angažman okončan sa 31.12.2013. i nije obnavljan u momentu izrade ovog dokumenta. Po isteku ugovora s FZZZ-om Služba za upošljavanje nije dalje produžavala ugovor o radu sa osobom zaduženom za „CISO“⁶⁵. S obzirom da nedostaje zaposleni za APZ te osoba zadužena za rad u „CISO“ odnosno „Klubu za traženje posla“ može se zaključiti da je kapacitet Službe u pogledu aktivnih mjera, posebno rada na savjetovanju nezaposlenih značajno oslabljen i praktično nepostojeći. S obzirom na stanje te potrebu modernizacije procesa rada, bilo bi potrebno preispitati sadašnju podjelu rada koja se čini naslijeđenom i teritorijalno uslovljenom za koju svakako postoji dobar razlog ali da bi se maksimizirao učinak radnog angažmana osoblja u skladu sa novim trendovima stavljanja akcenta na savjetodavne usluge, komunikaciju, posredovanje te ostale usluge, potrebno je detaljnije ući u analizu poslovnih procesa i vještina i kompetencija osoblja te možda predložiti reorganizaciju.

ZZZ BDBiH koji ima 15 zaposlenih je organizovan u dva sektora odnosno sektor za materijalno-pravnu zaštitu nezaposlenih sa 9 izvršilaca i sektor posredovanja pri zapošljavanju sa 6 izvršilaca. Uvid u obim rada oba sektora indikuje moguće preopterećenje zaposlenih te ograničenja u pogledu daljeg jačanja funkcije posredovanja ali i analize tržišta rada. Savjetodavna funkcija je svedena na minimum i kao i u PK može se reći da nije uspješno insitucionalizovana dobra praksa uvedena kroz „CISO“ i ostale projekte.

Poređenja radi, sa optimalnim brojem zaposlenih u službi za upošljavanje u Posavskom kantonu tj. 13 izvršilaca, uposlenici bi obnašali sve zakonom povjerene nadležnosti te

⁶⁵ Izvješće o radu Službe za upošljavanje Posavskog kantona za 2013. godinu

servisirali oko 5600 nezaposlenih dok bi 15 uposlenika ZZZ BDBiH obavljalo sve zakonom povjerene nadležnosti, bez izuzetka, i servisiralo oko 12200 nezaposlenih. Ovo indikuje moguće preopterećenje ZZZ BDBiH gdje je već 6 od 15 izvršilaca raspoređeno na poslove u sektoru posredovanja što je oko 40% ukupno zaposlenih što opravdava tvrdnju da će možda biti potrebno povećati broj izvršilaca da bi se ojačalo servisiranje klijenata a posebno savjetodavna uloga po uzoru na dobre prakse u EU. Prema podacima koje je prikupila OCD „Centri civilnih inicijativa“ (CCI)⁶⁶ u RS situacija već mnogo povoljnija jer je ZZZRS već preduzeo aktivnosti na potrebnoj reorganizaciji⁶⁷. Evidentno je da se o savjetodavnoj u regiji Posavine, posebno u PK pa i u BD BiH u ovom momentu, sa ovakvom organizacijom JSZ ne može ni pričati.

U situaciji opšteprisutnog opredjeljenja da se ne povećava broj zaposlenih u javnom sektoru, optimizacija radnih procesa, učinka ali i informatizacija se nameće kao ključna potreba i za Službu za upošljavanje PK a posebno za ZZZ BDBiH te se kapitalne investicije u izgradnju informacionog sistema po ugledu na procese u entitetima kao i preporuke analiza koje su rađene, moraju razmotriti kao hitna mjera za učinkovito, mjerljivo i blagovremeno intervenisanje. Dakle, informacioni sistem koji se razvija u FZZZ treba da bude što prije u funkciji dok ZZZ BDBiH mora u skladu sa raspoloživim sredstvima uplanirati neophodna sredstva za kapitalna ulaganja u informacioni sistem ali po analizi radnih procesa, uvažujući broj nezaposlenih moguće je da će biti potrebno planirati i bar nekoliko novih izvršilaca. Takođe, Služba za upošljavanje Posavskog kantona, treba po popuni upražnjena radna mjesta, predviđena sistematizacijom te da analizira raspodjelu rada i dužnosti kako bi se akcenat stavio na posredovanje pri zapošljavanju odnosno aktivne mjere jer u ovom trenutku, kada se savjetodavna funkcija ne obavlja, nije moguće realno procijeniti obim, kvalitet ni kvantitet usluga koje se pružaju sa datim brojem izvršilaca.

S obzirom da je ZZZRS napravio značajan pomak u reorganizaciji te jačanju kapaciteta, te činjenici da su ovi naponi kontinuiranog karaktera, primijećena odstupanja koja se odnose na ZZZ BDBiH te Službu za upošljavanje Posavskog kantona time dobijaju predznak hitnosti. U protivnom, disparitet u pogledu pristupa javnim uslugama u regiji Posavine će biti još više primijetan a položaj nezaposlenih, posebno ranjivih skupina, dodatno otežan čime će se dodatno umanjiti učinkovitost mjera koje se sprovode te devalvirati postignuća koja su u proteklom periodu nastala kao rezultat implementacije projekata kao što su „CISO“ i „Klubovi za traženje posla“.

5.4. Usluge prema klijentima, evidencije, udio u tržištu i učinkovitost

Sam uvid u evidencije te objavu statističkih podataka nalaže konstataciju da, iako zavodi i službe nesporno posjeduju obimne podatke o nezaposlenima, funkcionalna upotreba tih podataka sa aspekta poslodavca te bilo kakvog ozbiljnijeg istraživanja, čak i za potrebe JSZ se može dovesti u pitanje. Zbog zaštite ličnih podataka jasna su ograničenja, ali evidencije ne pružaju pun uvid u fluktuacije na tržištu rada i samim tim, ne samo da ograničavaju adekvatno strateško planiranje, nego i sam rad sa nezaposlenima ali i komunikaciju sa poslodavcima.

⁶⁶ <http://www.cci.ba/>

⁶⁷ Kvartalni izvještaj monitoringa politika JZS na: <http://www.posaonarodu.ba/files/preview/142/93>

Adekvatan primjer je nemogućnost dubinske analize incidencije „izlaska“ sa evidencija, gdje je potrebno uvesti mogućnost generisanja izvještaja koji bi pružili detaljnije informacije o razlozima skidanja sa evidencije kao npr. nepridržavanje zakonskih odredbi, izlazak po osnovu zapošljavanja gdje bi idealno bilo naznačiti da li se radi o radu na određeno ili neodređeno odnosno puno radno vrijeme, izlasku iz radne snage po osnovu samozapošljavanja, po osnovu učešća u programima za podsticanje zapošljavanja i sl., te ostalih razloga. Adekvatan primjer potrebnih evidencija je primjer Hrvatske gdje se u statističkom biltenu JSZ⁶⁸ mogu pronaći svi potrebni podaci. Uvođenje adekvatnog praćenja kretanja nezaposlenih kroz programe aktivne politike zapošljavanja, te zahtjeva za radnicima bi značajno doprinijelo upotrebljivosti statističkih podataka u svrhe planiranja. Na ovaj način bi se mogao jasnije posmatrati protok nezaposlenih kroz programe i mjere podsticanja zapošljavanja i samozapošljavanja te evaluirati učinkovitost posredničke funkcije i vršiti nadogradnja ali i korekcije. Ovo nikako ne znači da se evidencije ne vode detaljno nego da je za potrebe analize funkcionisanja, rada te adekvatnog planiranja potrebno razmotriti proširenje obima podataka koji se u skladu sa zakonom mogu prikupljati te statistički obrađivati, kako bi se u datom vremenskom periodu mogle raditi analize i posebno evaluacije programa za podsticanje zapošljavanja.

Još jedan od primjera je evidentan u izvještaju o radu ZZZRS za 2013. godinu⁶⁹ gdje je konstatovano da je puko posmatranje novoprijavljenih skupno, na godišnjem nivou, beskoristan podatak i da se jedine usporedbe mogu vršiti posmatranjem podataka na mjesečnom nivou, u odnosu na isti mjesec prethodne godine čime je i potvrđena potreba uvođenja i obogaćivanja parametara koji se unose te generisanja statistika u svrhu izrade različitih vrsta izvještaja i analiza. Statistička obrada i tumačenje podataka predstavljaju i osnov za izradu kvalitetnih predviđanja o kretanjima na tržištu rada, naravno čije se tumačenje obogaćuje upotrebom podataka koje generišu i ostali, komplementarni akteri. Posmatranje i tumačenje podataka o kretanjima na tržištu rada je jedna od slabijih funkcija koje su zajedničke svima u regiji Posavine ali i u BiH. Najbolji primjer predstavlja primjetno šablonsko prikazivanje statistika gdje izostaje analiza uzroka te praćenje trendova, što otežava prelazak na proaktivni pristup umjesto dosadašnjeg reaktivnog.

Upotreba i tumačenje prikazanih podataka se svodi na *post factum* tumačenje stanja i pregledom godišnjih planova rada zavoda i službi evidentno je da se funkcija posmatranja tržišta rada treba ojačati za šta su potrebni različiti podaci i u tu svrhu dalja informatizacija je neophodna kako bi olakšala rad i omogućila veći udio u tržištu. Funkcije karijernog usmjeravanja te profesionalne orijentacije se takođe oslanjaju na analize tržišta rada i u regiji Posavine ima još dosta prostora za poboljšanje te uspostavu plana kontinuiranog profesionalnog savjetovanja, u saradnji sa školama.

Akteri zapošljavanja tokom izrade analize tržišta rada, bilo da se ista generiše u JSZ ili se izrađuje u saradnji sa drugim akterima, treba da uzme u obzir i predviđanja o poslovnim inicijativama koje će se realizovati, programima za podsticanje privrede, domaćim i stranim direktnim ulaganjima kako bi se osiguralo da se podaci interpretiraju na način na koji će imati

⁶⁸ http://www.hzz.hr/UserDocsImages/stat_bilten_12_2014.pdf

⁶⁹ http://www.zzzrs.net/dokumenti/Izvjestaj_o_rad_u_2013._god.pdf

uticaja na potražnju za određenim kadrovima a na osnovu čega se onda mogu ciljano kreirati mjere koje će imati najviše efekta.

Saradnja sa poslodavcima se svodi na direktnu komunikaciju te razmjenu informacija odnosno zaprimanje, obradu i objavu oglasa, posredovanje pri zapošljavanju u skladu sa iskazanim potrebama i utvrđenim kriterijima, besplatno oglašavanje slobodnih radnih mjesta, pa čak i preSelekciju lica u skladu sa iskazanim potrebama, što je rijetko, te pružanje informacija o mogućnostima učestvovanja u projektima sufinansiranja zapošljavanja u skladu sa dostupnim programima. U tom pogledu nema značajnijih odstupanja između posmatranih aktera u regiji Posavine. Iako ojačana zadnjih godina, ova funkcija ipak nije na nivou bliske saradnje sa klijentima kakva je potrebna za realne pomake po pitanju rezultata. Pri tome se misli prevashodno na saradnju po pitanju, ne samo zadovoljenja potreba za zapošljavanjem, nego i uklanjanja percipiranih prepreka. Trenutna komunikacija nije dostatna i neredovno konsultovanje pa i anketiranje poslodavaca ostavlja prostora za pretpostavke te kreiranje mjera koje nisu u skladu sa potrebama poslodavaca odnosno tržištem rada a sa druge strane, kao neadekvatne, ne mogu imati stvarnog i sigurno ne dugoročnijeg učinka na zapošljavanje, posebno teže upošljivih kategorija. Udio u tržištu odnosno broj oglasa koji se putem JSZ objavi nije moguće procijeniti ali u skladu sa prethodno iznesenim konstatacijama, može se zaključiti da je isti nizak i nije na zadovoljavajućem nivou. Uz prethodno pomenute evidencije koje ne nude dovoljno baznih podataka i nepostojanje indikatora naslonjenih na ciljeve i željene ishode koji bi pratili učinak aktivnih mjera jako je teško kreirati adekvatne programe čak i kada bi se primijenio princip uvažavanja dispariteta određenih regija ili mirko-lokacija. Iz tog razloga primijetno je pomanjkanje inovativnosti. Sa druge strane, pored usluga savjetovanja, redovna komunikacija sa nezaposlenima je takođe važna posebno kako bi se motivisali, kako bi im se pružile sve usluge koje potpadaju pod aktivne mjere ali i kako bi se oni koji su prošli kroz programe za podsticaje zapošljavanja, po povratku na evidenciju, mogli konsultovati te njihovi individualni planovi za traženje zaposlenja ažurirali na način da reflektuju novostečene vještine ali da bi ukazali i na moguće potrebe daljeg tretiranja kroz dodatno savjetovanje te obuke. Povratne informacije od poslodavaca su takođe važne posebno za planiranje obuka. Sa druge strane, zadovoljstvo poslodavaca uslugama zavoda i službi, mahom zavisi i od kvaliteta kadrova koji im dolaze kroz programe pa bi prisnija komunikacija, koja bi bila kontinuirana dozvolila praćenje nezaposlenih koji prolaze kroz programe kako bi se otkrile moguće dodatne mjere koje bi osigurale veći stepen upošljivosti. S obzirom da karijerno savjetovanje ali i profesionalna orijentacija zahtijevaju pouzdane podatke o tražnji za kadrovima ali i vještinama i kompetencijama koje poslodavci traže, jačanje saradnje sa poslodavcima se nameće kao neophodno. Ovakav vid komunikacije treba da postepeno uključi i aktere koji se bave privrednim razvojem te obrazovanjem pri čemu se misli na donosioce odluka ali i obrazovne ustanove kako bi se na sveobuhvatan način posmatrali problemi ali i kreirale adekvatnije mjere aktivne politike zapošljavanja. Trenutno, sve pobrojano se samo ponekad i sporadično uradi, ali konkretno, kao usluge, može se tvrditi da u BD BiH i PK se ne pružaju te je i u JSZ to prepoznato kao neophodan korak u budućem periodu.

5.5. Saradnja sa partnerima

Kroz informacije dobijene pregledom izvještaja te u komunikaciji sa akterima, jasno je da funkcija saradnje i komunikacije sa poslodavcima polako jača iz godine u godinu,

prevashodno kroz saradnju koja je prvobitno inicirana provedbom programa za podsticanje zapošljavanja. Po tom osnovu, akteri već dobro poznaju privrednike i čak su u stanju kreirati i prioritetne liste poslodavaca za koje se zna da su pouzdani partneri kako u pogledu prihvatanja uslova tako i izvršavanja ugovornih obaveza kao što je slučaj u ZZZ BDBiH te se stvorio ambijent unutar JSZ za uvođenje stvarnih usluga orjentisanih na klijente po ugledu na dobre prakse zemalja EU.

Na mikro-regiji Posavine kao nezaobilazni partneri za komunikaciju su i opštinske administracije i obrazovne ustanove pa bi intenziviranje komunikacije omogućilo razmjenu i slanje informacija prema nadležnim ministarstvima i/ili ekonomsko-socijalnim vijećima kako bi se osigurao protok informacija ka kreatorima politika, što je u regiji Posavine posebno poželjno, s obzirom na primijetno pomanjkanje redovne i kontinuirane komunikacije. Dobar primjer je jačanje saradnje ZZZRS sa Ministarstvom prosvjete i kulture RS u pogledu upisne politike te nastavak jačanja ZZZRS kroz projekat „ICBES“, finansiran od strane EU IPA fondova, koji je, kroz pet komponenti, ojačao ZZZRS putem komunikacijskih centara za uspostavljanje efikasnijeg sistema za upravljanje tržištem rada, jačanje mehanizama pripreme budžeta, unapređenje isporuka usluga vezanih za zapošljavanje, unapređenje vještina i kompetencija zaposlenih u službi zapošljavanja i drugih aktera tržišta rada, razvoj preduzetništva. S obzirom da ovaj projekat nije implementiran u Službi Posavskog kantona ni u ZZZ BDBiH a direktno se odnosi na uočene slabosti JSZ, razmjena znanja i iskustava kroz saradnju između JSZ bi doprinijela mutliplikaciji efekata ali i omogućila strateško planiranje potrebnih intervencija u pogledu jačanja ova dva aktera u regiji Posavine, u narednom periodu. Ovdje se misli na planiranje intervencija koje se mogu finansirati sopstvenim sredstvima ali identifikaciju specifičnih potreba za koje je potrebna eskterna pomoć. Kroz saradnju, upravni organi JSZ u regiji Posavine na ovaj način se mogu kreirati zajedničke projektne inicijative koje bi, ukoliko bi bile podržane od strane mogućih donatora, omogućile prijeko potrebnu tehničku asistenciju za zahvate koji su kompleksniji i koji su već načinjeni u entitetskim JSZ.

Dodatan razlog za jačanje komunikacije predstavlja i jačanje funkcije nadzora nad sprovođenjem ugovornih obaveza poslodavaca koji koriste sredstva za podsticanje zapošljavanja ali ujedno i borbe protiv sive ekonomije, rada na crno te ostalih povreda prava radnika za šta je potrebna kontinuirana saradnja sa inspekcijama, poreskom upravom te ostalim akterima od značaja.

5.6. Programi i projekti za podsticanje zapošljavanja

U regiji Posavine, nezaposleni, zavisno od toga na kojoj se evidenciji nalaze imaju pristup različitim programima i mjerama aktivne politike zapošljavanja. Nezaposleni na evidenciji Filijale Doboj su u 2013. imali priliku da budu obuhvaćeni različitom lepezom programa za podsticanje zapošljavanja kao i u ostatku RS kao što su projekti koje je realizovao ZZZRS, u skladu sa Ekonomskom politikom za 2013. godinu i Akcionim planom zapošljavanja u 2013. godini. Jedan od projekata iz 2013. “Projekat podrške sticanju radnog iskustva mladih u svojstvu pripravnika” gdje je prema podacima filijale Doboj, 23 mlade osobe učestvovalo, “Projekat podrške zapošljavanju u privredi Republike Srpske u 2013. godini” u okviru

SSNESP projekta i to kroz dvije komponente odnosno zapošljavanje kod poslodavca i samozapošljavanje⁷⁰.

Primijećena je i smanjena tražnja tražnja za ovim podsticajima u slabije razvijenim opštinama pa su sredstva preusmjeravana na kodove za podsticanje zapošljavanja u srednje razvijenim i razvijenim opštinama RS uslijed povećane tražnje za istim. Još jedan od interesantnih projekata je "Projekat podrške zapošljavanju u poljoprivredi Republike Srpske u 2013. godini" takođe u okviru SSNESP projekta i koji se realizuje u 3 komponente odnosno zapošljavanje kod poslodavca, samozapošljavanje i zapošljavanje visokoobrazovanih stručnih kadrova u poljoprivrednim zadrugama te "Projekat podrške zapošljavanju Roma u Republici Srpskoj" gdje je na regiji Doboj zaposleno jedno lice kod poslodavca a jedno se samozaposlilo. U okviru SSNESP projekta rađeni su o javni radovi kroz koje je u RS angažovano 449 lica te je implementiran I projekat zapošljavanja i samozapošljavanja djece poginulih boraca.

U Posavskom kantonu dostupni su svi pozivi koje FZZZ objavljuje kao programe i projekte za podsticanje zapošljavanja. Po tom osnovu, što se tiče programa zapošljavanja koje sprovodi FZZZ, svi su dostupni nezaposlenima iz Posavskog Kantona. Služba za upošljavanje je posrednik i jedan od potpisnika tripartitnog ugovora. Zainteresovani poslodavci mogu dobiti sve informacije na internet stranici FZZZ ili Službe dok je uloga službe informisanje i pomoć zainteresovanim, zaprimanje aplikacije te nadzor nad realizacijom ugovora dok je za osiguranje sredstava, određivanje kriterijuma i bodovanje pristiglih aplikacija zadužen FZZZ. U 2013. godini, na prostoru Posavskog kantona implementirani su „SSNESP“ – Zapošljavanje i samozapošljavanje; „Prvo radno iskustvo 2012.“ i „Prvo radno iskustvo 2013.“. Program sufinansiranja samozapošljavanja u okviru „ SSNESP“ je pružio podršku osobama u sektoru poljoprivrede i preduzetništva. Incijalno 22 osobe su zaposlene od toga 4 sa fizičkim licima a 11 sa pravnim subjektima i povučena su sredstva u ukupnom iznosu od 48.400KM za ukupno 18 radnih mjesta. Po utrošku sredstava, Služba za upošljavanje je uputila molbu FZZZ za dodatnim sredstvima te je 55.000 KM omogućilo zapošljavanje 47 osoba. Cilj programa „Prvo radno iskustvo 2012“ je bio povećati konkurentnost mladih na tržištu rada kroz sufinansiranje pripravničkog staža koji je realizovan u 2013. Ovaj program je u prethodnoj godini u potpunosti realizovan ali je imao povećan interes od strane klijenata pa su zatražena dodatna sredstva čime je sufinansirano zapošljavanje 7 dodatnih korisnika VSS sa ukupnim iznosom od 41.952 KM, uz realizaciju kroz 12 mjeseci. Poziv za program iz 2013. je objavljen krajem godine, odnosno 18.12.2013. Ukupan iznos sredstava namijenjen Posavskom kantonu je 325.000 KM od ukupnih 8 miliona što iznosi preko 4% ukupnog iznosa.

U BD BiH, Vlada BD BiH je za projekat „Porgram zapošljavanja pripravnika” u 2013. godini obezbijedial finansiranje za 129 pripravnika u iznosu od 1.502.079,90 KM koji je administrirao ZZZ BDBiH. Slijedi i program ZZZ BDBiH pod nazivom „Zapošljavanje lica starije starosne dobi” za 29 lica za iznos od 321.030 KM. Program “Zapošljavanje nezaposlenih lica iz reda romske populacije” je za 18,000 KM zaposlio dva lica na period od 24 odnosno 12 mjeseci i “Lica sa dugoročnom nezaposlenošću i ostala lica” kroz koji je

⁷⁰ http://www.zzzrs.net/dokumenti/Izvjestaj_o_radu_2013._god.pdf

zaposleno 154 osobe za iznos od 876,000 KM gdje se raspon zaposlenja kreće od 12 mjeseci za VII stepen stručne spreme, 9 za VI te 6 za ostale stepene od kojih je najviše zastupljeno lica sa IV stepenom stručne spreme. U sklopu aktivnih mjera sprovedene su i obuke, isko u skromnom obimu, pa je tako ZZZRS sproveo obuku, prekvalifikaciju i dokvalifikaciju za 134 lica u iznosu od 111,169 KM. ZZZ BDBiH je od planiranih obuka za preduzetništvo, kompjuterskih vještina i računovodstva te kurseva engleskog jezika od planiranih 56 obuka realizovano samo 12 za preduzetništvo u iznosu od 6000 KM od planiranih 50.400 KM. Uprkos iskazanom interesu nezaposlenih za obukama za ecdl, preduzetništvo te engleski i njemački jezik, Služba za upošljavanje Posavskog kantona nije sprovela potrebne obuke zbog nedostatka sredstava.

5.7. Informatizacija

Služba za upošljavanje Posavskog kantona je sopstvenim sredstvima napravila internet stranicu na kojoj su dostupni osnovni podaci i informacije kako za poslodavce tako i za nezaposlene. Na internet stranici takođe je dostupan i pretraživač evidencije koji nude opcije pretraživanja po kvalifikacionoj strukturi, starosnoj, po osnovu lokacije, posjedovanja vozačke dozvole i slično. S obzirom na ograničenost sredstava te da je FZZZ u procesu uvođenja robustnog i jedinstvenog informacionog sistema, činilo bi se izlišno kreirati paralelan i ulagati, ionako oskudna sredstva, u dalju informatizaciju odnosno nadogradnju postojećeg sistema u PK. Najavljeno je da bi novi informacioni sistem donio samoj službi mnoga poboljšanja te doprinos optimizaciji poslova ali i olakšanje u pogledu posmatranja tržišta rada ili prikupljanje većeg obima segregiranih podataka. Za nadati je se da će novi sistem biti u funkciji što prije jer će novine koje će donijeti omogućiti adekvatnije sagledavanje radnih procesa i opterećenja te omogućiti eventualno i reorganizaciju u cilju jačanja funkcije posredovanja te pružanja kvalitetnijih usluga nezaposlenima i poslodavcima.

ZZZRS uveliko radi na nastavku informatizacije radnih procesa što je rezultat intervencija kroz određene projekte ali i upotrebe sopstvenih resursa. Tako je u ZZZRS akcenat stavljen između ostalog i na unaprjeđenje informatičke i operativne podrške i održavanje kroz razvoj podsistema za prikupljanje podataka i statističko-analitičkog izvještavanja sa evidencije nezaposlenih lica i posredovanja u zapošljavanju, održavanje i nadogradnju aplikativnog softvera za spajanje lokalnih baza o nezaposlenim licima na više nivoje agregacije što omogućava izradu standardnih i nestandardnih izvještaja i analiza. Implementiran je i novi softver finasiran iz Projekta “Podrška mjerama socijalne sigurnosti”, komponenta 3.2. “Institucionalno jačanje kapaciteta Zavoda za zapošljavanje Republike Srpske” koji uključuje softver pod imenom „MUBIS“- tj. sistem za praćenje materijalnih davanja nezaposlenim licima što je značajno olakšalo radne procese, automatiziralo određene redovne aktivnosti i pojačalo komunikaciju posebno sa poreskom i Fondom za zdravstveno osiguranje.

Sa druge strane, kapitalna ulaganja u informacijski sistem u ZZZ BDBiH su minimalna zbog striktno politike mjera štednje ZZZ BDBiH. Ovo je rezultovalo da je sistem koji se koristi zastario, ne olakšava posao zaposlenima niti omogućava adekvatno prikupljanje i obradu podataka te generisanje različitih izvještaja i analiza. S obzirom na pritiske sa kojima se suočava ZZZ BDBiH, hitne intervencije u pogledu informatizacije su neophodne ali i redizajniranje internet stranice za šta su potrebna značajna sredstva kao i za obuku zaposlenih.

Investicije ove vrste treba planirati što prije dok bi se kreiranje preliminarnog projektnog zadatka moglo raditi već u drugom kvartalu.

U pogledu kapaciteta već se naziru mogući pravci djelovanja u PK i BD BiH, ali kao najveći prioriteti se izdvajaju potreba reforme radnih procesa odnosno uvođenje dovoljnog obima usluga koje se pružaju klijentima za šta je preduslov analiza svih radnih procesa kako bi se utvrdio adekvatan put za trajno, održivo i ekonomično uvođenje novih funkcija posebno savjetodavne te optimizacija koja se može postići daljom informatizacijom.

6. OPŠTE STANJE PRIVREDE U REGIJI POSAVINE

6.1. Privreda Posavskog kantona

Teritorija kantona se prostire na 325 km², sa ukupno 48,048 stanovnika, prema preliminarnim rezultatima popisa stanovništva iz 2013. godine⁷¹ od kojih je 21.584 stanovnika u Orašju, 21.289 u Odžaku i 5.216 u opštini Domaljevac-Šamac. Kanton površinom čini 1,2% ukupnog područja Federacije BiH i prosječna gustoća naseljenosti je iznad prosjeka FBiH. U 2013. godini BDP po glavi stanovnika je 5.606 KM ili 78,0% od prosjeka Federacije dok je ukupno procijenjeni BDP iznosio 218 miliona KM. Prema podacima Federalne agencije za statistiku, u Posavskom kantonu u 2013. godini je bilo registrovano 1013 pravnih osoba, 855 podružnica i 557 obrtnika⁷². Zastupljene su skoro sve djelatnosti osim djelatnosti domaćinstva kao poslodavca te djelatnosti vanteritorijalnih organizacija i organa. Među pravnim osobama najzastupljenija je trgovina na veliko i malo, popravka motornih vozila i motocikala, ostale uslužne djelatnosti a zatim slijedi prerađivačka dok među podružnicama prednjači trgovina na veliko i malo, prijevoz i skladištenje i ostale uslužne djelatnosti. Među obrtnicima ima najviše onih koji se bave djelatnošću pružanja smještaja te priprema i usluživanja hrane (hotelijerstvo i ugostiteljstvo), trgovinom na veliko i malo te prerađivačkom industrijom. Najviše registrovanih poslovnih subjekata je u Orašju, zatim Odžaku i isto je i sa podružnicama dok je obrtnika više u Odžaku nego u Orašju. Prosječan broj zaposlenih u 2013. godini je bio 5.600 sa prosječnom neto platom od 690 KM. Najviše investicija je bilo u sektorima prerađivačke industrije, trgovine na veliko i malo te u javnoj upravi/odbrani/obaveznom socijalnom osiguranju. Udio investicija je u korist opreme, strojeva i transportnih sredstava za kojima malo zaostaju investicije u građevinske radove. Ukupne investicije su oko 19 miliona KM. Odnos izvoza i uvoza nije ujednačen i prednjači uvoz koji je u 2013. iznosio 125 miliona KM. Izvozi se najviše u Njemačku, Austriju i Sloveniju dok se najviše uvozi iz Njemačke, Mađarske i Hrvatske i u 2013. ostvaren je izvoz u iznosu od 90 miliona KM. Pokrivenost uvoza izvozom iznosila je 71,9%, dok je u FBiH iznosila 56,4%. Sa 5.543 ležaja, ukupan broj noćenja turista je 8.979 sa većim udjelom domaćih gostiju dok su gosti iz stranih zemalja najviše iz susjedne Hrvatske, zatim zemalja EU kao što je Italija i Njemačka. Najviše učenika pohađa srednje strukovne, tehničke škole. Nisu poznate statistike koliko ih odlazi na studije te se u svrhu posmatranja kretanja radne snage može smatrati da se značajan % pridružuje kategoriji radno-sposobnog stanovništva u potrazi za zaposlenjem. Potencijali za investicije postoje posebno ako uslijede ulaganja u industrijske/poslovne zone kao npr. „Dusina“.

⁷¹ <http://www.fzs.ba/PopisNaseljenaM.pdf>

⁷² <http://www.fzs.ba/Podaci/KantBr2.pdf>

6.2. Privreda opština Šamac, Pelagićevo i Donji Žabar

Opština Šamac sa 19.041 stanovnika je prosječne veličine se proteže na površini od 172,8 km² i u njenoj strukturi poljoprivreda je značajan potencijal. Poljoprivrednom proizvodnjom na području opštine Šamac bave se porodična poljoprivredna gazdinstva kojih je prema podacima APIF preko 1500⁷³ i najveći broj posjeda je od 1 – 3 ha. Najveći broj registrovanih pravnih lica je u djelatnostima ugostiteljstva, trgovine na veliko imalo, transporta, finansijskog posredovanja i djelatnosti vađenja rude i kamena. Mahom su to mikro-preduzeća dok je veliki broj zanatskih i trgovačkih te ugostiteljskih radnji. Djelatnosti prerađivačke industrije, poljoprivrede, šumarstva i lova su izuzetno značajne djelatnost unutar ekonomije opštine Šamac. Djelatnost građevinarstva nerazvijena kao i transporta i skladištenja što predstavlja izuzetnu štetu s obzirom na postojanje potencijala kao što su 3 preduzetničko-poslovna centra: Razvojno-preduzetnička zona Šamac, NBR Inkubator Šamac, i javno preduzeće za upravljanje zonom „Slobodana Zona“. Spoljnotrgovinski deficit je prisutan u svim posmatranim godinama ali je ipak iznad prosjeka u odnosu na ostatak BiH što se objašnjava prisustvom preduzeća za proizvodnju metaljnih konstrukcija i njihovih dijelova ali i vodoprivrednog preduzeća za vađenje šljunka i pijeska.

Opština Pelagićevo koja pokriva 124 km² ima 7332 stanovnika dok opština Donji Žabar ima 4.043 stanovnika⁷⁴. Privreda je slična jer se radi o pretežno ravničarskim pa i ruralnim krajevima u kojima je oko 200 registrovanih poslovnih subjekata i dominira poljoprivreda te trgovina. Najviše ih je registrovano u djelatnostima poljoprivrede, turizma i usluga. Poseban potencijal opštine Pelagićevo je u oblasti lovnog i seoskog turizma i postojanje 2 industrijske zone te poljoprivredne zadruge. U opštini Donji Žabar koja se prostire na samo 49 km² i graniči sa Brčko distriktom BiH te opštinom Šamac, Pelagićevo i Orašje u Posavskom kantonu, u području prerađivačke industrije razvijene su i oblasti proizvodnje prehrambenih proizvoda⁷⁵, naročito proizvodnja i prerada mesa i peradi, proizvodnja gotove hrane za uzgoj životinja a takođe su zastupljeni ugostiteljstvo i trgovina, proizvodnja asfalta, sječenog kamena i rezane građevine te eksploatacija šljunka i pijeska. Saobraćaj je takođe značajan jer u ovoj opštini posluju i dva autoprevoznika od kojih jedan prevozi putnike u međunarodnom saobraćaju. Na području opštine registrovano je ukupno 55 pravnih lica.

6.3. Privreda Brčko distrikta BiH

Učešće trgovine na veliko i malo u strukturi BDP-a prelazi 17% što ukazuje na ozbiljne probleme. Ako se u prilog tome posmatra i činjenica da visoko učešće u strukturi BDP-a zauzima poljoprivreda, lov i šumarstvo koji pak bilježe gubitke, onda se nameće zaključak koji potvrđuje hipotezu ove analize da su potrebne značajne promjene u strukturi podsticaja kako bi se korigovala ova nepravilnost te omogućilo da prerađivački sektor postane značajniji dio BDP-a u odnosu na prethodne godine. Nominalni BDP je u 2012. godini iznosio 618,570 miliona KM dok je u 2013. godini iznosio 613,747 miliona KM. Investicije su porasle na 42,136 miliona KM u odnosu na 2012. kada su iznosile 38,621 miliona KM ali su ipak

⁷³ http://www.opstinasamac.org/images/dokumenta/akti_nacelnika/Strategija_LER_Samac.pdf

⁷⁴ http://www2.rzs.rs.ba/static/uploads/bilteni/popis/PreliminarniRezultati_Popis2013-drugo_izdanje_sa_kartama_Final.pdf

⁷⁵ http://www.opstinadonjizabar.com/pdf/Strategija-odrzivo-razvoja_2010_2020.pdf

značajno ispod iznosa u 2011. i prethodnim godinama gdje je npr. u 2008. godini investirano rekordnih 125,232 miliona KM. Najviše se izvozi (ali i uvozi) netrajnih proizvoda za široku potrošnju i to u Tursku, Hrvatsku, Srbiju i Austriju⁷⁶.

Broj zaposlenih skoro da stagnira i u 2013. je iznosio 16.255 dok je u oktobru 2014. iznosio 16.432 lica. Ovo blago povećanje može biti rezultat mjera aktivne politike ali posmatrajući kretanja na evidencijama nezaposlenih gdje je u 2013. bilo 12.225 dok u oktobru 2014. je bilo 12.193 se može objasniti djelimično zapošljavanjem ali i umanjnjem broja nezaposlenih brisanjem sa evidencija po osnovu ne samo nalaženja zaposlenja nego i drugog osnova (npr. penzija, smrt, neredovno javljanje). U 2013. godini ostvaren je izvoz od 222,168 miliona KM dok je uvezeno 479,025 miliona KM. Pokrivenost uvoza izvozom je 46,38%. Najveće bruto plate su u javnom sektoru odnosno javna uprava, odbrana, obavezno socijalno osiguranje i iznose u prosjeku 1869,21 KM a najmanje u djelatnosti pužanja smještaja i usluživanja hrane i iznose 662,82 KM te građevinarstvu 751,65 KM. Podaci o broju registrovanih poslovnih subjekata ukazuju na stagnirajuću privredu. U BD BiH je preko 3.300 registrovanih poslovnih subjekata⁷⁷, od čega je 1.183 d.o.o te 2113 preduzetnika/obrtnika od kojih je najviše u trgovini i uslužnoj djelatnosti. Razlozi za stagnaciju su mnogobrojni, jer uprkos programima podrške izostaje ralan rast i nema većih investicija, ne postoje standardni programi za preduzetništvo, ne podstiču se inovacije i povećanje konkurentnosti, nema podsticaja za sertifikaciju proizvoda i potrebne logistike za rast prerađivačke industrije kao što su klasteri i lanci vrijednosti. Poslovne zone i poslovni inkubatori nisu dovedeni na nivo na kome bi imali efekta niti postoje grant programi za start-up za mikro i srednja preduzeća niti jasne strategije i podrška za greenfield i brownfield investicije. U dodatku, šeme podsticaja u privredi, poljoprivredi i zapošljavanju se ne evaluiraju i trenutno se razmišlja o novom zakonu o podsticajima za privredni razvoj. Problem je i nedovoljno korištenje javno-privatnih partnerstava te izostanak jasnih strateških ekonomskih reformi usmjerenih na smanjenje javne potrošnje u javnoj upravi, povećanje kapitalnih investicija, fiskalnu konsolidaciju, kreiranje povoljnijeg poslovnog okruženja te potrebnih izmjena zakonodavstva iz oblasti rada, zapošljavanja, zdravstvenog osiguranja i socijalne zaštite kako bi se pojačala svrsishodnost davanja uz ostvarivanje ušteda. Vlada BD BiH je u 2014. najavila izmjene zakona o podsticanju privrednog razvoja a kroz grantove privrednicima, usluge garantnog fonda, subvencioniranje kamata te povrat poreza pokušava dodatno kreirati povoljnije poslovno okruženje uz podršku programima zapošljavanja koji se realizuju kroz ZZZ BDBiH.

Evidentno je da je privreda regije Posavina u problemima. Iz ugla nezaposlenih lica, najpoželjniji poslodavci su javne institucije i svi budžetski i van-budžetski korisnici kao što su opštinske administracije, javna preduzeća i ustanove, Vlada BD BiH i Vlada PK. Ovo vrijedi za oba sektora tržišta rada. U privatnom sektoru, najpoželjniji poslovi u bankarskom sektoru te većim firmama koje se bave uslužnom ili prerađivačkom djelatnošću te filijalama velikih trgovinskih lanaca. U svakom slučaju, s obzirom na veliku stopu nezaposlenosti, svi poslodavci se smatraju poželjnim poslodavcima, ali je za nezaposlene, za sad, najpoželjnije zapošljavanje u javnom sektoru zbog redovnosti i visine plata, sigurnosti itd.

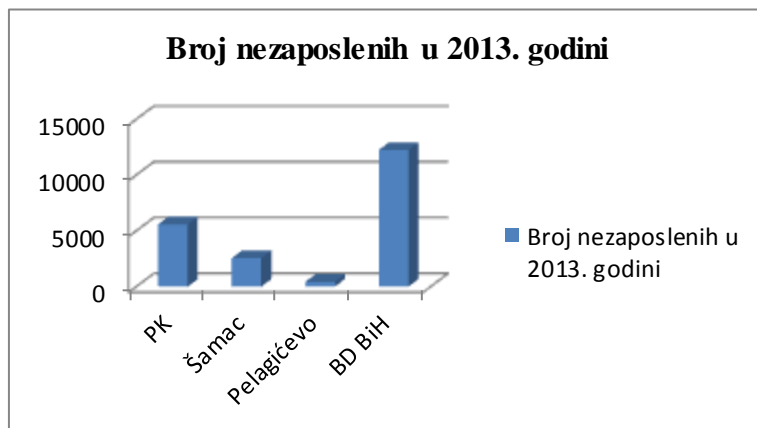
⁷⁶ http://www.bhas.ba/publikacijebd/BRC_2014_001_ECC.pdf

⁷⁷ http://bizreg.pravosudje.ba/pls/apex/f?p=183:26:312282805087934::NO::P26_CHAR_TIP:2

7. TRŽIŠTE RADA I POTREBE

Ovaj dokument se pored tzv. *desktop istraživanja* dosta oslanja i na rezultate anketiranja privrednih subjekata odnosno poslodavaca, nezaposlenih te nevladinih organizacija, učenika ali i na direktne kontakte koji su ostvareni. U pogledu nezaposlenosti, stanje je zabrinjavajuće. U 2013. godini na evidenciji Službe za upošljavanje PK je u novembru bilo registrovano 5586 lica koja traže zaposlenje nasuprot 5.669 zaposlenih lica⁷⁸. Na evidenciji ZZZRS, za područje opštine Šamac, ukupna ponuda radne snage je bila 2.555 dok je za opštine Pelagićevo i Donji Žabar u 2013. na evidencijama bilo 437 ljudi. U BD BiH je u 2013. godini bilo 12.255 nezaposlenih. Situacija je slična u cjelokupnoj Posavini po pitanju starosne i kvalifikacione strukture gdje dominiraju lica sa srednjom stručnom spremom, svih dobnih skupina gdje posebno zabrinjava veliki broj lica sa nižim kvalifikacijama koji su preko 45+ te mladi te činjenica da je prema službenim podacima prosjek čekanja u PK na evidencijama za npr. NK skoro 7 godina dok za PK 8,5 godina⁷⁹ a za SSS četiri (4) godine.

Graikon 1: Broj nezaposlenih u regiji Posavine



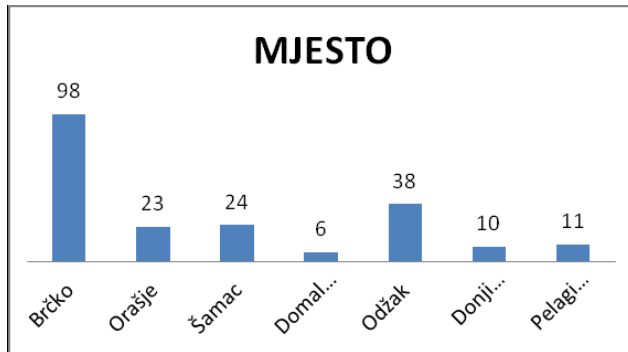
Izvor: Službeni podaci JSZ u PK, BD BiH i RS

Potrebe privrede za novim zapošljavanjem, prekvalifikacijom i dokvalifikacijom radnika su posmatrane kroz anketiranje koje je u sklopu projekta „Posavina za cjeloživotno učenje“ koji je finansiran od strane EU, obavljeno u Brčko distiktu BiH, Pelagićevu, Donjem Žabaru, Šamcu (RS) te Orašju, opštini Domaljevac-Šamac i Odžaku od strane „Sistem“ NGO koja je partner na projektu. Ukupan broj anketiranih privrednih subjekata je 210 od čega su 92% u privatnom vlasništvu.

Grafikon 2: Anketirani privredni subjekti

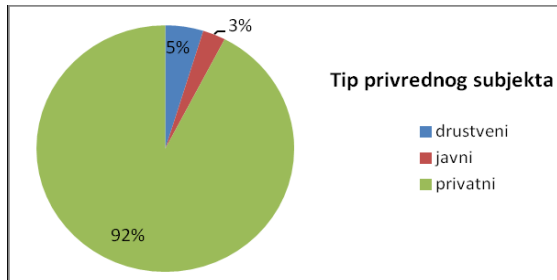
⁷⁸ <http://www.fzzz.ba/posavski-godine/godina-2013-posavski-kanton>

⁷⁹ <http://www.szuzp.ba/nezaposlenost-prema-trajanju-i-spolu.aspx>



Izvor: Anкета poslodavaca „Sistem NGO“

Grafikon 3: Vlasnička struktura anketiranih privrednih subjekata



Izvor: Anкета poslodavaca „Sistem NGO“

Od ukupno anketiranih poslovnih subjekata najveći procenat je mikropreduzeća odnosno 61% te malih preduzeća 31%. Od anketiranih poslodavaca, ukupno 55 odnosno 26,1% je navelo da su u protekle 2 godine imali potrebe za zapošljavanjem i to za slijedećim profilima: „...zavarivači i bravari, specijalisti za izometriju, izolateri kao i monter skele, inženjer mašinske struke i radnici na CNC mašini, kuvar i projekt menadžeri, inženjer poljoprivrede (zaštita bilja), inženjer poljoprivrede (agromenadžer), veterinar, elektrofrigo-mašinska i „elektro znanja“ spojena u jedno, programer i web dizajner...“. Dakle samo 55 poslodavaca odnosno 26,19% je izjavilo da je imalo problema da nađe adekvatne, kvalifikovane kadrove.

Iz anketa se nazire da je tražnja sporadična, povremena i niska. Takođe, iz anketa se može zaključiti da poslodavci ne znaju koje to profile proizvodi obrazovni sistem te nisu dali adekvatne odgovore na pitanje „koje to profile smatraju potrebnim a da se ne proizvode u trenutnom sistemu obrazovanja“. Od „soft“ ili neformalnih vještina, 46,19% poslodavaca traži od zaposlenih poznavanje stranog jezika dok 57,61% traži osnovni odnosno viši nivo poznavanja rada na računaru dok se za potrebe zapošljavanja njih 99,5% izjasnilo da se obraća JSZ, pri potrazi za radnicima.

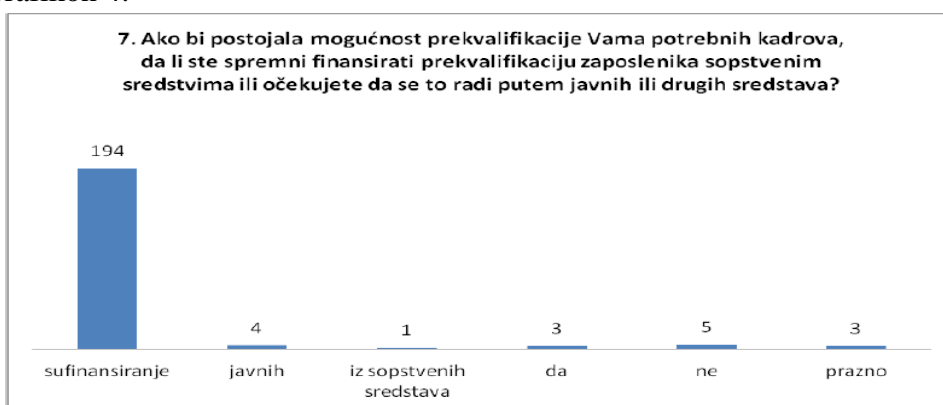
Tabela 1: Tražnja za „soft“ vještinama

poznavanje stranog jezika		osnovno poznavanje rada na računaru		viši nivo poznavanja rada na računaru (specifični kompjuterski program)	
tacno	97	tacno	121	tacno	121
netacno	113	netacno	89	netacno	89
	210		210		210

Izvor: Anketa poslodavaca „Sistem NGO“

Ovo je odstupanje od informacija dobijenih tokom razgovora sa formalnim akterima koji su istakli da se većina mikro preduzeća samostalno upusti u pronalazak kadrova, direktnim ili indirektnim putem a rijetko preko zavoda/službi te podataka iz analiza koje je sprovodila ARZ. Odstupanje može biti objašnjeno kada su u pitanju gore-pobrojani kadrovi i u anketama navedena deficitarna zanimanja pa su evidencije najpouzdaniji vid dolaska do adekvatnih kandidata za koje je 92,38% izjavilo da je spremno sufinansirati odnosno podržati obuku, prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju kadrova koji su im potrebni. Isti procenat poslovnih subjekata odnosno 99,5% je izjavilo da aplicira na programe za podsticanje zapošljavanja.

Grafikon 4:



Izvor: Anketa poslodavaca „Sistem NGO“

Tabela 2:

6. Da li aplicirate na programe zapošljavanja koje finansira Zavod za zapošljavanje i / ili Vlada?	
DA	209
Ne	0
Prazno	1
	210

Izvor: Anketa poslodavaca „Sistem NGO“

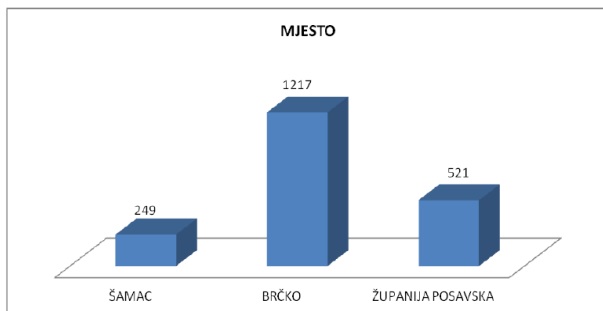
Iz prethodno navedenog se može izvući zabrinjavajuća konstatacija, da sem sporadične stvarne tražnje, programi usmjereni na podsticanje zapošljavanja, ustvari samo privremeno kreiraju tražnju. Ovo je u skladu sa dosadašnjim iskustvima i evluacijama sličnih programa za podsticanje zapošljavanja gdje i Svjetska Banka, u svojim analizama, ističe da su takvi programi najkorisniji u doba recesije ili u periodima oporavka privrede. Dugoročno, efekti ovakvih intervencija su upitni što je i potvrđeno u direktnim kontaktima. S obzirom da je u Posavini privreda hronično letargična, slika stanja je tim i teža. Ako se izuzme zapošljavanje kroz programe, u regiji Posavine, tražnja za radnom snagom skoro da i ne postoji i ako postoje određene fluktuacije, one su sporadične ili sezonski uslovljene gdje veliki broj poslova ostaje van legalnih tokova i obavlja se u sivoj zoni.

Iz gorenavedenog, ali i korištenjem informacija dobijenih kroz direktne kontakte, mogu se izvući slijedeći zaključci:

- Tražnja je izuzetno ograničena, sporadična a kada i fluktuiru, skoro uvijek fluktuiru u drugom sektoru tržišta rada gdje se traži niži nivo kvalifikacija te potreba za prekvalifikacijama i dokvalifikacijama nema dok je izražena deklarativna tražnja za „soft-obukama“
- U manjim mjestima, kakva su u regiji Posavine, s obzirom da su privredni subjekti mahom mikro i mala preduzeća, tražnja se zadovolji neposrednim ili nekim drugim putem izuzev kada su programi za podsticanje zapošljavanja u pitanju, u kom slučaju se privrednici obraćaju JSZ što direktno utiče na udio JSZ u tržištu (o čemu ipak nema službenih podataka jer se isti ne prate).
- Poslodavci smatraju da je problem u poslovnom okruženju i da mjere za podsticanje zapošljavanja pomažu ali ne kreiraju nova radna mjesta

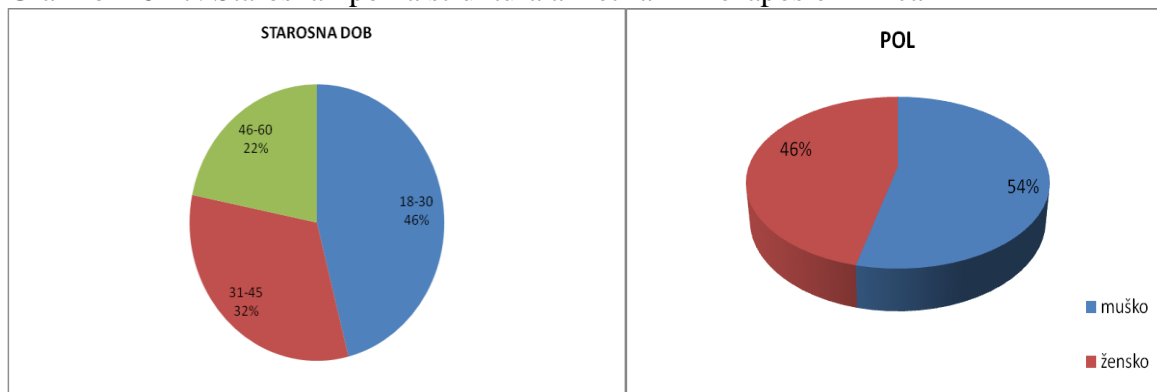
Sa druge strane, anketirana su i nezaposlena lica i to 1.978 lica od kojih je 46% u starosnoj dobi od 18-30 godina, 32% u dobnoj skupini od 31-45 godina dok je 22% u skupini od 46-60 godina starosti. Od anketiranih nezaposlenih lica 46% su žene.

Grafikon 5: Broj anketiranih, nezaposlenih lica



Izvor: Anketa nezaposlenih „Sistem NGO“

Grafikoni 6 i 7: Starosna i polna struktura anketiranih nezaposlenih lica

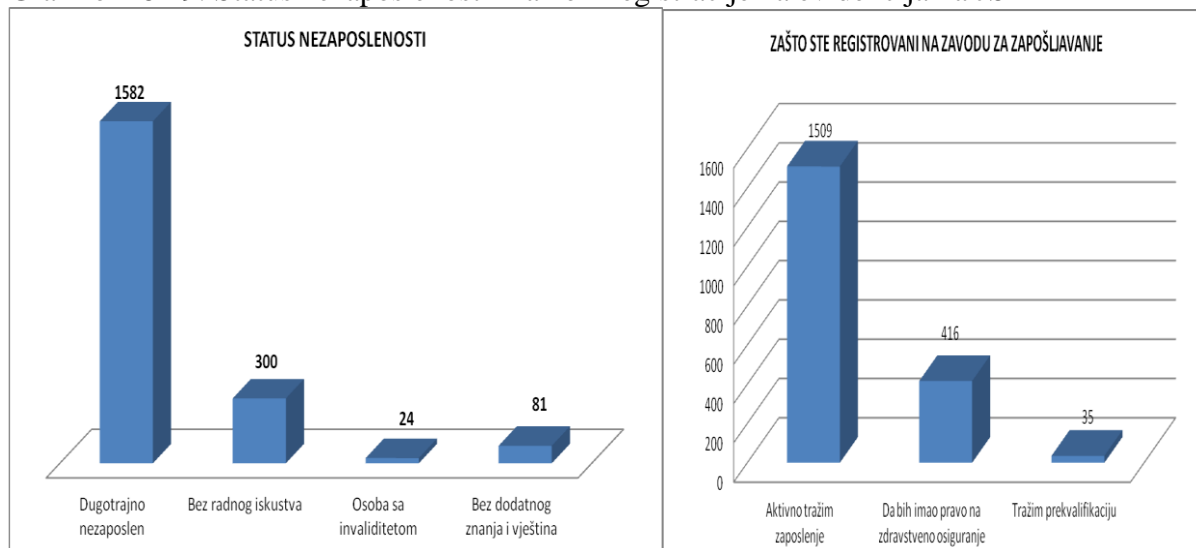


Izvor: Anketa nezaposlenih „Sistem NGO“

Od ukupno anketiranih nezaposlenih lica, njih 79,6% su dugotrajno nezaposleni, 15% su lica bez radnog iskustva, 1,2% su lica sa invaliditetom a 4% su lica bez dodatnih znanja i vještina. Od svih anketiranih, 21% je izjavilo da je na zavod/službu prijavljeno da bi ostvarilo pravo na

zdravstveno osiguranje po osnovu nezaposlenost dok 1,7% izjavilo da traži prekvalifikaciju. Preostalih 75,9% je izjavilo da aktivno traži zaposlenje.

Grafikoni 8 i 9: Status nezaposlenosti i razlozi registracije na evidencijama JSZ



Izvor: Anкета nezaposlenih „Sistem NGO“

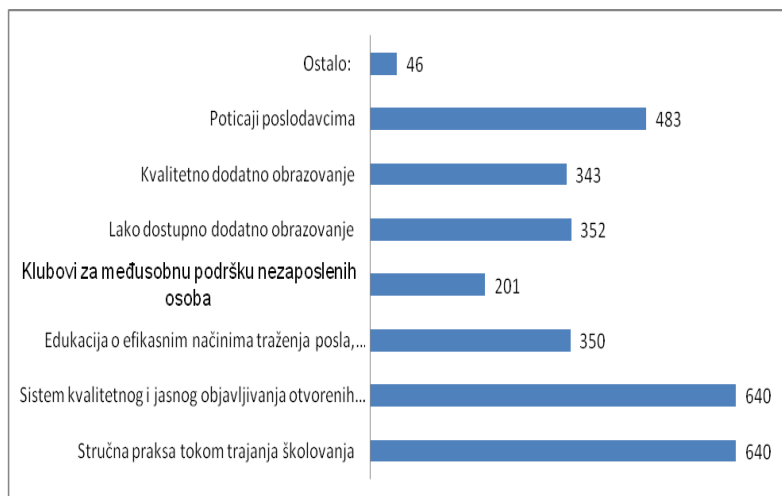
Nezaposleni su kao najveće prepreke prepoznali slijedeće (frazе i postavke preuzete iz ankete koju je radio „Sistem NGO“ i rangirane po važnosti koju su dodijelili anketirani):

1. Nedovoljan broj radnih mjesta
2. Nezaposlenost je visoka u državi pa dijele sudbinu ostatka populacije
3. Nespremnost poslodavaca da zapošljavaju ljude bez radnog iskustva te ulazu u njihov razvoj
4. Sistem obrazovanja u BDBiH/opštini/općini nije kvalitetan te ne uči mlade znanjima i vještinama potrebnim za uspješno obavljanje posla
5. Državne službe koje trebaju pomoći pri zapošljavanju loše rade svoj posao
6. Ne postoje institucije za prekvalifikaciju radne snage
7. Nezaposleni očekuju nerealno visoku platu i siguran posao
8. Nezaposleni ne znaju na kvalitetan način tražiti posao
9. Ostalo

Kao najdogovornije za stanje, nezaposleni navode „državu“ dok slijedeće mjere smatraju najefikasnijima za brže iznalaženje posla (frazе i postavke preuzete iz anketa i rangirane po važnosti koju su dodijelili anketirani):

1. Stručna praksa tokom trajanja školovanja
2. Sistem kvalitetnog i jasnog objavljivanja otvorenih radnih mjesta
3. Podsticaji poslodavcima
4. Kvalitetno dodatno obrazovanje
5. Lako dostupno dodatno obrazovanje
6. Edukacija o efikasnim načinima traženja posla, pisanju životopisa, rješavanju standardnih testova na konkursima, simulaciji intervjua za radno mjesto
7. Klubovi za međusobnu podršku nezaposlenih osoba

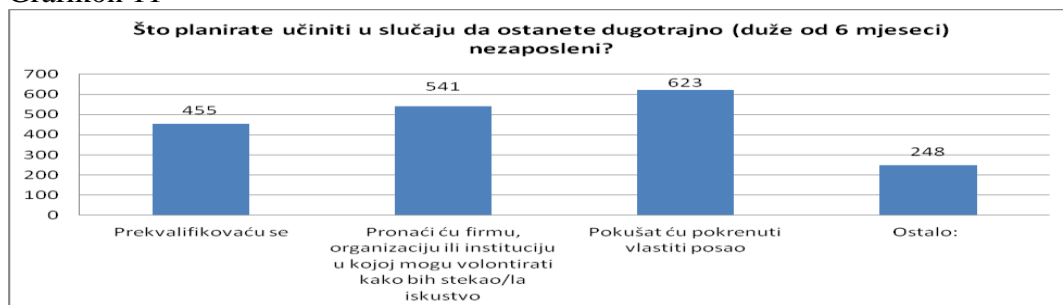
Grafikon 10: grafički prikaz odgovora nezaposlenih po pitanju mjera koje smatraju najkorisnijim



Izvor: Anketa nezaposlenih „Sistem NGO“

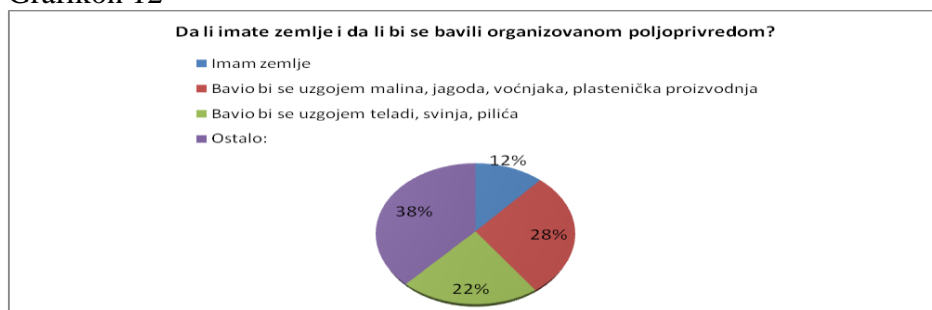
U slučaju dugotrajne nezaposlenosti, anketirana nezaposlena lica odnosno 33,3% bi pokrenulo vlastiti posao, 28,9% bi volontiralo, 24,3% bi se prekvalifikovalo dok bi se preko 50% anketiranih lica bavilo i nekim oblikom poljoprivredne proizvodnje.

Grafikon 11



Izvor: Anketa nezaposlenih „Sistem NGO“

Grafikon 12



Izvor: Anketa nezaposlenih „Sistem NGO“

U anketiranju učenika srednjih škola, od ukupno 1.067 anketiranih, u BD BiH je anketirano 719 u BD BiH, 185 u Orašju, 85 u Šamcu i 78 u Odžaku. Iz odgovora o tome koje su školu,

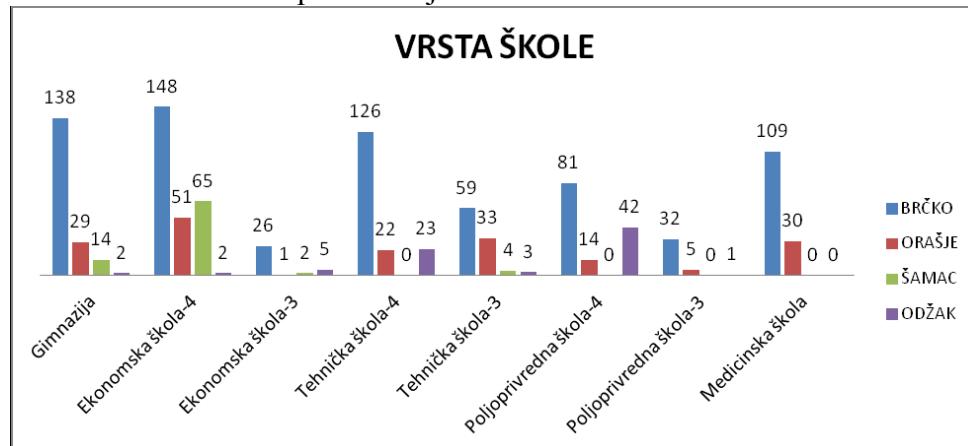
smijer htjeli da upišu evidentno je da učenici ne posjeduju dovoljno znanja o formalnom obrazovanju i smijerovima i više od pola anketiranih smatra da škola ne nudi „funcionalna znanja potrebna za život“ dok se jednako veliki procenat slaže da „ima mnogo predmeta koje treba izbaciti iz određenog profila/struke“. Interesantan je i podatak da su učenici srednjih škola, sem učenika gimnazije, koji nemaju praksu, izjavili u velikom procentu da je potrebno više časova posvetiti praktičnoj obuci te da 50% učenika se izjasnilo da bi mijenjalo modularnu nastavu .

Tabela 3: Broj i struktura anketiranih učenika

ŠKOLA	BRČKO	ORAŠJE	ŠAMAC	ODŽAK	
Gimnazija	138	29	14	2	
Ekonomska škola - IV stepen	148	51	65	2	
Ekonomska škola - III stepen	26	1	2	5	
Tehnička škola - IV stepen	126	22	0	23	
Tehnička škola - III stepen	59	0	4	3	
Poljoprivredna škola - IV step	81	14	0	42	
Poljoprivredna škola - III step	32	5	0	1	
Medicinska škola	109	30	0	0	
UKUPNO	719	185	85	78	1067

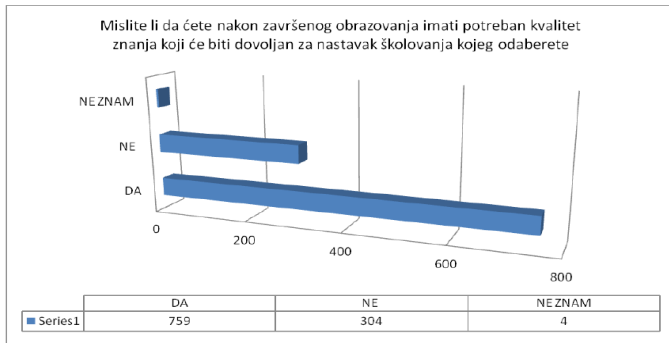
Izvor: Anketa učenika „Sistem NGO“

Grafikon 13: Grafički prikaz broja i strukture anketiranih učenika



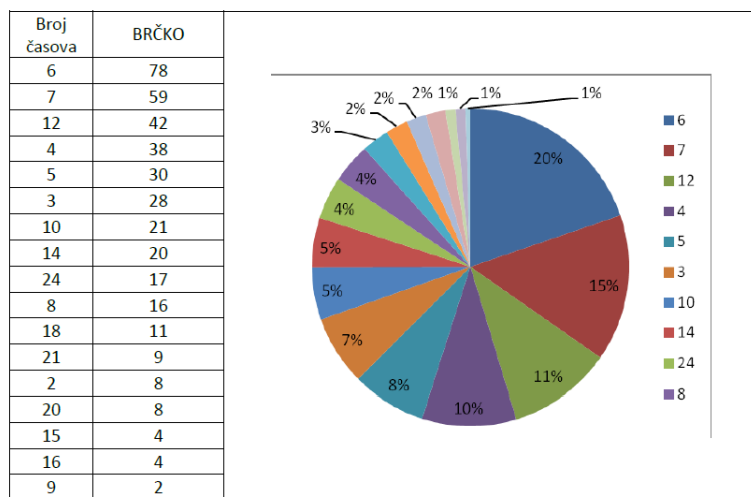
Izvor: Anketa učenika „Sistem NGO“

Grafikon 14



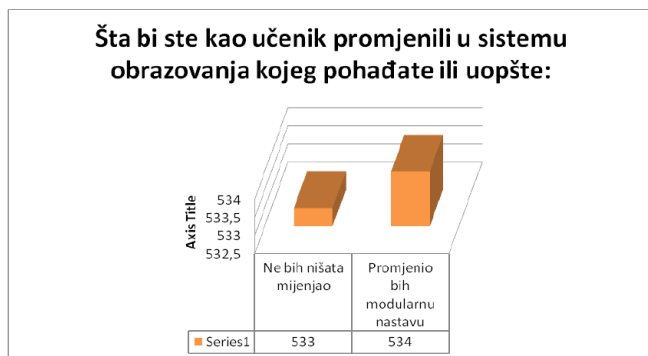
Izvor: Anketa učenika „Sistem NGO“

Grafikon 15: Predloženi broj časova praktične nastave od strane anketiranih učenika



Izvor: Anketa učenika „Sistem NGO“

Grafikon 16



Izvor: Anketa učenika „Sistem NGO“

U situaciji kakva je prisutna u regiji Posavine nameću se dva zaključka, hitne intervencije u jačanje kapaciteta JSZ te kreiranje adekvatnih politika usmjerenih na privredni rast moraju ići paralelno. Tražnja za radnom snagom se može fiktivno isprovocirati, u manjem obimu i to privremeno i povremeno gdje, ako se izuzme socijalno-koristan efekat, te efekat na motivaciju

nezaposlenih koji su njima obuhvaćeni, može biti i kontraproduktivno jer smanjuje pritisak na nadležne da se krene u stvarne i potrebne reforme kakve su najavljene u entitetima za 2015. godinu.

Trenutno, sem par izuzetaka, jedina tražnja koja se javi je tražnja koja je direktna posljedica programa za podsticanje zapošljavanja, što se može posmatrati konstantnim i periodičnim prilivom lica na evidencije (a koji ne gube posao po osnovu stečaja, ne izlaze iz obrazovnih institucija i sl.). Privredni rast kreira stvarna tražnju za radnom snagom i samim tim, paralelno djelovanje je imperativ.

I naposljetku, uvid u odgovore nezaposlenih, poslodavaca ali i učenika, indikuje da se zahvati u regiji Posavine moraju raditi kako u domenu rada i funkcionisanja JSZ tako i privrede ali i sistema obrazovanja.

8. ANALIZA SNAGA, SLABOSTI, ŠANSI I PRIJETNJI REGIJE POSAVINA

Snage	Slabosti
<p>Teritorijalna pokrivenost JSZ Iskustvo u implementaciji programa za zapošljavanje Poznavanje situacije u pogledu nezaposlenih Motivisanost osoblja zaposlenog u JSZ da modernizuju procese rada Tačne i ažurne kadrovske evidencija Zakonski određen izvor prihoda Finansijske potpore „drugih nivoa vlasti“ Obaveze koje proističu iz međunarodnih konvencija i sporazuma te Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju</p>	<p>Izuzetno slaba tražnja za radnom snagom Ograničeni finansijski resursi Ograničeni kapaciteti i/ili odsustvo socijalno-ekonomskih vijeća Neinstitucionalizovan konsultativni proces za kreiranje lepeze mjera usmjerenih na rast i zapošljavanje Nizak stepen nadogradnje vrijednosti stvorenih kroz međunarodno-finansirane projekte Izostanak adekvatnog pružanja usluga klijentima (npr. nepostojanje savjetodavne funkcije) Marginalizacija važnosti „inputa“ JSZ Pogrešna slika u javnosti o ulozi zavoda/službi Nizak stepen komunikacije aktera privrednog razvoja, obrazovanja i zapošljavanja koji rezultuje reaktivnom ulogom na strani zavoda Ograničenja u pogledu komunikacije i upotrebe podataka iz analiza tržišta rada prilikom kreiranja upisne politike Aministrativni poslovi i pasivne mjere uzimaju velik postotak vremena Veliki broj uvjerenja koja se izdaju Evidencije ne pružaju dovoljno inormacija koje bi omogućile izradu potrebnih analiza u svrhu širenja mjera za podsticanje zapošljavanja i prelazak na programsko finansiranje Manjak savjetodavnih usluga uključujući karijerno savjetovanje i profesionalnu orjentaciju uslijed preopterećenosti</p>

	<p>Nizak nivo kapitalnih ulaganja u IT</p> <p>„Revolving door“ efekat programa zapošljavanja</p> <p>Nedovoljno ulaganja u infrastrukturu (automatizaciju i modernizaciju radnih procesa, zgrade, opremu)</p> <p>Osnovica za isplatu naknada nije pravična</p> <p>Nedovoljan nivo koordinacije sa komplementarnim akterima</p> <p>Nije uspostavljen monitoring i evaluacija efekata i ishoda</p> <p>Ne koriste se kvantitativni indikatori ishoda i učinka</p> <p>Nije urađena inventura radnih procesa specifična za datu ustanovu</p> <p>Nije urađena procjena opterećenja specifična za datu ustanovu</p> <p>Nedovoljna svijest o važnosti povećanja apsorpcione moći u pogledu dostupnih donatorskih sredstava</p> <p>Nedovoljno sredstava za obuke</p> <p>Nedovoljno stručnog usavršavanja zaposlenih u JSZ</p> <p>Nedovoljno povjerenje građana u efektivnost rada JSZ</p> <p>Nedovoljna saradnja sa poslodavcima (anketiranje)</p> <p>Skromni rezultati na suzbijanju sive ekonomije</p> <p>Kašnjenje u reformama u oblastima poslovnog okruženja i obrazovanja te ušteta</p> <p>Manjak saradnje uslijed percepiranih administrativnih a ne stvarnih barijera</p> <p>Odsustvo pune implementacije strateških dokumenata</p> <p>Letargičnost i demotivisanost nezaposlenih</p> <p>Veliki broj nekvalifikovanih lica i onih koji su predugo bez zaposlenja</p> <p>Dalekosežne posljedice po građane koji su dugoročno nezaposleni</p> <p>Ograničen broj programa javnih radova</p> <p>Manjak sredstava za prekvalifikaciju, dokvalifikaciju i obuke</p> <p>Otpor ka uvođenju koncepta cjeloživotnog učenja i usvajanja zakona o obrazovanju odraslih u PK i BD BiH</p> <p>Izostanak dostatne reforme srednjeg stručnog obrazovanja odnosno dualnog sistema</p> <p>Nepostojanje sistema za obrazovanje odraslih u PK i BD BiH</p> <p>Slaba svijest donosioca odluka i građana o konceptu i koristi cjeloživotnog učenja</p> <p>Širok i skup spektar socijalnih prava koja nisu usklađeni sa potrebama nego vezani za status/kategoriju</p> <p>Slaba svijest o koristima od međunarodnih projekata</p>
--	--

	<p>Pomanjkanje iskustva u implementaciji projekata Odstvo određenih strateških dokumenata za oblast zapošljavanja u BD BiH Planiranje rada JSZ se radi na godišnjem nivou Odsustvo pojedinačnih strategija i akcionih planova za jačanje JSZ Nepostojanje baznih pokazatelja i pokazatelja koji bi omogućili evaluaciju programa i mjera Marginalizacija zavoda i službi od strane donosioca odluka Udio uslužne djelatnosti i trgovine dominantan u privredi Struktura preduzeća ne dozvoljava veća upošljavanja Nedovoljna ulaganja u kreiranje preduzetničke kulture Nepostojanje dovoljnog broja start-up i ostalih programa za razvoj mikro-preduzeća koji bi se kombinovali sa programima za zapošljavanje</p>
Šanse	Prijetnje
<p>Mogućnost korištenja međunarodnih fondova Ograničeni ali dostupni domaći resursi Mogućnost donošenja zakona i strateških dokumenata Dovoljan stepen autonomije JSZ Svijest o potrebi višeg stepena socijalne kohezije i inkluzije Postojanje dobrih praksi u BiH i okruženju IT tehnologije Kompaktnost i sličnost regije u pogledu privrede i strukture nezaposlenih Mogućnost multiplikacije projekata Male udaljenosti Povećana svijest zavoda i službi o potrebi jače saradnje Povećana svijest nezaposlenih o konceptu obrazovanja odraslih Moguće stupanje na snagu Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju</p>	<p>Regulatori ne shvataju važnost kreiranja institucionalizovanog i efikasnog procesa konsultacija i planiranja programa i mjera Nestabilna politička situacija Politizacija reformskih procesa i usporavanje Otpor ka promjenama u sistemu obrazovanja Otpor ka uvođenju monitoringa i evaluacije javnih politika Paradigma „kupovine socijalnog mira“ opstaje Izostanak implementacije reformi Slabost ekonomije Smanjenje investicija Rast siromaštva i isključenosti Dodatno smanjenje zaposlenosti i smanjenje prihoda JSZ Smanjenje grantova budžeta Rast sive ekonomije Usporavanje aktivnosti uslijed preizborne kampanje</p>

9. TUMAČENJE NALAZA

9.1. Uvodne napomene

Ovaj dio dokumenta nastoji iskoristiti prethodno navedene podatke kako bi rasvijetlio korelaciju i međuzavisnost određenih faktora kao što su kapaciteti JSZ u regiji Posavine i tržišta rada na kome tražnja za radnom snagom direktno zavisi od stanja privrede.

Za formiranje konkretnih zaključaka situacija se posmatra kroz prizmu jasne vizije šta je uloga zavoda za zapošljavanje a šta treba da bude, uvažavajući sve faktore koji utiču na kretanja na tržištu rada i indirektno nalažu potrebu za određenim promjenama u načinu funkcionisanja i JSZ ali i drugih, komplementarnih aktera.

S obzirom da je cjelokupan dokument metodološki koncipiran na način da iskoristi sve činjenice i preporuke date uopšteno za zapošljavanje i tržište rada u BiH, to je postavilo i sam okvir posmatranja na mikro regiji Posavine. Bez namjere da se ponavljaju konstatacije iz analiza, studija i izvještaja koji su generisani, posebno u periodu od zadnjih pet godina, evidentno je dug period vremena postojala pogrešna slika o ulozi JSZ, o pojmu tržišta rada i podjelama i načinima posmatranja glavnih karakteristika te posebno uzročno-posljedičnih veza neučinkovitosti izdvajanja u finansiranje *ad-hoc* kreiranih javnih politika usmjernih na privredni razvoj pa i zapošljavanje te ostalih koji direktno ili indirektno utiču na tržište rada.

U BiH, intervencije međunarodnih organizacija ali i pristisak činjenica koje indikuju poražavajuće stanje u skoro svim sferama društva nalažu svima, posebno donosiocima odluka, da promijene paradigmu odnosno sektorski pristup pojedinim sferama jer postizanje većeg stepena socijalne kohezije izostaje rasipanjem energije i resursa na zahvate i programe čija je međusobna komplementarnost ograničena. Dodatni problem je što zahvati rijetko predstavljaju nadogradnju već kreiranih novih vrijednosti, jer se nerijetko prenebregnu preopruke, promijeni kurs i napuste ustanovljene dobre prakse, dok se planiranje ne vrši na osnovu pokazatelja.

Posmatranje situacije te poznavanje opštih kretanja teško je prevesti u dobru praksu posebno na mikrocjelinama koje same po sebi imaju određene specifičnosti a pak nisu jedinstvena cjelina. U mikroregiji Posavine barijere su administrativne granice, različit način funkcionisanja JSZ, široka lepeza aktera i odnosi među njima, veličina pod kojom se podrazumijeva i finansijski kapacitet dok je jedini zajednički imenitelj loše stanje privrede.

Posmatrajući regiju Posavine, sa svim njenim specifičnostima, te promjene koje su u toku ili najavljene na nivou entiteta i BD BiH, najbolje će ukazati na dodatne probleme koji utiču na kapacitete za zapošljavanje a direktno ili indirektno utiču na rad JSZ. Kroz pregled kretanja na višim nivoima vlasti najbolje se može uočiti dodatno otežana situacija na nižim nivoima, odnosno jednoj mikro-regiji, bez obzira na privid mogućnosti i potencijala koji određene administrativne jedinice imaju, ne samo u pogledu resursa, ljudskih kapaciteta nego čak i u mogućnosti kreiranja programa i mjera usmjerenih na rast i zapošljavanje.

9.2. Problemi u kreiranju i implementaciji javnih politika

„Sporazum za rast i zapošljavanje“ kao naziv strateških ciljeva za predstojeći period u BiH nije slučajno odabran. On je naslonjen na EU *Compact for Growth and Jobs* koji su potpisali šefovi država članica ili vlade i koji nastoji kreirati pametan, održiv, inkluzivan, resursno-efikasan rast koji će kreirati radna mjesta⁸⁰. Ovaj dokument artikuliše 6 prioriternih, strateških reformi usmjerenih na rast i zapošljavanje u BiH. Ekonomska teorija pravi važnu razliku između ekonomskog odnosno privrednog rasta i razvoja. Nerijetko se do sad, čak i u strateškim dokumentima, mogla naći zamjena ova dva pojma pa ni ne čudi situacija u kojoj je većina strateških dokumenata usvojena ali se ne implementira u potpunosti. Strateški dokumenti, čak i odličnog kvaliteta često su preambiciozni dok zbog ustrojenosti same BiH, veliki broj strategija, na različitim nivoima, za različite sektore i pod-sektore, sa mnoštvom aktivnosti, mjera i nosioca aktivnosti a bez jasne vizije izvora sredstava te praćenja napretka, kreira određenu kakofoniju koja je prisutna više godina. U BiH je sazrela ideja da 2015. godina treba da označi prekretnicu i da se ekonomskim reformama pristupi ozbiljno.

Potrebno je jasnije pristupiti ovoj problematici imajući u vidu da je preambiciozna strategija jednako opasna kao i odsustvo iste. Ova konstatacija je oprezno data posmatrajući tokove u proteklom periodu gdje ambiciozno postavljeni i kvalitetni dokumenti povuku reforme do jednog nivoa ili kreiraju prakse i pristupe, da bi nakon određenog perioda takva praksa pretrpila izmjene bez pokazatelja koji opredjeljuju izbore donosioca odluka. U konačnici, kreiraju se javne politike, programi, mjere i planovi za šta nisu jasno indikovani izvori i potrebni iznosi sredstava, nosioci određenih aktivnosti čak i uz široke konsultacije olako prihvataju predloženo, uz spoznaju da će implementacija biti otežana dok je monitoring i evaluacija javnih politika, programa i mjera nepopularna i nadasve posmatrana kao metod dodatne i suviše kontrole i samim tim nepoželjna. Monitoring i evaluacija javnih politika se ne radi uprkos činjenicida predstavlja idealan način da se blagovremeno indikuje potreba prilagodbe korištenjem indikatora u odnosu na bazne pokazatelje i tako izbjegne izostanak rezultata.

Nemali je broj strategija koje su donošene sa niskom stopom implementacije a koje „isteknu“ i čija sudbina je ili da se ne donesu određeni period ili da pretrpe minorne izmjene i ponovo budu „aktuelizirane“. Ovo svakako ne predstavlja kritiku na same dokumente koji su rađeni uz pomoć struke i sadrže iscrpne podatke i tumačenja nego na činjenicu da nisu „izvagani“ nasuprot realnih mogućnosti i stoga nerijetko ostaju samo *lista želja*. Prečutno se prihvata spoznaja da će većina strateških dokumenata biti teško sprovodiva. Fragmentiranost sistema može da bude korištena kao jedan od mogućih alibija za slabu implementaciju ali ne uvijek i ne na svakoj lokaciji što otkriva lepezu specifičnosti koja se mora uzeti u obzir prilikom planiranja gdje se specifičnosti pojedinih mikrolokacija moraju iskomunicirati na adekvatan nivo. Linearnost u pogledu planiranja ne donosi sprovodiva rješenja za sve sektore posebno kada su u pitanju mjere koje za cilj imaju podizanje stepena društvene kohezije na viši nivo a koje zavise od ekonomskih, političkih, društvenih, tehnoloških, pravnih i drugih faktora koji se na pojedinim lokacijama značajno razlikuju.

9.3. Specifičnosti tržišta rada u BiH

⁸⁰ http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/compact_en.pdf

Tržište rada se trenutno u BiH usko posmatra odnosno posmatra samo iz ugla onog koga i na koji način dotiče. Najbolji primjer je slab napredak po pitanju neobavezujućeg karaktera analize tržišta rada prilikom kreiranja upisne politike u srednjim školama. Ovo znatno utiče i pogoršava stanje baš iz razloga što pojedne lokacije imaju svoje specifičnosti i što se na ovako malim prostorima, hiperprodukcijom teško upošljivih profila situacija dodatno usložnjava a pritisak na zavode i službe za zapošljavanje povećava. Intervencije u obrazovni sistem su neophodne posebno u smislu uvođenja koncepta cjeloživotnog učenja te obrazovanja odraslih kako bi se situacija sa trenutno nezaposlenima i generalno, na tržištu rada, poboljšala. Uz duboko uvažavanje značaja sektora obrazovanja te potrebe da bude možda i posljednji bastion univerzalnih vrijednosti i prosvjećenja, mora se konstatovati da svoju ulogu mora prilagoditi društvu koje se sočava sa toliko problema gdje samo sinergijsko i dinamično djelovanje svih može dati opipljive rezultate. Dakle sistem redovnog, formalnog obrazovanja ne može ostati inertan i introvertan jer bez potrebnih prilagodbi ali i usvajanja nacionalnog kvalifikacijskog okvira, ne može se očekivati pomak. Pritisak na JSZ će biti i veći u budućnosti s obzirom na broj mladih koji se svake godine prijavljuju na evidencije i na njima ostaju dugo ili prihvataju poslove koji su ispod njihovog stepena kvalifikacija pa čak i rad „na crno“ čime se dugoročno smanjuje produktivnost društva a njihova stečena znanja, vještine i kompetencije, čak i kada rade na takvim poslovima, znatno umanjuju. S obzirom da je svrha istražiti kapacitete JSZ i njihov odnos sa tržištem rada u regiji Posavine, sasvim je adekvatno nekoliko paragrafa posvetiti onome što je tokom opsežnog istraživanja uočeno a odnosi se na cjelokupnu BiH ali i direktno i indirektno i na mikro-lokacije posmatrane regije.

Tržište rada se može posmatrati u dva sektora, prvi koji karakteriše zapošljavanje na bolje-plaćenim poslovima, sa višim statusom te boljim uslovima rada gdje se najviše vrednuju vještine i kompetencije odnosno obrazovanje. Ovaj sektor, sa višim i nižim dijelom, ima manju vertikalnu propustljivost koja je rezultat višeg stepena specifičnih vještina te diverzifikacije koje se u nižem dijelu primarnog sektora traže. Drugi sektor karakteriše to gdje je veliki promet radnika, gdje radnicima nedostaje motivacija, gdje se vještine brzo uče i finansijske nadoknade su relativno niske ali i uslovi rada otežani.

Ovako posmatrano, može se bez sumnje konstatovati da na tržištu rada postoji određena tražnja ali primarno u prvom sektoru tržišta rada što se može dokazati i podacima da je najmanji udio nezaposlenih na VII stepenu obrazovanja te da kontinuirano postoji tražnja za određenim deficitarnim zanimanjima kao što su inženjeri, tehnolozi i sl. Podaci o upisu na visokoškolske ustanove indikuju nizak stepen „poželjnosti“ određenih fakulteta i smijerova koji su „preteški“ gdje se kvote popunjavaju teško a sa druge strane hiperprodukciju određenih viokoobrazovanih profila što nas dovodi do prve konstatacije o važnosti jačanja profesionalnog usmjeravanja.

Reforme obrazovanja tek treba da odgovore na ove izazove posebno u pogledu finansiranja javnih visokoškolskih ustanova koje su, za sad, motivisane i finansirane onim što nude a ne onim što proizvedu u posmatranom periodu i gdje je jako malo sredstava dostupno za istraživanje.

Situacija u pogledu srednjeg stručnog obrazovanja je donekle poboljšana, prevashodno zahvaljujući intervencijama kroz razne projekte kao što je EU VET⁸¹ ali su potrebni dodatni naponi ka kreiranju sistema koji je dinamičan i prilagodljiv i gdje je stručno usavršavanje adekvatno sprovedeno. Ulaganja u obrazovanje su neophodna ali i bolja saradnja obrazovnih institucija i poslodavaca te razmatranje određenog sistema podsticanja poslodavaca da se aktivnije uključe u proces obrazovanja, do nivoa kakav je poželjan, kako bi stečena znanja i kvalifikacije, u konačnici, doprinijele višem stepenu upošljivosti mladih. U svakom slučaju, kontinuirana saradnja i dijalog svih aktera u regiji Posavine vidno izostaje pa samim tim nema ni realnih pomaka niti inovacija u predloženim rješenjima. Čak i rješenja za koja važi opšteprihvaćeni stav kao što je uvođenje koncepta cjeloživotnog učenja ne nailazi na razmišljanje i prihvatanje i čak je evidentan i otpor ka usvajanju potrebnog zakonodavstva uslijed pomanjkanja informacija o značaju i efektu koji npr. obrazovanje odraslih može da ima na strukturalnu nezaposlenost i tržište rada, posebno dugoročno.

Dalje, situacija u BiH, u pogledu obimnosti i pouzdanosti analiza tržišta rada, teško napreduje gdje se primjenjuje jedan model posmatranja uz korištenje statističkih podataka koji ne pružaju jasnu sliku kompleksnosti problema i daju težak zadatak predviđanja budućih kretanja. Ovo je prevashodno uslovljeno i tražnjom za istima te jednostranim sektorskim pristupom pa i postupanjem donosioca odluka što analize tržišta rada ostavlja pojednostavljenim ali čak i kao takve, nedovoljno iskorištenim.

Jednostavan primjer važnosti shvatanja korelacije trendova na tržištu rada i upisne politike, blizak BiH, se može naći u susjednoj Republici Hrvatskoj gdje se predviđanja kretanja na tržištu rada po osnovu Uredbe Vlade⁸² signalizira po županijama ali i opštinama, te služi kao vodilja koja se uzima u obzir pri kreiranju upisne politike. Analize tržišta, u šturom obliku indikacija o kretanju u privredi te o potrebama poslodavaca posebno ako se anketiranje istih ne radi u intervalima ne sadrže predviđanje kretanja u odnosu na pokazatelje i buduće trendove već samo konstatuju stanje i ne predstavljaju dostatan alat za kreiranje predloga za izmjene upisne politike i zasigurno ne za alokaciju značajnih mjera u podsticanje zapošljavanja i indirektno i privrede. Opterećenost JSZ je otežavajuća okolnost s obzirom da analize tržišta rada zahtijevaju konstantnu i blagovremenu komunikaciju i prikupljanje informacija te resurse u pogledu vremena i raspoloživosti osoblja pa i informacija.

Pod ovim se prevashodno misli na pojam tržišta rada te ulogu u posmatranju a zatim korelaciji sa planiranjem intervencija u formi javnih politika. BiH tržište rada se posmatra na jedan uži način odnosno koristi se relativno ograničen broj indikatora te su i predviđanja samim tim štura. Nalazi i preporuke koje generišu razne institucije kao što su Direkcija za ekonomsko planiranje (u daljem tekstu: DEP), ministarstva zadužena za privredni razvoj i sl. se oslanjaju primarno na posmatranje kretanja u makroekonomskom smislu i nisu dovoljno utkane u programe i mjere za podsticanje zapošljavanja i privrede jer se podaci i kada se intepretiraju ne prevode u konkretne poteze ili promjene pristupa.

Polazeći od pojma tržišta rada neophodno je napraviti par pojašnjenja. Uska prizma posmatranja broja radnih mjesta u odnosu na broj nezaposlenih ili onoga što je na

⁸¹ http://www.vetbih.org/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=100&Itemid=370&lang=en

⁸² Uredba Vlade Republike Hrvatske

evidencijama ne rasvjetljava dubinski sve probleme sa kojima se suočavaju tržišne ekonomije u nastajanju ili kako se popularno zovu ekonomije u tranziciji. Tržište rada je odnos ponude i potražnje za radnom snagom koja uključuje i zaposlene i one koji aktivno traže posao. Pojam radna snage treba da isključi sve one koji ne traže posao i koji su u tom smislu van tržišta rada po bilo kom osnovu. Prva prepreka se vezuje za pojmove odnosno primjenu definicija te način vođenja evidencija koje pružaju određeni set indikatora koji se koristi pri kreiranju programa. Veliki broj neaktivnih ali prividno aktivnih tražioca posla zamagljuje stvarno stanje i nalaže promjene u pristupu.

Drugi problem tržišta rada se ogleda u potrebi dubljeg posmatranja onog što se naziva strukturalna nezaposlenost jer ona podrazumijeva pomanjkanje poslova za određene kategorije zanimanja, u dužem periodu vremena. To bi objasnilo jedan dio problematike u BiH ali ako se uzme da je strukturalna nezaposlenost jedna od pet (5) formi nezaposlenosti gdje je veći broj onih koji su za određenu platu voljni raditi nego radnih mjesta, problem naizgled otkriva moguće pravce djelovanja s obzirom da prema MOR definiciji dugoročno nezaposleni su svi oni koji su bez zaposlenja 12 ili više mjeseci. Po tome, u regiji Posavine, u odnosu na iskazani prosjek dužine čekanja na evidencijama može se zaključiti da su skoro svi na evidencijama već dugoročno nezaposleni što samo po sebi oslikava teško stanje u regiji odnosno stagnacijsku nezaposlenost.

Ovako postavljena definicija niske potražnje sa jedne i stagnacijske nezaposlenosti ili strukturalne na drugoj ostavlja mjesta za uvođenje indikatora i statistika koje se odnose na učešće dugoročno nezaposlenih u ukupnom broju registrovanih nezaposlenih ali i mjerenja novih indikatora tj. segregiranih podataka te statistika o frekventnosti ulaza i izlaza sa evidencija uz posmatranje osnova. Ovo bi rasvijetlilo kretanja po pitanju sezonskog ili drugog zapošljavanja gdje bi se moglo pratiti zaposlenje na određeno vrijeme ali i „povratak“ onih koji se vraćaju nakon prolaska kroz mjere podsticanja zapošljavanja. Ovo je posebno važno u situaciji kada se tržište rada liberalizuje i po primjerima koji su dostupni u EU, postoji tendencija dalje liberalizacije gdje će poslovi češće biti na određeno vrijeme ili čak i na pola radnog vremena.

Pozivi na donošenje novog radnog zakonodavstva u BiH indikuju tačnost ove konstatacije gdje iako nisu artikulisani u toj formi, naziru se želje poslodavaca da se zapošljavanje, bar kada je u pitanju drugi sektor tržišta rada, omogući obračunom satnica. Oprez je potreban kako bi se zaštitila prava radnika sa jedne a sa druge strane omogućilo dinamičnije postupanje privrednih subjekata koji u nekonkurentnoj privredi pokušavaju da opstanu.

Bez svih indikatora koje MOR prikuplja, od kojih se veliki broj ne generiše u BiH, jako je teško kompletno rasvijetliti odnos između regulatora i tržišta rada te posebno kapacitete zavoda za zapošljavanje i reagovanje na stanje i promjene na tržištu rada. Trenutni podaci ne nude dovoljno jasan prikaz kretanja unutar nezaposlenih odnosno prikazuju samo podatke po dobnoj skupini, stepenu obrazovanja, dužini čekanja te spolu te one koji se po prvi put evidentiraju ili imaju određene posebne potrebe. Ako bi se u analize uvrstio i broj onih koji povremeno rade odnosno segregirani podaci o ulasku/izlasku sa evidencija i osnovu, mogle bi se pratiti fluktuacije što bi omogućilo kreiranje prikladnijih programa i napuštanje lineranog

finansiranja. Sam pogled na webstranicu MOR organizacije „profil BiH“⁸³ indikuje koliko podataka se u BiH ne prikuplja u odnosu npr. na Hrvatsku. Dalje, generisanje izvještaja o ulasku onih koji prvi put traže posao nakon završetka školovanja, ili prvi put traže posao kao i podataka u ulasku/izlasku iz određene kategorije i broja nezaposlenih bi pomoglo pri kreiranju boljih programa koji bi bili skrojeni prema stvarnim potrebama i koji bi, s obzirom na pokrivenost teritorije, omogućili protok informacija od-dole-ka-gore kako bi se planiranje moglo prilagoditi u pogledu fleksibilnosti kako bi poprimilo stvarna programska oblička, specifična za područja sa zajedničkim imentiteljima, koja imaju sličnu strukturu nezaposlenih ali i privrede i koji bi se dakle programski a ne linalno finansirali.

Ovo bi takođe omogućilo praćenje efekata programa za podsticanje zapošljavanja ali i poboljšanje pristupa daljom nadogradnjom onih koji su prošli kroz programe, dodatno su motivisani, obnovili i stekli nova znanja i vještine te dosega do svih onih koji nisu bili obuhvaćeni, posebno kada su u pitanju marginalizovane grupe i grupe u velikom riziku od socijalne isključenosti.

Ovi podaci bi pokazali priliv nezaposlenih koji je „prirodni priliv“ po završetku školovaja, ali i otkrio cikličnost kod određenih kategorija koje su posljedica ekonomskih kretanja ali i „prolaska“ kroz lepezu mjera što bi označilo početak kreiranja baznih podataka koji su nepochodni za monitoring i evaluaciju te prilagodbu mjera koje se finansiraju iz javnih sredstava.

Primjera radi, na ovaj način bi se mogli kreirati posebni programi za one čiji su poslovi sezonski po prirodi kao što je ugostiteljstvo ili građevina što je u regiji Posavine jako zastupljeno gdje bi se premoštavao programima dio mjeseci koji osoba de-facto ne radi. Ove kategorije trenutno rijetko kada ostvare naknadu te donekle stoje opaske da bi to povećalo troškove ali sa druge strane uz olakšice, odnosno prilagodbu opterećenja na poslodavce te intervencije u radno zakonodavstvo bi omogućile zdraviji pristup nečemu što je samo po svojoj prirodi nepromjenjivo a značajno utiče na očuvanje morala (ne)zaposlenih te poslodavcima daje osjećaj sigurnosti da se napori čine u očuvanje optojnosti poslovnih subjekata i svih radnih mjesta što bi ih dodatno motivisalo da ulažu u širenje posla ali i u specijalizaciju, odnosno dodatnu obuku i stručno usavršavanje, već zaposlenih što je sada praksa, uz izuzetke, samo u većim privrednim subjektima.

9.4. Programi za podsticanje zapošljavanja

Posmatranjem programa za podsticanje zapošljavanja, ako se uzme trošak radnog mjesta u obzir, te da je poslodavac motivisan da takvog radnika drži dokle god korist od njegovog rada potpomognuta podsticajem prevaže trošak radnog mjesta, onda je potpuno jasno da se programi za podsticanje zapošljavanja moraju segmentirati na one koji imaju privremeni karakter u smislu efekata u odnosu na one koji imaju trajniji karakter kada se radi o firmama koje bi „svakako“ zaposlile radnika jer proširuju posao.

⁸³ Više o “BiH profilu” na: http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/ContryProfileId?_adf.ctrl-state=12e65zeq12_377&_afzLoop=1580183177537908#%40%3F_afzLoop%3D1580183177537908%26_adf.ctrl-state%3D18bcvdpqb9_27

Na ovaj način, linerano finansiranje ne dozvoljava tu vrstu razlika te je primijetno opadanje entuzijazma za programe koji subvencioniraju doprinose od onih koji subvencioniraju bruto iznose plata. Može se tvrditi da uslijed otežanih uslova poslovanja, kod firmi koje se bore za opstanak, subvencije bilo kog oblika pomažu dok stabilnijima „oslobađaju“ ograničen iznos sredstava ali ne značajno da bi se odrazilo na cjelokupno poslovanje ako to ne prati druga lepeza mjera, što se i vidi iz razgovora sa firmama posebno onim koje spadaju u red malih i srednjih.

Odgovori da su programi za podsticanje zapošljavanja minorno značajni su karakteristični za veće firme koje npr. u Brčko distriktu BiH vuku sredstva po osnovu podsticaja za privredu, usluge Garantnog fonda, subvencije kamata i povrat poreza u iznosu koji je u datoj godini uložen u osnovna sredstva. Takve firme preferiraju lepeze koje su više iz domena podsticaja za privredu a kojih nažalost nema dovoljno kao npr. sertifikacija, pomoć pri proboju na nova tržišta, marketing te „soft“ obuke i slično nasuprot programima za podsticanje zapošljavanja.

Iz ovog proizilazi da je evidentno da programi za podsticanje zapošljavanja mogu imati samo privremene učinke u pogledu smanjenja stope nezapsolenosti i da samostalno postižu samo kratkoročan socijalno-ekonomski efekat i u dodatku posredno i povećan stepen motivisanosti nezaposlenih što teško, u državi kao što je BiH, može da opravda značajna ulaganja ukoliko se ne postigne veći stepen sinergije i komplementarnosti svih mjera usmjerenih na rast i zapošljavanje.

U to svakako i nezaobilazno ulaze i intervencije u jačanje funkcija JSZ, posebno u domenu pružanja savjetodavnih usluga, te generalno usluga prema klijentima u šta spada i aktivna saradnja sa poslodavcima, periodično anketiranje o potrebama i slično. Za ovo je preduslov cjelokupno jačanje JSZ da, po uzoru na dobre prakse, budu nezaobilazan ako ne i vodeći partner u nastojanjima da se, u saradnji sa komplementarnim institucijama, izrađuju kvalitetne analize te programi i mjere usmjerene na tržište rada i zapošljavanje pri čemu se ne misli samo na lepezu usluga poslodavcima i nezaposlenima nego i strateško planiranje onoga što se finansira javnim sredstvima a direktno ili indirektno utiče na zapošljavanje.

Ovako veliki poduhvati se moraju preduzeti jer ono što vidimo u praksi, u BiH, je hronični nedostatak potražnje za radnom snagom koji se nastoji korigovati u relativno izmijenjenom modelu u odnosu na Kejnsovu teoriju o zapošljavanju, interesu i novcu⁸⁴. Prisutna je dakle miješana privreda gdje je u praksi aktivna ekonomska politika koja se provodi preko javnog sektora odnosno monetarna politika i fiskalna politika vlade koja nastoji stimulisati proizvodnju.

Povremeno, javne politike akcenat stave na podsticanje izvoza, ali uzevši u obzir međuzavisnost BiH privrede i izvozne tražnje u zemljama koje su trgovinski partneri BiH, usmjeravanje na izvoz a ne i na „import replacement“ odnosno supstituisanje uvoza kroz podsticanje proizvodnje roba koje se uvoze, što se najbolje vidi iz spoljnotrgovinskog bilansa, je nedostatan i neadekvatan, čak i riskatan planiranje posebno u mikrocjelinama gdje nema velikih potencijala kakav je npr. energetska sektor ili razvijena drveno-prerađivačka industrija.

⁸⁴ <http://www.scribd.com/doc/11392072/The-General-Theory-of-Employment-Interest-and-Money#scribd>

Renesansu je Kejnsova makroekonomska teorija doživjela 2010. godine uslijed velike ekonomske krize, koja u uslovima BiH, može se slobodno reći da traje bar deceniju. Dakle, po Kejnsovoj teoriji ključ je povećanje potrošnje, povećanje investicija, povećanje javne potrošnje u kapitalne investicije odnosno povećanje pokrivenosti izvoza uvozom. Širom EU se nastoje kreirati politike koje će uz mjere štednje i ciljane intervencije pomoći pri premošćavanju efekata recesije.

Lepeza mjera usmjerenih na podsticanje zapošljavanja treba da doprinese ali zasigurno ne može predstavljati generator zapošljavanja što je vidljivo iz primjera iz zemalja EU koje kontinuirano vrše analize, procjene i prilagodbe mehanizama kojima nastoje odgovoriti na postojeće izazove u pogledu zapošljavanja. Ovdje je važno napomenuti da će se bez mjera štednje i inovativnijeg ulaganja u poboljšanje poslovnog okruženja što podrazumijeva i reforme, doći do cikličnosti i ponavljanja i mjera i intervencija pa samim tim i slabih rezultata. Komplementarnost je ključ i sinergijsko djelovanje, i ma koliko se termin sinergijsko podcjenjivao na prostorima, nameće se kao imperativ posebno kada se oskudna ali i značajna sredstva troše bez jasne vizije i ciljeva te potpunim odsustvom evaluacije rezultata i ishoda. Samo pri izradi strateških dokumenata se okupljaju svi komplementarni akteri, dok implementacija redovno pati od jednostranog pristupa gdje se mjere posmatraju kao problem onog ko je identifikovan kao primarni nosilac odgovornosti. Tako se i problem nezaposlenosti nerijetko posmatra kao problem JSZ gdje se i na nefer način njihovo funkcionisanje pa i svrsishodnost postojanja dovodi u pitanje zbog privida nemogućnosti odgovora na sve izazove u pogledu nezaposlenosti. Ovo je posebno izraženo u situacijama kada se donose javne politike a gdje se JSZ redovno marginalizuju u pogledu planiranja i gdje se konsultacije sa JSZ ne obavljaju u ranim fazama kreiranja politika.

9.5. Dodatni problemi u funkcionisanju tržišta rada ja u ovom poglavlju nisam nasla informacije o zakonodavnom okviru

Dodatno opterećujuća činjenica je i da tržište rada treba da apsorbuje novopristižuće kadrove koji završavaju škole sa jedne dok sa druge strane treba da povede računa o onima koji su već bez posla po osnovu gašenja velikih privrednih subjekata, neuspjelih privatizacija, stečaja, recesije ili bilo kog drugog razloga. Kako je već rečeno gorespomenuta makroekonomska teorija polazi od pretpostavke nedostatka agregatne tražnje dok neoklasični pogled smatra da se deregulacijom plata može korigovati tržište rada što bi posebno u uslovima BiH privrede zasigurno dovelo do smanjenja agregatne tražnje ili tzv. Kejnsovog efekta.

Mjesta za eksperimente nema. S obzirom na naslijeđe BiH koja je socijalno-usmjerena država koja nastoji da tokom tranzicije u potpunosti uvede tržišnu ekonomiju, sa uspostavljenim socio-ekonomskim vijećima u entitetima i u BD BiH, sa istorijom borbe za radnička prava, funkcionalnim sindikatima te kolektivnim ugovorima, neoklasična teorija i pogled na tržište rada neće u skorije vrijeme naći široku podršku, ni vlasti, a ni građana, jer se smatra da se u BiH prava radnika već marginalizuju i krše stalno posebno ako se posmatra drugi sektor tržišta rada gdje je fluktuacija radnika veća, primanja su niža te uslovi rada teži. Iz tog razloga, Međunarodna organizacija rada (u daljem tekstu: MOR) BiH pruža pomoć BiH u skladu sa potpisanim dokumentom programa za dostojanstveni rad kojim se nastoji kreirati

ambijent u kome se se pažljivim prilagodbama izade u susret zahtjevima poslodavaca ali uz zaštitu prava radnika.⁸⁵

Strukturalna nezaposlenost, koji MOR smatra neskladom između traženih i ponuđenih vještina čini se tačnom ali i blago sročenom u odnosu na stanje na tržištu rada u regiji Posavine ako se ne uzme u obzir i MOR definicija dugoročne nezaposlenosti koja kaže da se dugoročno nezaposlenom osobom smatra lice koje je bez posla 12 i više mjeseci. Strukturalna nezaposlenost i uzroci iste su u mnogobrojnim dokumentima apsolvirani. Kao uzroci ili faktori koji doprinose navode se: posljedice raspada komandne privrede i velikih privrednih subjekata, otpor i problemi u tranziciji ka tržišnoj ekonomiji, gašenje velikih privrednih subjekata, neuspjele privatizacije, loš poslovni ambijent, pomanjkanje svijesti javnog sektora o značaju privatnih preduzetnika te izostanka adekvatne podrške, ogroman, trom, neefikasan i skup birokratski aparat, neumjerenost u trošenju javnih prihoda od strane javne uprave, niska stopa investiranja u kapitalne investicije, neadekvatna podrška samozapošljavanju, loše poslovno okruženje, visoka opterećenja, porezi te parafiskalni nameti, nekonkurentnost privrede, izostanak adekvatnog strateškog planiranja, prioritizacije i korišćenja indikatora i pokazatelja te mjerenja učinaka do hroničnog nedostatka vizije za podršku kreiranju lanaca vrijedosti, klasterizacije te niske mobilnosti radne snage uslijed niskih primanja posebno u drugom sektoru tržišta rada pa i mentaliteta.

Dodatan problem predstavlja pomanjkanje svijesti nezaposlenih ali prevashodno donosioca odluka što bi situaciju u BiH opisalo kao histerezu odnosno zavisnost trenutnih ishoda ne samo od trenutnih okolnosti nego i uslijed istorijskih okolnosti i inputa u prošlosti. Sadašnje stanje je posljedica činjenja ali i nečinjenja. Kao adekvatan primjer histereze se može koristiti Brčko distrikt BiH gdje, uz sve slobode i preduslove za kreiranje povoljnijeg poslovnog okruženja, što bi efekta imalo i na rast i zapošljavanje, privreda stagnira, nezaposlenost raste gdje se trenutni i istorijski inputi mogu precizno odrediti ako se kao nulta tačka posmatranja uzme kreiranje Brčko distrikta BiH u ovom obimu i sa ovim nadležnostima i budžetom za šta su najbolji pokazatelji statistike i podaci koji su obrađeni u dijelu koji govori o privredi.

9.6. Jačanje kapaciteta JSZ u BiH

Jasno je da stanje komplikuje i činjenica da zavodi i službe za zapošljavanje u BiH, opterećeni ulogom servisa za administriranje socijalnih davanja, ne mogu adekvatno vršiti svoju primarnu ulogu posredovanja. Sa druge strane, inovativnost u pristupu kreiranju programa za podsticanje zapošljavanja ne može egzistirati autistično zbog pogrešne pretpostavke da je uloga zavoda i službi za posredovanje da kreiraju zapošljavanje što se ponekad može nazrijeti iz izostanka bliže koordinacije komplementarnih formalnih aktera prevashodno onih koji se bave privredom i obrazovanjem. S obzirom da je izuzetno teško doći do preciznih padataka o efektima finansiranih programa i mjera, uzevši podatke sa evidencija, može se ipak pretpostaviti da investicije premašuju efekte i korist jer, ako se izuzme socijalna, koristi od ovih programa dugoročno nema ili ima ali se radi o malom broju gdje je posredovanje ali i

⁸⁵ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/policy/wcms_204900.pdf

obuka relativno pozitivno ocijenjeno uz određene napomene.⁸⁶ Po Bechermanu *at al* (2004) svrha aktivnih mjera nije smanjenje masovne nezaposlenosti nego povećanje upošljivosti odnosno olakšanje ulaska na tržište rada posebno za marginalizovane grupe. Ova tema je apslovirana i u BiH su implementirani različiti projekti kojima je za cilj bio osnaživanje rada posebno savjetodavne uloge JSZ kao što je projekat „Izgradnja kapaciteta u sektoru zapošljavanja“ (eng: IC BES). Ovakve intervencije odnosno programom tehničke pomoći EU koji je usmjeren na tržište rada se postiže povećanje kapaciteta za djelovanje JSZ. Ovo predstavlja značajan pomak koji dodatno treba da se osnaži planiranim intervencijama u regulatornom smislu koji bi oslobodili zavode pritiska da administriraju npr. zdravstveno osiguranje za nezaposlena lica koja ne primaju naknadu.

U određenim dokumentima se pominje i način vođenja evidencija o licima koja su de-facto van tržišta rada odnosno neaktivni (ili pasivni) iako su radno sposobni pa su ili u sivoj ekonomiji ili nemaju želju za radom ali zbog loše postavljenog sistema socijalnog zbrinjavanja su zbog zdravstvene zaštite prijavljeni na evidencije zavoda i službi. Naravno, ovdje je evidentna buduća prepreka oko iznalaženja načina vođenja evidencija jer cjelokupan sistem je baziran na načelu solidarnosti za različite kategorije pa tako i kategoriju nezaposlenih. Uvođenje termina neaktivan ili pasivan je problematičan u odnosu na MOR i EUROSTAT definiciju „aktivnog traženja posla“ te bi se opravdano moglo diskutovati da li se uvodi novi termin i nova praksa zaštite „dobrovoljno nezaposlenih“ za koje se zna da ili rade „na crno“ ili iz nekog ličnog razloga ne žele zaposlenje. Ipak, ovo je potrebno u međuvremenu, kako bi se rasteretile JSZ i stekao utisak stvarnog stanja dok traje dijalog o opsežnijim reformama posebno po pitanju socijalnog zbrinjavanja potrebitih kategorija.

Prebacivanje odgovornosti administriranja zdravstvenog osiguranja npr. na službe za socijalnu zaštitu se čine kao mogući pravci djelovanja ali ne i dugoročno rješenje u situaciji kada analize rada tih službi takođe indikuju da je njihova uloga prevashodno savjetodavna te da uslijed administriranja velikog broja davanja ne obavljaju svoju primarnu ulogu. Opet, zbog velikih socijalnih davanja i te institucije pate od opterećenosti administrativnim poslovima, pa bi zahvat trebao biti opsežniji jer se ovim kreira problem u drugom sektoru imajući u vidu rigidnost zakonodavstva iz oblasti socijalne zaštite koji zaštitu pruža po osnovu pripadnosti određenoj kategoriji a ne po stvarnoj potrebi tako da bi ova lica, kao lica slabog imovnog stanja, ostala kao novouvedena ali i u konačnici nezaštićena kategorija. Sa druge strane, prebacivanje evidencija (ne)aktivnih tražioca posla odnosno administriranje zdravstvenog osiguranja u potpunosti na bilo koju drugu instituciju kao npr. zavode za zdravstveno osiguranje može da marginalizovane kategorije učini još nedostupnijim za bilo kakve programe aktivacije. Prijave na zdravstveno osiguranje nezaposlenih, administriranje koje podrazumijeva ulogu JSZ koji su „provodnici“ odnosno prebacuju sredstva za zdravstveno osiguranje nezaposlenih lica zavodima za zdravstveno osiguranje je jedna stvar dok je izdavanje potvrda o statusu nezaposlenog lica sasvim druga stvar. Sa jedne strane, potreba rasterećenja JSZ je neupitna, ali se mora kreirati pravedan način postupanja kako se veliki broj lica ne bi našao nezaštićen posebno u pogledu zdravstvene zaštite, uzevši u obzir da ta lica ne ostvaruju naknadu kao nezaposlena lica te da kao radno sposobno stanovništvo (čak i slabog imovnog stanja) ne mogu ostvariti neki drugi vid novčane pomoći.

⁸⁶ Impacts of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries; Becherman, Olivas i Dar (2004);

S obzirom da je nezaposlenost jedan od ključnih problema i loša ekonomsko-socijalna situacija razlog velikog broja anti-socijalnog ponašanja, može se prioritet staviti na rasterećenje institucija samo ako se podrazumijeva volja za sveobuhvatne i opsežne reforme u komplementarnim sektorima ali i intenzivniju borbu protiv sive ekonomije što podrazumijeva i promjenu svijesti samih građana. U teškoj situaciji, većina lica prećutno prihvata „rad na crno“ kao jedini izvor prihoda, pa se fokus sa rasterećenja zavoda treba pretočiti u ozbiljan dijalog oko ekonomskih ali i reformi sistema socijalnog zbrinjavanja građana s obzirom da se naknade za vrijeme nezaposlenosti isplaćuju manjem procentu lica, uz posebne uslove, samo određeni broj mjeseci dok se lica slabog imovnog stanja, koja imaju radnu sposobnost ne štite kroz zakone o socijalnoj zaštiti.

Nesporno je da su evidencije o nezaposlenima na određen način nepouzdana jer pored neaktivnih odnosno lica koja nisu aktivni tražioci posla sadrže i one koji prihode ostvaruju u sivoj ekonomiji ili ne traže posao uopšte iz bilo kog razloga, što se najbolje vidi iz Ankete o radnoj snazi koja se u skladu sa godišnjim programom rada statističkih agencija u BiH sprovodi svake godine⁸⁷. Inspekcije rada i ostali ne mogu da stignu da provjere stanje na terenu te je vidno slaba koordinacija, uprkos pomacima u zadnje vrijeme, u pogledu saradnje poreskih organa, zavoda i službi za zapošljavanje, centara za socijalno rad, zavoda za penzijsko/invalidsko osiguranje itd.

Predložene izmjene regulatornog okvira koji reguliše rad JSZ, kakve u svojim dokumentima zagovara CCI⁸⁸ ili EDA, podržana od strane CCI i drugih⁸⁹, a koje se odnose rasterećenje JSZ kroz redefinisavanje modela servisiranja zdravstvenog osiguranja te usvajanja MOR definicije bezaposlenog lica i aktivnog tražioca posla odnosno na liberalizaciju tržišta rada kroz jačanje privatnih agencija za posredovanje pri zapošljavanju (i obuke) će zasigurno biti značajan pomak. Raščlanjivanje kategorija odnosno uvođenju distinkcije između aktivnih tražioca posla i onih koji žele ostvariti određene beneficije se nameće kao prijeka potreba u situaciji preopterećenosti JSZ ali sa druge strane, nije zgoreg, tokom procesa konsultacija i analiza koje će prethoditi intervencijama, postaviti hipotezu da li će se broj aktivnih tražioca posla ustvari smanjiti odnosno približiti broju onih koji su na evidencijama i nosioci su zdravstvenog osiguranja ili pak ostati približno isti čak i uz obećanja da izjašnjavanje lica, kao neaktivnog tražioca posla, neće imati reperkusije na njegovo ostvarivanje drugih prava. *Vraćanje* na podjele evidencija radno sposobnih na radno-aktivne (u potrazi za zaposlenjem) i radno neaktivne (npr. domaćice) možda neće donijeti željene efekte ako se ne povede računa o kreiranju nove kategorije koju će zaštititi propisi iz oblasti zdravstvenog osiguranja a sa druge strane pojačati kontrolu i nadzor gdje bi možda dokaz o (ne)ostvarivanju prihoda odnosno potvrda da lice nije poreski obveznik bila dostatna da se i po tom osnovu zaštiti jer ne prihoduje. Za ovo je potrebna apsolutna pouzdanost u mehanizme borbe protiv „rada na crno“ i sive ekonomije. Zagovarane izmjene propisa u entitetima će biti interesantno promatrati jer je ključ na koordinaciji a ne samo izmjenama određenih propisa u svrhu

⁸⁷ http://www.bhas.ba/ankete/LFS_2014_001_01_bh.pdf

⁸⁸ <http://www.posaonarodu.ba/files/preview/123/45>

⁸⁹

<http://www.edabl.org/Uploads/admin/Unapre%C4%91enje%20legislative%20posredovanja%20pri%20zapo%C5%A1ljavanju.pdf>

rasterećenja samo jedne vrste institucija. Za izmjene legislative u pogledu daljeg osnaživanja uloge privatnih agencija za posredovanje za zapošljavanje i obuku nema otpor ali je napredak prespor da bi se u momentu pisanja ovog dokumenta mogao predvidjeti vremenski okvir u kome će predložena rješenja „zaživjeti“ u praksi.

9.7. Najavljene ekonomske reforme u 2015. godini

Evidentno je da je pred BiH ogroman put. Sve iznešeno u izvještajima o napretku BiH npr. u zadnje tri (3) godine te poražavajuće statistike rezultovalo je intenziviranjem napora da se vlastima BiH pomogne pri kreiranju potrebnih reformi. Rezultat tih napora je i dokument pod nazivom „Nacionalni program ekonomskih reformi za 2015. godinu“. Pokazatelji koje je u sklopu dokumenta objavila Direkcija za ekonomsko planiranje idu u prilog jačanju koordinacije na strateškim reformama. U procjenama za 2015.-2017. godinu, pokazatelji indikuju moguću blaži oporavak privrede i predviđaju rast uslijed povećanja domaće i međunarodne tražnje za robama što bi moglo da ima povoljan efekat na tražnju za proizvodima koje izvozi BiH, posebno izvoza struje ali i baznih metala aluminijuma, željeza te mašina, aparata, dijelova za motorna vozila i namještaja.

Predviđa se da će i spoljnootrgovinski deficit porasti neznatno ali se očekuje stabilizacija privrednog rasta u 2016. i 2017. što bi se povoljno odrazilo i na spoljnootrgovinski deficit. Ovako pozitivna prognoza je uslovljena raznim faktorima rizika kao što su smanjenje industrijske proizvodnje uslijed smanjenja izvozne tražnje van BiH, izvoza struje ali i elementarnih nepogoda.

U 2015. godini očekuju su i znatna direktna strana ulaganja od preko 800 miliona KM gdje je veći dio u elektro-energetski sektor. Ovakvi i drugi pokazatelji su opredijelili entitetske vlade na niz reformskih mjera. U fiskalnom smislu, javni sektor će se finansirati u skladu sa zakonskim propisima ali je konstatovano da su potrebne mjere da se pojača javna potrošnja u smislu kapitalnih investicija a da se ukupna potrošnja svede na ispod 40% BDP-a. što bi se postiglo strogom kontrolom tekućih rashoda. Ovo je uslovljeno ograničenjima po pitanju rasta broja zaposlenih, stroge kontrole tekućih rashoda odnosno plata i naknada te rasta socijalnih davanja. U prihodovnom smislu, jačanje poreskih uprava te UIO je jedan od načina djelovanja na prihodovnu stranu. Ovakvo postavljeno, izgleda izvodivo ali tekući rashodi teško se smanjuju i ovo je već jedan od segmenata gdje bi mogao nastati problem oko planiranih zahvata na postizanju smanjenja javne potrošnje u tom pogledu. Ove reformske procese, svi nivoi vlasti treba da oslikaju i u DOB/DOP i već se ponegdje mogu vidjeti odstupanja kao što je npr. DOP 2015.-2017⁹⁰. za Posavski kanton gdje se planira povećanje osnovice plata u sektoru obrazovanja za 5% dok su kapitalne investicije samo 2% ali je pozitivan pomak veći procenat izdvajanja za podsticanje gospodarstva koji je u 2015. veći za 7,7% nego u prethodnoj godini. Posebno zabrinjavaju slijedeće konstatacije iz dokumenta DOP-a da „...proračunski korisnici nisu predložili uštede na osnovu programa niskog prioriteta ili lošeg učinka...“.

⁹⁰ DOP Posavskog kantona na: <http://www.zupaniyaposavska.ba/nova2/files/PRORACUNI/DOP%202015-2017%20ZP.pdf>

S obzirom da se ovaj dokument fokusira na stanje u Posavini, ovaj primjer je i korišten te će se u tekstu često protezati primjeri odstupanja te problematičnih „zona“ koje su tokom istraživanja identifikovane ne da bi se neko posebno istakao u negativnom svjetlu nego da bi se realno sagledale okolnosti i prethodno spomenute specifičnosti pojedinih mikro lokacija koje imaju uticaj na tržište rada i indikuju moguće probleme pri provedbi planiranih reformskih procesa čiji efekti treba da se pozitivno odraze i na stanje u području Posavine koja se posmatra kroz ovaj dokument.

Opredjeljenja u pogledu fiskalne politike Vlade Federacije je usmjerenje na očuvanje makroekonomske i fiskalne stabilnosti i stabilnosti finansijskog sektora, restrukturiranje javne potrošnje, očuvanje tržišta rada i povećanje zaposlenosti kroz pokretanje javnih radova te reformu javne uprave i povećanje fiskalne odgovornosti svih budžetskih korisnika.

U Republici Srpskoj se akcenat stavlja na povećanje investicija, izvoza i zapošljavanja te fiskalne discipline kroz restriktivnu javnu potrošnju usmjerenu na smanjenje deficita i javnog duga RS ali i povećanje investicione potrošnje. Zavšetkom procesa reforme registracije poslovnih subjekata proces je skraćen na 3 dana i planira se zadržati stimulatívna poreska politika ali i kroz rasterećenje posebno po pitanju novozaposlenih na određeni vremenski period što bi mogla biti mjera koja u konačnici dovede do smanjenja nezaposlenosti odnosno prevede radnike iz sive ekonomije u legalne tokove koji su angažovani na sezonskim poslovima i slično. Pored stimulatívnog ambijenta uvešće se kontrola te onemogućiti ad hoc uvođenje ili smanjenje fiskalnih i parafiskalnih nameta bez saglasnosti Ministarstva finansija. Pored toga država odnosno oba entiteta planiraju intenziviranje aktivnosti na očuvanju stabilnosti i jačanju finansijskog i bankarskog sektora koji rješava pitanja poput nekvalitetnih kredita te set mjera usmjeren na bankarski, nebankarski sektor, sektor osiguranja i tržište kapitala.

U skladu sa tim, FBiH planira da učini napor na stvaranju povoljnijeg poslovnog okruženja koji bi imao rezultat i na tržište rada posebno u pogledu smanjenja sive ekonomije odnosno „rada na crno“ te povećanje discipline u pogledu uplate doprinosa kako bi se očuvala i ojačala finansijska stabilnost fordova iz sfere socijalnog osiguranja. Za šta je preduslov detaljna analiza regulatornog okvira i predlaganje mogućih rješenja uvažavajući identifikovane objektivne rizike te otpor ali i potrebu da se izmjene harmonizuju u pogledu rješenja u oba entiteta te eliminišu odstupanja u pogledu rješenja na kantonalnom nivou. Takođe, FBiH je identifikovala potrebu uređenja neporeznih prihoda i parafiskalnih nameta koji se razlikuju od kantona do kantona i otežavaju investiranje i kreiraju negativno poslovno okruženje te je dat prijedlog izrade novih propisa kojim bi se ove barijere uklonile.

Federacija BiH će pored kreiranja stimulatívne poreske politike usmjerene na rast i rasterećenje te poboljšanje likvidnosti napore umjeriti i ka energetskom sektoru, sektoru zdravstva, saobraćajne infrastrukture ali i reformi tržišta rada gdje je poseban akcenat stavljen na neadekvatnost sistema obrazovanja koji ne odgovara potrebama privrede kroz intenziviranje saradnje privrednih subjekata sa obrazovnim institucijama te inoviranja nastavnih planova i programa na svim nivoima ali i horizontalne koordinacije unutar sektora obrazovanja. Ka poboljšanju stanja na tržištu rada usmjerene su i inicijative za uvođenje fleksibilnijih rješenja što podrazumijeva zahvate na regulatornom okviru u sferi rada i zapošljavanja te izmjene u pogledu pravilnika o evidencijama kako bi se izdvojili aktivni od

neaktivnih na evidencijama dok se za programe za podsticanje zapošljavanje planira uvesti prioritizacija ali i praćenje rezultata.

U pogledu tržišta rada Republika Srpska pak planira da uvede izmjene u zakone koji se tiču državnih službenika te zakona o radu kako bi se zakon načinio fleksibilnijim i u skladu sa potrebama poslodavaca dok se u smislu evidencija nezaposlenih planira razdvojiti aktivna ponuda radne snage od onih koji su neaktivni gdje bi se te evidencije izmjestile u FZO. Predstojeće definisanje mjera za racionalizaciju javne uprave kroz npr. moratorijum na zapošljavanje, te uvođenje veće odgovornosti i transparentnosti trošenja javnih sredstava, smanjenje bruto naknada i ostalih ličnih primanja zaposlenih te registra podsticaja i subvencija iz budžeta se nastoji kreirati ambijent za kreiranje baznih podataka koji će omogućiti donošenje javnih politika baziranih na pokazateljima dok se kroz aktivnosti na uvođenju trezorskog sistema poslovanja u zdravstveni sektor nastoji uvesti bolja kontrola i učinkovitost trošenja javnih sredstava s obzirom na probleme ali i veličinu, značaj i udio koji ovaj sektor ima u BDP-u.

Sa druge strane, pomaka nema na tržištu rada pa prema podacima BHAS nema značajnih promjena u broju i strukturi nezaposlenih lica. Sa druge strane rezultati Ankete o radnoj snazi za 2014. godinu pokazuju da je u BiH ekonomski aktivno 1.120.000 lica, dok je broj neaktivnih iznosio 1.445.000 lica. Stopa zaposlenosti je povećana u 2014 u odnosu na 2013. za 0,1% i iznosi 31,7% dok je nezaposlenost ostala ista na nivou od 27,5%.

Analiziranjem Nacionalnog programa ekonomskih reformi evidentno je da se tržište rada stavlja u fokus kao sektorski prioritet kada je u pitanju RS. Sve mjere su usmjerene na eliminisanje identifikovanih prepreka kao što je smanjenje privredne aktivnosti, nepovoljna klima i uslovi za investiranje, rast javne potrošnje i slaba kontrola, nekonkurentnost domaće privrede, neefikasan rad javne uprave i slaba apsorpciona moć dostupnih fondova i sl. Ciljevi su privredni oporavak i rast, reforma javnog sektora, fiskalna konsolidacija i očuvanje socijalne sigurnosti te evropski put. Pored reformi koje će kreirati stimulativnu poresku politiku, omogućiti rasterećenje privrede i poboljšanje likvidnosti, jačanje investicionih aktivnosti u energetske sektor, saobraćajnu infrastrukturu te kapitalnih investicija u zdravstveni sektor pažnja će biti usmjerena na razvoj sektorskih politika posebno u oblasti poljoprivrede, reformu javnog sektora zdravstvenog, finansijskog te borbu protiv korupcije ali i reformu sektora obrazovanja te tržišta rada. Fokus u pogledu tržišta rada se prevashodno odnosi na unošenje kreativnijih rješenja u zakonodavstvo te borbu za radna mjesta kroz podršku privredi i kreativnije programe za podsticanje zapošljavanja uz uvođenje monitoringa efekata iz prijeko potrebne zahtjeve u pogledu račlanjivanja aktivne ponude radne snage od neaktivne dok je u pogledu seta aktivnosti u oblasti obrazovanja najznačajnija kontinuirana analiza i prilagodba nastavnih planova i programa.

Ambiciozan strateški dokument i prvenac u ovoj formi je urađen uz podršku EU i oslikava šest prioriteta oblasti koje je identifikovao „Sporazum za rast i zapošljavanje“. Uvažavajući ustavno-pravno pa i političko ustrojstvo BiH te podjelu nadležnosti, posebno zabrinjava podatak da dokument ne sadrži reforme na koje se obavezuju vlasti u BD BiH posebno one koje su usmjerene na uvođenje veće odgovornosti i transparentnosti trošenja javnih sredstava, fiskalne odgovornosti te smanjenja bruto naknada i ostalih ličnih primanja te ostalih reformi koje će se sprovoditi u entitetima a za kojima postoji potreba i u BD BiH. Ovo je posebno

zabrinjavajuće kada ne postoje indicije planiranih reformi u situaciji kada predloženi budžet sa 2015. godinu⁹¹ sadrži planirane subvencije za javna preduzeća koja premašuju 15 miliona KM dok subvencije za privatna preduzeća su nešto iznad 5 miliona KM dok grantovi pojedincima premašuju 45 miliona KM (u koja su uračunata i davanja socijalnog karaktera, troškovi zdravstvene zaštite neosiguranih lica i sl.) ali i grantovi neprofitnim organizacijama u iznosu od 9,8 miliona KM odnosno mjesne zajednice, sportski klubovi, vjerske zajednice i sl. Reforme usmjerene na tržište rada i ekonomiju još uvijek nisu jasno artikulirane te se može reći da će u 2015. godini u regiji Posavine, značajni reformski procesi izostati.

9.8. Veza tržišta rada i sistema obrazovanja

Na tržište rada utiče i sektor obrazovanja jer se proizvodnjom određenih profila u kontinuitetu, ne uvažavajući potrebe tržišta rada i privrede, povećava broj nezaposlenih ali i obara nivo plata do nivoa do kog je to moguće gdje jedina zapreka je kolektivni ugovor. Pobornici neoklasične ili neoliberalne ekonomske teorije smatraju da bi se deregulacijom omogućio veći ulazak radno sposobnih na tržište rada ali s obzirom na razlike u platama u javnom i privatnom sektoru, te uzevši u obzir izgled i sastav privrede gdje je, posebno na mikro-lokacijama kao što je regija Posavine, dominantna trgovina i uslužni sektor može se reći da je drugi sektor tržišta rada najzastupljeniji pa bi neoliberalni pristup dodatno ugrozio radno-pravni status onih koji rade jer je tržište rada BiH za sada ne pokazuje obilježja sposobnosti prilagodbe. Jedan od konstantno isticanih problema je nedostatak određenog kadra uz hiperprodukciju redundantnih (eng. skills mismatch) ali i ova konstatacija treba da se uzme sa rezervom s obzirom da je potražnja za određenim kadrovima u BiH karakteristična za prvi sektor tržišta rada gdje je evidentna potražnja za inženjerima, visoko kvalifikovanim tehničkim kadrovima posebno kod izvozno-orjentisanih preduzeća kojima pored ovoga su potrebni i kadrovi sa lakim vještinama „soft skills“ odnosno vještinama i kompetencijama kao što je poznavanje marketinga, stranih jezika, visok stepen informatičke pismenosti i sl.

Ogromne prepreke su u rigidnom sistemu obrazovanja pa i otporu korjenitim promjenama jer bi u slučaju dinamičnijeg kreiranja upisne politike kreirane u skladu sa predviđanjima na tržištu rada određen broj nastavnog kadra čak ostao bez zaposlenja ili bi se i sami našli u situaciji potrebe za prekvalifikacijom. Jedan od pozitivnih primjera saradnje te optimizacije korišćenja resursa JSZ je način koji se primjenjuje u Hrvatskoj gdje Hrvatski zavod za zapošljavanje, na osnovu Uredbe Vlade Republike Hrvatske o praćenju, analizi i predviđanju potreba tržišta rada za pojedinim zvanjima⁹², izrađuje preporuke za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendija⁹³. Ovo na jedan simplistički način otkriva jednu od barijera ka većem stepenu koordinacije između komplementarnih aktera odnosno odsustvo propisanog mehanizma koordinacije i saradnje u regiji Posavine. Pa ipak ima i dosta pozitivnih pomaka kako je konstatovano u izvještaju Federalnog Ministarstva obrazovanja i nauke za 2012. godinu o „...postignutom napretku u izvršavanju ciljeva i mjera iz Operativnog plana aktivnosti na provođenju mjera i preporuka sadržanih u Analizi stanja u oblasti srednjeg

⁹¹ Nacrt budžeta BD BiH za 2015. godinu na: <http://www.bdcentral.net/index.php/ba/vani-akti/budet-brko-distrikta-bih>

⁹² „Narodne novine“ br. 93/2010

⁹³ Preporuke za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja na: <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=10354>

obrazovanja sa prijedlogom mjera za usklađivanje obrazovanja sa potrebama privrede..“, posebno u smislu uvođenja preduzetništva kroz nastavne planove i programe bez kreiranja novih predmeta te usklađivanja kantonalnih propisa o srednjem stručnom obrazovanju sa Okvirnim zakonom o srednjem stručnom obrazovanju i obuci te kreiranju tripartitnih i savjetodavnih vijeća koja će omogućiti veći stepen usklađenosti nastavnih planova sa potrebama tržišta rada gdje je i Posavski kanton preduzeo neohodne intervencije i uskladio svoj zakon.

Mora se pak konstatovati da generalno implementacija propisa u BiH je problematična i da pored intervencija u promjeni zakona, dužna pažnja i dodatni napor treba da se usmjeri ka primjeni. U protivnom, hiperprodukcija profila koji će nakon završetka obrazovanja završavati na evidencijama čini investicije u sistem obrazovanja preskupim i neučinkovitim i krajnje neopravdanim. U Posavini koncept cjeloživotnog učenja te obrazovanja odraslih nije zaživio uprkos evidentnoj potrebi. Posavski kanton se usaglasio sa Okvirnim zakonom iz oblasti srednjeg obrazovanja ali za sad nema namjeru donositi propise iz oblasti obrazovanja odraslih što je donekle i razumljivo s obzirom na stanje u kantonu. Sa druge strane, reforma seta zakona iz oblasti obrazovanja u BD BIH nije zaživjela uprkos postojanju nacrtu jer postoji evidentno pomanjkanje shvatanja značenja ove vrste reformi gdje se propušta prilika da BD BiH sprovede opsežnu reformu uvažavajući pun set nadležnosti koje ima za ovu oblast i da time bude agent promjene u regiji. Dodatna korist je i činjenica je da bi u mikro-regiji Posavine, razvoj sistema obrazovanja odraslih u BD BiH imao pozitivne efekte i na ostale mikro-cjeline zbog blizine te mogućnosti koje ta blizina pruža za saradnju i koordinaciju.

9.9. Programi za podsticanje privredne aktivnosti

Mobilnost radne snage u BiH je teško postići i prisutna je prevashodno u prvom sektoru tržišta rada s obzirom da su u drugom sektoru plate dosta manje i ne nude dovoljno podsticaja nezaposlenima da „idu za poslom“. Trenutno u BiH se ne radi dovoljno na kreiranju programa usmjerenih na korištenje potencijala za razvoj mikro, malih i srednjih preduzeća koja bi povukla nezaposlene posebno u drugi sektor tržišta rada gdje bi se uz sinergiju programa podsticaja za start-ups i seed-funding obezbijedio veći broj radnih mjesta za kreiranje proizvoda za široku potrošnju koja se trenutno uvoze. U prilog ovome ide i vrlo mali broj poslovnih inkubatora, neuređenost poslovnih zona, nedovoljan broj programa za start-upe te prateće lepeze podsticaja za dobre poslovne ideje kakve je npr. razvio projekat „Firma“⁹⁴ pod pokroviteljstvom USAID-a i Švedske agencije za razvoj (Sida) koji je drvnom, metaloprerađivačkom i sektoru turizma pomagao kroz pomoć za pristup finansijama, razvoj radne snage, usklađivanje sa zahtjevima EU, gender/mladi i uključenost te zeleni razvoj. Odsustvo sređenih poslovno-industrijskih zona te nedovoljno korištenje tzv. *green field* and *brown-field* investicija ali i javno-privatnog partnerstva, te otpor ka razvoju socijalnog preduzetništva skupno doprinosti letargičnosti prostora Posavine.

Dalje, kao „poljoprivredni kraj“, veliki broj registrovanih poljoprivrednih gazdinstava nije dovoljno stimulisan da registruje proizvodnju u Posavini što ih dovodi na evidencije JSZ. Primjer programa usmjerenog na porodičnu proizvodnju se može naći u Hrvatskoj gdje se mali poljoprivredni proizvođači takođe ohrabruju i kroz podsticaje namijenjene za razvoj

⁹⁴ Više o projektu “FIRMA“ na: <http://www.firmaproject.ba/ba/>

poljoprivrede ali i programe za podsticanje zapošljavanja. Jedna važna konstatacija odnosi se na institucionalizaciju dobrih praksi pojedinih intervencija EU, USAID-a te ostalih donatora. Primjer za takav pristup je i projekat „FARMA“⁹⁵ gdje se kroz „...projekat razvoja tržišne poljoprivrede kojeg zajednički finansiraju Američka agencija za međunarodni razvoj (USAID) i Švedska agencija za međunarodni razvoj (Sida) pomaže BiH da ojača svoju privredu i da se pripremi za pridruživanje EU putem pomoći koja poboljšava konkurentnost bh. poljoprivrednih proizvođača i preduzeća. „FARMA“ djeluje u tri poljoprivredna sektora: mljekarstvo, voće i povrće, te sektor ljekovitog i aromatičnog bilja i meda. Projekat podržava aktivnosti koje će povećati ekološki održivu proizvodnju i preradu, uključujući proizvodnju poljoprivrednih i prehrambenih proizvoda s dodanom vrijednošću, uz povećanje domaće prodaje i izvoza. USAID/Sida „FARMA“ također radi s BiH institucijama s ciljem da im pomogne u savladavanju ograničenja za izvoz proizvoda biljnog i životinjskog porijekla u EU.“. Projekat je koncipiran tako da doprinese ekonomskom rastu i ujedno smanjenju ruralnog siromaštva. Jedan od dobrih primjera je projekat „GOLD“ takođe finansiran od strane USAID i Švedske agencije za međunarodni razvoj (Sida) je u toku 2014. godine na području BD BiH u saradnji sa Vladom BD BiH te ZZZ BDBiH omogućio obuku a zatim i samozapošljavanje za 30 novih lica za iznos od 410,000 KM⁹⁶.

9.10. Težina situacije na tržištu rada u regiji Posavine

Tokom analize situacije u regiji Posavine pregledani su i rezultati anketa koji takođe potvrđuju da je stanje u pogledu potreba tržišta rada zabrinjavajuće i da je prisutno zasićenje odnosno da radnih mjesta skoro da i nema. S obzirom na moratorium u zapošljavanju u javnoj upravi, broj oglasa u Posavini je ograničen odnosno skoro nepostojeći jer prema podacima, koji su posljednji put provjereni i u ovom dokumentu ažurirani 11.2.2015., ukupan broj oglašanih radnih mjesta na stranicama ZZRS je 102, na stranicama FZZZ je 2, na stranici Službe za upošljavanje Posavskog kantona 0 i isto tako na stranicama ZZZ BDBiH koji je takođe oglasio 0 konkursa. Ukupan broj registrovanih nezaposlenih u regiji Posavine je u 2013. bio 20,833 lica. S obzirom da je zimski period i da tek treba da započne građevinska sezona, evidentno je da tržište rada povremeno apsorbuje određena lica na radne angažmane koji su po prirodi sezonski i nerijetko van legalnih tokova odnosno „na crno“. Iako se inspekcije rada svesrdno trude, apsolutno nije moguće očekivati da će se stanje popraviti ako izostanu intervencije u pogledu radnog zakonodavstva te pojačane koordinacije svih nadležnih aktera vlade, JSZ, inspekcija i poreske uprave, centara za socijalni rad ali i građana.

Uz ove pretpostavke važno je napomenuti da je motivacija samih radnika važna te da se detaljnije mora ispitati način na koji će se pristupiti edukaciji nezaposlenih u pogledu šta rad „na crno“ znači dugoročno uvažavajući činjenicu da je veliki broj ljudi koji prihvata takav rad angažovan povremeno i privremeno posebno kada se radi o grupi 45+ dok mlađa populacija najčešće prihvata da radi sezonske poslove na građevini i u ugostiteljstvu. Pregledom statističkih podataka i informacija iz dijela koji se odnosi na situacionu analizu zatim dio koji daje makro sliku situacije u pogledu reformi usmjerenih na rast i zapošljavanje može se zaključiti da se u regiji Posavine prepliću sve vrste nezaposlenosti i stagnacijska i konjunkturalna

⁹⁵ Više o projektu „FARMA“ na: <http://www.bosniafarma.ba/>

⁹⁶ Podatak dobijen od Odjela za privredu, sport i kulturu, pododjela za privredni razvoj, Vlade Brčko distrikta BiH

odnosno da termin strukturalna nezaposlenost ne označava samo nepodudarnost između ponude i tražnje za radnicima u pogledu zanimanja nego i konjunkturalna koja uslijed izostanka ekspanzije privrede koji traje dugo poprima oblike stagnacijske nezaposlenosti. Ovo samo po sebi predstavlja problem jer bez lepeze komplementarnih programa i mjera, bilo koji napredak će izostati. Reforme koje su najavljene sa entitetskih nivoa će u velikom slučaju pomoći da se kreira povoljnije poslovno okruženje te rasterete JSZ ali zbog specifičnosti karakterističnih za ovaj prostor potrebno je napraviti plan za korake koji neće iskakati iz onoga što je izloženo u dokumentu o ekonomskim reformama a što se dodatno može preduzeti u regiji Posavine kako bi se povećali kapaciteti za zapošljavanje.

Veliki broj registrovanih nezaposlenih od kojih, prema anketama, određeni procenat onih koji su odgovorili na pitanje je na evidenciji zbog ostvarivanja nekog prava odnosno 28,43%. je na svjetlo izveo ono što bi se u ekonomskoj teoriji nazvala prikrivena nezaposlenost. Pored „rada na crno“ ankete ukazuju na zasićenost tržišta rada dok pogled na statistike o broju nezaposlenih te fluktuacijama indikuje da programi zapošljavanja u najvećem procentu imaju efekat „vrteške“ odnosno što se može potkrijepiti iz konstantnog priliva novoregistrovanih na evidencijama od kojih dio otpada na one koji su završili redovno školovanje, radnike koji uslijed recesije ili stečaja ostaju bez posla ali i one koji se „vraćaju“ nakon što isteknu ugovorne obaveze poslodavaca koji koriste podsticaje za zapošljavanje, bilo da se radi o posebnim kategorijama ili pripravnici.

Mjere kojima se subvencionira zapošljavanje gdje se subvencioniranjem dijela bruto plata odnosno doprinosa nastoji kreirati tražnja srednjeročno imaju ograničen efekat dok dugoročno nikakav ako se radi o firmama koje normalno, u izostanku takvih programa, ne bi vršile novo zapošljavanje. Motivacija za finansiranje takvih programa koji imaju socijalno-osjetljivu dimenziju je argument za njihov nastavak ali i argument za reformu u pogledu diverzifikacije vrsta mjera odnosno programa koji bi bili prilagođeni stvarnom stanju.

Sa druge strane, poslodavci koji su relativno stabilniji, smatraju da mjere za podsticanje zapošljavanja, iako dobrodošle imaju minoran efekat na njihovo poslovanje. Ovako posmatrano, ostavlja prostora da se postavi pitanje učinkovitosti, odnosno subvencioniranja zaposlenja onih koji bi teoretski svakako bili zaposleni čime se smanjuje dostupnost sredstava za teže upošljive kategorije te sprovođenje prijeko potrebnih aktivnih mjera usmjerenih na individualno savjetovanje nezaposlenih ali i obuke za šta su poslodavci ali i nezaposleni izrazili veliki interes a koje se ne rade u regiji Posavine.

Od anketiranih 10% ukupno nezaposlenih lica u Posavini čak je 33,3% izrazilo volju da u slučaju dugotrajne nezaposlenosti započne sopstveni posao dok bi se 24,3% prekvalifikovalo a 28,97% je spremno volontirati. Ovo indikuje i pomanjkanje osnovne svijesti o pojmu dugoročne nezaposlenosti te da je potrebna kontinuirana komunikacija i trijaža nezaposlenih kako bi se dobili upotrebljivi i pouzdani podaci koji bi se koristili za planiranje mjera. Nažalost, i sa obukom za preduzetništvo, sredstva za start-up preduzeća nisu značajan dio lepeze komplementarnih programa koji se sprovode a i kada jesu, sredstva su krajnje ograničena i nedovoljna. Za mikro preduzeća, šema programa usmjerenih na razvoj poslovanja u kombinaciji sa drugim mjerama kao što su pristupi povoljnom finansiranju ili „seed“ odnosno početni kapital te pristup bolje opremljenim poslovnim inkubatorima bi mogli da imaju efekta. Svjesno kreiranje lanaca vrijednosti i klasterizacija u područjima kao što je

regija Posavine bi mogli imati efekta s obzirom da se radi o relativno malom i kompaktnom prostoru sa mnogo sličnosti u pogledu prepreka ali i komparativnih prednosti te potencijala. Izdvojeni, skupi programi zapošljavanja nisu u dovoljnoj mjeri diverzifikovani i nisu uvezani, a do neke mjere ni komplementarni sa programima podsticaja za privredni razvoj te ukupan efekat smanjenja broja nezaposlenih izostaje.

Stagnacijska nezaposlenost posebno je prisutna kod PK, KV i VK pa i SSS kategorija što ukazuje na nizak nivo programa učinkovitosti mjera za podsticanje preduzetništva te pomanjkanje preduzetničkog duha. Iz ove konstatacije slijedi konstatacija da kako država ekonomski i tehnološki napreduje te kako se razvija sistem obrazovanja, tako raste i tražnja za profilima koji su u situaciji u kojoj je regija Posavine skoro neupošljivi pa odgovor ne treba tražiti u programima zapošljavanja nego u programima za podsticanje ekonomskog rasta i razvoja ali i intenziviranju uvođenja cjeloživotnog učenja te promjene načina donošenja upisne politike.

Sistem obrazovanja u situaciji kada BiH imausvojen kvalifikacijski okvir usklađen sa EU još od 2011. godine i gdje treba intenzivno da radi na izgradnji institucionalnih i drugih pretpostavki za izvršenje kvalifikacijskog okvira koji treba da pomogne pri kreiranju konkurentne ekonomije te omogući prihvatanje evropskog sistema vrijednosti i pogleda na obrazovanje, napredak je usporen i otežan s obzirom da je Vijeće ministara tek 2013. donijelo „Odluku o imenovanju komisije za izradu kvalifikacijskog okvira u BiH“⁹⁷ a onda tek u aprilu 2015. godine donijelo Odluku o usvajanju "Akcionog plana za izradu i provođenje kvalifikacijskog okvira u Bosni i Hercegovini za period 2014.-2020."⁹⁸. U situaciji gdje upisnu politiku kreiraju Ministarstva obrazovanja i obrazovne institucije, gdje kvalifikacijski okvir u BiH još nije razvijen, upisna politika ne uspijeva da bolje poveže promjene i potrebe tržišta rada sa obrazovnim programima u BiH jer se često ne vodi računa o predviđanjima kretanja na tržištu rada te se svake godine ponavlja scenario. U konačnici, trenutni način postupanjane može prikupiti ni apsorbovati sve potrebne informacije niti nadležni mogu adekvatno djelovati i u analize unijeti sve specifičnosti koje bi reflektovale promjene i potrebe kada nema kvalifikacijskog okvira u BiH a ni kontinuiranog protoka informacija što se najadekvatnije vidi iz statistika odnosno da se svake godine dešava novi priliv mladih sa SSS koji imaju ista zanimanja i kvalifikacije kao i oni koji su 9+ godina na evidencijama JSZ. Profesionalno savjetovanje koje obavljaju zavodi i službe u saradnji sa školama treba da bude bazirano na pokazateljima o kretanjima na tržištu rada paralelno sa upisnom politikom koja će strateški usmjeriti mlade pri izboru zanimanja i prevashodno periodično i kontinuirano. Aktivan rad sa učenicima ali i roditeljima, treba podstaći kako bi se destigmatizirala određena zanimanja za kojima postoji ili bi mogla postojati potražnja a koja se trenutno smatraju nedovoljno „privlačnim“.

Sa druge strane karijerno savjetovanje u Posavini na skoro nepostojećem nivou uslijed velikog broja nezaposlenih, malih kapaciteta JSZ te opterećenja izazvanih sprovođenjem administrativnih poslova i pasivnih mjera. Isto važi i za trijažu koja se ne radi redovno niti je u datim okolnostima moguće očekivati od zavoda da za svakog nezaposlenog kreiraju individualne planove za zaposlenje ali i povećanje vještina i kompetencija bilo kroz obuke ili

⁹⁷ <http://sllist.ba/glasnik/2013/broj9/broj009.pdf>

⁹⁸ „Službeni glasnik BiH“ broj: 28/15

programe prekvalifikacije i dokvalifikacije. Pomaka ima zahvaljujući projektima kao što su „CISO“ i „Klubovi za traženje posla“ ali kao što je već primijećeno, postoji prostor za dalje unaprjeđenje u regiji Posavine posebno na intenziviranju aktivnosti i dužne pažnje za dosezanje svih nezaposlenih posebno onih koji pripadaju teže upošljivim kategorijama. Svaka dobra praksa, ako nema kontinuitet se vremenom gubi i čak i stvorena vrijednost devalvira do ništavnosti. U regiji Posavine, ako se hitno ne sprovede reforma usluga koje se pružaju, dobre prakse stečene kroz „CISO“ i slične intervencije će se izgubiti ako već i nisu.

Paradigma u društvu oko uloge JSZ je takva da ostali sektori, pa i sami nezaposleni, smatraju da je uloga zavoda/službi da im nađe ili kreira posao. Ovo samo po sebi ostavlja JSZ da se bore sa armijom nezaposlenih te uslijed opterećenja administrativne prirode, začuđujuće je kako postižu ikakve efekte pa i kratkoročno. Posebno je zabrinjavajuće što zbog nepostojanja koordinacije javnih politika, zapošljavanje se od strane donosioca odluka takođe posmatra kao obaveza JSZ dok se podsticanje privrede smatra ulogom izvršnih vlasti i procesa konsultacija svih aktera nema u zadovoljavajućem obliku. Donosioci odluka, predstavnici vlasti, Socijalno-ekonomska vijeća, savjeti škola su akteri koji treba zajednički da razmatraju lepezu programa i osiguraju komplementarnost. Sa druge strane, primijetan otpor prema reformi obrazovanja i uvođenju cjeloživotnog učenja je evidentan koji zajedno sa problemima oko kreiranja upisne politike kreira vrlo nezavidnu situaciju i nastavak produkcije teško upošljivih. U situaciji ograničenih ulaganja u srednje-stručno obrazovanje te iskazane probleme oko obavljanja praktične nastave, sasvim je opravdano konstatovati da se nastavak reformi sistema obrazovanja takođe nameće kao imperativ. Obrazovanje koje se sprovodi, posebno kada je u pitanju srednje-stručno obrazovanje proizvodi profile kojima fale osnovne vještine i kompetencije što su poslodavci istakli kao problem i dualni sistem obrazovanja nije u potpunosti zaživio iako za njega ne postoje prepreke čak i kada se primjenjuje modularna nastava. Smanjena ulaganja u obrazovanje, posebno stručno usavršavanje kroz praktičnu obuku, doprinosti porizvodnji profila zanimanja koja nemaju adekvatna znanja i vještine ne samo iz ugla poslodavca nego i određenog broja učenika pa i kada se pojavi tražnja teško dolaze do zaposlenja. Iako JSZ u Posavini ne vode statistike o NEEP odnosno o mladima koji nisu na školovanju, obuci niti zaposleni, podaci sa evidencija o broju mladih opravdavaju prethodno iznesene konstatacije.

U regiji Posavine, postoji neujednačenost po pitanju kapaciteta JSZ posebno u pogledu finansiranja aktivnih mjera npr. obuka, prekvalifikacija, dokvalifikacija te programa zapošljavanja. Samim tim potrebna je dublja analiza izostanka efekata podsticajnih mjera u BD BiH s obzirom na široku i finansijski značajnu lepezu programa podsticaja za privredu i zapošljavanje. S obzirom na broj stanovnika te izdvajanja u Posavskom kantonu te aktivnosti rubnim opštinama RS koje su u Posavini, čini se da su efekti lepeze raznih programa u BD BiH još više upitni u odnosu na izdvajanja. U dodatku, nepostojanje svijesti o socijalnom preduzetništvu te nepostojanje adekvatnog zakonskog okvira sprečava kreiranje programa za zapošljavanje lica sa posebnim potrebama te ostalih teško upošljivih kategorija. Programi javnih radova se ne koriste u dovoljnoj mjeri i ne podstiču adekvatno. Iako oni nemaju dugoročnu korist, ipak u smislu aktivacije određenih kategorija postaju vrijedni razmatranja. Ne postoje programi kreirani da podstaknu uvođenje sezonskih radnika u legalne tokove što je posebno važno kod npr. građevinskog sektora. Neuređenost situacije po pitanju poljoprivrednih gazdinstava doprinosi povećanom broju registrovanih nezaposlenih koji se bave nekim oblikom poljoprivredne proizvodnje i nemaju nikakav podsticaj da se registruju.

Informatička neuvezanost praćenja podsticaja u poljoprivredi nasuprot onima koji se vode na evidencijama otežava analizu ove grupacije. U tom pogledu, nesaglediva je i šteta nepostojanja strateškog plana za uvođenje lanaca vrijednosti posebno u poljoprivredi imajući u vidu da je regija Posavine tradicionalno i poljoprivredni kraj te da strategije razvoja mikro-cjelina u ovom području upravo poljoprivredu izdvajaju kao jednu od razvojnih mogućnosti gdje bi posticanje razvoja malih poljoprivrednih gazdinstava i njihova registraciju kao poslovnih subjekata sa evidencija skinula značajan broj lica.

Fenomen područja koja su „preduzetnički hendikepirana“ se koristi ovde pejorativno da opiše razlike između područja u BiH gdje preduzetništvo i obrtništvo razvijaju nasuprot krajevima gdje su nezaposlena lica letargična, nemotivisana i čak i sa podrškom ne uspijevaju da se samozaposle. To se može posmatrati posebno u regiji Posavine gdje je u predratno vrijeme stanovništvo mahom bilo zaposleno u konglomeratima prerađivačke, tekstilne i ostale industrije. Preduzetnički duh nije nikad zaživio što ide u prilog teoriji da se preduzetništvo mora uvesti u sistem obrazovanja i kao takav podsticati kroz sve strateške dokumente. U međuvremenu potreban je značajan zahvat na promijeni svijesti nezaposlenih ali prevashodno donosioca odluka jer po anketama se vidi da i poslodavci ali i nezaposleni za situaciju podjednako krive strukture vlasti. Iako je to stvar percepcije, svi ostali pokazatelji ukazuju na tačnost konstatacije da i donosioci odluka nerijetko čine propuste u pogledu osiguranja dovoljnog stepena koordinacije u kreiranju javnih politika kako bi iste bile adekvatne i samim tim i sprovodive.

Ove okolnosti utiču značajno i na mobilnost radne snage u regiji Posavine. Zakonski ne postoje prepreke za potpuno i slobodno kretanje radnika unutar regije. Iz razgovora sa nadležnim akterima, kao problem je identifikovan nedostatak tražnje na tržištu rada, dok se sporadične potrebe zadovoljavaju mahom unutar mikro-cjelina Posavine, posebno kada je u pitanju drugi sektor tržišta rada, gdje su poslovi sa nižim stepenom kvalifikacija, niže i zarade te samim tim nezaposlenim licima ne predstavljaju adekvatan motivator. S obzirom da ne postoje zakonske prepreke, mobilnost radne snage, pravno gledano, je neupitna. Ista je prisutna posebno kada se radi o određenim poslovima u javnom sektoru ili preduzećima iz sfere uslužnih djelatnosti, bankarstva, trgovine ili prerađivačke industrije ali opet, najviše, u prvom sektoru tržišta rada, dakle na poslovima sa višim stepenom obrazovanja te većim zaradama kao motivatoru za mobilnost. Mobilnost radne snage unutar regije se dešava i kod većih građevinskih zahvata kojih nažalost nema dovoljno. Situacija u pogledu mobilnosti radne snage, kada su u pitanju programi za podsticanje zapošljavanja, je nešto drugačija. Programi za podsticanje zapošljavanja koje sprovode JSZ su geografski i teritorijalno modelirani odnosno uslovljeni gdje poslodavci iz cijele BiH mogu aplicirati na programe za podsticanje zapošljavanja bilo koje JSZ ali su u obavezi uzeti lica sa evidencija date JSZ što se često dešava kada npr. u mikro-cjelinama otvaraju podružnice. Ovo, samo po sebi, indikuje da programi kao takvi ne doprinose povećanoj mobilnosti radne i predstavljaju svojevrsnu barijeru. U situaciji kada u regiji Posavine, odnosno u posmatranim mikro-cjelinama, ne postoje privatne agencije za posredovanje pri zapošljavanju, potrebno je detaljnije sagledati i pravni okvir koji bi omogućio osnivanje istih ukoliko se za to pokaže interes. U BD BiH postoji tzv. „Zadruga“ koja se, uslovno rečeno, bavi posredovanjem pri zapošljavanju ali njen rad se svodi na servisiranje privremenih i povremenih potreba za radnicima, posebno kada su fizički poslovi u pitanju i radnici se angažuju na nekoliko dana, isplaćuju u gotovini i sa njima se ne zaključuju ugovori. To je ostatak tzv. „omladinske zadruge“ i u BD BiH postoji potreba

da se funkcionisanje ovakih agencija reguliše. Sve ovo ukazuje na realnu potrebu daljeg uređenja zakonskog okvira u regiji Posavine kako bi se zaštitila prava radnika ali i omogućio rad i funkcionisanje privatnih agencija za posredovanje pri zapošljavanju po ugledu na dobre prakse u EU.

Kreiranje politika i programa, ma kako skromnih treba da bude vođeno sagledavanjem svih statistika. Samo spoljnotrgovinski deficit u regiji Posavine ukazuje na moguće pravce djelovanja u pravcu podsticanja privrednih aktivnosti usmjerenih na „smanjenja uvoza“ ali za tako nešto je potrebno da kreatori politika promijene paradigmu i da na jedan inovativan način, u skladu sa mogućnostima, krenu da repliciraju dobre prakse kojih u okruženju ima, uz participaciju svih aktera od socijalno-ekonomskih vijeća, privrednih komora i udruženja poslodavaca te nevladinog sektora i obrazovnih institucija. Dodatno, trošenje javnih sredstava bez adekvatne evaluacije i prilagodbe javnih politika usmjerenih na rast i zapošljavanje opravdava konstatacije da se na taj način izbjegava suočenje sa stvarnošću, pomanjkanje svijesti i donekle znanja donosioca odluka, slaba horizontalna a i vertikalna koordinacija pa u konačnici i „kupovina socijalnog mira“. Čak i na manjoj skali, pilotiranje politika i programa odnosno mjera koje bi se posmatrale i evaluirale dale bi empirijske podatke dovoljne da informišu i samim tim i motivišu donosioca odluka da promijene način rada. Analize pozitivnih praksi koje su „produkti“ donatorskih intervencija govore u prilog tome da prostora za poboljšanja ima te se mora poraditi na održivosti ali i multiplikaciji i prevashodno institucionalizaciji gdje je najbolji primjer „YEP“⁹⁹ i „YERP“¹⁰⁰ čiji se efekti u regiji Posavine polako gube i skoro da više i ne postoje.

ZAKLJUČCI

Tokom analize ustanovljeno je slijedeće:

Bilo bi dobro da se zaključci svrstaju u kategorije i stave podnaslovi. Ovakve je tesko pratiti sta sve pise u tekstu

- Organizaciono okruženje
- Finansijski resursi
- Ljudski resursi
- Pružanje usluga
- Aktivna politika zapošljavanja
- Saradnja i koordinacija
- Informatizacija
- Obuhvat tržišta
- Ostali faktori

Organizaciono okruženje

- JSZ su službe od posebnog interesa, relativno i u teoriji autonomne u svom radu, i u skladu sa opštim vodiljama, mogu predlagati politike i mjere gdje, u Posavskom kantonu, nadležno ministarstvo rada ima vodeću ulogu po pitanju kreiranja politika ali

⁹⁹ <http://yep.ba/>

¹⁰⁰ <http://www.abc.ba/firma/10559/ciso>

se kroz jaču saradnju i koordinaciju mogu razvijati politike i na inicijativu JSZ. U BD BiH nema ministarstva za rad pa je saradnja jača sa Vladom ali i Odjelom za privredni razvoj, sport i kulturu i skoro minimalna sa SEV. Dok nije izvjesno da se strategije mogu samostalno kreirati, mogu se inicirati ili izraditi prednacrti te kroz nadležna ministarstva stavljati u dalje procedure. Važno je napomenuti, da je već konstatovano da u usporedbi sa praksama i zemljama Evrope, FZZZ je sličniji modelu Poljske, koji je decentralizovan, dok je ZZZRS sličniji centralizovanom modelu Francuske. Na nivou PK i BD BiH, u retrospektivi i osvrtom na stanje ali i prošle događaje, ne može se govoriti o specifičnim modelima funkcionisanja niti se može ustanoviti apsolutna samostalnost u upravljanju i kreiranju politika, mjera i programa, iz velikog broja razloga jer se posebno za donošenje politika, odnosno strategija, ipak „čeka“ na Vladu i nadležna ministarstva pa je akcenat na koordinaciji tim imperativ. Sasvim je izvjesno da, za razliku od nekih zemalja EU, JSZ nemaju vodeću ulogu u koordinaciji i stimulaciji aktera tržišta rada da sarađuju i inoviraju. U regiji Posavine, JSZ su marginalizovane i teško imaju ravnopravan tretman kao jedna od institucija koja treba da učestvuje u kreiranju politika i programa i redovno i aktivno učestvuje u socijalnom dijalogu. U BD BiH, gdje nema odjeljenja koje je nadležno za rad i zapošljavanje, tim je više potrebno uključiti zavod u rad SEV BD BiH. Situacija u pogledu OCD je slična gdje, u nedostatku mehanizama pa i motivacije, nepostojanja socijalnog preduzetništva koje bi omogućilo jaču aktivaciju i obuhvat teže upošljivih kategorija, ograničava saradnju samo na projekte koje finansira npr. EU, dok se sa poslodavcima saradnja svodi samo na programe za podsticanje zapošljavanja i trenutno nema intencija za proširenjem lepeze usluga.

- Sa predlozima izmjena zakonodavstva koje imaju za cilj rasterećenje JSZ kako bi se ojačala funkcija servisiranja klijenata se slaže većina onih koji su učestvovali u projektu „Posavina za cheloživotno učenje“ kao partneri ili ciljne grupe odnosno krajnji korisnici uključujući i potrebu modernizacije zakona u radu

Finansijski resursi i strateško planiranje

- JSZ se finansiraju primarno vlastitim direktnim prihodima ali se oslanjaju i na grantove budžeta za finansiranje programa za podsticanje zapošljavanja. U slučaju obuka, iste se u ZZZ BDBiH finansiraju ali nedovoljno dok bi za veće poduhvate, bila potrebna podrška. U PK obuke se ne sprovode. Broj izvršilaca u ZZZ BDBiH, koji rade sa nezaposlenima je 4 +2 odnosno 40% i to kada je savjetodavna funkcija skoro nepostojeća. U JSZ PK je situacija slična pa se može utvrditi primarna potreba za reorganizacijom. Obuke koje su do sad rađene u BD BiH , rađene su po osnovu anketiranja preferencija nezaposlenih i ne postoji plan niti procjena potreba za obukama. Kapaciteti u PK ne postoje uslijed finansijskih ograničenja dok bi se u ZZZ BDBiH obuka morala u većem dijelu osloniti na grant budžeta.
- Investicijsko održavanje ali i kapitalna ulaganja manjeg obima se uz dobro i striktno finansijsko upravljanje mogu realizovati dok bi se za veća kapitalna ulaganja kao što je informacioni sistem u ZZZ BDBiH, uvezivanje sa komplementarnim službama i institucijama, morao tražiti grant budžeta i isto važi i za službu Posavskog kantona (koji će informacioni sistem dobiti posredstvom FZZZ). Za svaki veći program ili mjeru, apsolutno je potrebno osigurati budžetsku podršku dok bi se satrateškim dokumentom razvoja JSZ identifikovala prioritetna područja u smislu kapaciteta a strategijom za zapošljavanje datih administrativnih jedinica, identifikovala vrsta

programa i mjera te potrebni iznosi. U protivnom, ne očekuje se značajnija promjena u odnosu na trenutni sistem finansiranja.

Ljudski resursi

- Sa limitiranim podacima nezahvalno je tvrditi da su određena mjesta nedovoljno opterećena ili pak preopterećena jer ne postoje propisani indikatori niti statistike za sve usluge koje se pružaju. Stoga je potrebno uraditi procjenu trenutne opterećenosti, paralelno sa inventurom radnih procesa, kako bi se svi budući predlozi za reorganizaciju, uslijed jačanja savjetodavne funkcije odnosno direktnog rada sa klijentima, uradili na troškovno efikasan ali i efektivan način koji neće podrivati kvalitet niti umanjivati kapacitet institucije. Evidentno je već sada da u ZZZ BDBiH fali bar 3 izvršioca ali takva procjena treba da se potkrijepi i pomenutim analizama.
- Interno se prave procjene ali ne i stvarne evaluacije kvaliteta i efektivnosti usluga koje se pružaju.

Usluge prema klijentima

- Većina nezaposlenih je upoznata sa osnovnim uslugama JSZ ali jao u očekivanjima i jeste prisutan zbog pogrešne percepcije same uloge JSZ dok druga grupa klijenata, tj. poslodavci saradnju sa JZS intenziviraju samo u slučaju potrebe oglašavanja radnih mjesta ili učešća u programima za podsticanje zapošljavanja. Kontinuirana komunikacija ne postoji. Sporadična je i obavlja se najčešće telefonom dok se zaprimanje konkursa vrši na svaki način, čak i faksom. Za poslodavce koji iskazu želju JSZ mogu raditi inicijalnu predselekciju, ali se u praksi to rijetko dešava uslijed nezainteresovanosti samih poslodavaca. Dakle, usluge koje se pružaju su limitirane i svode se na pružanje informacija o programima za podsticanje zapošljavanja te objavu zaprimljenih oglasa.
- Segmentacija poslodavaca se radi najčešće po veličini i vrsti odnosno djelatnosti ali ne utiče na planiranje i posljedica je saradnje na programima za podsticanje zapošljavanja.
- Usluge prema nezaposlenima su mahom iz lepeze pasivnih mjera uz izuzetke sprovedbe programa za podsticanje zapošljavanja.
- Informacije o dostupnim oglasima su, u skladu sa zakonom, dostupne svim licima pa i onima koji traže promjenu zaposlenja ali ne postoje posebno uvedeni načini komunikacije niti saradnje.

Programi za podsticanje zapošljavanja i ostale mjere APZ

- Karijerna orijentacija se ne radi dok bi profesionalno savjetovanje trebalo ojačati. U ZZZ BDBiH se potroši oko 30 radnih sati godišnje na ovu funkciju.
- Programi za podsticanje zapošljavanja se finansiraju, ali uz pomoć grantova Vlade BD BiH dok u PK se kreiraju i finansiraju sredstvima FZZZ, jer grantova od Vlade PK nema što uključuje i pripravnike i mjere za teško upošljive kategorije i mlade kao i sredstva za samozapošljavanje. Javni radovi se ne sprovode ni u PK ni u BD BiH.
- Prekvalifikacije se rade samo za poznatog poslodavca kao npr. ZZZ BDBiH planira da za poznatog poslodavca sufinansira, u iznosu od 85%, cijenu prekvalifikacije 10 varioca gdje je poslodavac odgovoran za obuku i sertifikiranje kod ovlaštene institucije.

- Strateški plan niti procjena potreba za obukama ne postoji, i kao u slučaju programa za podsticanje zapošljavanja, i kada se rade obuke, nema monitoringa niti evaluacije ishoda niti stvarnog praćenja kvaliteta.
- Outsourcing se ne radi, odnosno niti jedan program ne postoji koji je *ustupljen* trećim stranama kao npr. privatnim agencijama za posredovanje pri zapošljavanju, javni radovi u okviru socijalnog preduzetništva i sl.

Saradnja sa partnerima i klijentima

- Sa obrazovnim institucijama postoji veoma nizak stepen saradnje koja se intenzivira kada se implementiraju projekti koje su inicirale OCD kao npr. projekat koji implementira OC „Vermont“ a koji je okupio poslodavace, mlade, JSZ i obrazovne institucije i finansiran je od strane EU.
- Formalno se ne radi anketiranje nezaposlenih lica i podaci koji se objavljuju standardno i prikupljaju za potrebe evidencija su nedovoljni za planiranje i analizu tržišta rada za šta je potrebno modernizovati radne procese i optimizirati kroz informatizaciju. Ovo je posebno potrebno za izradu internih statističkih analiza o tome po kom osnovu lica ulaze i izlaze sa evidencija kako bi se pratili trendovi na tržištu rada te učinkovitost mjera i programa APZ.
- Ne radi se prikupljanje povratnih informacija od poslodavaca o „kvalitetu“ radne snage koja se kanališe kroz programe za podsticanje zapošljavanja kako bi se povratne informacije pretočile u konkretne prijedloge za dodatnim obukama, dodatnim savjetovanjem i sl.
- Jasna je potreba za više saradnje između JSZ sa komplemetarnim akterima ali i unutar regije te jačanje kapaciteta za iniciranje zajedničkih projekata, koji su, po pokazateljima, značajno i u kratko vrijeme, pomogli u izgradnji kapaciteta JSZ u drugim dijelovima BiH a koji bi potencijalno mogli biti podržani i od strane donatora
- Socijalni partneri su zastupljeni ali postoje oprečni pogledi na doprinos istih sa jedne strane te ispunjenje zahtjeva svih socijalnih partnera sa druge. Radom na jačanju koordinacije i saradnje sa vladama, nadležnim ministarstvima i odjelima te uspostavom SEV u PK i jačanjem SEV u BD BiH gdje bi se kontinuirano učešće JSZ osiguralo, bi zasigurno doprinijelo kreiranju boljih rješenja kako u pogledu politika tako i onih programa i mjera koje su u isključivoj nadležnosti JSZ. Na taj način izbjeglo bi se i moguće preklapanje.

Nivo informatizacije

- Webstranice treba osvježiti jer iako pružaju određene informacije gdje npr. u PK kantonu su nezaposlenima dostupni i savjeti dok poslodavci mogu pregledati evidenciju, ipak treba da pretrpe modernizaciju posebno u slučaju ZZZ BDBiH gdje je potrebno redizajnirati a zatim redovno ažurirati webstranice i olakšati korišćenje određenih funkcija.
- Informatizacija i optimizacija radnih procesa, izgradnja sistema i kreiranje softvera je neophodno ali i obučavanje osoblja da koristi nove aplikacije kao i kreiranje veza sa zavodom za zdravstveno osiguranje, PIO/MIO i poreskom upravom, inspekcijama i sl.
- Telefonske usluge, sms obavještenja se ne koriste niti se u dovoljnoj mjeri koriste društvene mreže kao što je slučaj u Francuskoj odnosno Belgiji. Gašenjem „CISO“ funkcija, informisanje putem portala i društvenih mreža je u potpunosti prekinuto što je loše jer je to lak način za obavještanje velikog broja lica, posebno onih koji su

informatički aktivni, kao što su mladi. Najčešća obavještenja su klasičnim načinima, putem medijskih saopštenja i na oficijelnim webstranicama ali i oglasnim tablama.

Obuhvat tržišta

- U datom momentu nemoguće je utvrditi koliki je obuhvat tržišta jer JSZ nemaju praksu posmatranja svih poslovnih subjekata niti imaju sve informacije odnosno statistike o objavljenim oglasima.

...i ostali faktori kao

Planiranje, izvještavanje i mjerenje ishoda

- Odsustvo strateškog planiranja je razlog što se planiranje vrši samo na godišnjem nivou i nastoji se obuhvatiti skoro svaka kategorija, bar na jedan određen način, ali bez jasnih indikacija koliki procenat nezaposlenih je tretiran i na koji način i u skladu sa kojim ciljem.
- Jasni ciljevi ni indikatori nisu uspostavljeni kao npr. smanjenje stope nezaposlenosti, povećanje stope zaposlenost, osiguranje efikasnog zadovoljenja tražnje za radnom snagom te posebni ciljevi kao što su posebna pažnja posvećena ranjivim grupakama kao što je to u Poljskoj, Velikoj Britaniji, razvoj ili jačanje aktivne politike tržišta rada kao u Velikoj Britaniji ili uvođenje stručnog osposobljavanja kao u Španiji. Ciljevi se postavljaju na godišnjem nivou i nisu naslonjeni niti na jedan strateški dokument.
- Trenutno JSZ ne mjere ishode i u svom godišnjem raportiranju mjere aktivnosti/procese dok se kvalitativni indikatori postavljaju samo za broj onih koji se planiraju obuhvatiti određenim programom zapošljavanja. ZZZ BDBiH je započeo mjeriti ishode odnosno posmatrati koliko lica ostane u radnom odnosu po završetku ugovornih obaveza poslodavaca koji učestvuju u programima za podsticanje zapošljavanja ali su podaci zabrinjavajući. Nažalost, najveći broj lica se vrati na evidencije zbog slabosti privrede da ih apsorbuje trajno. Ipak koristi ima, u smislu aktivacije, mobilizacije međutim efekti u smislu povećanja stope zaposlenosti izostaju jer ove mjere nisu niti mogu kreirati stvarnu tražnju i iz tog razloga potrebna je jača koordinacija svih politika koje utiču na rast i zapošljavanje.

Kvalitet evidencija i analiza tržišta rada

- Evidencije koje se koriste služe adekvatno za trenutni način rada, ali za ojačanu savjetodavnu funkciju te pojačanu saradnju sa klijentima su nedostatne i treba da se proširi broj podataka koji se prikupljaju i obrađuju kako bi se omogućile adekvatne analize i praćenja sa jedne i monitoring, evaluacija i prilagodba sa druge strane. Očigledan primjer je prekid u kontinuitetu dostupnosti podataka koji su dostupni licima koje rade sa nezaposlenim u ZZZ BDBiH gdje su dostupni podaci koji se tiču samo perioda tokom kojeg je osoba na evidenciji, što znači da se brisanjem sa evidencije prekida konitnuitet i da ti podaci odlaze u tzv. „pasivu“ iz koje se mogu povući ali nisu dostupni u realnom vremenu. Ovo je posebno važno zbog potrebe rada i praćenja napretka lica koja su u različitim programima.
- Analiza tržišta rada sagledava šta je „višak“ ali ne predviđa trendove i fluktuacije na tržištu rada pa samim tim i profesionalna orjentacija, sem podataka kakvi oglasi se pojavljuju, što se prevodi u „tražena zanimanja“, nudi samo informacije o tome šta je na evidencijama. Analiza tržišta rada ne uključuje analizu profila, vještina i

kompetencija i sa potencijalno slabim udjelom na tržištu JSZ u regiji i te informacije su upitne.

Monitoring i evaluacija usluga prema klijentima

- Po pitanju obuka koje se rade na krajnje skromnom nivou, kao i prekvalifikacije i dokvalifikacije koje se skoro uopšte i ne rade, ne postoji monitoring kvaliteta obuka, isti se ostvaruje putem uvida u izdate sertifikate i ova uloga treba da se pojača. Saradnje sa pružaocima usluga nema jer se putem zakona o javnim nabavkama biraju pružaoci usluga te je kontinuiran monitoring potrebno uvesti ali i praćenje ishoda obuke. Usvajanje zakona o obrazovanju odraslih bi pomogao u smislu osiguranja kvaliteta formalnih i neformalnih obuka.
- Po pitanju pružanja usluga, nema adekvatnog monitoringa učinkovitosti. Kada se ukaže potreba, pravilnikom se glavni poslovni procesi regulišu kako bi se osigurao legalitet te potreban stepen kauzalnosti rješenja i odluka ali stvarnog monitoringa pružanja usluga po pitanju obuhvata, učinka, kvantiteta i kvaliteta nema niti su izrađeni osnovni vremenski parametri za osnovne postupke, sem ako nisu određeni zakonskim rokovima. Npr. ne postoji određeno vrijeme nakon koliko se radi prvi intervju po prijavi lica na evidenciju dok se zbog slabe i skoro nepostojeće savjetodavne uloge, individualni pristup ne radi. Također napredak lica koja su na evidenciji se ne prati, jer su aktivnosti uspostavljene kroz „CISO“ svedene na minimum što je ujedno posljedica i pomanjkanja osoblja ali i potrebe za reorganizacijom dok se uopšte ne mjeri zadovoljstvo klijenata.
- Statistike se ne vode o broju održanih sesija sa nezaposlenima niti se vode za ostale klijente za bilo koju vrstu usluga koje se pružaju. U redovnom izvještavanju prikazuju se određeni rezultati i to rezultati procesa i aktivnosti ali ne i ishodi, niti je uvedeno programsko budžetiranje.
- Nema adekvatnog monitoringa usluga koje se pružaju poslodavcima

Adekvatnost sistematizacije i organizacije radnih procesa

- Opterećenje uslijed izdavanja potvrda na tipskim obrascima nije zanemarljivo ako se na to dodaju opšti akti koji se izrađuju za potrebe upravljačkih struktura, izvještavanje, prijave na zdravstveno osiguranje i sl. gdje u ZZZ BDBiH 2 izvršioca potroše oko 40% radnog vremena na pasivne, dok 2 izvršioca, već sad, bez savjetodavne uloge, na aktivne mjere potroše 100% odnosno 40% radnog vremena.
- Opterećenja uslijed administriranja određenih procesa i izdavanja potvrda treba da se smanje ali JSZ moraju biti svjesne realne bojazni da bi prenos obaveze vođenja evidencija o pasivnim nezaposlenima otežalo doseg odnosno obuhvat najmarginalizovanijih među nezaposlenima, u slučaju da su „odustali“ od aktivnog traženja posla i samo zbog ostalih beneficija ostaju na evidencijama. Plan pristupa toj problematici tek treba da se razradi.
- Zbog slabe savjetodavne funkcije i evidentne potrebe za reorganizacijom, potrebno je identifikovati sve radne procese koji se trenutno rade, kako bi se uvođenjem novih, kao što je individualni rad sa nezaposlenima ili jača saradnja sa poslodavcima kroz direktne kontakte te anketiranje, izbjeglo preopterećenje na uštrb kvaliteta pruženih usluga. Sve nove funkcije i poslovni procesi se mogu posmatrati od strane upravljačkih organa i donijeti odluke da li je potrebno više izvršilaca ili dalja reorganizacija.

- Vremenski okvir djelovanja, raspored radnji ne postoji niti se vode statistike o tome koliko vremena je potrebno za procesuiranje papirologije za PIO/MIO, zdravstveno osiguranje, izdavanje radnih dozvola za strance, dokup staža, izdavanje potvrda, koliko vremena se priprema oglas koji se objavljuje, akti za sjednice UO, akti za direktora, redovni izvještaji, planovi te računovodstvene i opšte poslove.

Mladi i teško-upošljive kategorije

- Podaci o mladima koji nisu u sistemu obrazovanja, obuke niti zaposleni (eng: NEET) se ne vode posebno niti postoji naznaka mogućnosti za kreiranje mjera koje bi bile naslonjene na novi pristup rješavanju nezaposlenosti mladih u EU tzv. *Youth Guarantee*¹⁰¹.
- Trenutno, posebna pažnja se ne usmjerava na teško-upošljive kategorije i trijaža nezaposlenih se ne radi u kontinuitetu niti je proces formalizovan na bilo koji način a u nedostatku strateških dokumenata, obuhvat ovih kategorija APZ je na niskom nivou posebno kada je u pitanju savjetovanje, obuke, prekvalifikacija i dokvalifikacija.

Dakle, u regiji Posavine, može se rezimirati slijedeće:

Kapaciteti za zapošljavanje su krajnje ograničeni uslijed velikog broja nezasposlenih i velikih opterećenja koje predstavljaju administrativni poslovi te pasivne mjere. Razlike među zavodima, službama i biroima su evidentne. Dok ZZZ BDBiH ima relativno stabilnu finansijsku situaciju, u pogledu tehničke opremljenosti posebno informatizacije rada i procesa i prostora ima značajne probleme. Sa druge strane, finansijska situacija službe za upošljavanje Posavskog kantona ograničava provedbu bilo kakvih mjera obuke, prekvalifikacije i dokvalifikacije dok neriješena kadrovska pitanja postavljaju dodatno opterećenje i podrivaju efikasnost i efektivnost rada. Pored toga, informacioni sistem koji će biti značajan za cjelokupnu FBiH će doprinijeti adekvatnijem i lakšem vođenju evidencija unutar JSZ PK ali još nije funkcionalan. Biro u Šamcu, koji organizaciono pripada filijali Doboj nije dostatan da podmiri novu ulogu zavoda za zapošljavanje sa akcentom na savjetovanje i individualni pristup te se osiguranje mobilnosti savjetnika, kako je već viđeno, mora nastaviti primjenom kreativnih i troškovno-efikasnih rješenja u vremenu kada se racionalizacija potrošnje nameće kao prijeka potreba. Ostali aspekti poslovanja filijale zadovoljavaju sve ono što je zakonom propisano ali bi se pored rasterećenja zaposlenih, pažnja trebala usmjeriti takođe na jačanje funkcije posmatranja kretanja i na tržištu rada te jačanje saradnje posebno sa opštinama što važi i za Službu za upošljavanje PK ali i za ZZZ BDBiH.

U cjelokupnoj Posavini potrebno je ustrojiti sinergijsko djelovanje odnosno ojačati saradnju i koordinaciju svih komplementarnih aktera, unutar svake pod-cjeline i među cjelinama posebno kada je kreiranje javnih politika u pitanju a koje imaju uticaja na tržište rada.

Jačanje kompetencija zaposlenih u JSZ je potrebno kako bi se adekvatno izvršavale sve aktivnosti te intenziviranje i ustrojavanje redovne komunikacije sa poslodavcima te periodičnog profesionalnog savjetovanja.

¹⁰¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079>

Nastavak saradnje JSZ u regiji je neophodan kako bi zajednički i ujednačeno ojačali kapacitete s obzirom na veliki broj zajedničkih karakteristika te je neophodno potražiti i pomoć eksternih faktora kao domaćih tako i međunarodnih posebno EU a koji bi omogućili replikaciju već uspostavljenih dobrih praksi te potrebnu tehničku asistenciju.

Sve gorenavedeno ukazuje na konstataciju da JSZ u regiji Posavine, tek treba da započnu reforme u svim aspektima i glavnim poslovnim procesima što se najbolje može vidjeti u poglavlju koji slijedi koji predstavlja sintetički prikaz svih zaključaka i opažanja.

10. SNAPSHOT JSiZ REGIJE POSAVINA

br.	posmatrani segmenti i poslovni procesi	status
1.	Autonomija u kreiranja mjera i programa u odnosu na važeće propise	Da
2	Stvarna, potpuna autonomija u kreiranju politika, mjera i programa	Ne
3	Ujednačenost nadležnosti	Da
4	Praksa iniciranja i/ili predlaganja javnih politika (strategija, zakona)	Ne
5	Teritorijalna pokrivenost	Da
6	Potpuna finansijska nezavisnost (uključujući finansiranje mjera APZ)	Ne
7	Oslanjanje na druge nivoe vlasti za finansiranje mjera APZ	Da
8	Zastupljenost socijalnih partnera u upravljačkim strukturama	Da
9	Praksa strateškog planiranja razvoja kapaciteta JSZ	Ne
10	Aдекватna sistematizacija i unutrašnja organizacija	Ne
11	Jasni ciljevi i mjerljivi indikatori JSZ	Ne
12	Pružanje savjetodavnih usluga	Ne
13	Diverzifikovane usluge prema klijentima	Ne
14	Programsko planiranje	Ne
15	Programi za podsticanje zapošljavanja kod poslodavaca	Da
16	Programi za samozapošljavanje	Da
17	Integracija kroz rad (pripravnici)	Da
18	Integracija kroz obuku (prekvalifikacija, dokvalifikacija, stručno osposobljavanje)	Ne
19	Javni radovi	Ne
20	Posebno targetiranje marginalizovanih grupa	Ne
21	Monitoring i evaluacija ishoda mjera APZ korišćenjem kvantitativnih pokazatelja	Ne
22	Detaljna analiza tržišta rada i trendova (analiza i predviđanje kretanja)	Ne
23	Procjena učinkovitosti pružanja usluga klijentima	Ne
24	Vremenski raspored glavnih poslovnih procesa (prvi intervju, naknadni, IPZ itd.)	Ne
25	Dovoljan stepen informatizacije radnih procesa	Ne
26	Dovoljan stepen informatičke obučenosti osoblja i obučenosti za PCM i sl.	Ne
27	Dovoljna iskorištenost modernih načina komunikacije (sms, društvene mreže)	Ne
28	Vodeća uloga u koordinaciji i inovaciji	Ne
29	Aдекватna zastupljenost u procesima planiranja javnih politika	Ne

30	Aдекватna zastupljenost JSZ u socijalnom dijalogu	Ne
31	Dovoljan stepen saradnje sa obrazovnim institucijama i drugim akterima TR	Ne
32	Adekvatan udio u tržištu i performanse	Ne
33	Praćenje zadovoljstva klijenata	Ne
34	Dovoljan stepen osiguranja kontinuiteta dobrih praksi prethodnih intervencija	Ne
35	Marginalizacija uloge i značaja JSZ od strane komplementarnih, formalnih aktera	Da
36	Dovoljan stepen učešća u zajedničkim inicijativama i projektima	Ne
37	Dovoljan stepen kompetencija zaposlenih da sami iniciraju potrebne promjene	Ne
38	Mogućnost sufinansiranja projekata	Da
39	Potreba hitnih intervencija u izgradnju kapaciteta	Da
40	Prihvatanje potrebe uvođenja koncepta cjeloživotnog učenja od strane JSZ	Da
41	Prihvatanje i volja potrebe nastavka reformi i jačanja kapaciteta	Da
42	Neosjetljivost JSZ na političke prilike	Ne

11. PREPORUKE (sa predloženim, okvirnim, vremenski rasporedom postupanja)

Imajući u vidu da u regiji Posavine se prepliću dva entiteta i Brčko distrikt BiH te da se javne politike kreiraju na nivou entiteta i Distrikta, te jednim dijelom na nivou kantona, iz prethodne analize koja se odnosi na mikro-cjeline u Posavini te posmatranja kapaciteta koji su predstavljeni u prethodnim poglavljima, mogu se izvući preporuke koje se tiču slijedećih segmenata:

- Organizaciono okruženje
- Finansijski resursi
- Ljudski resursi
- Pružanje usluga
- Aktivna politika zapošljavanja
- Saradnja i koordinacija
- Informatizacija
- Obuhvat tržišta
- Ostali faktori

N.B. Preporuke koje se tiču organizacionog okruženja se odnose na sve JSZ u regiji Posavine dok svaki drugi segment sadrži specifične preporuke za svaku posmatranu JSZ unutar mikro-cjelina koje čine regiju. S obzirom da su organizaciono, posmatrane JSZ u regiji Posavine tj. u BD BiH i PK, autonomne u svom radu, pri čemu se prevashodno misli da su službe od javnog interesa, sa uspostavljenim upravljačkim strukturama te izvorima finansija kroz direktne, sopstvene prihode kao i da su u upravljačkim strukturama zastupljeni socijalni partneri, i da, u saradnji sa nadležnim vlastima mogu predlagati politike i programe, preporuke se odnose na jačanje saradnje, koordinacije i planiranja te se preporučuje slijedeće:

1. Izraditi strategiju razvoja JSZ i akcioni plan sa kvantitativnim i kvalitativnim indikatorima glavnih poslovnih procesa, usluga i mjera

Cilj: Omogućiti metodičan i usmjeren, ravnomjeran razvoj JSZ

Obrazloženje: Ovom mjerom bi se omogućilo postavljanje ciljeva organizacije po ugledu na dobre prakse zemalja u EU (FR, IT), set indikatora te ravnomjeran, metodičan i mjerljiv napredak u podizanju kapaciteta JSZ ali i identifikovala potrebna sredstva, koja bi zamijenila dosadašnju praksu planiranja na godišnjem nivou te izvršnim vlastima signalizirala nivo sredstava koji bi, kroz grantove, bio potreban (kao što je u Austriji, Hrvatskoj, Rumuniji), kako bi se ojačali kapaciteti i poboljšale usluge prema klijentima. Ovaj dokument je posebno važan za usmjeren i ravnomjeran dalji razvoj i modernizaciju poslovnih procesa te, u konačnici, učinkovitiji rad JSZ kao što je u zemljama članicama EU odnosno Velikoj Britaniji, Austriji, Italiji.

Rok: Zadnji kvartal 2015. ili prvi kvartal 2016.

2. Upostaviti redovne, mjesečne konsultacije i protok informacija sa predstavnicima Vlade o napretku u izradi BiH Strategije za zapošljavanje

Cilj: Osigurati „osjećaj vlasništva“ nad strateškim dokumentima i učešće

Obrazloženje: Vlade PK i BD BiH učestvuju kroz rad predstavnika (načelnice izvršne vlasti) u izradi nove strategije na BiH nivou i u cilju što efikasnijeg kreiranja politika, rane konsultacije su najbolji način da se osigura sprovodivost strategije na cjelokupnoj teritoriji BiH što se može postići kroz indirektno učešće i JSZ iz mikro cjelina regije Posavina, koje imaju određene specifičnosti, čime mogu doprinijeti kvalitetu dokumenta te u konačnici poboljšati izgled za uspješnu implementaciju strategije na nižim nivoima vlasti i cjelokupnoj teritoriji.

Rok: Od drugog kvartala 2015., kontinuirano

3. Zagovarati donošenje strategije i akcionog plana zapošljavanja za PK i BD BiH

Cilj: Kreirati politike usmjerene na rast i razvoj a u cilju povećanja stope zaposlenosti

Obrazloženje: Kao što se kroz rane konsultacije te kreiranje „osjećaja vlasništva nad dokumentom“ podiže šansa za uspješnu implementaciju strateških dokumenata, na isti način informacije te saznanja, dobijena kroz konsultacije po pitanju izrade državne strategije za zapošljavanje treba da se iskoriste za izradu strategije u PK i BD BiH te pripadajućih akcionih planova. Na taj način osiguraće se harmonizacija sa državnom strategijom i ostalim dokumentima od interesa ali i ugraditi određeni mehanizmi koji se osigurati da specifičnosti pojedinih regija odnosno administrativnih jedinica budu na adekvatan način obuhvaćene i tretirane u skladu sa dostupnim resursima. Dokumenti ove vrste su planski dokumenti koji posljedično treba da budu preslikani i u planirana budžetska izdvajanja. Ovakva strategija je od apsolutne važnosti jer će predstavljati osnovni planski dokument za sinergijsko djelovanje komplementarnih sektora i na taj način doprinijeti povećanju kapaciteta za zapošljavanje u regiji. Kao jedan neizostavan dio lepeze aktera, JSZ treba da, u saradnji sa nadležnim ministarstvima, odjeljenjima i socijalnim partnerima, od samog početka učestvuju u procesu izrade smjernica i u konačnici nacрта dok bi u slučaju nepostojanja interesa od strane ostalih aktera, mogli sami inicirati proces izrade inicijalnog dokumenta.

Rok: Po usvajanju BiH strategije za zapošljavanje kako bi se osigurala potpuna harmonizacija sa državnom strategijom

4. Obaviti konsultacije sa nadležnim ministarstvima i dati doprinos, konkretne prijedloge i podršku usvajanju zakona o obrazovanju odraslih

Cilj: Stvoriti preduslove za uvođenje koncepta za cjeloživotno učenje te kreiranje sistema za obrazovanje odraslih u regiji Posavine

Obrazloženje: S obzirom da je jedna od najnerazvijenijih praksi obuka nezaposlenih odnosno prekvalifikacija i dokvalifikacija, te da je cjeloživotno obrazovanje i obrazovanje odraslih identifikovano kao jedan od ključnih instrumenata za smanjenje strukturalne nezaposlenosti, JSZ imaju poseban interes da artikulišu potrebu za kreiranjem sistema kako bi se prekvalifikacije, dokvalifikacije i obuke koje su u nadležnosti JZS mogle intenzivirati i u konačnici doprinijeti rastu i zapošljavanju ali i osiguranje kvaliteta stečenih znanja. Prednosti uvođenja sistema cjeloživotnog obrazovanja su poznate ali nažalost još uvijek, u regiji Posavine, postoji nerazumijevanje pa i otpor posebno donosioca odluka. Adekvatno i intenzivno zagovaranje za usvajanje potrebne legislative je u interesu JSZ u regiji Posavine te uz razvoj strateških dokumenata i kontinuiranu budžetsku podršku, će u konačnici omogućiti povećanje kapaciteta za zapošljavanje. Trenutno odsustvo zakonodavstva pa čak i interesa za donošenje potrebnih propisa je zabrinjavajuće i JSZ treba da kao profesionalne službe od javnog interesa daju svoje viđenje značaja i podršku donošenju propisa kako bi se poslao pozitivan signal donosiocima odluka a posebno političkim faktorima.

Rok: Kontinuirano

5. Intenzivirati učešće JSZ u procesu konsultacija po pitanju reformskih procesa usmjerenih na povećanje kapaciteta za zapošljavanje (i rast) ali i ekonomskih reformi kakve su najavljene u entitetima te formiranje/osiguranje redovnog učeća JZS u radu Socijalno-Ekonomskih Vijeća u regiji Posavine partnerima kao što su OCD, škole i sl.

Cilj: Ojačati socijalni dijalog i koordinaciju među akterima te poziciju JSZ

Obrazloženje: N.B. Kroz SEV, Ministarstvo rada RS, u stalnom kontaktu sa ZZZRS, ima kanal komunikacije i ustrojen proces komunikacija te imajući u vidu da se na posmatranoj teritoriji regije Posavina, nalazi samo biro Šamac, preporuka za taj dio se odnosi na nastavak započetih reformi, primjenu dobrih praksi po ugledu na ogledni biro Doboj te nastavak komunikacije kroz SEV kako bi se u procesu planiranja aktivnih mjera politike zapošljavanja uzeo u obzir disparitet među određenim regijama.

Sa druge strane, u PK i BD BiH ima značajnog prostora za aktivniji nastup JSZ prema izvršnim vlastima te ostalim akterima, gdje se kroz uvođenje redovnih sastanaka ali i iznalaženje načina za formalizaciju procesa konsultacija može osigurati kvalitetniji socijalni dijalog a posebno planiranje politika i mjera usmjerenih na rast i zapošljavanje. U kontekstu PK, JSZ može u saradnji i preko nadležnog ministarstva djelovati, dok se u BD BiH JSZ može skoncentrisati na saradnju sa SEV i iznaći način stalnog i kontinuiranog učešća u radu SEV kako bi se sugestije JSZ ugradile u sve buduće politike koje utiču na tržište rada i zapošljavanje čime bi se uloga JSZ jasnije definisala i prevazišao problem marginalizacije ovog važnog aktera na tržištu rada.

Rok: Kontinuirano

Slijedeće preporuke su specifične za svaku JSZ i kao i prethodne preporuke koje se odnose na sve JSZ u regiji Posavine, kreirane su kao odgovor na konstatacije date u poglavlju „Snapshot“ a usmjerene su na jačanje kapaciteta:

Služba za upošljavanje Posavskog kantona:

- Riješiti kadrovska pitanja Službe za zapošljavanje Posavskog kantona kroz popunu upražnjena 3 radna mjesta (u toku 2015. godine)
- Uraditi inventuru i analizu svih poslovnih procesa (prvi kvartal 2016. godine)
- Izraditi plan reorganizacije poslovnih procesa i unutrašnje sistematizacije kako bi se broj zaposlenih koji direktno rade sa klijentima popeo na minimalno 50% (nakon inventure poslovnih procesa odnosno drugi kvartal 2016. godine)
- Procijeniti opterećenost pozicija (nakon uspostave novog IT sistema)
- Uraditi analizu udjela u tržištu i postaviti bazne indikatore (prvi kvartal 2016.)
- Diverzifikovati usluge prema klijentima i uspostaviti praćenje zadovoljstva klijenata (zadnji kvartal 2016.)
- Uspostaviti jasne ciljeve i mjerljive kvantitativne indikatore za usluge koje se pružaju (po usvajanju Strategije jačanja JSZ)
- Izraditi pravilnike koji će sadržavati vremenski raspored aktivnosti po pitanju prvog intervjua, izrade IPZ te ostalih aktivnih mjera usmjerenih na nezaposlene (nakon rješavanja kadrovskih pitanja i reaktivacije „CISO“ usluga)
- Ojačati funkciju analize tržišta rada u Posavskom kantonu kroz nadograđivanje baze podataka te prikupljanja većeg broja informacija i kvartalno praćenje (po uspostavi novog IT sistema)
- Intenzivirati saradnju sa poslodavcima kroz uvođenje redovnih kontakata, anketiranje i organizaciju sastanaka ali i sajмова zapošljavanja odnosno „dana karijere“ a u svrhu bolje analize tržišta i omogućavanja koordinacije sa nadležnim ministarstvom oko alokacije potrebnih sredstava za programe, projekte i obuke (po usvajanju Strategije jačanja JSZ i rješavanju kadrovskih pitanja)
- Ustrojiti akcione planove obuhvata nezaposlenih aktivnim mjerama, posebno obukama sa mjerljivim indikatorima i mehanizmom monitoringa i evaluacije (po usvajanju strategija odnosno u toku 2016. godine)
- Napraviti plan, u saradnji sa obrazovnim institucijama, za jačanje usluge profesionalnog savjetovanja (u toku 2016. godina)
- Obaviti trijažu i razraditi trogodišnji plan obuka nezaposlenih te identifikovati potrebna sredstva sa posebnom pažnjom usmjerenom na marginalizovane grupe i mlade (po usvajanju strategija, u toku 2016. godine)
- Planirati sredstva za obuku i profesionalno usavršavanje zaposlenih Službe za upošljavanje PK u godišnjem planu rada i finansijskom planu JSZ (kontinuirano)
- Izraditi plan komunikacija i zagovaranja kako bi se aktivno i kontinuirano i radilo na podizanju svijesti o ulozi Službe te problemima na tržištu rada (zadnji kvartal 2015.)
- Obučiti zaposlene JSZ za monitoring i evaluaciju (2016. godina)
- Obučiti zaposlene JSZ za strateško planiranje (2016. godina)
- Obučiti zaposlene JSZ za analizu tržišta rada uključujući anketiranje (2016. godina)
- Obučiti sve zaposlene JSZ za PCM (2015. i 2016.)
- Dati podršku usvajanju Zakona o obrazovanju odraslih PK i uspostavi sistema za obrazovanje odraslih (kontinuirano)

ZZZ BDBiH:

- Realizovati plan kapitalnih ulaganja u informacioni sistem ZZBD BiH koji bi bio uvezan sa ostalim akterima, po uzoru na prakse u entitetima (2015. godina)
- Unaprijediti evidencije i proširiti obim podataka koji se prikupljaju u svrhu jačanja kapaciteta za analizu i planiranje (nakon uspostave novog IS)

- Hitno riješiti pitanje prostorija ZZZ BDBiH (druga polovina 2015.)
- Uraditi inventuru i analizu poslovnih procesa (prvi kvartal 2016.)
- Izraditi plan reorganizacije poslovnih procesa i unutrašnje sistematizacije kako bi se broj zaposlenih koji direktno rade sa klijentima popeo na minimalno 50% (nakon inventure i analize poslovnih procesa, zadnji kvartal 2016.)
- Uraditi analizu udjela u tržištu i postaviti bazne indikatore (prvi kvartal 2016.)
- Diverzifikovati usluge prema klijentima i uspostaviti praćenje zadovoljstva klijenata (drugi kvartal 2016. i kontinuirano)
- Uspostaviti jasne ciljeve i mjerljive kvantitativne indikatore za usluge koje se pružaju (zadnji kvartal 2016.)
- Izraditi pravilnike koji će sadržavati vremenski raspored aktivnosti po pitanju prvog intervjua, izrade IPZ te ostalih aktivnih mjera usmjerenih na nezaposlene (po reaktivaciji „CISO“ usluga)
- Ojačati funkciju analize tržišta rada u BD BiH kroz nadograđivanje baze podataka te prikupljanje većeg broja informacija i kvartalno praćenje (po uspostavi IS)
- Intenzivirati saradnju sa poslodavcima kroz uvođenje redovnog kontakta, anketiranje i organizaciju sajмова zapošljavanja odnosno „dana karijere“ (kontinuirano)
- Ustrojiti akcione planove obuhvata nezaposlenih aktivnim mjerama, posebno obukama sa mjerljivim indikatorima i mehanizmom monitoringa i evaluacije (po izradi strategije jačanja JSZ)
- Napraviti plan, u saradnji sa obrazovnim institucijama, za jačanje usluge profesionalnog savjetovanja (prvi kvartal 2016.)
- Obaviti trijažu i razraditi trogodišnji plan obuka nezaposlenih te identifikovati potrebna sredstva sa posebnom pažnjom usmjerenom na marginalizovane grupe i mlade (po izradi planova obuhvata nezaposlenih aktivnim mjerama, zadnji kvartal 2016.)
- Planirati sredstva za obuku zaposlenih ZZZ BDBiH u godišnjem planu rada i finansijskom planu JSZ (kontinuirano)
- Izraditi plan komunikacija i zagovaranja kako bi se aktivno i kontinuirano radilo na podizanju svijesti o ulozi ZZZ BDBiH te problemima na tržištu rada (zadnji kvartal 2015.)
- Obučiti zaposlene JSZ za monitoring i evaluaciju (u toku 2016.)
- Obučiti zaposlene JSZ za strateško planiranje (u toku 2016.)
- Obučiti zaposlene JSZ za analizu tržišta rada uključujući anketiranje (u toku 2016.)
- Obučiti sve zaposlene JSZ za PCM (u toku 2015.)
- Intenzivirati komunikaciju i saradnju ZZZ BDBiH sa SEV BDBiH i posebno poslodavcima (kontinuirano)
- Dati podršku usvajanju Zakona o obrazovanju odraslih BD BiH i uspostavi sistema za obrazovanje odraslih (u toku 2015.)
- Inicirati dijalog u BD BiH o privatnim agencijama za posredovanje pri zapošljavanju te pravnom okviru koji reguliše rad istih ali i konsultacije po pitanju najavljenog dijaloga o potrebi izmjena radnog zakonodavstva i ostalih komplementarnih propisa kako bi se liberalizovalo tržište rada ali i rasteretile JSZ (u toku 2015. pa kontinuirano)

Biro opštine Šamac (+ Pelagićevo i Donji Žabar):

- Implementirati dobre prakse oglednog biroa Doboj (u toku 2015.)
- Detaljno razraditi trogodišnji plan obuka (u toku 2016.)

- Detaljno izraditi trogodišnji plan karijernog savjetovanja (via mobilni tim) (u toku 2016.)
- Uspostaviti kontinuiran dijalog između opštinskih vlasti opština Šamac, Pelagićevo i Donji Žabar i saradnju sa birom za zapošljavanje u Šamcu, školama te privrednicima kako bi se SEV RS slali zaključci te preispitala mogućnost iskorištavanja lokalnih resursa (kontinuirano)
- Kroz saradnju i putem opštinskih službi, aktivno raditi na podizanju svijesti o ulozi JSZ te problemima na tržištu rada koji su karakteristični za date mikro-cjeline (kontinuirano)

12. PRELIMINARNA PROCJENA POTREBA ZA OBUKAMA (eng.: TNA)

S obzirom da je konstatovano da u regiji Posavine skoro da ne postoji tražnja za određenim profilima, te da je u 2013. i uprkos programima za podsticanje zapošljavanja 18.533 osobe na evidencijama, te da se situacija ni u 2014. značajno ne mijenja, uvažavajući procjene da su od evidentiranih lica neka neaktivna te uzevši u obzir rezultate anketa, daje se konzervativna procjena plana za obukama koja treba da služi kao orjentir za dalje trijažiranje te postupanje. Uzorak za plan za obukama je uzorak korišten za anketiranje. S obzirom na intenzivne troškovne reperkusije, plan da se 10% nezaposlenih lica obuhvati obukama se čini dovoljno ambiciozan i očekuje se da će i ove cifre biti „previsoke“ posebno imajući u vidu ograničenost finansijskih resursa. Bez obzira na to, ovo daje realan plan koji bi se mogao doradivati i razrađivati te obogaćivati prekvalifikacijama i dokvalifikacijama, posebno po uspostavi sistema za obrazovanje odraslih. Iako se radi o značajnim finansijskim sredstvima, ne treba zaboraviti da se svaki plan pravi za 3-5 godina i na taj način planiraju i usmjeravaju izdvajanja te da ulaganja ove vrste se smatraju najefikasnijim od svih aktivnih mjera.

Akcent je u skladu sa iskazanim interesovanjem kako poslodavaca, tako i nezaposlenih ali i savjeta zavoda i službi stavljen na na „soft-obuke“. Obuke za zaposlene u JSZ su date u preporukama.

U opštinama Šamac, Pelagićevo i Donji Žabar je anketirano 8,3% od ukupno nezaposlenih lica registrovanih na evidenciji u 2013. godini, od toga 44% su žene. Od anketiranih nezaposlenih, 82,7% su dugotrajno nezaposleni dok 12,44% nema radnog iskustva dok 73,49% anketiranih aktivno traži posao a samo 1,6% traži prekvalifikaciju. U slučaju dugotrajne nezaposlenosti 15,1% bi se prekvalifikovalo, 29,5% bi volontiralo a 48,36% ima želju da pokrene vlastiti posao dok bi se 44,7% bavilo nekim oblikom poljoprivrede.

U Posavskom kantonu je anketirano 9,3% nezaposlenih od kojih je 40,6% žena. Od toga 70,4% aktivno traži zaposlenje, dok 0% bi se prekvalifikovalo izuzev dugoročne nezaposlenosti u kom slučaju prekvalifikaciju bi prihvatilo 25,8%, 32,5% bi volontiralo dok bi 30% započelo vlastiti posao. Dalje, 52,63% je izjavilo da bi se bavilo nekim oblikom poljoprivredne proizvodnje.

Predlog procjena za obukama, na godišnjem nivou, je za BD BiH dat prema podacima iz anketa. U BD BiH je anketirano 9,95% nezaposlenih lica od kojih 80,3% je u potrazi za zaposlenjem dok 2,5% je uzjavilo da traži prekvalifikaciju i dokvalifikaciju. Od ukupno

anketiranih, 81% su dugoročno nezaposleni, 14,3% nemaju radnog iskustva dok se 3,8% izjasnilo da nemaju dodatnih znanja i vještina. Dalje, 31,48% je izrazilo želju da pokrene vlastiti posao dok je 25,7% voljno da se prekvalifikuje a 27,4% voljno da volontira.

Od anketiranih nezaposlenih, 47,2% je izjavilo da bi se bavilo poljoprivrednom proizvodnjom, stočarstvom i slično dok su pozitivni odgovori na pitanje da li posjeduju zemlju u jako niskim procentima, te stoga se ne mogu tumačiti.

Da bi se odredile potrebe za obukama u pogledu stranih jezika i vještina, korišteni su podaci dobijeni iz anketiranja poslodavaca u Posavini gdje je 46,1% izjavilo da od zaposlenih traže poznavanje stranih jezika dok 57,6% traži viši stepen poznavanja rada na računaru. S obzirom na veliki broj nezaposlenih, te potrebu da se na godišnjem nivou preliminarno procijene potrebe za obukama, ovi procenti su primijenjeni na 10% nezaposlenih.

Procjena potreba za obukama za njegovateljice je rađena korištenjem podataka iz anketa o procentu anketiranih nezaposlenih žena tj. 49,21% u BD BiH, 40,6% u PK i 44% u opštinama RS te poređenjem sa procentom onih koji su inicijalno izjavili da bi prošli prekvalifikaciju odnosno 2,5%, 0% te 1,6%.

Zbog odstupanja u odgovorima oko prekvalifikacije, može se smatrati da podaci ne odražavaju realno stanje ili indikuju pomanjkanje svijesti nezaposlenih o mogućnostima koje nude obuke, prekvalifikacije i dokvalifikacije te da postoje načini samozapošljavanja u sferama gdje su specifičnosti Posavine prednost kao što je veliki broj nezaposlenih u ruralnim krajevima koji bi mogli da se bave nekim oblikom poljoprivrede, odsustvo značajnog broja ustanova za njegu i smještaj starijih lica, veliki broj starijih lica koja imaju potrebu za njegom i slično. Takođe, potrebno je napomenuti da po određenim grupama pitanja, nisu svi anketirani dali dogovor u pojedinim segmentima dok su mjestimično „zaokruživali“ više odgovora ali se odstupanja do 9,7% mogu smatrati tolerantnom greškom te se koriste za preliminarne interpretacije.

Vrsta obuke	Posavski kanton	Šamac, Pelagićevo, Donji Žabar	BD BiH
Broj nezaposlenih u 2013. godini	5.586	2.992	12.255
Obuka za preduzetništvo	167	145	370
Obuka za strane jezike	257	138	564
ECDL obuke	321	172	706
Obuka za plasteničku proizvodnju, stočarstvo, voćarstvo, pčelarstvo	294	134	412
Obuka za njegu starijih lica i sl.	-	5	15

❖ CNC operateri	-	-	10
❖ Varioci (Tig, Mig/Mag i sl.)	-	-	10
Vještine aktivnog traženja posla (in-house)	558	299	1.225
% od broja nezaposlenih	28,5%	15,37%	26,9%

- ❖ Podaci iskazani od strane poslodavaca koji su prisustvovali na sastancima Lokalne akcione grupe koja je djelovala u sklopu projekta „Posavina za cjeloživotno učenje“ koji je finansiran od strane EU

N.B.

- Trijažiranjem nezaposlenih lica, koja aktivno traže posao ili žele prekvalifikaciju, dokvalifikaciju, obuku te samozapošljavanje bi uticala na promjene datih cifara. S obzirom da se u PK ne vrši nikakva obuka, dok je u BD BiH bila izuzetno ograničena te da se u 2013. prekvalifikovalo 125 lica u cijeloj RS i to za poznatog poslodavca, ove potrebe se čine preobimnim ali postavljaju bazne indikatore potreba koje bi se trijažom i doradom plana izmijenile i samim tim postale validno sredstvo za početak konsultacija sa nezaposlenima i poslodavcima te kreiranje aktivnih mjera usmjerenih na povećanje upošljivosti nezaposlenih lica, posebno onih koji su dugo na čekanju te mladih i žena. In-house obuke ne bi trebale da imaju troškovni efekat.
- Prekvalifikacije i dokvalifikacije te profesionalne obuke za određena zanimanja kao što su operateri na CNC mašinama su troškovno značajni i rade se samo za poznatog poslodavca. Iz tog razloga, redovno anketiranje poslodavaca te komunikacija sa akterima koji rade na realizaciji poslovnih inicijativa i ekonomskom razvoju je imperativ kao i uspostava bliske saradnje sa obrazovnim institucijama. Isti je slučaj i sa tesarima ili određenim zanimanjima koja su sporadično iskomunicirana JSZ ili anketarima, za kojima je ili prestala potreba ili je ista zadovoljena prije ili tokom izrade ovog dokumenta.

1. Manoudi, Nevala-Hall, Scharle, Csillag, Metcalfe, Duschemin i Mailart, Evropska Komisija, A Small Scale on PES Business Models, juni 2014.
2. Gordon Betcherman, Karina Olivas and Amit Dar, 2004, Impacts of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries, *Social Protection Discussion Series 0402*, the World Bank, januar 2004.
3. Kuddo, A. (2009), Employment Services and Active Labour Market Programs in Eastern European and Central Asian Countries, *Social Protection Discussion Paper 0918*, the World Bank, oktobar 2009.
4. European Commission, Bosnia and Herzegovina 2014 Progress Report, 8. oktobar 2014.
5. Federalno Ministarstvo obrazovanja i nauke, Informacija „Analiza upisne politike u srednjoškolskom obrazovanju u Federaciji Bosne i Hercegovine s aspekta potreba tržišta rada“, Mostar, novembar 2013.
6. CCI, Četvrti kvartalni izvještaj monitoringa politika i rada javnih službi za zapošljavanje, novembar 2014.
7. CPU, Analiza politika u oblasti povezanosti obrazovnog sistema i tržišta rada u Bosni i Hercegovini, april, 2011.
8. DEP, Bosna i Hercegovina ekonomski trendovi, godišnji izvještaj, 2013.
9. Ministarstvo financija Županije Posavske, Dokument okvirnog proračuna Županije Posavske za razdoblje 2015.-2017. god., Orašje, decembar 2014.
10. Bosna i Hercegovina, Nacionalni program ekonomskih reformi za 2015. godinu, Sarajevo, januar 2015.
11. Agencija za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine, Istraživanje tržišta rada u Bosni i Hercegovini u cilju utvrđivanja usklađenosti obrazovnog sistema sa potrebama tržišta rada u 2012. godini, Sarajevo, juni 2012.
12. Strategija zapošljavanja u Bosni i Hercegovini 2010.-2014., april 2010.
13. Federalni zavod za programiranje razvoja i “Ekonomski institute” d.d. Tuzla, Strategija razvoja Federacije BiH 2010.-2020., Sarajevo, 2010.
14. Federalno ministarstvo obrazovanja i nauke, Strateški pravci razvoja karijerne orijentacije u FBiH za period 2015-2020., Mostar, novembar 2014.
15. Ekonomski institut Sarajevo, Djikić Consulting Services d.o.o, Strategija jačanja funkcije posredovanja u javnim službama za zapošljavanje u FBiH, Sarajevo, april 2014.
16. Vlada Republike Srpske, Strategija zapošljavanja Republike Srpske 2011.- 2015., nacrt, Banja Luka, februar 2011.
17. Federalni zavod za programiranje razvoja, Socio-ekonomski pokazatelji po općinama u Federaciji Bosne i Hercegovine u 2013. godini, april 2014.
18. Svjetska Banka, Jedinica za smanjivanje siromaštva i ekonomski menadžment, Region Evrope i srednje Azije, „Da li ograničenost vještina ograničava rast u Bosni i Hercegovini?“, april 2010.
19. Francisco Cardona, SIGMA, Potpora poboljšanju vođenja i upravljanja, Plaća po učinku službama u zemljama OECD-a i EU
20. GEA, Analiza ostvarenog napretka u realizaciji strategije zapošljavanja Republike Srpske 2011.-2015. godina, decembar 2014.