



Ovaj projekat finansira Evropska unija



LOKALNA PARTNERSTVA  
ZA ZAPOSŁJAVANJE  
U BOSNI I HERCEGOVINI



International Labour Organization

# ANALIZA TRŹIŠTA RADA

NA TERITORIJI OPŠTINA LAKTAŠI, ČELINAC I  
GRADA BANJA LUKA

**LIR**  
evolution



РЕПУБЛИКА СРПСКА  
ЈУ ЗАВОД ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ  
РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ



PZ "Krajinamed" p.o.



ЈУ Школа ученика у  
привреди Бања Лука

2018. godina

Banja Luka

# **ANALIZA TRŽIŠTA RADA NA TERITORIJI OPŠTINA LAKTAŠI, ČELINAC I GRADA BANJA LUKA**

Projekat:

**Jačanje lokalnog partnerstva za unapređenje tržišta rada i  
povećanje zaposlenosti**

U okviru poziva “Podrška lokalnim partnerstvima za zapošljavanje u Bosni i  
Hercegovini” finansiran od strane Evropske unije a implementiran od strane  
Međunarodne organizacije rada – ILO

Vodeći partner: LIR Evolucija

Ova publikacija je urađena uz pomoć Evropske unije. Sadržaj ove publikacije je isključiva odgovornost LIR Evolucije, projektnih partnera i ni u kom slučaju ne predstavlja stanovišta Evropske unije, ni ILO-a Međunarodne Organizacije Rada.



## Sadržaj

UVOD .....	3
OPŠTINA LAKTAŠI.....	4
Analiza nezaposlenosti .....	4
Analiza poslodavaca .....	15
GRAD BANJA LUKA .....	30
Analiza nezaposlenosti .....	30
Analiza poslodavaca .....	41
OPŠTINA ČELINAC.....	55
Analiza nezaposlenosti .....	55
Analiza poslodavaca .....	67
ZBIRNA ANALIZA NEZAPOSLENOSTI NA TERITORIJI OPŠTINA LAKTAŠI, ČELINAC I GRADA BANJA LUKA.....	82
Opšti podaci vezani za polnu strukturu ispitanika i njihovu stručnu spremu .....	82
Posjedovanje osnovnih informatičkih vještina.....	84
Posjedovanje znanja i vještina koje nisu direktno vezana za školsku spremu ispitanika.....	85
Period čekanja na evidenciji za nezaposlene .....	86
Radno iskustvo.....	88
Učešće na obukama.....	90
Zainteresovanost za obuke.....	91
Zainteresovanost za samozapošljavanje odnosno pokretanje vlastitog posla .....	93
ZBIRNA ANALIZA POSLODAVACA NA TERITORIJI OPŠTINA LAKTAŠI, ČELINAC I GRADA BANJA LUKA .....	94
Oblasti u kojima anketirana preduzeća posluju .....	94
Zaposleni prema polu i vrsti ugovora .....	95
Zapošljavanje u prethodnom ili planirano zapošljavanje u narednom periodu.....	96
Načini traženja novih radnika .....	98
Apliciranje za podsticaje prilikom zapošljavanja novih radnika .....	99
Potreba za radnim iskustvom prilikom upošljavanja novih radnika.....	100
Potreba za dodatnom obukom radnika.....	101
Organizacija treninga ili obuka za zaposlene radnike.....	102
Zainteresovanost za saradnju radi uspostavljanja kvalitetnijeg programa obuke .....	103
Poteškoće pri nalaženju radnika potrebnih u organizaciji .....	104
Barijere povećanju zaposlenosti u organizaciji .....	105
Standardi kvaliteta.....	106
Planiranje investicija.....	107
Izvoz i potreba za podrškom u internacionalizaciji.....	107
ZAKLJUČAK.....	109
Aneks 1: Obrazac ankete za nezaposlena lica .....	111
Aneks 2: Obrazac ankete za poslodavce.....	113



Ovaj projekat finansira Evropska unija



LOKALNA PARTNERSTVA  
ZA ZAPOSŁJAVANJE  
U BOSNI I HERCEGOVINI



International Labour Organization

## UVOD

U sklopu krovnog projekta Podrška lokalnim partnerstvima za zapošljavanje u Bosni i Hercegovini kojeg finansira Evropska unija (EU) a provodi Međunarodna organizacija rada (ILO), LIR Evolucija u saradnji sa partnerima: Opštinom Laktaši, JU Zavodom za zapošljavanje RS, Pčelarskom zadrugom Krajina i Školom učenika u privredi Banja Luka implementira projekat „Jačanje lokalnog partnerstva za unapređenje tržišta rada i povećanje zaposlenosti“.

U okviru projekta „Jačanje lokalnog partnerstva za unapređenje tržišta rada i povećanje zaposlenosti“, LIR Evolucija je uz podršku Zavoda za zapošljavanje RS i Opštine Laktaši sprovedla detaljnu analizu ponude i potražnje na tržištu rada na području opština, Laktaši, Čelinac i Grada Banja Luka. Ciljno područje pokriva površinu od 1989,17 km<sup>2</sup> i naseljeno je sa 229 380 stanovnika<sup>1</sup>. Analizi je prethodilo anketiranje referentnog uzorka od 1606 nezaposlenih lica i 122 preduzeća – potencijalnih poslodavaca na ciljnom području.

Analiza tržišta rada je obezbjedila detaljan uvid u stručnu spremu, radno iskustvo i vještine nezaposlenih, kao i njihovu zainteresovanost za obuke, prekvalifikaciju i mogućnosti samozapošljavanja. Analizom je takođe utvrđeno trenutno stanje u anketiranim firmama, te potencijali za zapošljavanje u narednom periodu uključujući načine za traženje novih radnika, potrebe za određenim radnim iskustvom i profilom radnika, potrebe za dodatnom obukom radnika, kao i poteškoće i barijere pri nalaženju radnika potrebnih profila.

Analiza tržišta rada je omogućila da se precizno sagleda struktura nezaposlenih, kao i mogućnosti za usklađivanje ponude i potražnje za radnom snagom u ciljnom području, te se na taj način stvore preduslovi za pripremu strateških dokumenata sa povećanje zaposlenosti na ciljnoj teritoriji.

<sup>1</sup> Republika Srpska, Republički zavod za statistiku: „Rezultati Popisa stanovništva, domaćinstava i stanova u Republici Srpskoj i BiH 2013“



Ovaj projekat finansira Evropska unija



LOKALNA PARTNERSTVA  
ZA ZAPOSŁJAVANJE  
U BOSNI I HERCEGOVINI



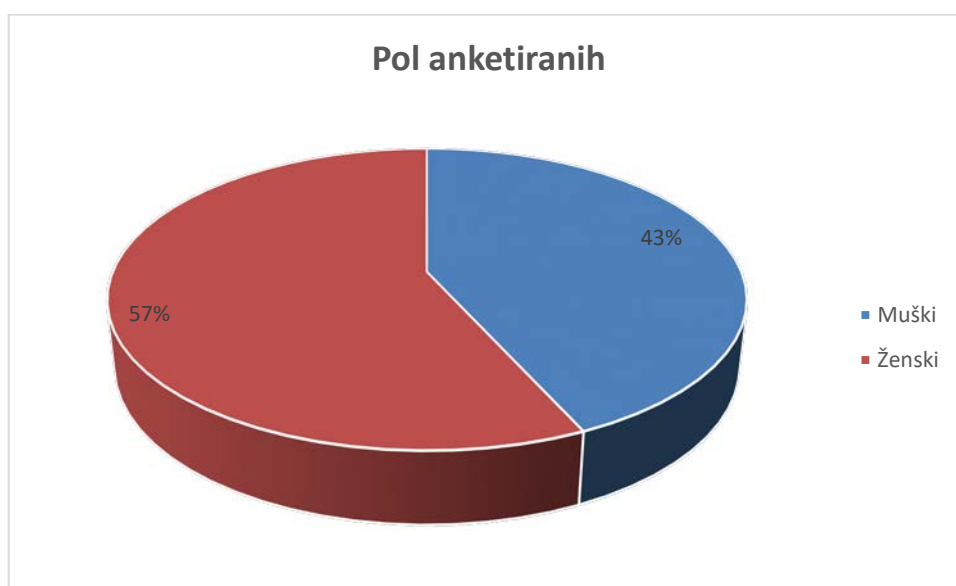
International Labour Organization

## OPŠTINA LAKTAŠI

### Analiza nezaposlenosti

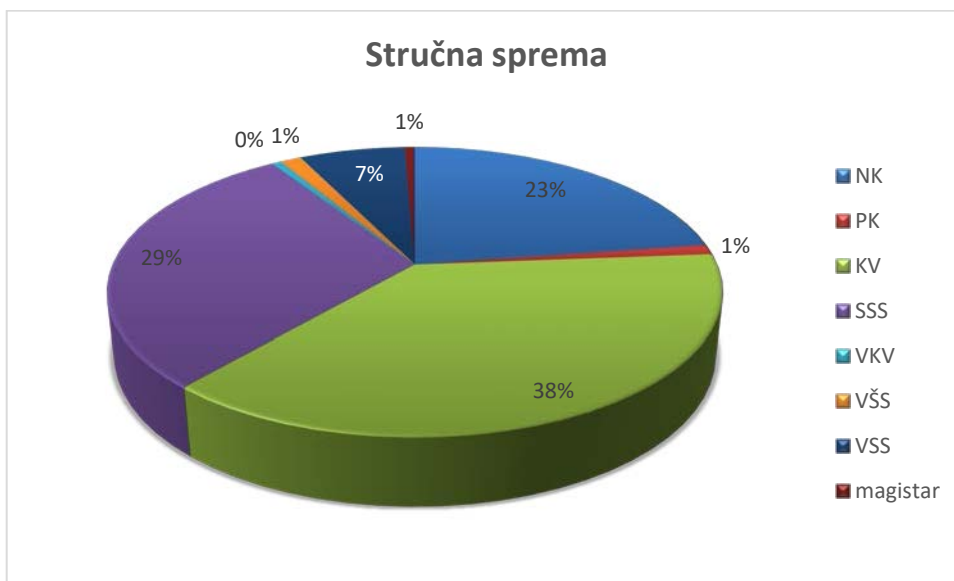
Analiza ponude radne snage sa evidencije Biroa Zavoda za zapošljavanje u Opštini Laktaši je izvršena na osnovu provedenog anketiranja 1000 nezaposlenih lica sa teritorije opštine. Rezultati ankete se mogu posmatrati kao objektivna slika sveukupnog stanja ponude radne snage na evidenciji Zavoda za zapošljavanje u Opštini Laktaši imajući u vidu da je ovo statistički značajan uzorak.

### Opšti podaci vezani za polnu strukturu ispitanika i njihovu stručnu spremu

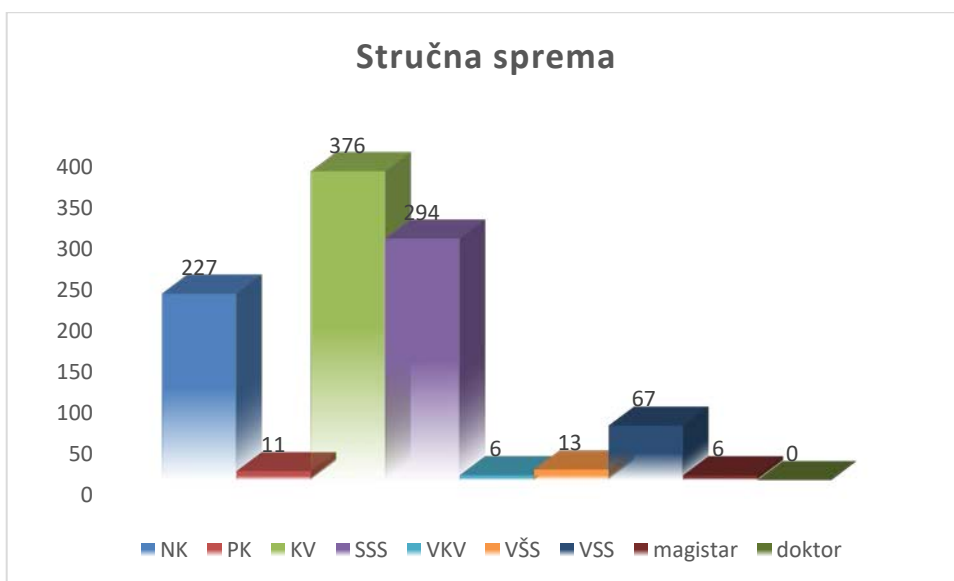


Grafik 1

Na Grafiku 1 se može vidjeti da je anketiranje obuhvatilo 57% žena i 43% muškaraca, što nam pokazuje da se na evidenciji nezaposlenih lica nalazi veći broj osoba ženskog pola.



Grafik 2



Grafik 3

Od ukupnog broja anketiranih lica, najveći broj, njih 38% su kvalifikovani radnici, a slijede ih nezaposleni sa srednjom stručnom spremom i nekvalifikovani radnici sa 29% i 23% respektivno. Značajan je i procenat nezaposlenih sa visokom stručnom spremom u iznosu od 7% (Grafik 2). Grafik 3 prikazuje uporedno broj anketiranih u zavisnosti od njihove stručne spreme. Može se vidjeti da su nezaposleni sa stručnom spremom: polu-kvalifikovani, visoko kvalifikovani, viša školska sprema i sa zvanjem magistra zastupljeni u veoma malom broju. Nije anketiran ni jedan nezaposleni sa zvanjem doktor nauka.



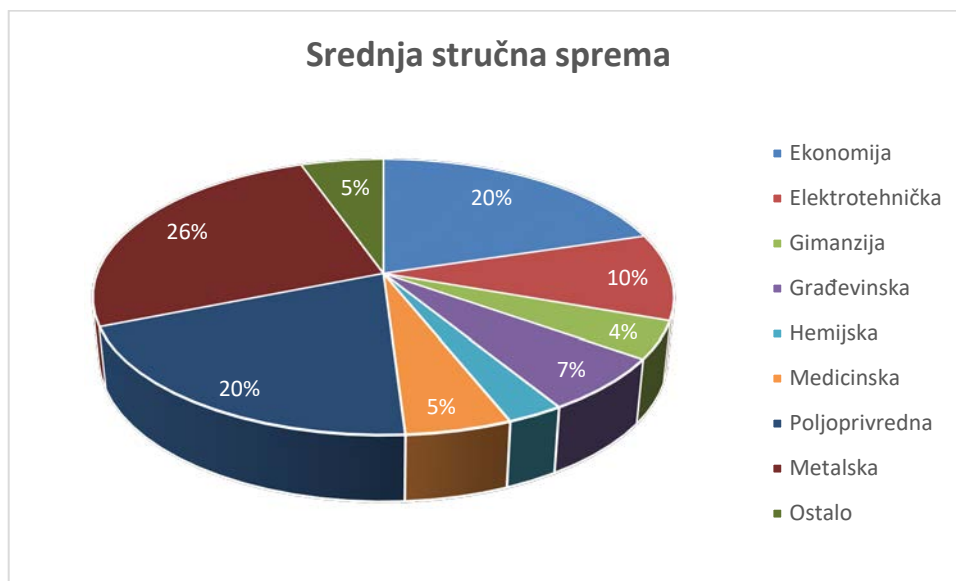
Ovaj projekat finansira Evropska unija



LOKALNA PARTNERSTVA  
ZA ZAPOSŁJAVANJE  
U BOSNI I HERCEGOVINI



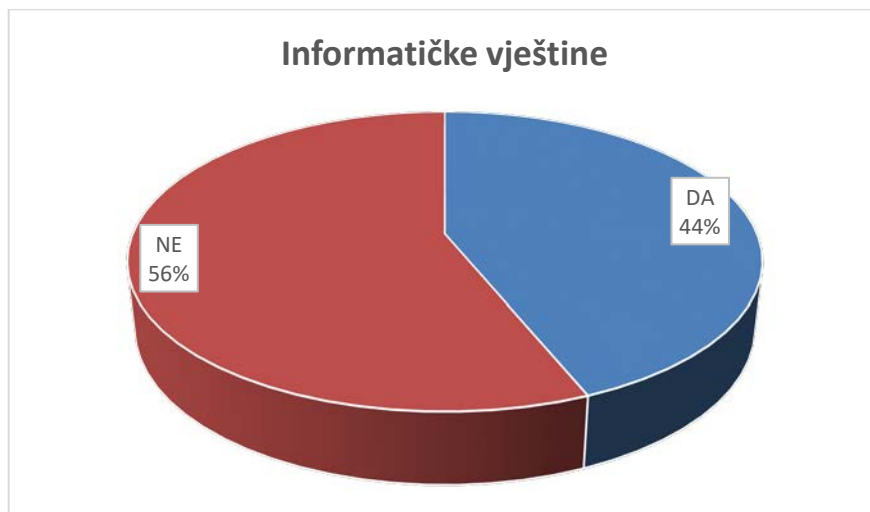
International Labour Organization



Grafik 4

Na Grafiku 4 se može vidjeti koje škole su završili anketirana lica sa srednjom stručnom spremom. Najčešće je u pitanju Metalska, odnosno Mašinska škola sa 26% u raznim smjerovima, a slijede je Poljoprivredna i Ekonomska škola.

### Posjedovanje osnovnih informatičkih vještina



Grafik 5

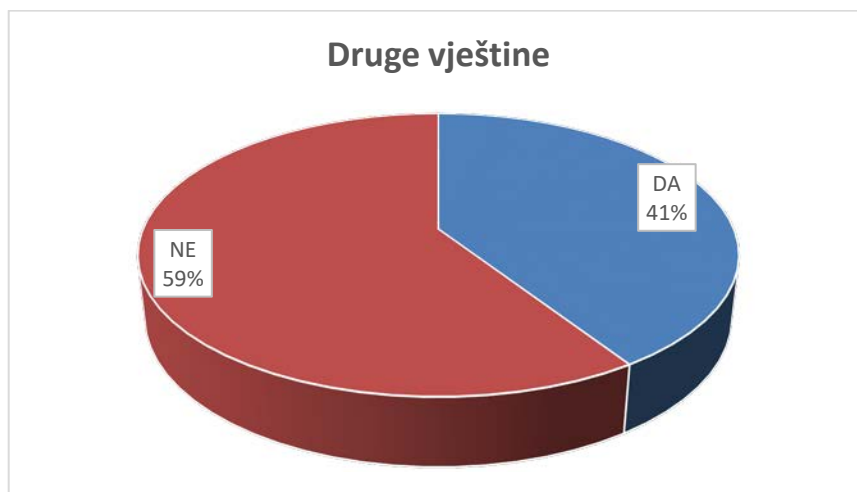
U pogledu posjedovanja osnovnih informatičkih vještina (Grafik 5) koje obuhvataju osnove u korištenju programa za obradu teksta i internet pretraživača, čak 56% ispitanika je izjavilo da ne posjeduje date vještine.





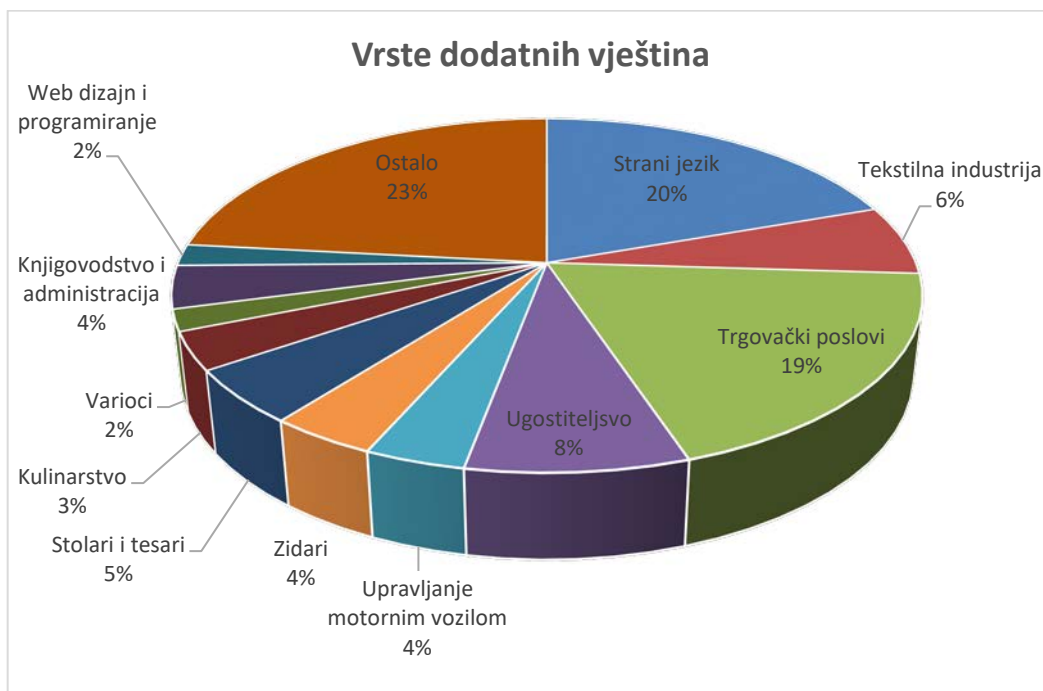
## Posjedovanje znanja i vještina koje nisu direktno vezana za školsku spremu ispitanika

*Ispitanici su navodili da li posjeduju dodatne vještine koje su mogli savladati samostalno, na treningu, ili praktičnim radom kod poslodavca na nekom poslu koji nije direktno vezan za njihovo zanimanje. Ukoliko posjeduju dodatne vještine, ispitanici su navodili i koje su to vještine i na koji način su ih stekli odnosno usvojili.*



Grafik 6

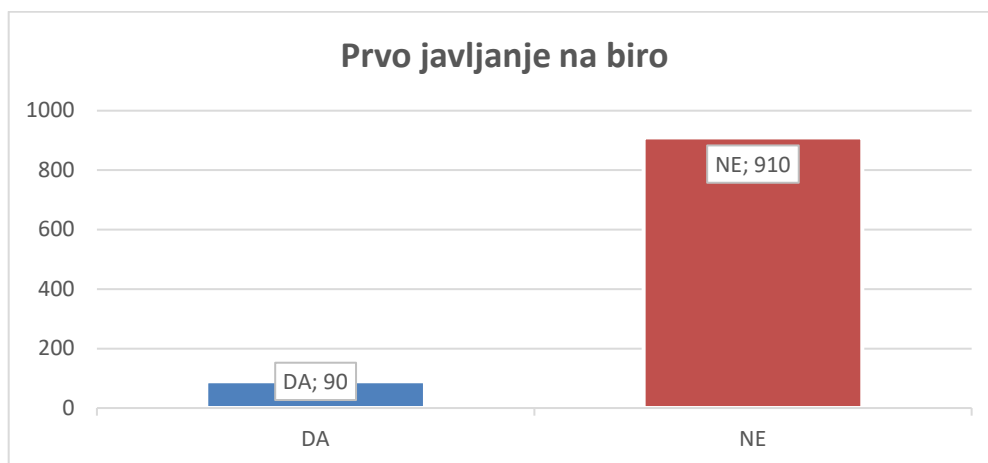
Ispitanici su u 59% slučajeva izjavili da ne posjeduju neka druga znanja i vještine koje nisu direktno vezane za njihovo zanimanje (Grafik 6). Od dodatnih vještina koje je 41% ispitanika izjavilo da posjeduju, najviše se izdvaja poznavanje stranih jezika (20%), prvenstveno engleskog a zatim njemačkog jezika. Najveći broj ispitanika je izjavio da je poznavanje stranog jezika izučavao na privatnom kursu ili obuci, a manji broj i da je koristio strani jezik u toku radnog odnosa. Značajan procenat ispitanika koji su izjavili da poznaju neki strani jezik, njih 26%, nije navelo gdje su savladali ovu vještinu ali se može primjetiti da niti jedan ispitanik nije naveo da je ovu vještinu savladao u toku redovnog obrazovanja. Od ostalih dodatnih vještina najviše su zastupljeni trgovački poslovi i ugostiteljske vještine koje su ispitanici stekli direktnim radom na takvim poslovima. Pored ovih vještina, ispitanici su u manjem broju navodili još i vještine vezane za tekstilnu industriju, stolarstvo, upravljanje motornim vozilima, knjigovodstvene i usluge administracije, kulinarstvo i zidarstvo. (Grafik 7).



Grafik 7

## Period čekanja na evidenciji za nezaposlene

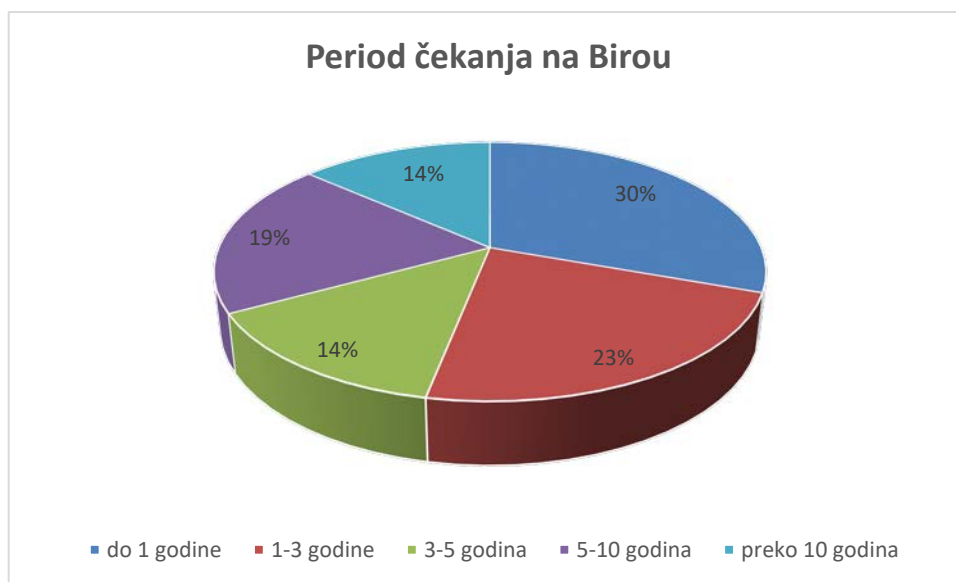
Ispitanici su navodili da li se prvi put javljaju na Biro bilo da je slučaj po prvi put u životu ili po prvi put nakon nekog radnog odnosa. Ispitanici koji se nisu prijavljivali prvi put su navodili i period koji se nalaze na evidenciji.



Grafik 8

Kao što se moglo i pretpostaviti, samo 9% ispitanika se prvi put prijavljivalo na evidenciju Zavoda za zapošljavanje RS dok se preostalih 91% već neki period nalaze na evidenciji (Grafik 8). U svrhu analize perioda čekanja, navedeno je 5 kategorija: do 1 godine, 1-3 godine, 3-5 godina, 5-10 godina i preko 10 godina. Raspored kategorija nije izvršen proporcionalno, prema broju godina koje obuhvataju, nego je u

obzir uzet vremenski period nakon kojeg pojedinim kategorijama postaje teže da pronađu zaposlenje. Kategorija do 1 godine, zajedno sa onima koji se prvi put prijavljuju na Biro, predstavlja one koji su se tek pojavili na tržištu rada i imaju perspektivu da pronađu posao. Kategorija period čekanja 1-3 godine, predstavlja kategoriju koja bi trebala da najlakše pronađe zaposlenje. Kategorija 3-5 godina, predstavlja kategoriju nezaposlenih koji već duži vremenski period traže posao i polako im se smanjuju opcije za pronalazak istog. Kategorija 5-10 godina predstavlja one koji dugo traži posao i smatraju se kategorijom kojoj je veoma teško pronaći zaposlenje. Kategorija lica koja se nalaze na evidenciji više od 10 godina, predstavlja one kojima je najteže pronaći zaposlenje, naročito u njihovom zanimanju jer se potrebe na tržištu rada mijenjaju, a te vještine je potrebno unapređivati. Napominjemo da na mogućnost pronalaska zaposlenja za bilo koje lice, pored vremena provedenog na evidenciji Zavoda, utiče veliki broj drugih faktora (npr. stručna sprema, iskustvo, dodatne vještine, lični afiniteti, komunikativnost itd.), tako da se navedeni rezultati trebaju objektivno posmatrati vodeći računa da se realna slika, kada je u pitanju mogućnost zapošljavanja nekog lica može kreirati isključivo individualno i specifična je za svakog nezaposlenog.

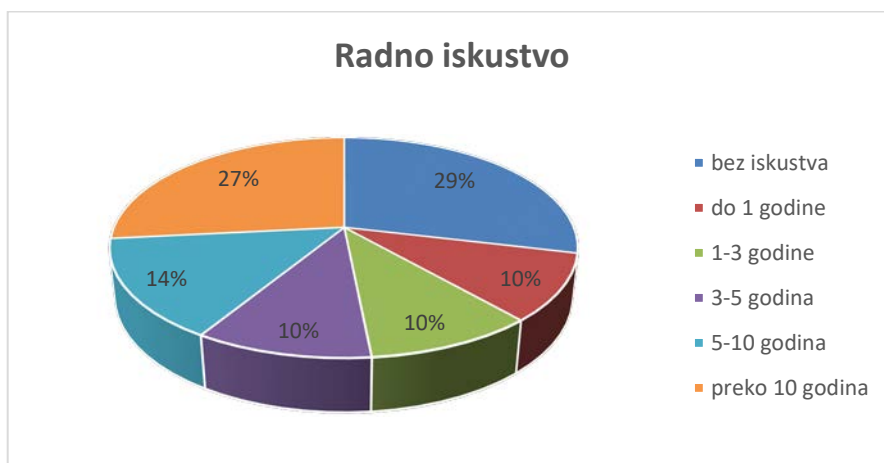


Grafik 9

Najveći broj lica koji traže posao se nalazi u kategoriji do 1 godine (Grafik 9). Kada se u analizu uključi i broj lica koji se nalaze u kategoriji 1-3 godine, može se zaključiti da više od polovine ispitanika (53%) traži zaposlenje manje od 3 godine. Ovaj podatak je bitan jer se ova kategorija može poistovjetiti i sa brojem mladih koji traže zaposlenje. Rezultati su pokazali da 30% lica koja se nalaze u ove dvije grupe (do 1 godine i 1-3 godine) nemaju nikakvo radno iskustvo pa se takođe svrstavaju u grupu koja teže dolazi do zaposlenja.

## Radno iskustvo

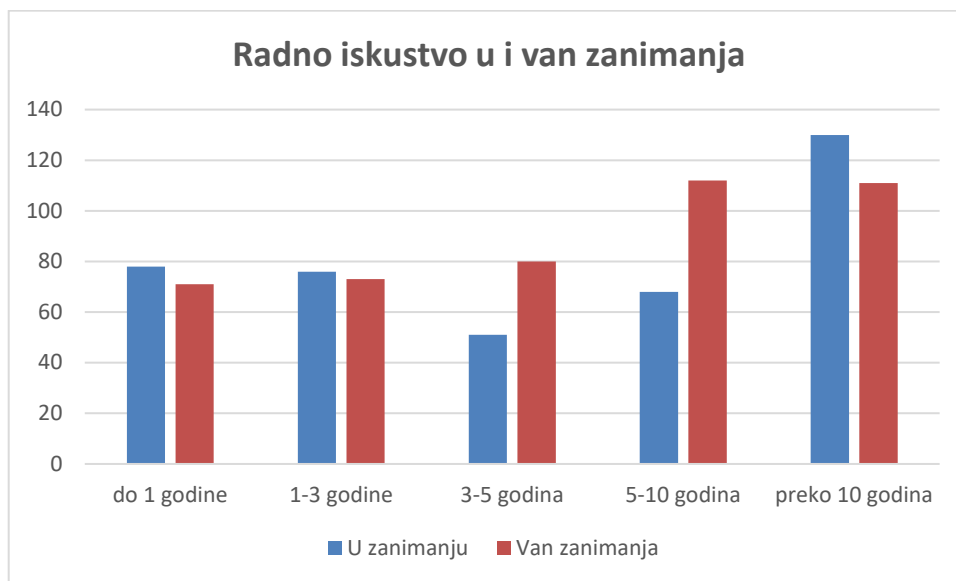
Ispitanici su navodili da li su imali radno iskustvo bez obzira da li je bilo formalno ili neformalno, te koliko iskustva imaju na poslovima koji su vezani za njihovo zanimanje a koliko van njega.



Grafik 10

Na osnovu analize izvršenog anketiranja (Grafik 10) može se vidjeti da 29% nezaposlenih nema nikakvo radno iskustvo. Pored ove, najobuhvatnija je i kategorija sa preko 10 godina iskustva sa učešćem od 27%. Naravno potrebno je uzeti i u obzir da je ova kategorija i obuhvatnija jer uzima u obzir sva lica koja imaju više od 10 godina radnog iskustva pa sve do godina punog radnog staža. Raspored po ostalim kategorijama je približno isti, odnosno nema značajnih odstupanja između njih. Raspored po kategorijama je izvršen identično kao i kada je u pitanju period čekanja na evidenciji nezaposlenih. Kada je u pitanju radno iskustvo, period preko 3 godine ima veoma malo uticaja na pronalaženje posla, osim u nekim specifičnim slučajevima gdje se specifično zahtjeva veći broj godina radnog iskustva. U ostalim slučajevima, poslodavci posmatraju takve radnike kao iskusne i prilikom izbora novih radnika daju prednost nekim drugim kriterijumima. U ovoj analizi je najbitniji podatak broj lica koji nemaju radno iskustvo, oni koji imaju manje od godinu dana i posmatraju se kao pripravnici te oni koji se mogu posmatrati kao još uvijek neiskusni tj. mladi radnici sa manje od 3 godine radnog iskustva. Uzimajući u obzir pomenute tri kategorije možemo uočiti da 48% lica na evidenciji ima manje od 3 godine radnog iskustva.

Upoređujući da li su ispitanici stekli radno iskustvo u zanimanju za koje su se školovali ili u nekom drugom zanimanju (Grafik 11), može se uočiti je u svakoj kategoriji broj lica koja su stekla iskustvo van svog zanimanja značajan. Konkretno, u kategorijama do 1 godine, 1-3 godine i preko 10 godina bilo je 10%, 4% i 17% respektivno više lica koja su stekla radno iskustvo u svom zanimanju od onih koji su stekli radno iskustvo van svog zanimanja. U kategorijama 3-5 godina i 5-10 godina situacija je obrnuta u korist lica koja su stekli radno iskustvo van zanimanja za 57% i 65% respektivno. Ovi pokazatelji daju sliku da postoji značajna neusklađenost između obrazovnog sistema i potreba tržišta rada koja se upravo ogleda u velikom broju lica koji su stekli radno iskustvo radeći na poslovima za koje se nisu školovali.



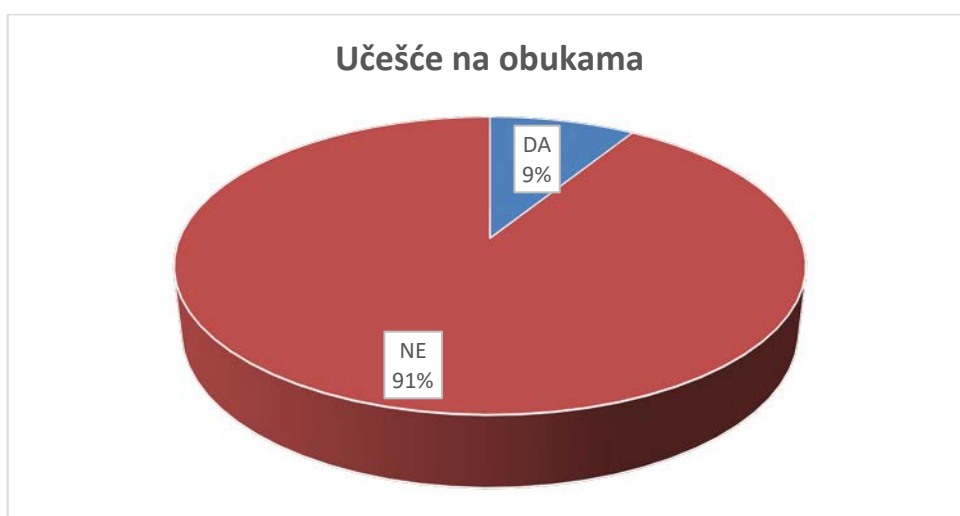
Grafik 11



## Učešće na obukama

Ispitanici su navodili da li su učestvovali u nekoj obuci za prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju, bez obzira da li je obuka bila formalna ili neformalna. Ukoliko su učestvovali u obukama, ispitanici su navodili i u kojoj vrsti obuke.

91% ispitanika (Grafik 12) je izjavilo da nije učestvovalo u bilo kakvoj obuci ili prekvalifikaciji. Od preostalih 9% ispitanika koji su izjavili da su učestvovali u nekoj obuci, najčešće su to bile redom obuke za: knjigovodstvo, frizere i kozmetičare, obradu tekstila, trgovce, medicinsko osoblje, vozače, obezbjeđenje, poslove u metalnoj i građevinskoj industriji i upravljanje industrijskim mašinama (Grafik 13).



Grafik 12



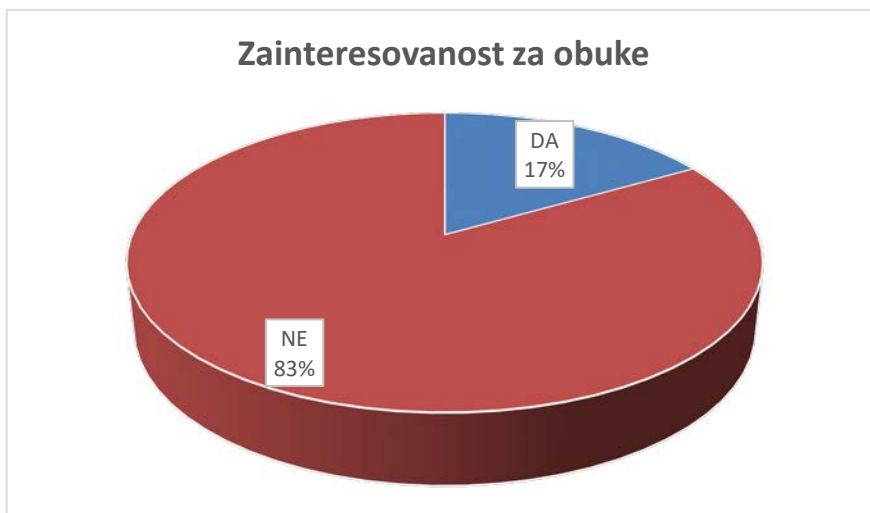
Grafik 13



## Zainteresovanost za obuke

Ispitanici su označavali da li su zainteresovani da učestvuju na nekoj vrsti obuke za dokvalifikaciju ili prekvalifikaciju kako bi lakše pronašli zaposlenje. Ukoliko su zainteresovani, ispitanici su navodili i za koju vrstu obuke i da li bi bili spremni da je sufinansiraju.

U Grafiku 14 se može vidjeti da čak 83% ispitanika nije zainteresovano da učestvuje u bilo kojoj obuci ili prekvalifikaciji. Za ona lica koja su izjavila da bi učestvovala na obukama, većina (75%) je odgovorila potvrdno i na pitanje da li bi bili spremni da u nekoj mjeri sufinansiraju tu obuku (Grafik 15).



Grafik 14



Grafik 15

Kada se uporedi zainteresovanost lica za učešćem u obukama sa onima koji nemaju radno iskustvo i nisu do sada učestvovali u nekoj obuci, može se vidjeti da je čak 87% ispitanika odgovorilo sa NE, na sve tri pitanja (Grafik 16). Posmatrajući ove podatke dolazimo do zaključka da je samo 13% lica koja nemaju radno iskustvo i nisu do sada učestvovali u nekoj obuci spremno da aktivno utiče na promjenu svog položaja, na razvijanje svojih znanja i vještina koje im mogu pomoći u pronalaženju posla. Takođe, može

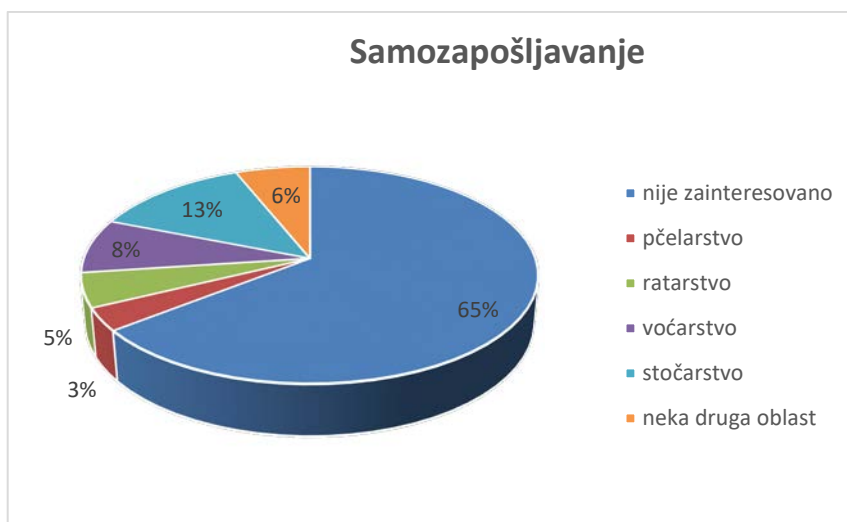
se zaključiti i da nezaposlena lica nisu uvjerena da učešće u nekoj obuci ili prekvalifikaciji može uticati na pronalazak zaposlenja.



Grafik 16

### Zainteresovanost za samozapošljavanje odnosno pokretanje vlastitog posla

Ispitanici su navodili da li su zainteresovani da pokrenu sopstveni posao u nekoj od navedenih poljoprivrednih ili nekoj drugoj oblasti, ukoliko bi imali neophodna sredstva.



Grafik 17

Ispitanici su izjavili u 35% slučajeva da su zainteresovani da pokrenu neki sopstveni posao odnosno da se samozaposle (Grafik 17). Između poljoprivrednih djelatnosti za koje smo vršili ispitivanje, najviše lica je izjavilo da bi pokrenuli posao u stočarstvu (13%), zatim voćarstvu (8%), ratarstvu (5%) i pčelarstvu (3%). 6% lica je izjavilo da je zainteresovano da pokrenu neki sopstveni posao ali u djelatnosti koja nije poljoprivredna. Kada se porede podaci vezani za samozapošljavanje i zainteresovanost za učešće u obukama, može se uočiti da je više nezaposlenih lica izjavilo da su zainteresovani da pokrenu sopstveni posao nego da učestvuju u bilo kakvoj obuci ili programu prekvalifikacije.

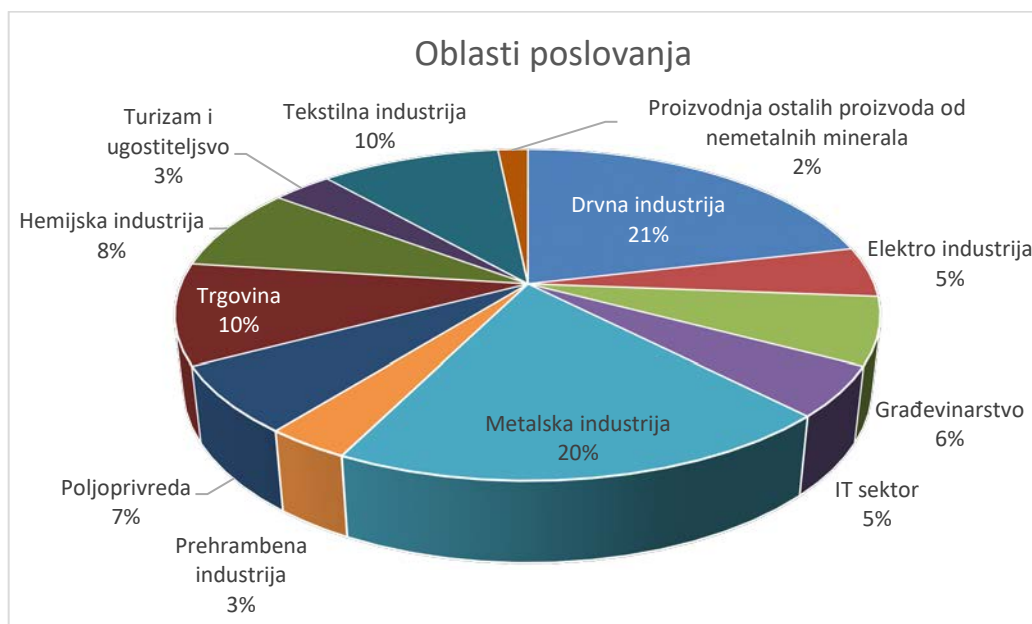




## Analiza poslodavaca

Analize tržišta rada sa strane potražnje, odnosno poslodavaca je izvršena na osnovu sprovedenog anketiranja 61 preduzeća koja posluju na teritoriji Opštine Laktaši. Ukupan broj registrovanih privrednih subjekata u Opštini Laktaši na dan 31.12.2016. godine, iznosio je 1428 od čega su 1230 privatna preduzeća i zadruge<sup>2</sup>. U analizu nisu uključena javna preduzeća, udruženja i ustanove. Anketni list sa sadržajem pitanja koja su postavljana poslodavcima se može pogledati u Aneksu 2 ovog dokumenta.

### Oblasti u kojima anketirana preduzeća posluju

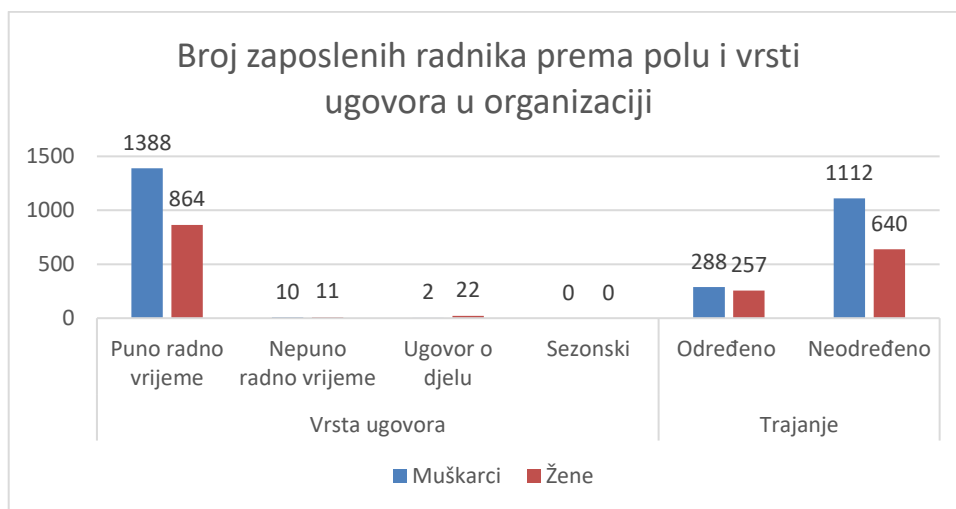


Grafik 18

Najveći broj anketiranih preduzeća posluje u drvnoj industriji (21%) a zatim u metalnoj (20%). U drvenu industriju uračunata su preduzeća koja se bave preradom drveta i proizvodnjom proizvoda od drveta i pluta. Radi grupisanja srodnih aktivnosti u ovu kategoriju je uključena i proizvodnja namještaja. Druge zastupljene oblasti su redom: trgovina, tekstilna industrija, hemijska industrija, poljoprivreda, građevinarstvo, elektro industrija, IT sektor, prehrambena industrija, turizam i ugostiteljstvo i proizvodnja ostalih proizvoda od nemetalnih minerala. U grupu hemijske industrije su pored preduzeća koja se bave proizvodnjom hemikalija i hemijskih proizvoda uključeni još i preduzeća koja se bave proizvodnjom gume i plastičnih masa.

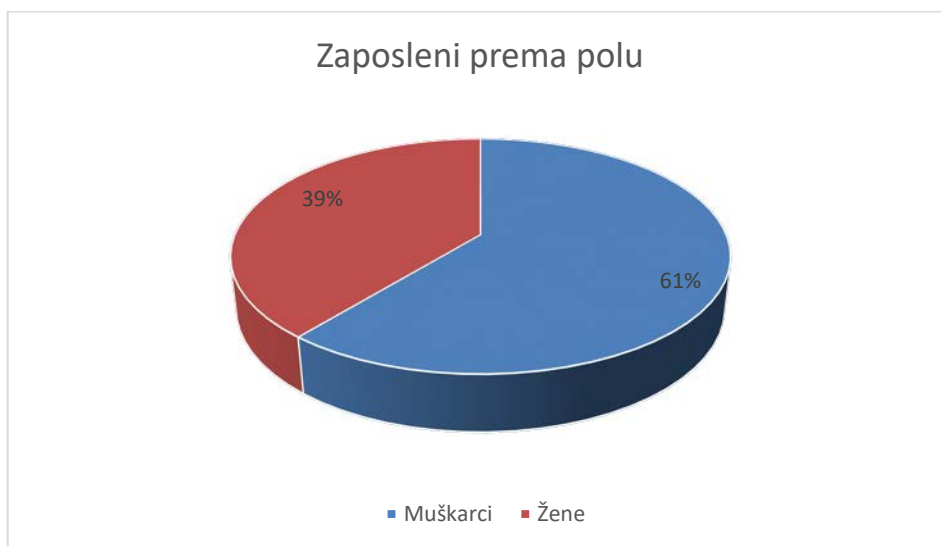
<sup>2</sup> Republika Srpska, Republički zavod za statistiku: „Gradovi i opštine Republike Srpske 2017“

## Zaposleni prema polu i vrsti ugovora



Grafik 19

U Grafiku 19 se može uporedno vidjeti vrsta ugovora i njegovo trajanje za zaposlene muškarce i žene. Velika većina zaposlenih muškaraca i žena ima ugovor na puno radno vrijeme na neodređeno. Veoma je mali broj onih koji rade na nepuno ili dopunsko vrijeme. Gotovo četvrtina zaposlenih, ukupno 24% je zaposleno na određeno vrijeme. Kada je u pitanju polna struktura, nema značajnih odstupanja ni u jednoj kategoriji između polova, tj. slijede isti trend u svim kategorijama. Najveće odstupanje je u kategoriji trajanja ugovora, gdje 28,6% žena ima ugovor na određeno naspram 20,5% muškaraca. U anketiranim preduzećima zaposleno je ukupno 39% žena i 61% muškaraca (Grafik 20).



Grafik 20

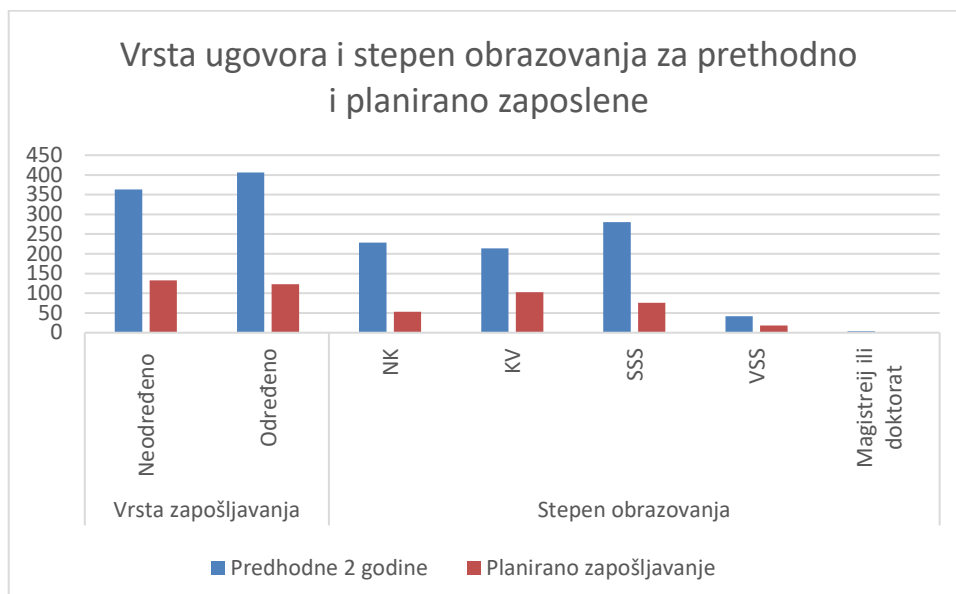
## Zapošljavanje u prethodnom ili planirano zapošljavanje u narednom periodu

*Poslodavci su odgovarali na pitanje da li su u posljednje 2 godine zapošljavali nove radnike i da li imaju u planu da u narednom period zaposle nove radnike. Podaci su se prikupljali u kategorijama: vremensko trajanje ugovora, stepen obrazovanja, vrsta zanimanja i potrebne vještine i iskustva.*



Grafik 21

Samo 8% ispitanih preduzeća (Grafik 21) nije u posljednje 2 godine zapošljavalo nove radnike ili trenutno ne planira zapošljavanje novih radnika u narednom periodu. U prethodnom periodu, poslodavci su više zaposlili radnika na određeno vrijeme, međutim u narednom periodu imaju u planu zaposliti više lica sa ugovorom na neodređeno vrijeme (Grafik 22). Ipak, imajući u vidu da se ovi podaci razlikuju u veoma malom broju, u prethodnom 53% u korist ugovora na određeno i u narednom 52% u korist ugovora na neodređeno, možemo zaključiti da se u prethodnom zapošljavalo i u narednom periodu planira zapošljavanje približno podjednako radnika sa ugovorom na određeno i neodređeno. U pogledu stepena obrazovanja u prethodnom periodu je zaposleno najviše radnika sa srednjim stručnim obrazovanjem, a zatim slijede nekvalifikovani i kvalifikovani radnici. Radnici sa visokom stručnom spremom su zapošljavani u 5% slučajeva, dok su se radnici sa zvanjem magistra ili doktora nauka angažovali u manje od 1% slučajeva. Prilikom planiranja novog zapošljavanja, poslodavci planiraju da angažuju najveći broj kvalifikovanih radnika, zatim radnika sa srednjom stručnom spremom i nekvalifikovanih radnika. Takođe, u manjoj mjeri poslodavci planiraju i zapošljavanje radnika sa visokom stručnom spremom, a niti jedan poslodavac nije naveo da planira zapošljavanje nekog radnika sa zvanjem magistra ili doktora nauka (Grafik 22).



Grafik 22



Grafik 23

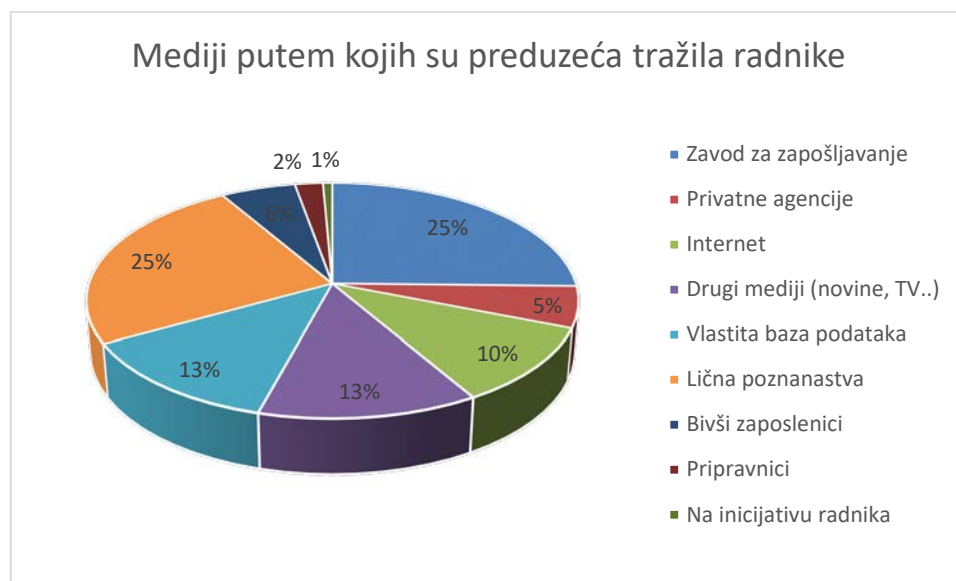
U pogledu zanimanja radnika koji su zaposleni u prethodne 2 godine, poslodavci su naveli da su primili najveći broj pomoćnih radnika u proizvodnji, mesara, mašinskih tehničara, šivača, bravara, krojača CNC operatera itd. (Grafik 23). Za čak 39% slučajeva poslodavci nisu navodili kojeg zanimanja su primljeni radnici. Prilikom planiranja angažovanja novih radnika (Grafik 24), poslodavci najviše planiraju zaposliti pomoćne radnike u proizvodnji, drvoprerađivačke, bravare, CNC operatere, elektrotehničare, mašinske tehničare i inženjere, ugostiteljske radnike i ekonomiste. U čak 43% slučajeva, poslodavci nisu željeli da navedu u kom zanimanju planiraju da zaposle nove radnike.



Grafik 24

## Načini traženja novih radnika

Poslodavci su navodili putem kojih medija ili na koji način su tražili nove radnike.



Grafik 25

Na Grafiku 25 se može vidjeti da su od načina na koji se traže novi radnici najzastupljeniji Zavod za zapošljavanje RS i lična poznanstva putem kojih se traži ukupno 50% od svih zaposlenih. Pored ovih zastupljeno je još i korištenje vlastite baze podataka i oglašavanje u medijima. Koriste se i drugi načini kao što su oglašavanje na internetu, među osobama koje su ranije bile zaposlene u preduzeću, preporuke od bivšeg zaposlenika, privatne agencije za posredovanje pri zapošljavanju, osobama koje su odrađivale pripravnički staž i na inicijativu samih nezaposlenih lica. Može se zaključiti da poslodavci



Ovaj projekat finansira Evropska unija



LOKALNA PARTNERSTVA  
ZA ZAPOSŁJAVANJE  
U BOSNI I HERCEGOVINI



International Labour Organization

koriste sva raspoloživa sredstva prilikom traženja novih radnika ali da se i dalje najviše oslanjaju na ustaljene tradicionalne metode.

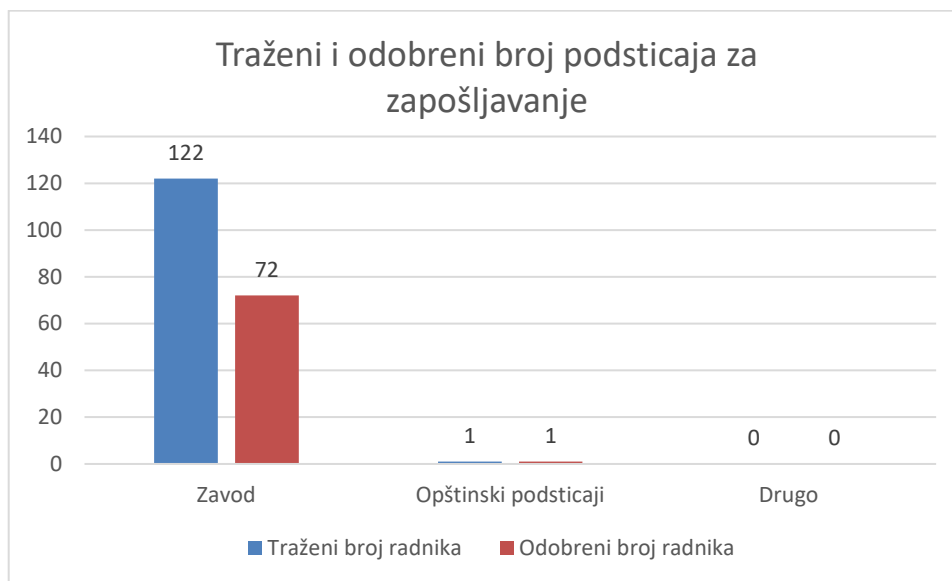
### Apliciranje za podsticaje prilikom zapošljavanja novih radnika

*Poslodavci su odgovarali da li su prethodno aplicirali za neki od podsticaja za zapošljavanje novih radnika i ukoliko jesu na koji i za koliko radnika su im odobreni podsticaji.*



Grafik 26

Na osnovu provedenog anketiranja, može se vidjeti da se samo 38% preduzeća u prethodnom periodu prijavljivalo na neki od programa podsticaja za novozaposlena lica. Gotovo sva preduzeća koja su se prijavljivala za podsticaje to su činila na programe Zavoda za zapošljavanje RS, a od ukupnog broja prijava odobreno je 59% (Grafik 27). Samo jedno preduzeće je apliciralo na program za podsticaje u Opštini i ta prijava je odobrena. Nije bilo prijava na neki drugi program podsticaja.



Grafik 27

### Potreba za radnim iskustvom prilikom upošljavanja novih radnika

*Poslodavci su navodili da li je radno iskustvo neophodno prilikom zapošljavanja novih radnika u preduzeću i ukoliko da, koliko godina radnog iskustva je bilo potrebno.*



Grafik 28

Poslodavci su u 55 slučajeva navodili da zahtijevaju da novi radnici imaju radno iskustvo prije nego dobiju zaposlenje u njihovom preduzeću. U najvećem broju (Grafik 29) poslodavci su navodili da je potrebno između pola i jedne godine dana iskustva (34%), a zatim do pola godine radnog iskustva (32%). Poslodavci, njih 21%, odnosno 13% je izjavilo da je potrebno najmanje radnog iskustva između 1 i 3 godine odnosno 3 i 5 godina respektivno. Niti jedan poslodavac nije navodio da je prilikom zapošljavanja na bilo koju od funkcija potrebno više od 5 godina radnog iskustva. Većina poslodavaca je navela da potrebno radno iskustvo zavisi od specifične pozicije za koju se traži radnik te i da u slučajevima da se



Ovaj projekat finansira Evropska unija



LOKALNA PARTNERSTVA  
ZA ZAPOSŁJAVANJE  
U BOSNI I HERCEGOVINI



International Labour Organization

specifično ne zahtjeva posjedovanje radnog iskustva prilikom traženja novih radnika ono je ipak poželjno.



Grafik 29

### Potreba za dodatnom obukom radnika

Poslodavci su navodili da li je potrebna dodatna obuka za novozaposlene radnike kako bi mogli obavljati radne zadatke u preduzeću i ukoliko jeste na kojim pozicijama i koliki je to broj radnika.



Grafik 30

Poslodavci su u 32% slučajeva navodili da je potrebna dodatna obuka za novozaposlene radnike. Na Grafiku 30 se može vidjeti u kojim zanimanjima je potrebno obučiti koliki broj radnika. Najviše se izdvajaju obuke za radnike na proizvodnji kablova, a zatim CNC operateri, radnici za rad na mašinama za

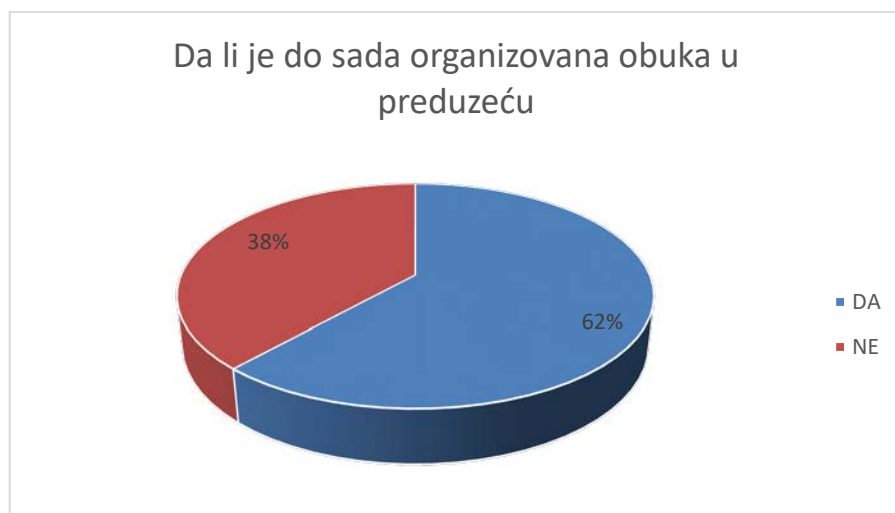




sječenje u metalnoj industriji, radnici na mašinama za obradu drveta, radnici na montaži stolarije i radnici za kontrolu kvaliteta. Ovi pokazatelji zavise od trenutne potrebe za radnicima u anketiranim preduzećima. Kada se pogleda koja su zanimanja najčešće definisana kao ona za koje je potrebna dodatna obuka, bez obzira koliki je to broj radnika, tada se može zaključiti da je obuka najčešće potrebna za bravare i alatničare, CNC operatere, rad u drvnom sektoru, rad na mašinama za sječenje u metalnoj industriji i mašinama za šivenje u tekstilnoj industriji.

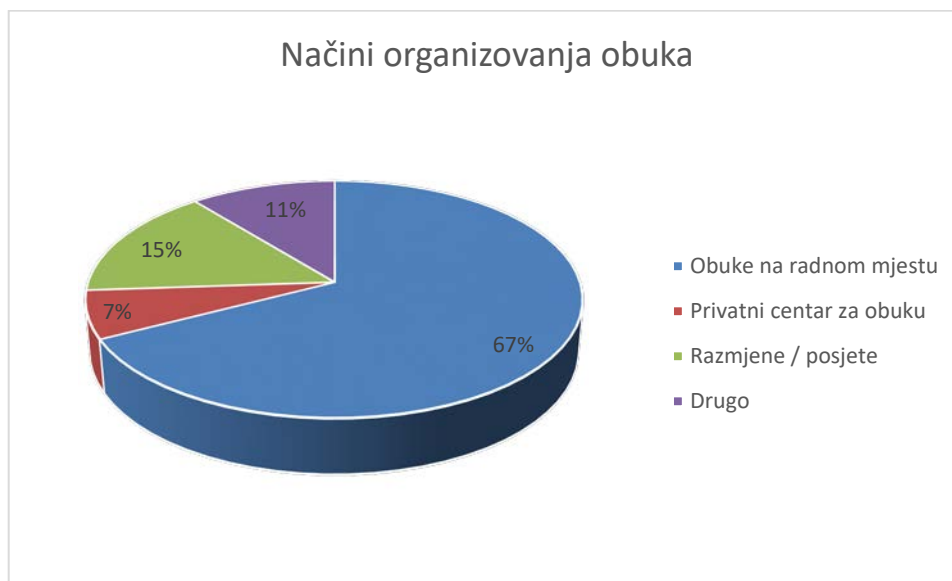
## Organizacija treninga ili obuka za zaposlene radnike

*Poslodavci su navodili da li su do sada organizovali neku vrstu obuke ili treninga za zaposlene radnike kako bi unaprijedili njihove vještine. Ukoliko su organizovali obuke, poslodavci su navodili i na koji način su organizovane te obuke ili treninzi. Imali su mogućnost označiti više vrsta obuke.*



Grafik 31

Od ukupnog broja, 62% poslodavaca (Grafik 31) je navodilo da je u prethodnom periodu organizovalo obuku za zaposlene radnike. Od svih organizovanih obuka, najčešće (Grafik 32) su to obuke na radnom mjestu. Kada se analizira koliko poslodavaca je organizovalo obuku na radnom mjestu, bez obzira da li su organizovali i neki drugi vid obuke, može se zaključiti da čak 84% poslodavaca koji su izjavili da su organizovali obuke, organizovalo obuku na radnom mjestu. Nakon obuka na radnom mjestu, poslodavci su organizovali i obuke putem razmjena i posjeta te u privatnim centrima za obuke. Od drugih vrsta obuka koje nisu bile ponuđene upitnikom, poslodavci su navodili seminare i angažman predavača. Niti jedan poslodavac nije naveo da je dodatnu obuku organizovao u saradnji sa fakultetom ili školom. Takođe, poslodavci nisu organizovali ni online obuke, odnosno obuke putem interneta, za svoje zaposlene.



Grafik 32

### Zainteresovanost za saradnju radi uspostavljanja kvalitetnijeg programa obuke

Poslodavci su navodili da li su zainteresovani da sarađuju sa lokalnim školama i drugim obrazovnim institucijama, bilo javnim ili privatnim, u cilju da se uspostavi kvalitetniji program obuke. Saradnja se može ogledati u raznim oblicima a ponuđeno je bilo Razmjena iskustava, Razvoj programa obuke i Organizacija praktične obuke dok se ostali oblici mogu navesti.



Grafik 33

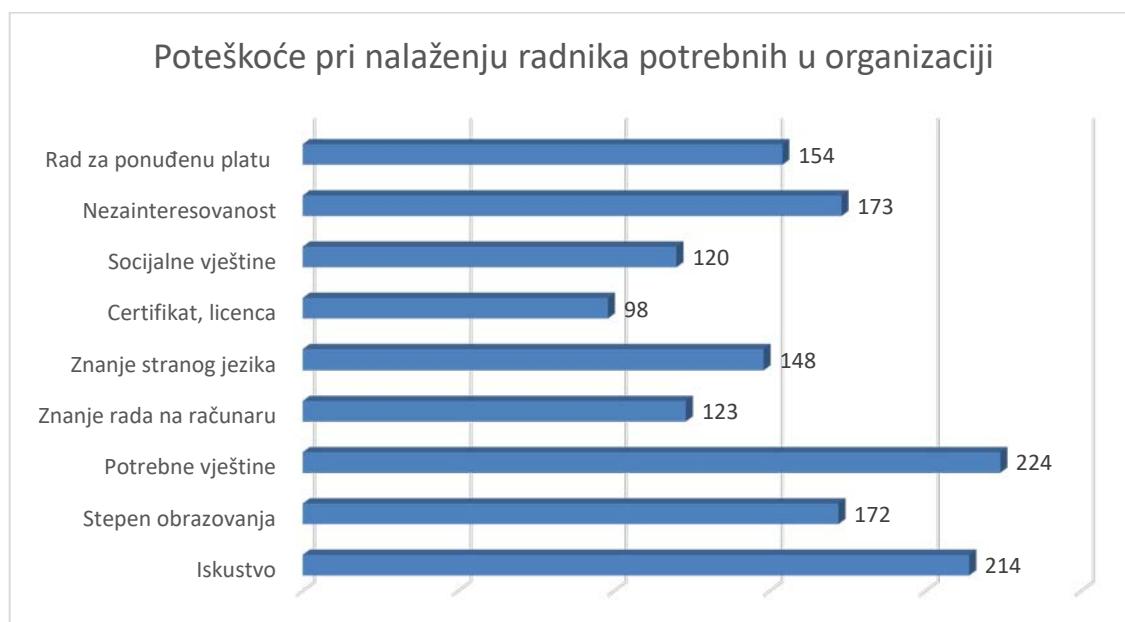
Većina preduzeća (68%) je spremna da sarađuje sa javnim ili privatnim obrazovnim institucijama ili centrima za obuku kako bi se unaprijedila obuka i omogućilo kvalitetnije usavršavanje radnika. Između različitih vidova saradnje, 54% preduzeća je spremno da daju doprinos prilikom organizacije praktičnih



obuka. Od ukupnog broja preduzeća, 29% je zainteresovano za razmjenu iskustava, a 12% bi bilo spremno da da doprinos u razvoju programa obuke. Preduzeća koja su izabrala neke druge vidove saradnje su naznačila spremnost da pruže podršku u razvoju teoretske i praktične obuke, a jedno preduzeće iz tekstilne industrije je navelo da već pružaju podršku u razvoju programa obuke.

### Poteškoće pri nalaženju radnika potrebnih u organizaciji

*Poslodavci su označavali ocjenama od 1 do 5 (gdje je 5 najznačajnija poteškoća), za svaki od ponuđenih odgovora, šta smatraju kao najznačajniju poteškoću prilikom pronalaska i angažovanja novih radnika u preduzeću. Ponuđeni odgovori su povezani sa vanjskim uticajem, odnosno onim parametrima na koje preduzeće ne može samostalno da utiče.*

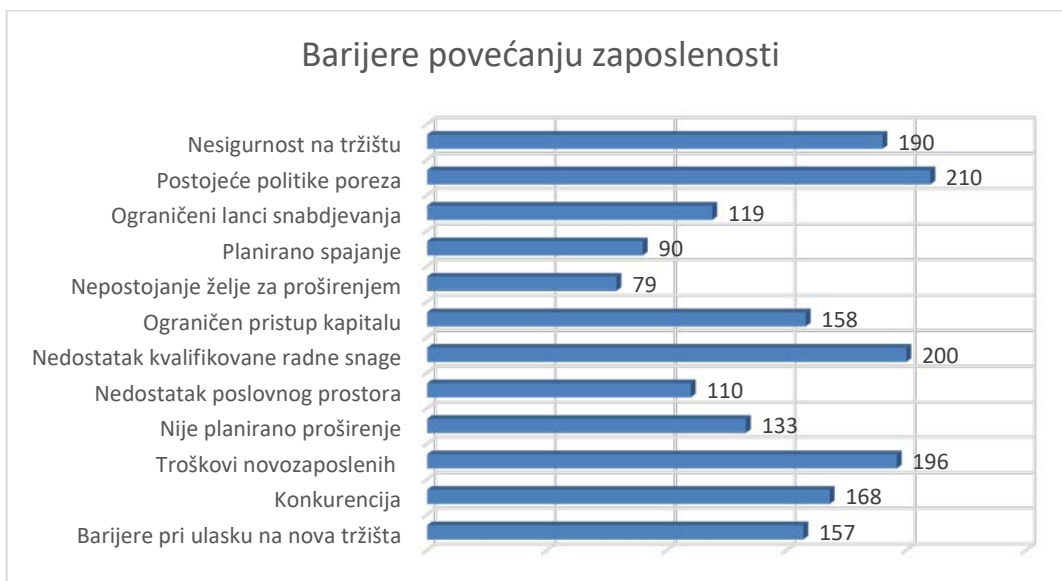


Grafik 34

Iz Grafika 34 se može vidjeti da su poslodavci kao najveću poteškoću prilikom pronalaska novih radnika navodili nedostatak radnika sa potrebnim vještinama kao i nedostatak radnika sa potrebnim iskustvom. Nakon ovih, najznačajniji su faktori opšta nezainteresovanost i nemotivisanost radnika te nedostatak radnika sa traženim stepenom obrazovanja. Poslodavci kao najmanju poteškoću vide pronalazak radnika sa potrebnim certifikatom ili licencom. Posmatrajući dobijene rezultate, može se zaključiti da poslodavci preferiraju iskusne radnike koji posjeduju neophodne vještine za obavljanje posla dok su obrazovanje i formalno sticanje diploma ili certifikata manje značajni.

## Barijere povećanju zaposlenosti u organizaciji

Poslodavci su označavali ocjenama od 1 do 5 (gdje je 5 najznačajnija poteškoća), za svaki od ponuđenih odgovora, šta smatraju kao najznačajniju barijeru povećanju broja zaposlenih u preduzeću. Ponuđeni odgovori su povezani sa faktorima sa kojima se preduzeće suočava i šta ih sprečava da povećavaju broj zaposlenih. Poslodavci su takođe mogli naglasiti i da nisu planirali proširenje poslovanja pa i ne planiraju da povećavaju broj zaposlenih.

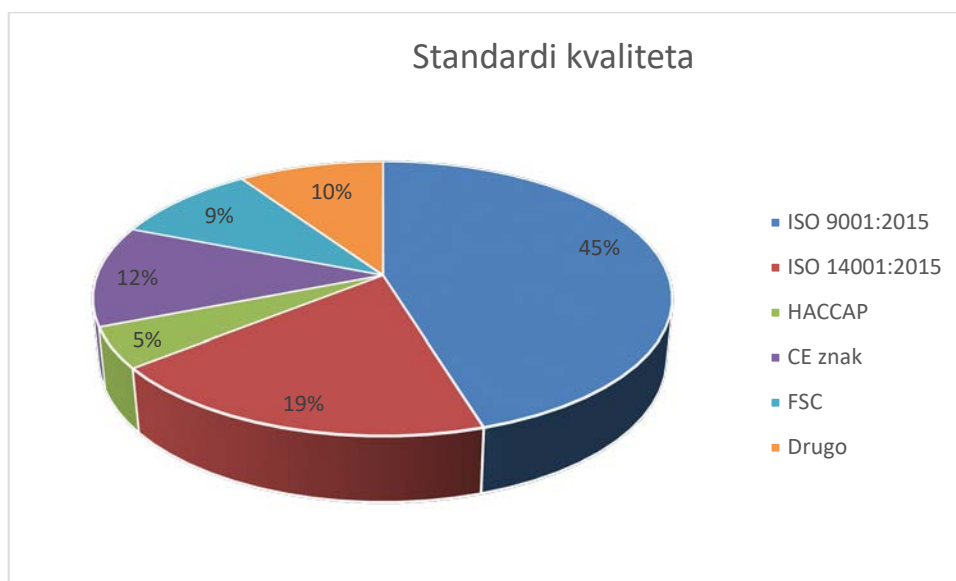


Grafik 35

Kao najznačajniju barijeru povećanju broja zaposlenih u preduzeću (Grafik 35), poslodavci su identifikovali postojeće, tj. važeće politike poreza i doprinosa na plate radnika. Po važećem zakonu ukupna izdavanja za poreze i doprinose na teritoriji Republike Srpske iznose približno 39% od bruto plate za jednog radnika. Na drugom mjestu, kao najveća barijera, nalazi se nedostatak kvalifikovane radne snage sa potrebnim vještinama i iskustvom a nakon toga i ukupni troškovi za novozaposlene radnike koji obuhvataju neophodna izdavanja bruto plate radnika. Značajne barijere su i nesigurnost na postojećem tržištu, konkurencija, ograničen pristup kapitalu i barijere pri ulasku na nova tržišta. Najmanje ocjene odnosno ono što poslodavci vide kao najmanje barijere povećanju broja radnika su nedostatak želje za proširivanjem poslovanja, smetnje pri planiranom spajanju ili restrukturiranju te nedostatak poslovnog prostora. Kao što se moglo pretpostaviti, a dobijeni podaci to potvrđuju, glavne barijere povećanju broja zaposlenih po preduzećima predstavljaju troškovi koje preduzeće treba izdvojiti za neto plate i posebno poreze i doprinose kao i nesigurnost na tržištu koja ih onemogućuje da stabilno planiraju poslovanje iz kojeg bi mogli da pokriju te dodatne troškove. Takođe, može se zaključiti da bi poslodavci bili spremniji da se suoče sa rizikom na tržištu ukoliko bi imali kvalifikovaniju radnu snagu.

## Standardi kvaliteta

Poslodavci su navodili koje standarde kvaliteta planiraju da uvedu. Ponuđeni su odgovori su bili: ISO 9001:2015 – Upravljanje kvalitetom, ISO 14001:2015 – Zaštita životne sredina, HACCAP - Analiza Opasnosti i Kritične Kontrolne Tačke (poljoprivredna proizvodnja), FSC - Savjet za upravljanje šumama (drvena industrija) i CE znak – izvoz i promet na Evropskom tržištu.

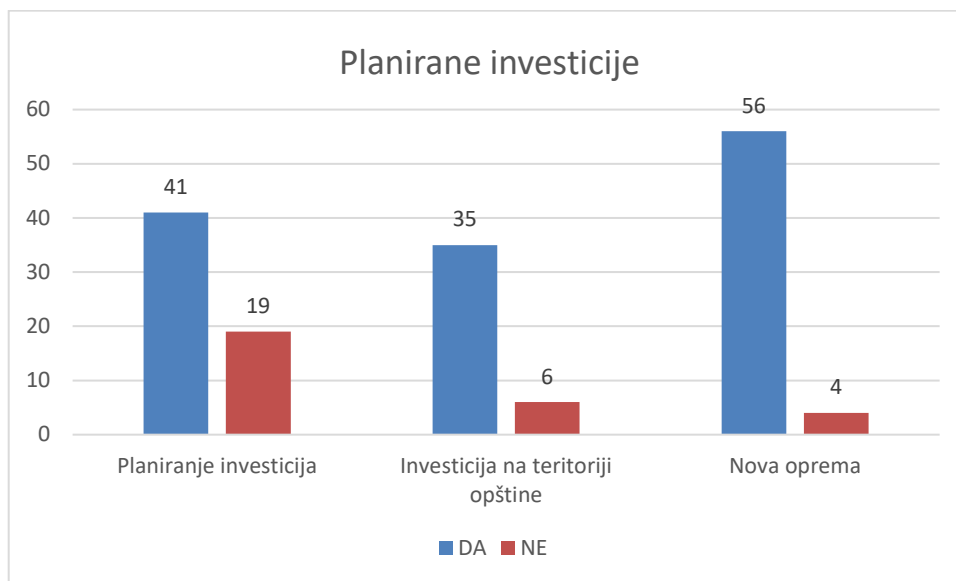


Grafik 36

Gotovo polovina ispitanika (Grafik 36), od onih koji su potvrdili da planiraju uvođenje standarda, je izjavilo da planira da uvede najnoviji standard za upravljanje kvalitetom ISO 9001:2015. Pored ovog, poslodavci su najčešće navodili standard ISO 14001:2015 koji se tiče zaštite životne sredine. Standard FSC – Savjet za upravljanje šumama i HACCAP - Analiza Opasnosti i Kritične Kontrolne Tačke su poslodavci najrijeđe navodili ali treba uzeti u obzir da se oni tiču samo drvne, odnosno prehrambene industrije pa ih mogu uvoditi samo preduzeća koji posluju u tom sektoru. Od drugih standarda koji nisu bili ponuđeni, poslodavci su navodili GLOBALG.A.P. – standard za kvalitet u poljoprivrednoj proizvodnji, ISO 13485 – standard za kvalitet medicinske opreme, EN1090 standard za proizvodnju i obradu čelika i aluminijuma, ISO 3834 kvalitet varova i TS-Standard automobilske industrije. Od ukupnog broja ispitanih preduzeća, samo 49% je potvrdilo da već ima ili planira da uvodi standarde kvaliteta dok se preostali poslodavci nisu izjasnili.

## Planiranje Investicija

Poslodavci su navodili da li planiraju nove investicije i da li bi te investicije bile realizovane na području sadašnje opštine ili negdje drugo. Takođe, poslodavci su navodili i da li imaju u planu da ulažu u novu opremu u naredne dvije godine.

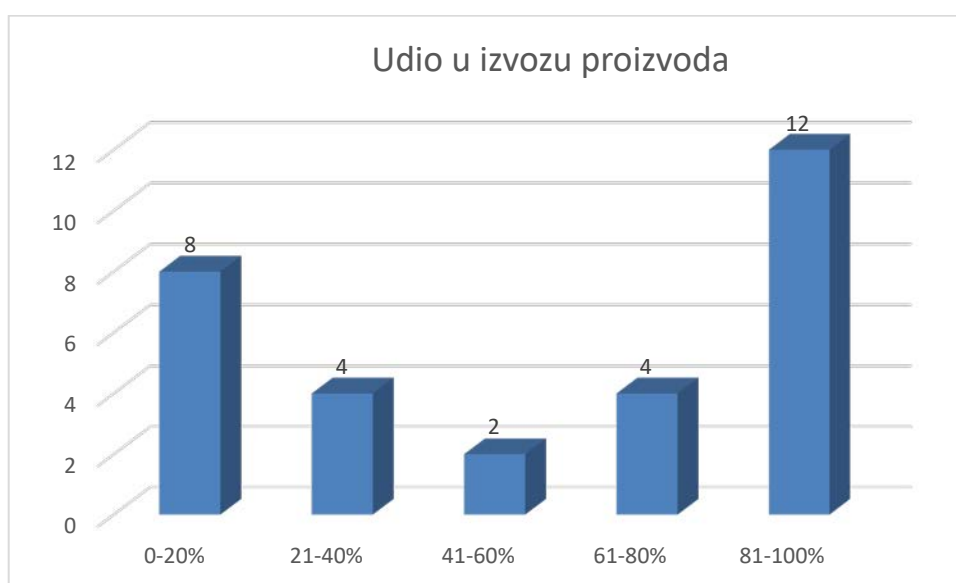


Grafik 37

Iz Grafika 37 se može vidjeti da je većina poslodavaca, njih 68%, izjavila da planiraju nove investicije od čega će se 85% realizovati na teritoriji opštine na kojoj i sada posluju. Velika većina poslodavaca je izjavila i da će u naredne dvije godine ulagati u novu opremu.

### Izvoz i potreba za podrškom u internacionalizaciji

Poslodavci su navodili da li izvoze svoje proizvode na strana tržišta i u kom obimu. Takođe su navodili i da li imaju potrebu za nekom podrškom u internacionalizaciji svog poslovanja, a bili su im ponuđeni odgovori: pronalazak novih tržišta, pronalazak strateških partnera koji bi investirali u preduzeće, učešće na sajmovima, pronalazak dobavljača opreme i sirovina i neki drugi vid podrške.



Grafik 38



Ovaj projekat finansira Evropska unija



LOKALNA PARTNERSTVA  
ZA ZAPOSŁJAVANJE  
U BOSNI I HERCEGOVINI



International Labour Organization

Od ukupnog broja ispitanika, njih 52% je izjavilo da su izvoznici odnosno da u nekoj mjeri izvoze svoje proizvode na strana tržišta. Od preduzeća koja izvoze proizvode, najviše (40%) je onih koji izvoze između 80% i 100 % svojih proizvoda a najmanje (5%) onih koji izvoze između 40% i 50 % svojih proizvoda (Grafik 38). Značajan je i broj preduzeća (20%) koja izvoze do 20% svog asortimana, dok su preduzeća koja izvoze između 20% i 40% i 60 i 80% prisutna sa po 10% od preduzeća koja se bave izvozom.



Grafik 39

Prilikom izražavanja potreba za podrškom pri internacionalizaciji poslovanja, ispitanici su najčešće navodili da im je potrebna podrška u pronalasku novih tržišta a zatim učešće na sajmovima, pronalasku dobavljača i pronalasku strateških partnera. Od ukupnog broja ispitanika 62% je izrazilo da im je potreban neki vid podrške. Imajući u vidu sve podatke, može se zaključiti da su za ona preduzeća kojima je potrebna podrška, bitni svi aspekti podrške koje smo naveli kao moguće odgovore. Samo jedno preduzeće je navelo još jedan aspekt podrške, koji nije bio ponuđen, a to je finansijska podrška u marketingu.

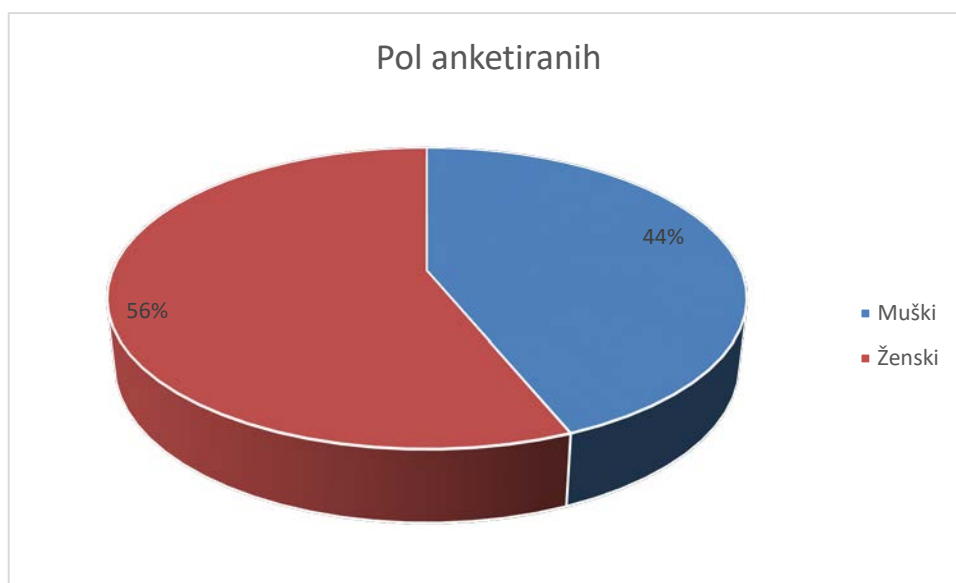


## GRAD BANJA LUKA

### Analiza nezaposlenosti

Analiza ponude radne snage sa evidencije Biroa Zavoda za zapošljavanje u Gradu Banja Luka je izvršena na osnovu provedenog anketiranja 400 nezaposlenih lica sa teritorije grada. Rezultati ankete se mogu posmatrati kao objektivna slika sveukupnog stanja ponude radne snage na evidenciji Zavoda za zapošljavanje u Banja Luci imajući u vidu da je ovo statistički značajan uzorak.

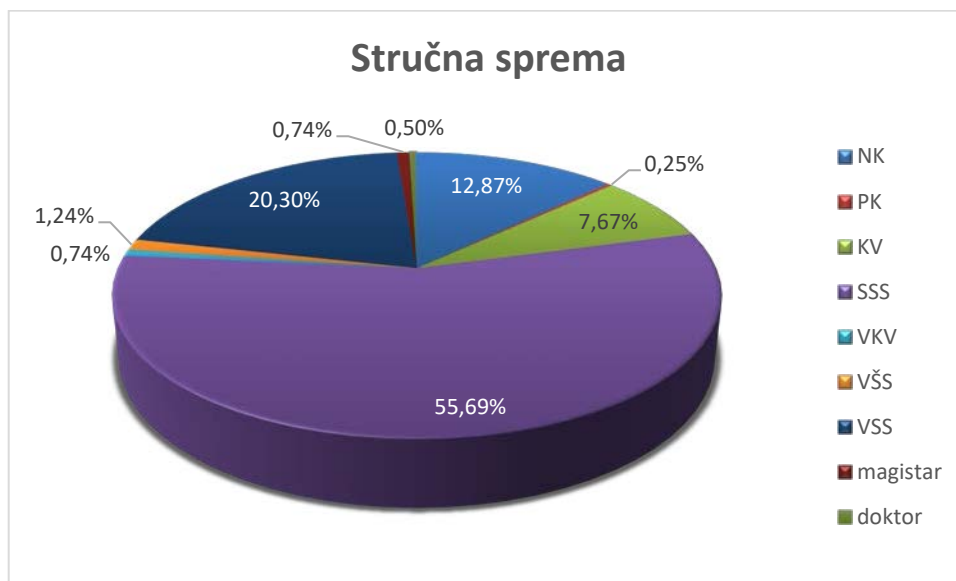
### Opšti podaci vezani za polnu strukturu ispitanika i njihovu stručnu spremu



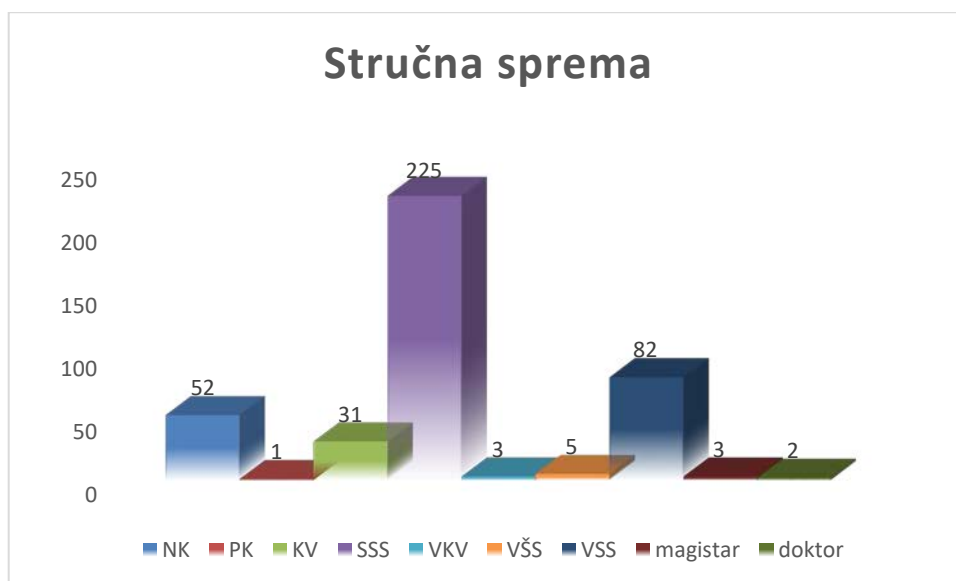
Grafik 40

Na Grafiku 40 se može vidjeti da je anketiranje obuhvatilo 56% žena i 44% muškaraca, što nam pokazuje da se na evidenciji nezaposlenih lica nalazi veći broj osoba ženskog pola.



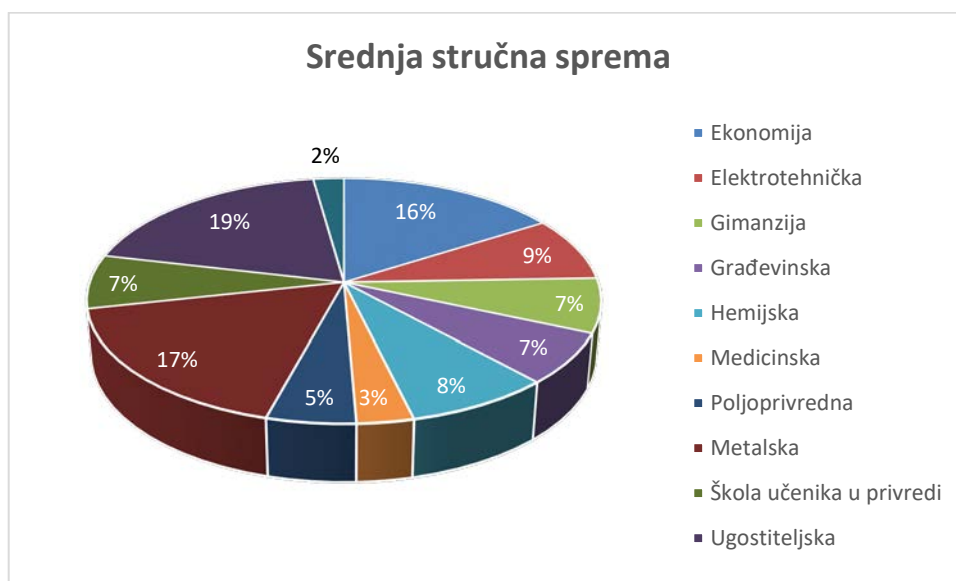


Grafik 41



Grafik 42

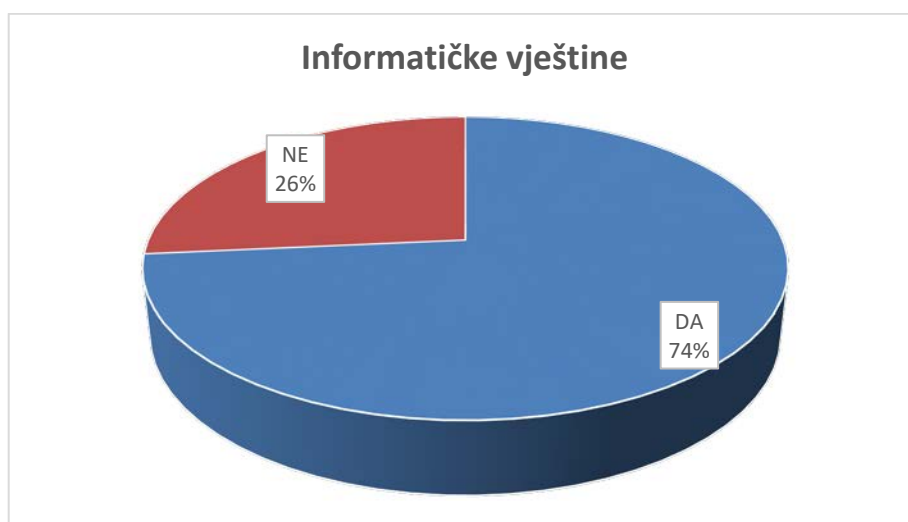
Od ukupnog broja anketiranih lica, najveći broj, njih 55,69% imaju srednju stručnu spremu, a slijede ih nezaposleni sa visokom stručnom spremom i nekvalifikovani radnici sa 20,30% i 12,87% respektivno. Značajan je i procenat nezaposlenih kvalifikovanih radnika od 7,67% (Grafik 41). Grafik 42 prikazuje uporedno broj anketiranih u zavisnosti od njihove stručne spreme. Može se vidjeti da su nezaposleni sa stručnom spremom: polu-kvalifikovani, visoko kvalifikovani, viša školska sprema, te zvanjem magistra i doktora nauka zastupljeni u veoma malom broju.



Grafik 43

Na Grafiku 43 se može vidjeti koje škole su završili anketirana lica sa srednjom stručnom spremom. Najčešće je u pitanju Ugostiteljska, odnosno Trgovačka škola sa 19%, a slijede je Metalska ili Tehnička škola i Ekonomska škola.

### Posjedovanje osnovnih informatičkih vještina



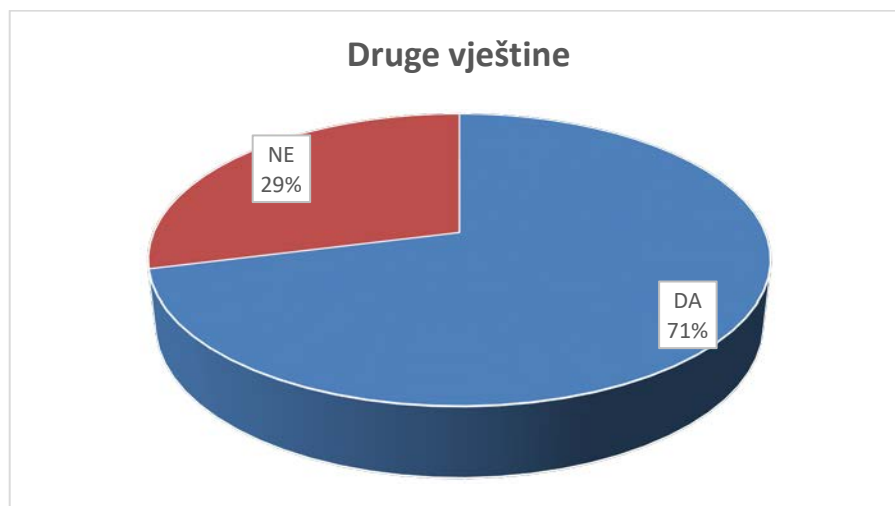
Grafik 44

U pogledu posjedovanja osnovnih informatičkih vještina (Grafik 44) koje obuhvataju osnove u korištenju programa za obradu teksta i internet pretraživača, 26% ispitanika je izjavilo da ne posjeduje date vještine.



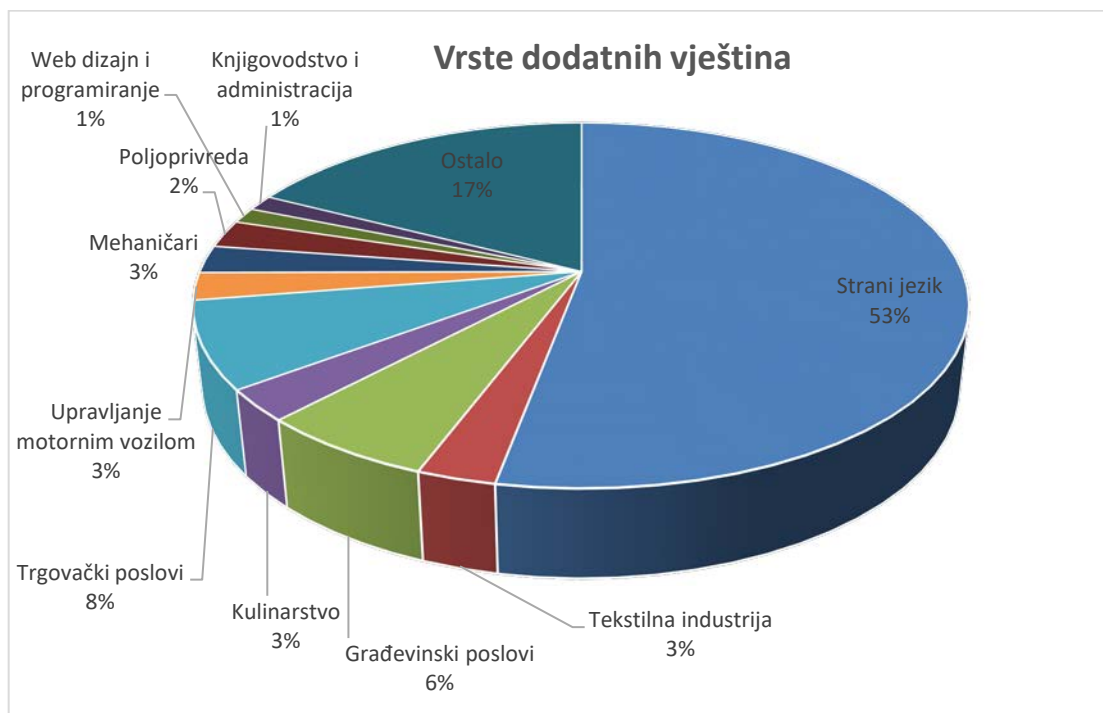
## Posjedovanje znanja i vještina koje nisu direktno vezana za školsku spremu ispitanika

*Ispitanici su navodili da li posjeduju dodatne vještine koje su mogli savladati samostalno, na treningu, ili praktičnim radom kod poslodavca na nekom poslu koji nije direktno vezan za njihovo zanimanje. Ukoliko posjeduju dodatne vještine, ispitanici su navodili i koje su to vještine i na koji način su ih stekli odnosno usvojili.*



Grafik 45

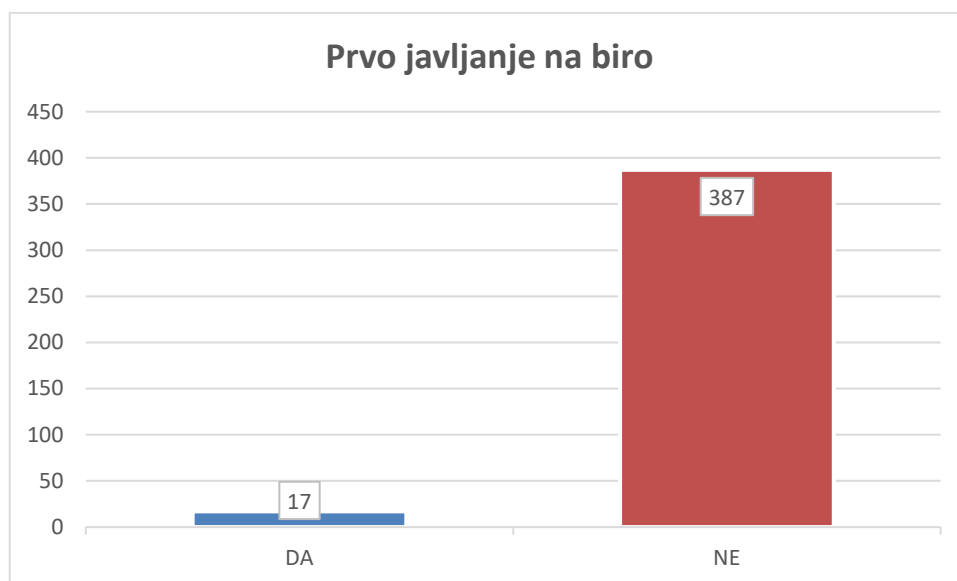
Ispitanici su u 29% slučajeva izjavili da ne posjeduju neka druga znanja i vještine koje nisu direktno vezane za njihovo zanimanje (Grafik 45). Od dodatnih vještina koje je 71% ispitanika izjavilo da posjeduju, najviše se izdvaja poznavanje stranih jezika (53%), prvenstveno engleskog a zatim njemačkog jezika. Najveći broj ispitanika je izjavio da je poznavanje stranog jezika izučavao na privatnom kursu ili obuci, a manji broj i da je koristio strani jezik u toku radnog odnosa. Značajan procenat ispitanika koji su izjavili da poznaju neki strani jezik, njih 55%, nije navelo gdje su savladali ovu vještinu ali se može primjetiti da niti jedan ispitanik nije naveo da je ovu vještinu savladao u toku redovnog obrazovanja. Od ostalih dodatnih vještina najviše su zastupljeni trgovački poslovi i građevinski poslovi koje su ispitanici stekli direktnim radom na takvim poslovima. Pored ovih vještina, ispitanici su u manjem broju navodili još i vještine vezane za tekstilnu industriju, kulinarstvo, poslove mehaničara, upravljanje motornim vozilima, poljoprivredu, informatičke poslove i knjigovodstvene i usluge administracije (Grafik 46).



Grafik 46

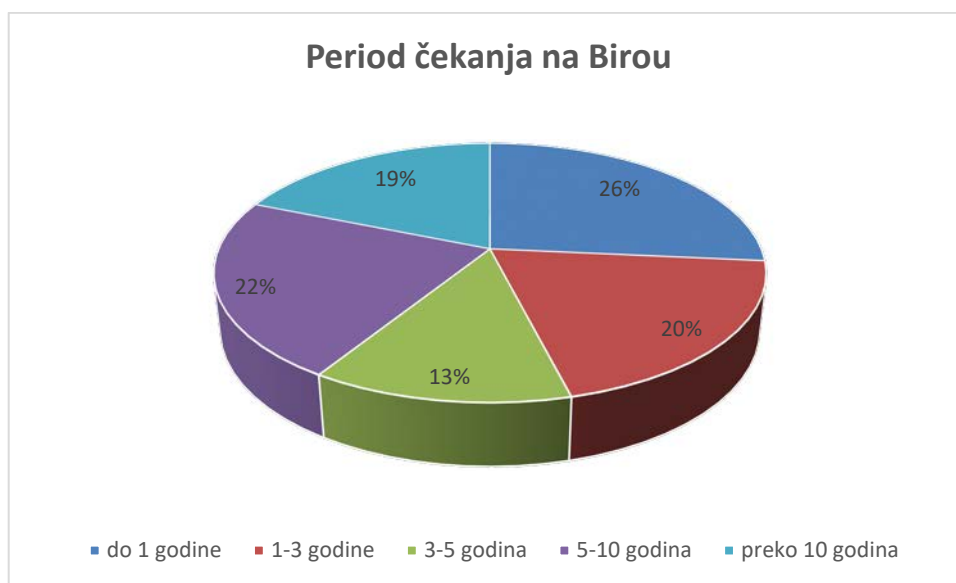
## Period čekanja na evidenciji za nezaposlene

Ispitanici su navodili da li se prvi put javljaju na Biro bilo da je slučaj po prvi put u životu ili po prvi put nakon nekog radnog odnosa. Ispitanici koji se nisu prijavljivali prvi put su navodili i period koji se nalaze na evidenciji.



Grafik 47

Kao što se moglo i pretpostaviti, samo 4% ispitanika se prvi put prijavljivalo na evidenciju Zavoda za zapošljavanje RS dok se preostalih 96% već neki period nalaze na evidenciji (Grafik 47). U svrhu analize perioda čekanja, navedeno je 5 kategorija: do 1 godine, 1-3 godine, 3-5 godina, 5-10 godina i preko 10 godina. Raspored kategorija nije izvršen proporcionalno prema broju godina koje obuhvataju nego je u obzir uzet vremenski period nakon kojeg pojedinim kategorijama postaje teže da pronađu zaposlenje. Kategorija do 1 godine, zajedno sa onima koji se prvi put prijavljuju na Biro, predstavlja one koji su se tek pojavili na tržištu rada ali imaju perspektivu da pronađu posao. Kategorija perioda čekanja 1-3 godine, predstavlja kategoriju koja bi trebala da najlakše pronađe zaposlenje. Kategorija 3-5 godina, predstavlja kategoriju nezaposlenih koji već duži vremenski period traže posao i polako im se smanjuju opcije za pronalazak istog. Kategorija 5-10 godina predstavlja one koji dugo traži posao i smatraju se kategorijom kojoj je veoma teško pronaći zaposlenje. Kategorija lica koja se nalaze na evidenciji više od 10 godina, predstavlja one kojima je najteže pronaći zaposlenje, naročito u njihovom zanimanju jer se potrebe na tržištu rada mijenjaju, a te vještine je potrebno unaprjeđivati. Napominjemo da na mogućnost pronalaska zaposlenja za bilo koje lice, pored vremena provedenog na evidenciji Zavoda, utiče veliki broj drugih faktora (npr. stručna sprema, iskustvo, dodatne vještine, lični afiniteti, komunikativnost itd.), tako da se navedeni rezultati trebaju objektivno posmatrati vodeći računa da se realna slika, kada je u pitanju mogućnost zapošljavanja nekog lica može kreirati isključivo individualno i specifična je za svakog nezaposlenog.

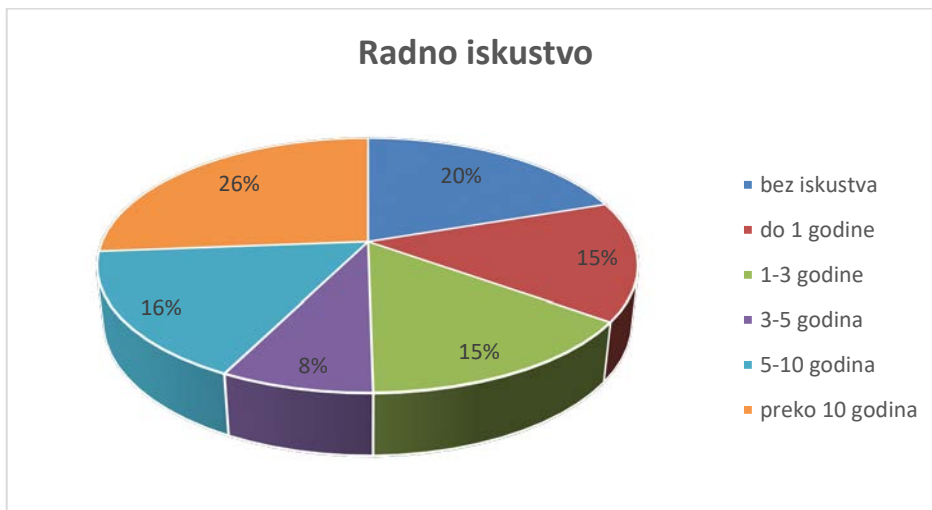


Grafik 48

Najveći broj lica koji traže posao se nalazi u kategoriji do 1 godine (Grafik 48). Kada se u analizu uključi i broj lica koji se nalaze u kategoriji 1-3 godine, može se zaključiti da gotovo polovina ispitanika (46%) traži zaposlenje manje od 3 godine. Ovaj podatak je bitan jer se ova kategorija može poistovjetiti i sa brojem mladih koji traže zaposlenje. Rezultati su pokazali da 11% lica koja se nalaze u ove dvije grupe (do 1 godine i 1-3 godine) nemaju nikakvo radno iskustvo pa se takođe svrstavaju u grupu koja teže dolazi do zaposlenja.

## Radno iskustvo

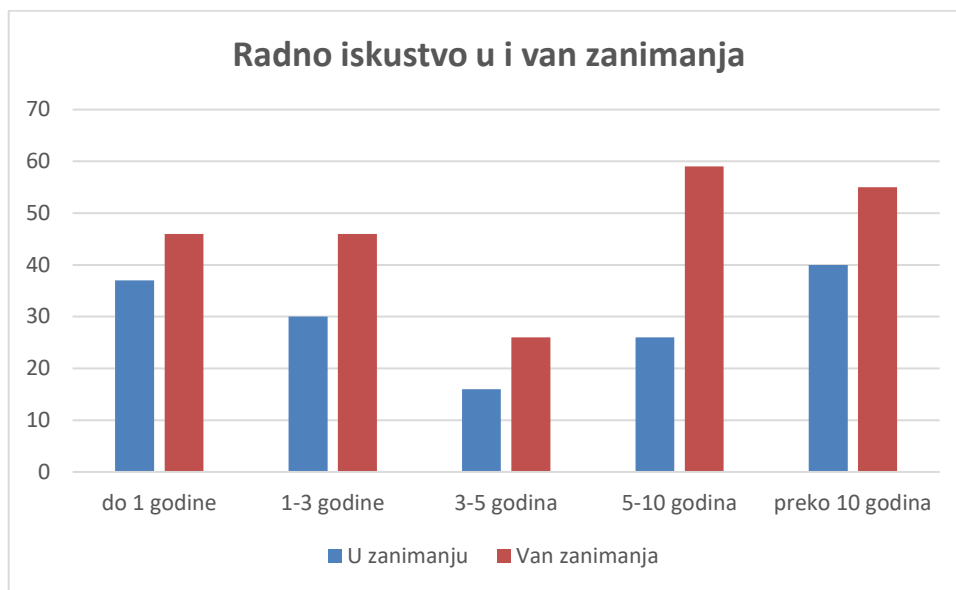
Ispitanici su navodili da li su imali radno iskustvo bez obzira da li je bilo formalno ili neformalno, te koliko iskustva imaju na poslovima koji su vezani za njihovo zanimanje a koliko van njega.



Grafik 49

Na osnovu analize izvršenog anketiranja (Grafik 49) može se vidjeti da 20% ispitanika nema nikakvo radno iskustvo. Pored ove, najobuhvatnija je kategorija sa preko 10 godina iskustva sa učešćem od 26%. Naravno potrebno je uzeti i u obzir da je ova kategorija i obuhvatnija jer uzima u obzir sva lica koja imaju više od 10 godina radnog iskustva pa sve do godina punog radnog staža. Raspored u kategorijama do 1 godine, 1-3 godine i 5-10 godina je približno isti, odnosno nema značajnih odstupanja između njih. Kategorija 3-5 godina obuhvata najmanji broj ispitanika, samo 8%. Raspored po kategorijama je izvršen identično kao i kada je u pitanju period čekanja na evidenciji nezaposlenih. Kada je u pitanju radno iskustvo, period preko 3 godine ima veoma malo uticaja na pronalaženje posla, osim u nekim specifičnim slučajevima gdje se izričito zahtjeva veći broj godina radnog iskustva. U ostalim slučajevima, poslodavci posmatraju takve radnike kao iskusne i prilikom izbora novih radnika daju prednost nekim drugim kriterijumima. U ovoj analizi je najbitniji podatak broj lica koji nemaju radno iskustvo, oni koji imaju manje od godinu dana i posmatraju se kao pripravnici te oni koji se mogu posmatrati kao još uvijek neiskusni tj. mladi radnici sa manje od 3 godine radnog iskustva. Uzimajući u obzir pomenute tri kategorije možemo uočiti da 50% lica na evidenciji ima manje od 3 godine radnog iskustva.

Upoređujući da li su ispitanici stekli radno iskustvo u zanimanju za koje su se školovali ili u nekom drugom zanimanju (Grafik 50), može se uočiti je u svakoj kategoriji broj lica koja su stekli iskustvo van svog zanimanja veći od broj lica koje su stekli radno iskustvo u svom zanimanju. Konkretno, u kategorijama do 1 godine, 1-3 godine, 3-5 godina i preko 10 godina bilo je između 24% i 63% više lica koja su imali iskustva u zanimanjima za koja se nisu školovali. U kategoriji 5-10 godina uočljivo je najveće odstupanje, gdje je čak 127% više lica steklo iskustvo van svog zanimanja nego unutar njega. Ovi pokazatelji daju sliku da postoji značajna neusklađenost između obrazovnog sistema i potreba tržišta rada koja se upravo ogleda u velikom broju lica koji su stekli radno iskustvo radeći na poslovima za koje se nisu školovali.

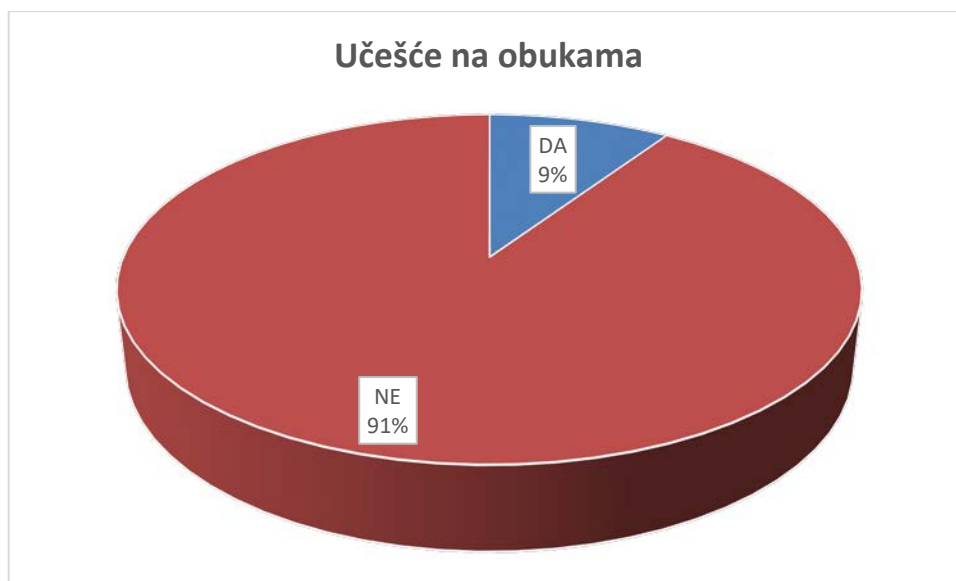


Grafik 50

## Učešće na obukama

Ispitanici su navodili da li su učestvovali u nekoj obuci za prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju, bez obzira da li je obuka bila formalna ili neformalna. Ukoliko su učestvovali u obukama, ispitanici su navodili i u kojoj vrsti obuke.

91% ispitanika (Grafik 51) je izjavilo da nije učestvovalo u bilo kakvoj obuci ili prekvalifikaciji. Od preostalih 9% ispitanika koji su izjavili da su učestvovali u nekoj obuci, najčešće su to bile redom obuke za: medicinsko osoblje, informatiku, upravljanje motornim vozilom, građevinske poslove, ugostiteljstvo, knjigovodstvo, obradu tekstila, frizere i kozmetičare (Grafik 52).



Grafik 51



Grafik 52

## Zainteresovanost za obuke

Ispitanici su označavali da li su zainteresovani da učestvuju na nekoj vrsti obuke za dokvalifikaciju ili prekvalifikaciju kako bi lakše pronašli zaposlenje. Ukoliko su zainteresovani, ispitanici su navodili i za koju vrstu obuke i da li bi bili spremni da je sufinansiraju.

U Grafiku 53 se može vidjeti da 64% ispitanika nije zainteresovano da učestvuje u bilo kojoj obuci ili prekvalifikaciji. Za ona lica koja su izjavila da bi učestvovala na obukama, malo više od polovine (52%) je odgovorilo potvrdno i na pitanje da li bi bili spremni da u nekoj mjeri sufinansiraju tu obuku (Grafik 54).



Grafik 53





Grafik 54

Kada se upoređi zainteresovanost lica za učešćem u obukama sa onima koji nemaju radno iskustvo i nisu do sada učestvovali u nekoj obuci, može se vidjeti da je čak 61% ispitanika odgovorilo sa NE, na sve tri pitanja (Grafik 55). Posmatrajući ove podatke dolazimo do zaključka da je 39% lica koja nemaju radno iskustvo i nisu do sada učestvovali u nekoj obuci spremno da aktivno utiče na promjenu svog položaja, na razvijanje svojih znanja i vještina koje im mogu pomoći u pronalaženju posla. Takođe, može se zaključiti i da nezaposlena lica nisu uvjerena da učešće u nekoj obuci ili prekvalifikaciji može uticati na pronalazak zaposlenja.

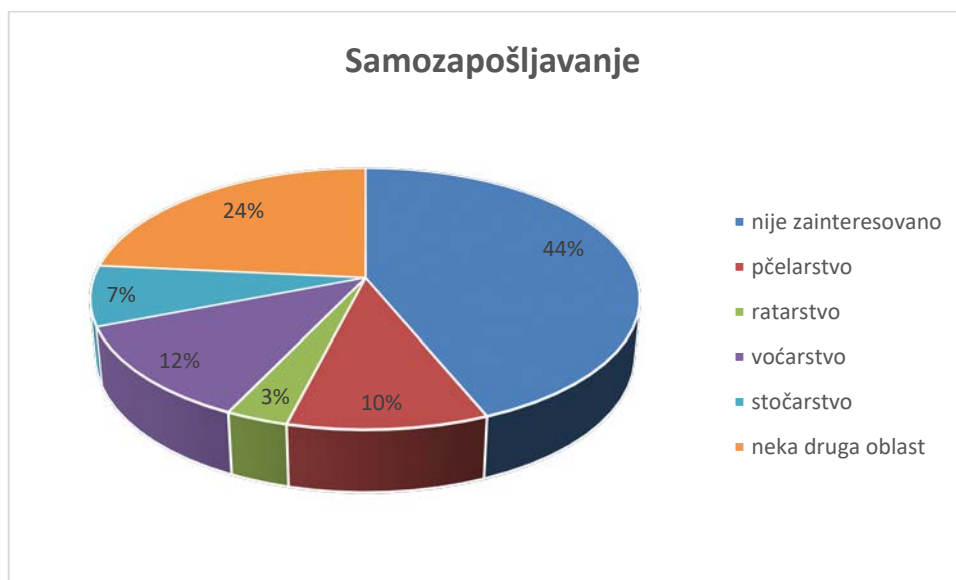


Grafik 55



## Zainteresovanost za samozapošljavanje odnosno pokretanje vlastitog posla

*Ispitanici su navodili da li su zainteresovani da pokrenu sopstveni posao u nekoj od navedenih poljoprivrednih ili nekoj drugoj oblasti, ukoliko bi imali neophodna sredstva.*



Grafik 56

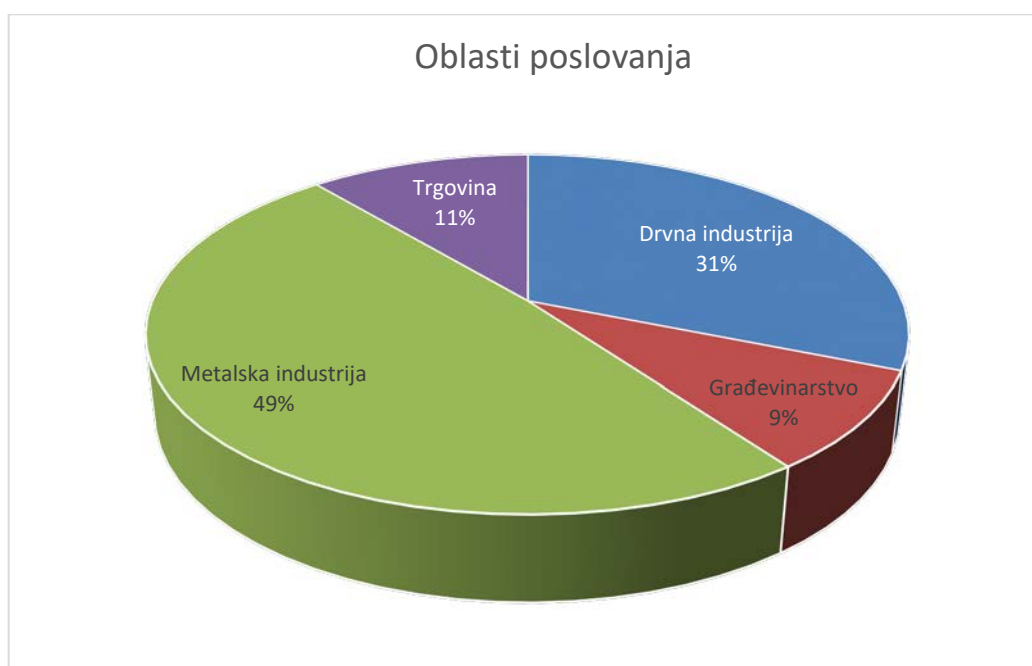
Više od pola ispitanika je zainteresovana da pokrene neki sopstveni posao odnosno da se samozaposle, ukoliko bi imala neophodna sredstva. Između poljoprivrednih djelatnosti za koje smo vršili ispitivanje, najviše lica je izjavilo da bi pokrenuli posao u voćarstvu (12%), zatim pčelarstvu (10%), stočarstvu (7%) i ratarstvu (3%) (Grafik 56). 24% lica je izjavilo da je zainteresovano da pokrenu neki sopstveni posao ali u djelatnosti koja nije poljoprivredna. Kada se porede podaci vezani za samozapošljavanje i zainteresovanost za učešće u obukama, može se uočiti da je više nezaposlenih lica izjavilo da su zainteresovani da pokrenu sopstveni posao nego da učestvuju u bilo kakvoj obuci ili programu prekvalifikacije.



## Analiza poslodavaca

Analize tržišta rada sa strane potražnje, odnosno poslodavaca je izvršena na osnovu sprovedenog anketiranja 41 preduzeća koja posluju na teritoriji Grada Banja Luke. Ukupan broj registrovanih privrednih subjekata u Gradu Banja Luka na dan 31.12.2016. godine, iznosio je 7998 od čega su 5441 privatna preduzeća i zadruge<sup>3</sup>. U analizu nisu uključena javna preduzeća, udruženja i ustanove. Anketni list sa sadržajem pitanja koja su postavljana poslodavcima se može pogledati u Aneksu 2 ovog dokumenta.

### Oblasti u kojima anketirana preduzeća posluju

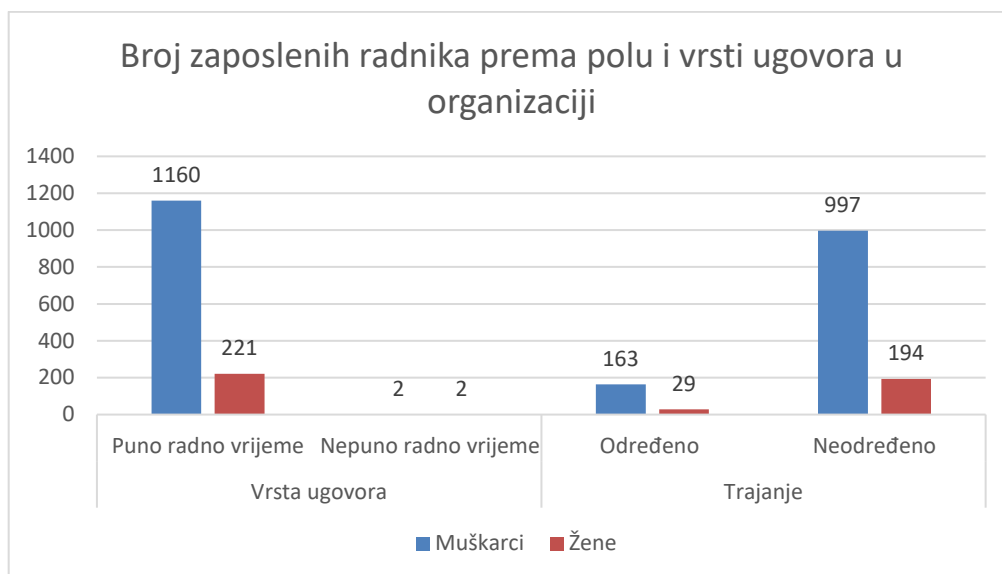


Grafik 57

Najveći broj anketiranih preduzeća posluje u metalnoj (49%), a zatim u drvenoj industriji (31%). U drvenu industriju uračunata su preduzeća koja se bave preradom drveta i proizvodnjom proizvoda od drveta i pluta. Radi grupisanja srodnih aktivnosti u ovu kategoriju je uključena i proizvodnja namještaja. U grupu metalne industrije uključena su i preduzeća koja se bave proizvodnjom aluminijumske stolarije. Pored ove dvije oblasti, anketirana preduzeća su još i preduzeća koja se bave trgovinom i posluju u građevinskom sektoru.

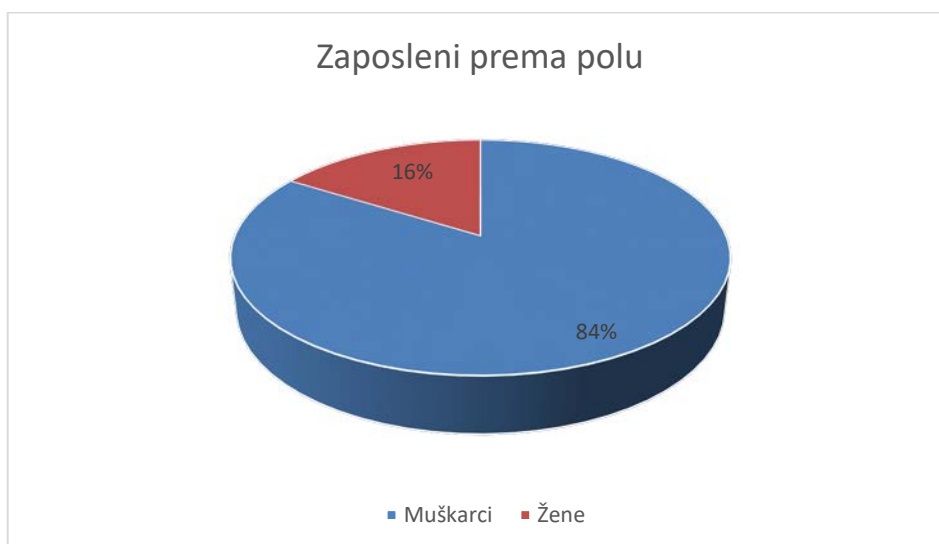
<sup>3</sup> Republika Srpska, Republički zavod za statistiku: „Gradovi i opštine Republike Srpske 2017“

## Zaposleni prema polu i vrsti ugovora



Grafik 58

U Grafiku 58 se može uporedno vidjeti vrsta ugovora i njegovo trajanje za zaposlene muškarce i žene. Velika većina zaposlenih muškaraca i žena ima ugovor na puno radno vrijeme na neodređeno. Veoma je mali broj, gotovo zanemariv, onih koji rade na nepuno vrijeme. Ukupno 14% zaposlenih radnika je zaposleno na određeno vrijeme. Kada je u pitanju polna struktura, nema značajnih odstupanja ni u jednoj kategoriji između polova, tj. slijede isti trend u svim kategorijama. U kategoriji trajanja ugovora, 13% žena ima ugovor na određeno naspram 14% muškaraca. U anketiranim preduzećima zaposleno je ukupno 16% žena i 84% muškaraca (Grafik 59).



Grafik 59

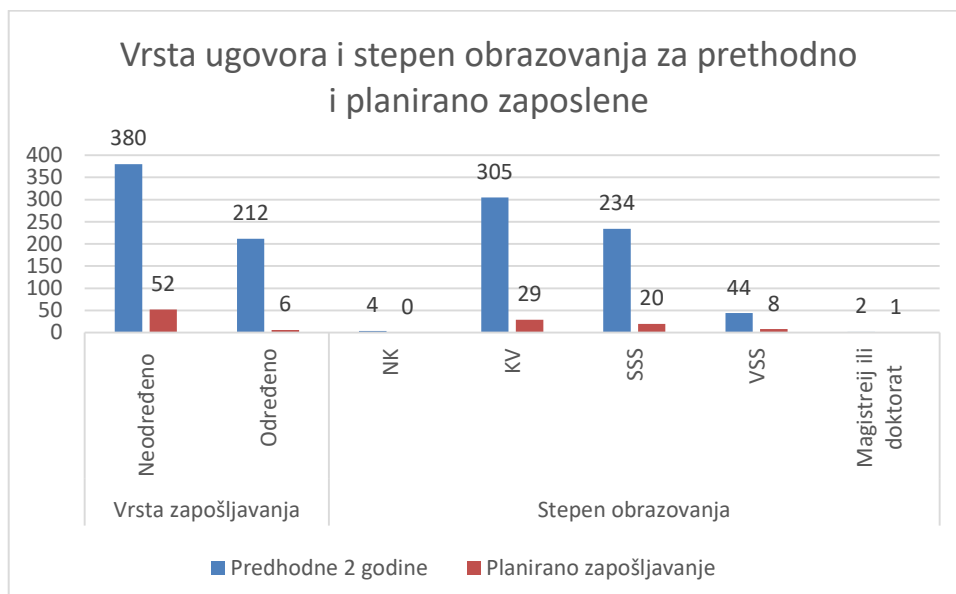
## Zapošljavanje u prethodnom ili planirano zapošljavanje u narednom periodu

*Poslodavci su odgovarali na pitanje da li su u posljednje 2 godine zapošljavali nove radnike i da li imaju u planu da u narednom period zaposle nove radnike. Podaci su se prikupljali u kategorijama: vremensko trajanje ugovora, stepen obrazovanja, vrsta zanimanja i potrebne vještine i iskustva.*

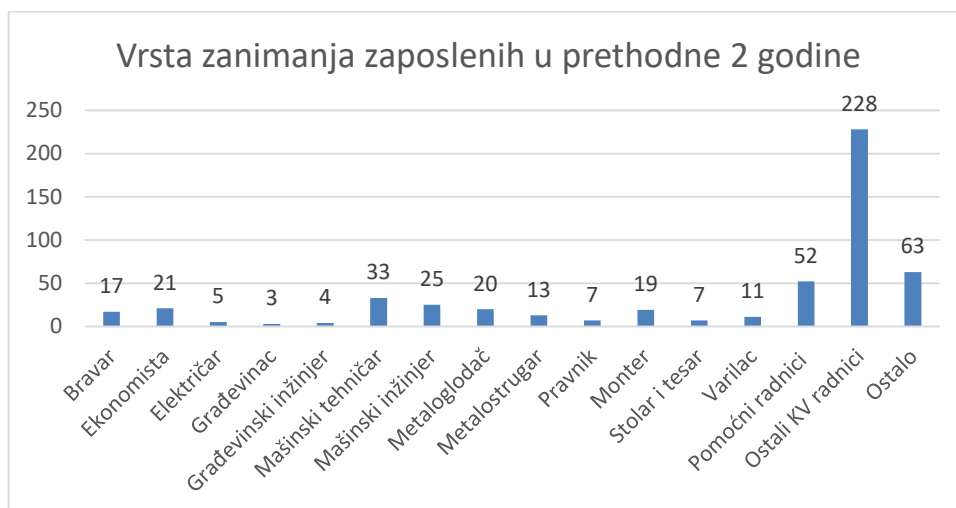


Grafik 60

Samo 12% ispitanih preduzeća (Grafik 60) nije u posljednje 2 godine zapošljavalo nove radnike ili trenutno ne planira zapošljavanje novih radnika u narednom periodu. U prethodnom periodu, poslodavci su više zaposlili radnika na neodređeno vrijeme i u narednom periodu imaju u planu da nastave sa istim trendom (Grafik 61). Imajući u vidu da je u prethodnom periodu angažovano 36% radnika na određeno a u narednom je planirano samo 10% radnika na određeno, možemo zaključiti i da poslodavci planiraju sve manje i manje zapošljavati radnike na određeno. Prilikom ove analize, bitno je imati na umu i da većina poslodavaca nije iskazala konkretne planove u pogledu zapošljavanja novih radnika pa se podaci koji se tiču planiranog zapošljavanja trebaju uzeti sa rezervom. U pogledu stepena obrazovanja u prethodnom periodu je zaposleno najviše kvalifikovanih radnika, a zatim slijede radnici sa srednjim stručnim obrazovanjem, i visokom stručnom spremom. Nekvalifikovani radnici su zapošljavani u manje od 1% slučajeva što važi i za radnike sa zvanjem magistra ili doktora nauka. Prilikom planiranja novog zapošljavanja, poslodavci planiraju da angažuju najveći broj kvalifikovanih radnika, zatim radnika sa srednjom stručnom spremom i radnika sa visokom stručnom spremom. Samo jedan poslodavac je naveo da planira angažman radnika sa zvanjem magistra ili doktor nauka a niti jedan poslodavac nije naveo da planira zapošljavanje nekvalifikovanih radnika (Grafik 61).



Grafik 61



Grafik 62

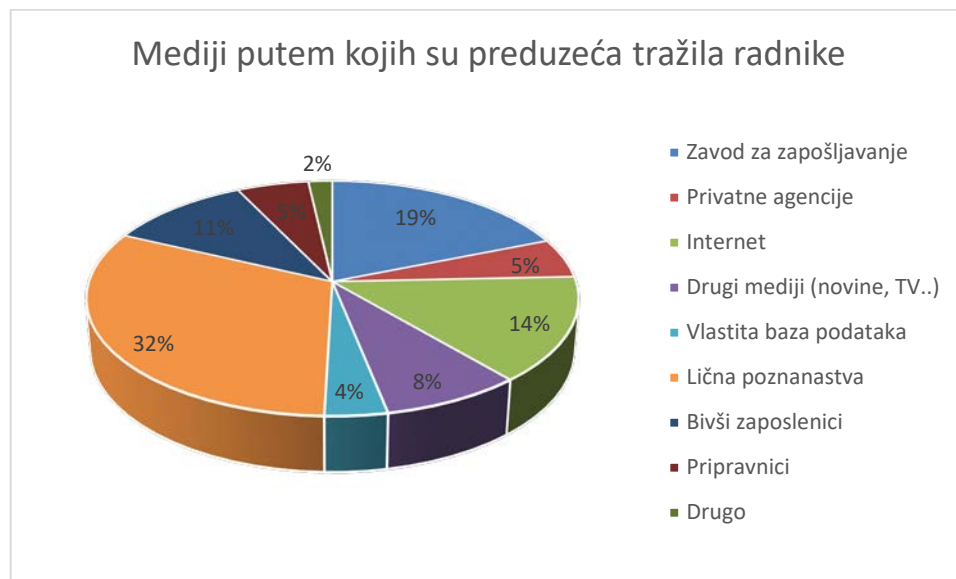
U pogledu zanimanja radnika koji su zaposleni u prethodne 2 godine, poslodavci su naveli da su primili najveći broj radnika koji su završili trogodišnji srednju školu. Od specifičnih zanimanja najčešće su to: mašinski tehničari, mašinski inženjeri, ekonomisti, metaloglodači, monter, bravari itd. (Grafik 62). Za 10% slučajeva poslodavci nisu navodili kojeg zanimanja su primljeni radnici a ukoliko se tu doda i podatak za primljene kvalifikovane radnike bez specifične struke taj broj prelazi preko 50%. Na osnovu ovakvih podataka ali i komentara dobijenih od poslodavaca, može se zaključiti da poslodavcima nije toliko važna stručna sprema prilikom zapošljavanja jer svakako moraju samostalno osposobiti radnike za rad u preduzeću. Prilikom planiranja angažovanja novih radnika (Grafik 63), poslodavci planiraju zaposliti metaloglodače, bravare, zavarivače, radnike na rezanju metala, mašinske inženjere, stolare, metalostrugare i CNC operatere.



Grafik 63

## Načini traženja novih radnika

Poslodavci su navodili putem kojih medija ili na koji način su tražili nove radnike.



Grafik 64

Na Grafiku 64 se može vidjeti da su od načina na koji se traže novi radnici najzastupljeniji lična poznanstva i Zavod za zapošljavanje RS putem kojih se traži ukupno 51% od svih zaposlenih. Pored ovih zastupljeno je još pronalaženje radnika putem interneta, zapošljavanje među osobama koje su ranije bile zaposlene u preduzeću i oglašavanje u medijima. Koriste se i drugi načini kao što su privatne agencije za zapošljavanje, pripravnici, vlastita baza podataka i na inicijativu samih nezaposlenih lica. Može se zaključiti da poslodavci koriste sva raspoloživa sredstva prilikom traženja novih radnika ali da se i dalje najviše oslanjaju na ustaljene tradicionalne metode.



Ovaj projekat finansira Evropska unija



LOKALNA PARTNERSTVA  
ZA ZAPOSŁJAVANJE  
U BOSNI I HERCEGOVINI



International Labour Organization

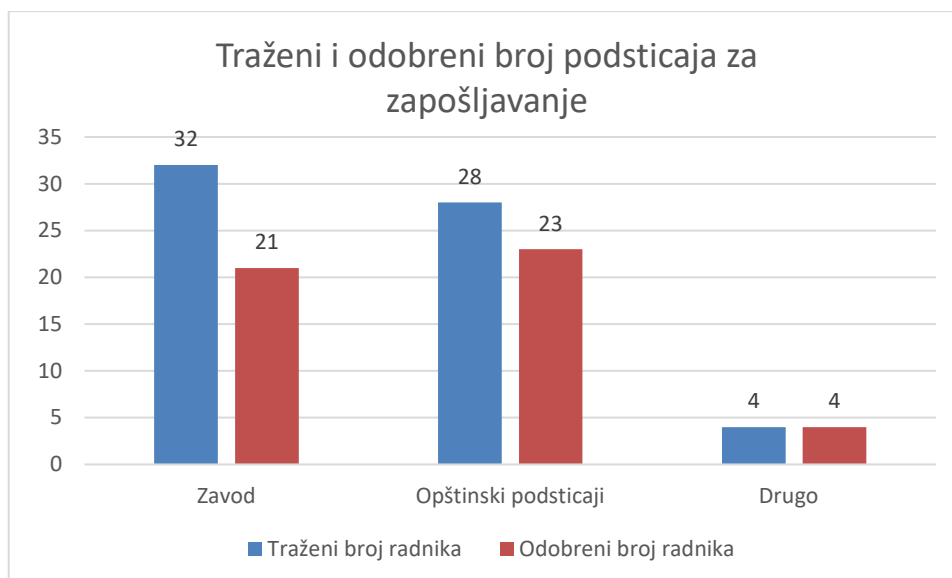
## Apliciranje za podsticaje prilikom zapošljavanja novih radnika

*Poslodavci su odgovarali da li su prethodno aplicirali za neki od podsticaja za zapošljavanje novih radnika i ukoliko jesu na koji i za koliko radnika su im odobreni podsticaji.*



Grafik 65

Na osnovu provedenog anketiranja, može se vidjeti da se samo 46% preduzeća u prethodnom periodu prijavljivalo na neki od programa podsticaja za novozaposlena lica. Gotovo sva preduzeća koja su se prijavljivala za podsticaje to su činila na programe Zavoda za zapošljavanje RS i podsticaje od strane grada. Od ukupnog broja prijava odobreno je 75% (Grafik 66). Samo jedno preduzeće je apliciralo na neki drugi vid podsticaja, tj. podsticaje od strane UNDP-a i ti podsticaji su odobreni.



Grafik 66



## Potreba za radnim iskustvom prilikom upošljavanja novih radnika

*Poslodavci su navodili da li je radno iskustvo neophodno prilikom zapošljavanja novih radnika u preduzeću i ukoliko da, koliko godina radnog iskustva je bilo potrebno.*



Grafik 67

Poslodavci su u 51% slučajeva navodili da zahtijevaju da novi radnici imaju radno iskustvo prije nego dobiju zaposlenje u njihovom preduzeću. U najvećem broju (Grafik 68) poslodavci su navodili da je potrebno između 1 i 3 godine iskustva (33%), a zatim između 3 i 5 godina (30%). 22% poslodavaca je navelo da je potrebno od pola do 1 godine radnog iskustva, 11% do pola godine i 4% preko 5 godina radnog iskustva. Većina poslodavaca je navela da potrebno radno iskustvo zavisi od specifične pozicije za koju se traži radnik te i da u slučajevima da se specifično ne zahtjeva posjedovanje radnog iskustva prilikom traženja novih radnika ono je ipak poželjno.



Grafik 68



Ovaj projekat finansira Evropska unija



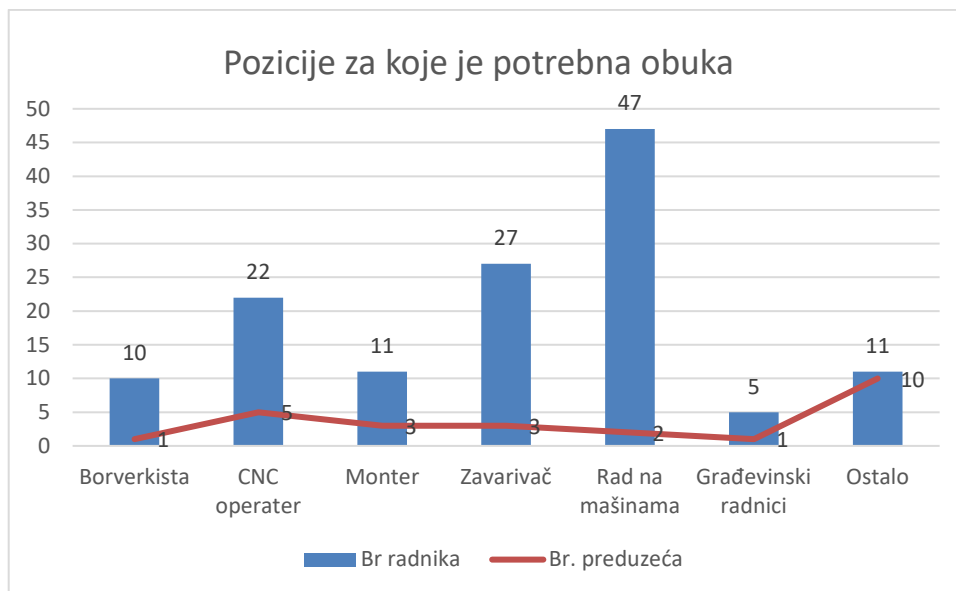
LOKALNA PARTNERSTVA  
ZA ZAPOSŁJAVANJE  
U BOSNI I HERCEGOVINI



International Labour Organization

## Potreba za dodatnom obukom radnika

*Poslodavci su navodili da li je potrebna dodatna obuka za novozaposlene radnike kako bi mogli obavljati radne zadatke u preduzeću i ukoliko jeste na kojim pozicijama i koliki je to broj radnika.*



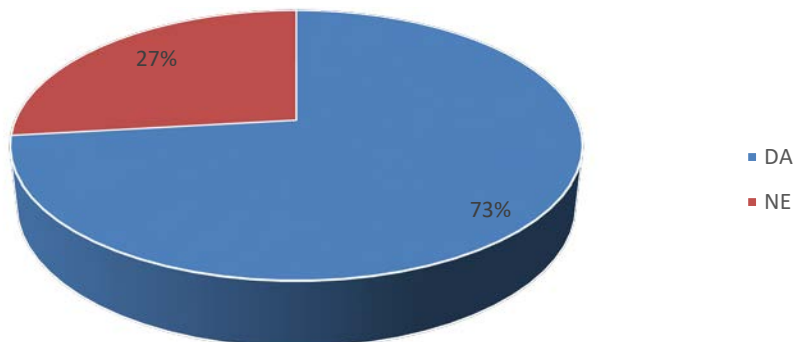
Grafik 69

Poslodavci su u 44% slučajeva navodili da je potrebna dodatna obuka za novozaposlene radnike. Na Grafiku 69 se može vidjeti u kojim zanimanjima je potrebno obučiti koliki broj radnika. Najviše se izdvajaju obuke za radnike koji rade na industrijskim mašinama, zavarivače i CNC operatore. Ovi pokazatelji zavise od trenutne potrebe za radnicima u anketiranim preduzećima. Kada se pogleda koja su zanimanja najčešće definisana kao ona za koje je potrebna dodatna obuka, bez obzira koliki je to broj radnika, tada se može zaključiti da je obuka najčešće potrebna za CNC operatore, zavarivače i montere.

## Organizacija treninga ili obuka za zaposlene radnike

*Poslodavci su navodili da li su do sada organizovali neku vrstu obuke ili treninga za zaposlene radnike kako bi unaprijedili njihove vještine. Ukoliko su organizovali obuke, poslodavci su navodili i na koji način su organizovane te obuke ili treninzi. Imali su mogućnost označiti više vrsta obuke.*

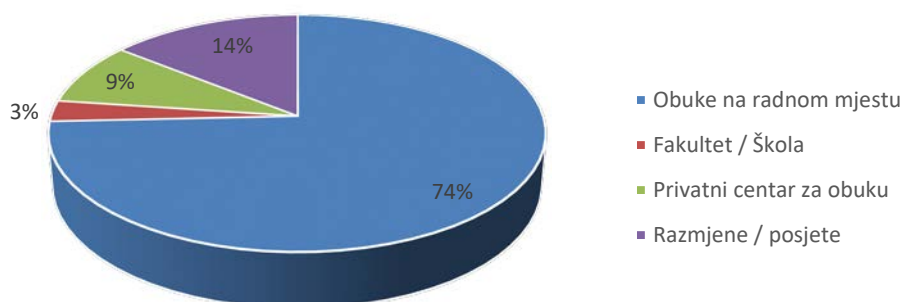
## Da li je do sada organizovana obuka u preduzeću



Grafik 70

Od ukupnog broja, 73% poslodavaca (Grafik 70) je navodilo da je u prethodnom periodu organizovalo obuku za zaposlene radnike. Od svih organizovanih obuka, najčešće (Grafik 71) su to obuke na radnom mjestu. Kada se analizira koliko poslodavaca je organizovalo obuku na radnom mjestu, bez obzira da li su organizovali i neki drugi vid obuke, može se zaključiti da čak 87% poslodavaca koji su izjavili da su organizovali obuke, organizovalo obuku na radnom mjestu. Nakon obuka na radnom mjestu, poslodavci su organizovali i obuke putem razmjena i posjeta te u privatnim centrima za obuke. U 3% slučajeva, obuke su organizovane u saradnji sa obrazovnom ustanovom, školom ili fakultetom. Niti jedan poslodavac nije naveo da je dodatnu obuku za svoje zaposlene organizovao putem interneta.

## Načini organizovana obuka



Grafik 71



## Zainteresovanost za saradnju radi uspostavljanja kvalitetnijeg programa obuke

Poslodavci su navodili da li su zainteresovani da sarađuju sa lokalnim školama i drugim obrazovnim institucijama, bilo javnim ili privatnim, u cilju da se uspostavi kvalitetniji program obuke. Saradnja se može ogledati u raznim oblicima a ponuđeno je bilo Razmjena iskustava, Razvoj programa obuke i Organizacija praktične obuke dok se ostali oblici mogu navesti.

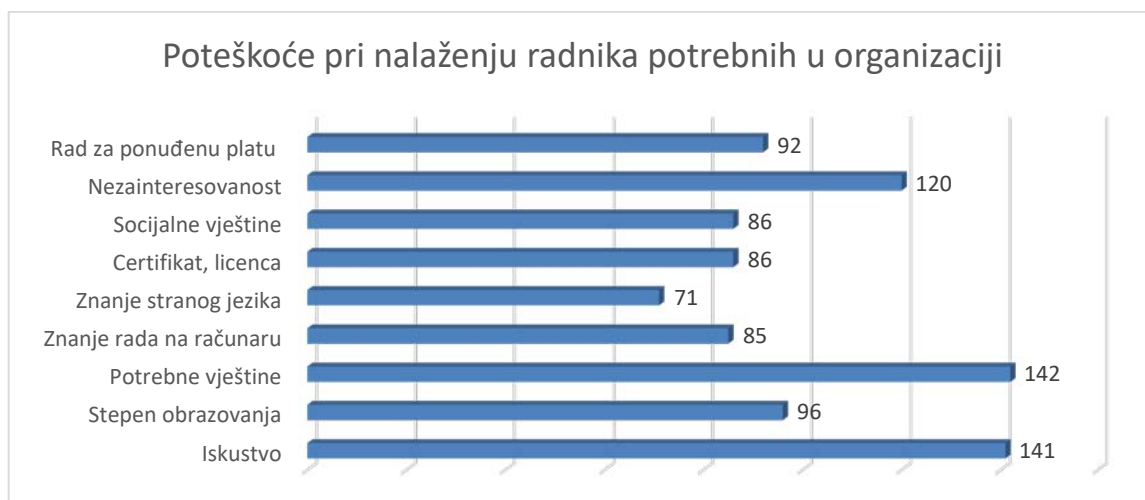


Grafik 72

Većina preduzeća (71%) je spremna da sarađuje sa javnim ili privatnim obrazovnim institucijama ili centrima za obuku kako bi se unaprijedila obuka i omogućilo kvalitetnije usavršavanje radnika. Između različitih vidova saradnje, 62% preduzeća je spremno da daju doprinos prilikom organizacije praktičnih obuka. Od ukupnog broja preduzeća, 19% je zainteresovano za razmjenu iskustava i 19% bi bilo spremno da da doprinos u razvoju programa obuke (Grafik 72).

## Poteškoće pri nalaženju radnika potrebnih u organizaciji

Poslodavci su označavali ocjenama od 1 do 5 (gdje je 5 najznačajnija poteškoća), za svaki od ponuđenih odgovora, šta smatraju kao najznačajniju poteškoću prilikom pronalaska i angažovanja novih radnika u preduzeću. Ponuđeni odgovori su povezani sa vanjskim uticajem, odnosno onim parametrima na koje preduzeće ne može samostalno da utiče.



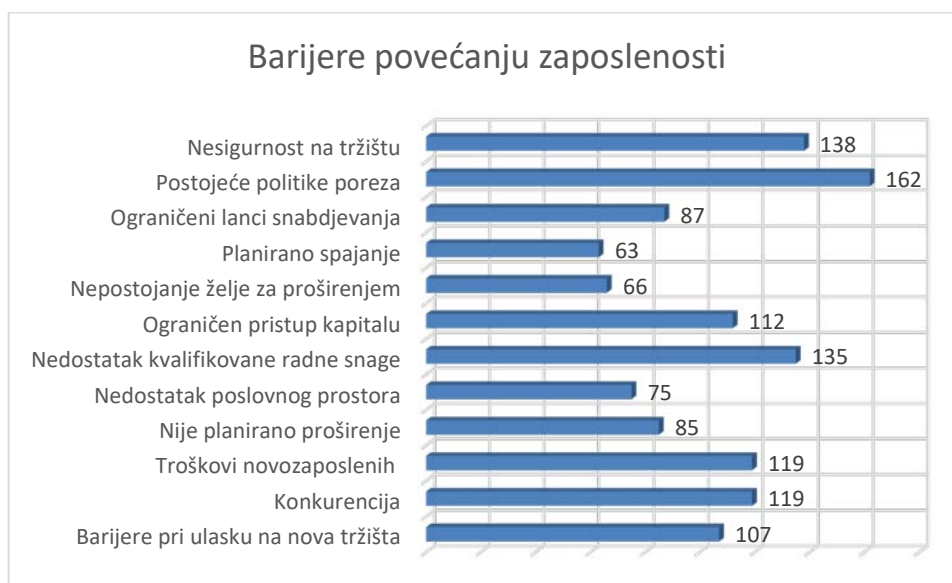
Grafik 73



Iz Grafika 73 se može vidjeti da su poslodavci kao najveću poteškoću prilikom pronalaska novih radnika navodili nedostatak radnika sa potrebnim vještinama kao i nedostatak radnika sa potrebnim iskustvom. Nakon ovih, najznačajniji su faktori opšta nezainteresovanost i nemotivisanost radnika te nedostatak radnika sa traženim stepenom obrazovanja. Poslodavci kao najmanju poteškoću vide pronalazak radnika sa poznavanjem stranih jezika, rada na računaru i potrebnim certifikatom ili licencom. Poslodavci su takođe komentarisali da postoji nedostatak radnika ili želje nezaposlenih da rade na zanatskim ili poslovima u proizvodnji. Posmatrajući dobijene rezultate, može se zaključiti da poslodavci preferiraju iskusne radnike koji posjeduju neophodne vještine za obavljanje posla dok su obrazovanje i formalno sticanje diploma ili sertifikata manje značajni.

### Barijere povećanju zaposlenosti u organizaciji

Poslodavci su označavali ocjenama od 1 do 5 (gdje je 5 najznačajnija poteškoća), za svaki od ponuđenih odgovora, šta smatraju kao najznačajniju barijeru povećanju broja zaposlenih u preduzeću. Ponuđeni odgovori su povezani sa faktorima sa kojima se preduzeće suočava i šta ih sprečava da povećavaju broj zaposlenih. Poslodavci su takođe mogli naglasiti i da nisu planirali proširenje poslovanja pa i ne planiraju da povećavaju broj zaposlenih.



Grafik 74

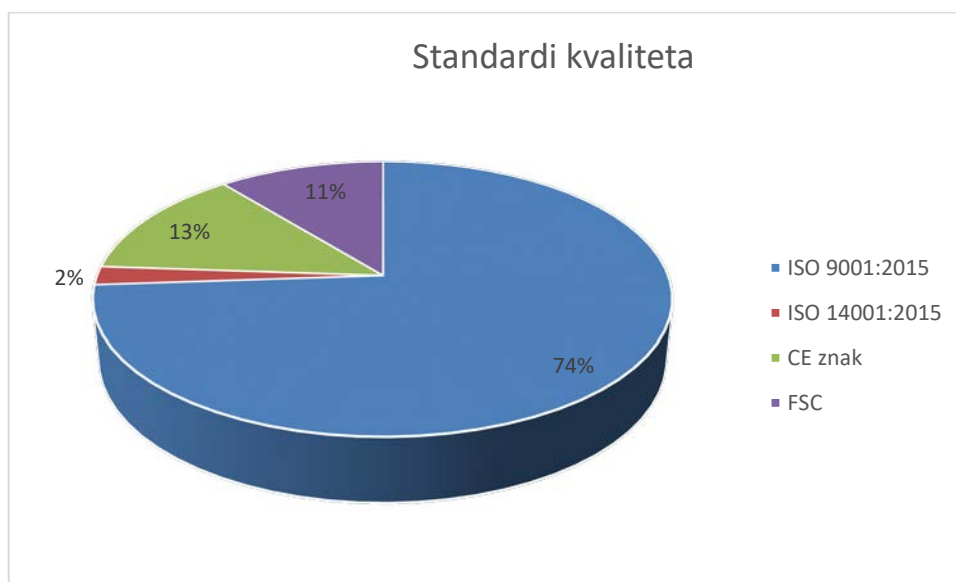
Kao najznačajniju barijeru povećanju broja zaposlenih u preduzeću (Grafik 74), poslodavci su identifikovali postojeće, tj. važeće politike poreza i doprinosa na plate radnika. Po važećem zakonu ukupna izdavanja za poreze i doprinose na teritoriji Republike Srpske iznose približno 39% od bruto plate za jednog radnika. Na drugom mjestu, kao najveća barijera, nalazi se nesigurnost na postojećem tržištu a nakon toga i nedostatak kvalifikovane radne snage. Značajne barijere su i ukupni troškovi za novozaposlene radnike koji obuhvataju neophodna izdavanja za bruto plate radnika, jaka konkurencija na tržištu, te ograničen pristup kapitalu za nova ulaganja. Najmanje ocjene odnosno ono što poslodavci vide kao najmanje barijere povećanju broja radnika su smetnje pri planiranom spajanju ili restrukturiranju, nedostatak želje za proširivanjem poslovanja, te nedostatak poslovnog prostora. Kao



što se moglo pretpostaviti, a dobijeni podaci to potvrđuju, glavne barijere povećanju broja zaposlenih po preduzećima predstavljaju troškovi koje preduzeće treba izdvojiti za neto plate a posebno poreze i doprinose kao i nesigurnost na tržištu koja ih onemogućuje da stabilno planiraju poslovanje iz kojeg bi mogli da pokriju te dodatne troškove. Takođe, može se zaključiti da bi poslodavci bili spremniji da se suoče sa rizikom na tržištu ukoliko bi imali kvalifikovaniju radnu snagu.

## Standardi kvaliteta

*Poslodavci su navodili koje standarde kvaliteta planiraju da uvedu. Ponuđeni su odgovori su bili: ISO 9001:2015 – Upravljanje kvalitetom, ISO 14001:2015 – Zaštita životne sredina, HACCAP - Analiza Opasnosti i Kritične Kontrolne Tačke (poljoprivredna proizvodnja), FSC - Savjet za upravljanje šumama (drvena industrija) i CE znak – izvoz i promet na Evropskom tržištu.*



Grafik 75

Većina ispitanika (Grafik 75), od onih koji su potvrdili da planiraju uvođenje standarda, je izjavilo da planira da uvede najnoviji standard za upravljanje kvalitetom ISO 9001:2015. Pored ovog, poslodavci su najčešće navodili standard CE znak koji se odnosi na izvoz i promet na Evropskom tržištu i standard FSC – Savjet za upravljanje šumama. Standard ISO 14001:2015 koji se tiče zaštite životne sredine u poslodavci najrjeđe navodili. HACCAP - Analiza Opasnosti i Kritične Kontrolne Tačke nije naveo niti jedan poslodavac ali imajući u vidu da se on odnosi samo na prehrambenu industriju, mogu ga planirati samo preduzeća iz tog sektora. Od ukupnog broja ispitanih preduzeća, njih 7% se nije izjasnilo ili je izjavilo da nije zainteresovano za uvođenje standarda kvaliteta.



Ovaj projekat finansira Evropska unija



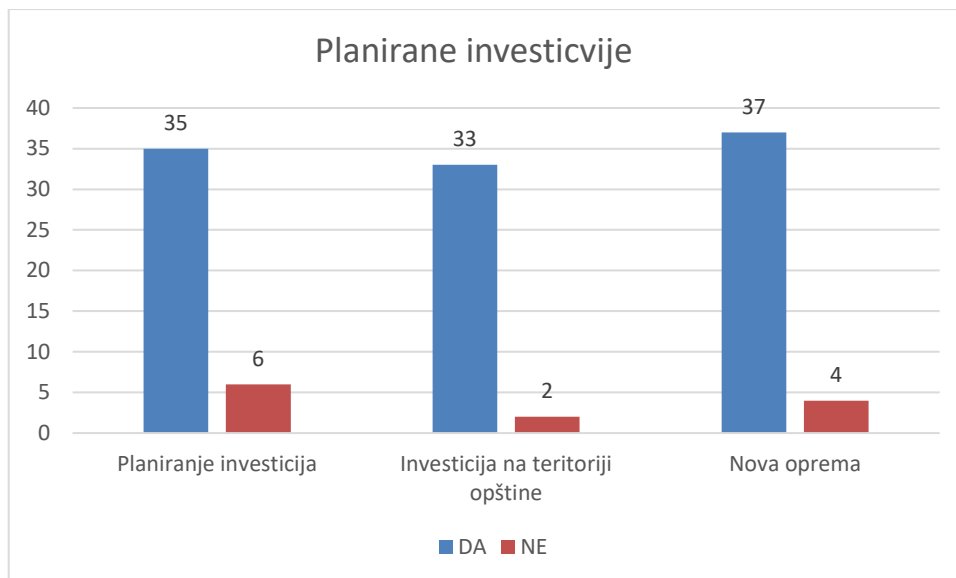
LOKALNA PARTNERSTVA  
ZA ZAPOSŁJAVANJE  
U BOSNI I HERCEGOVINI



International Labour Organization

## Planiranje Investicija

*Poslodavci su navodili da li planiraju nove investicije i da li bi te investicije bile realizovane na području sadašnje opštine ili negdje drugo. Takođe, poslodavci su navodili i da li imaju u planu da ulažu u novu opremu u naredne dvije godine.*

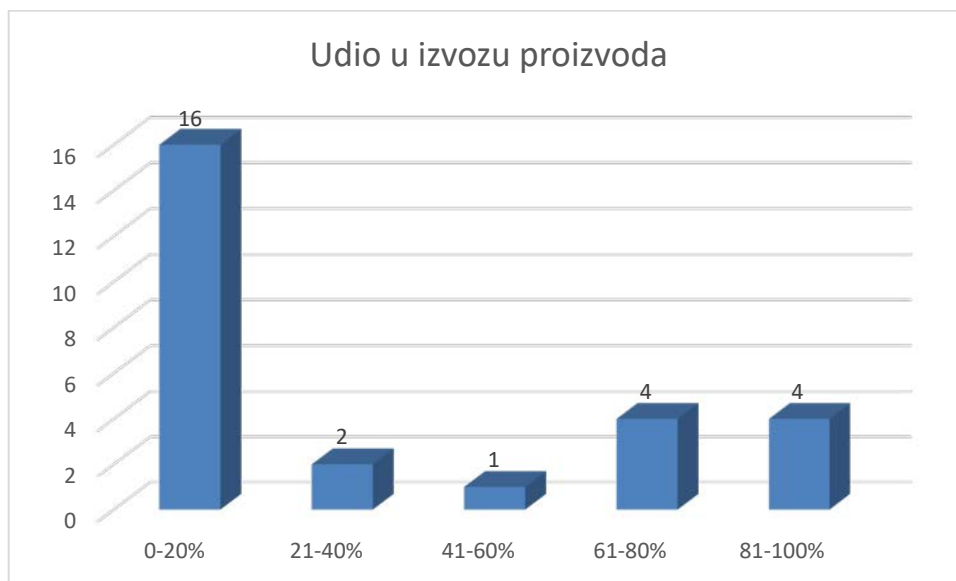


Grafik 76

Iz Grafika 76 se može vidjeti da je većina poslodavaca, njih 85%, izjavila da planiraju nove investicije od čega će se 94% realizovati na teritoriji grada gdje i sada posluju. Velika većina poslodavaca je izjavila i da će u naredne dvije godine ulagati u novu opremu.

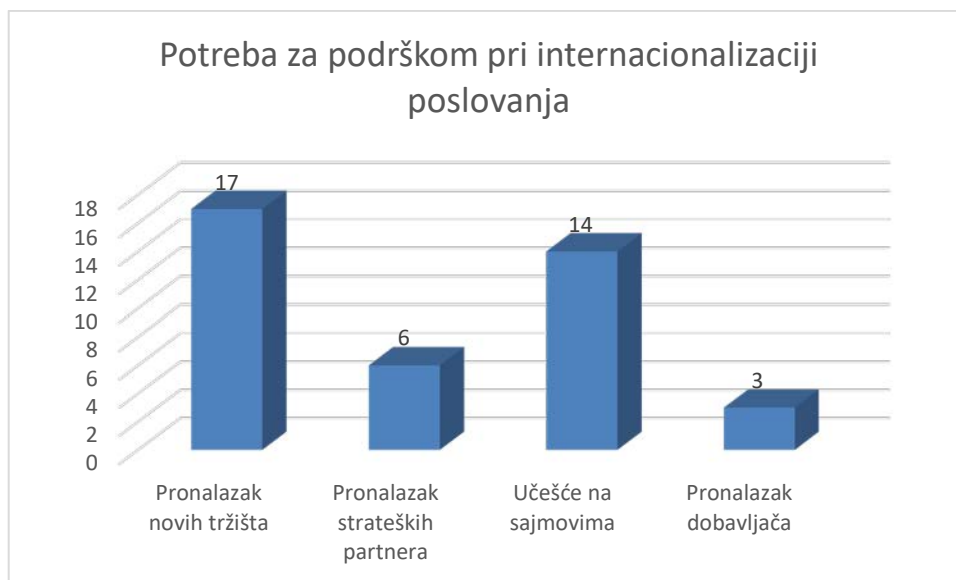
## Izvoz i potreba za podrškom u internacionalizaciji

*Poslodavci su navodili da li izvoze svoje proizvode na strana tržišta i u kom obimu. Takođe su navodili i da li imaju potrebu za nekom podrškom u internacionalizaciji svog poslovanja, a bili su im ponuđeni odgovori: pronalazak novih tržišta, pronalazak strateških partnera koji bi investirali u preduzeće, učešće na sajmovima, pronalazak dobavljača opreme i sirovina i neki drugi vid podrške.*



Grafik 77

Od ukupnog broja ispitanika, njih 68% postao je izjavilo da su izvoznici odnosno da u nekoj mjeri izvoze svoje proizvode na strana tržišta. Od preduzeća koja izvoze proizvode, najviše (59%) je onih koji izvoze do 20% svojih proizvoda a najmanje (4%) onih koji izvoze između 40% i 60 % svojih proizvoda (Grafik 77). Preduzeća koja izvoze između 80% i 100% i 60 i 80% zauzimaju učešće sa po 15% od preduzeća koja se bave izvozom tok preduzeća koja izvoze između 20% i 40% svog asortimana imaju učešće od 7%.



Grafik 78

Prilikom izražavanja potreba za podrškom pri internacionalizaciji poslovanja, ispitanici su najčešće navodili da im je potrebna podrška u pronalasku novih tržišta a zatim učešće na sajmovima, pronalasku strateških partnera o pronalasku dobavljača. Od ukupnog broja ispitanika 49% je izrazilo da im je potreban neki vid podrške. Imajući u vidu sve podatke, može se zaključiti da su za ona preduzeća kojima je potrebna podrška, bitni svi aspekti podrške koje smo naveli kao moguće odgovore. Ispitanici nisu navodili potrebu za nekim drugim vidom podrške, koji nije bio ponuđen u upitniku.



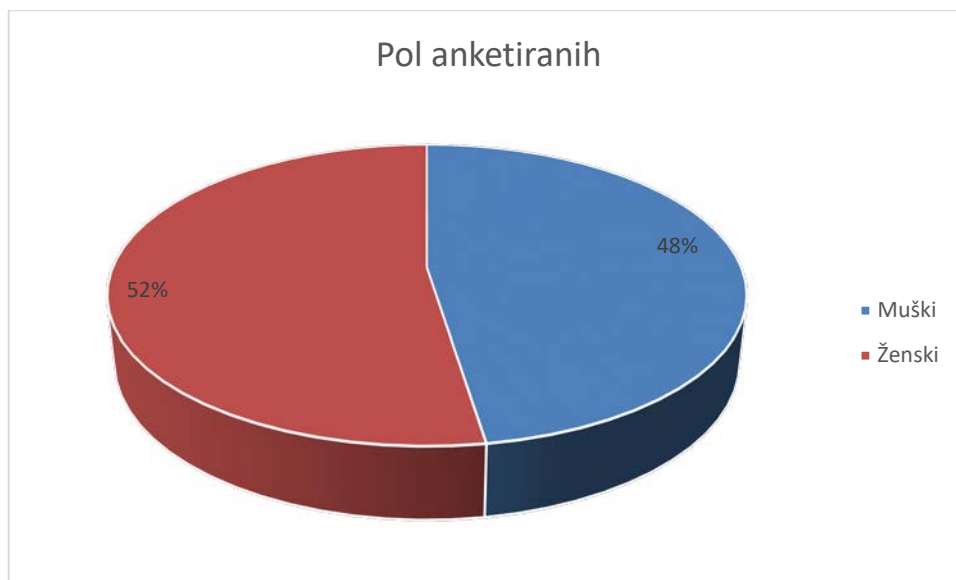


## OPŠTINA ČELINAC

### Analiza nezaposlenosti

Analiza ponude radne snage sa evidencije Biroa Zavoda za zapošljavanje u Opštini Čelinac je izvršena na osnovu provedenog anketiranja 200 nezaposlenih lica sa teritorije opštine. Rezultati ankete se mogu posmatrati kao objektivna slika sveukupnog stanja ponude radne snage na evidenciji Zavoda za zapošljavanje u Čelincu imajući u vidu da je ovo statistički značajan uzorak.

### Opšti podaci vezani za polnu strukturu ispitanika i njihovu stručnu spremu

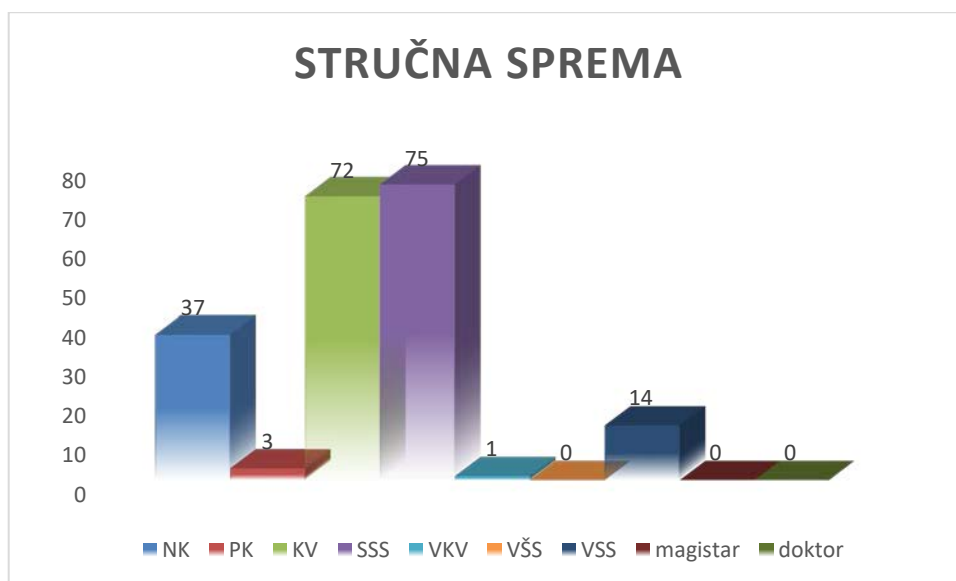


Grafik 79

Na Grafiku 79 se može vidjeti da je anketiranje obuhvatilo 52% osoba ženskog pola i 48% muškog, međutim na osnovu podataka Biroa Čelinac, na evidenciji se nalazi podjednak broj ili čak neznatno više osoba muškog pola.

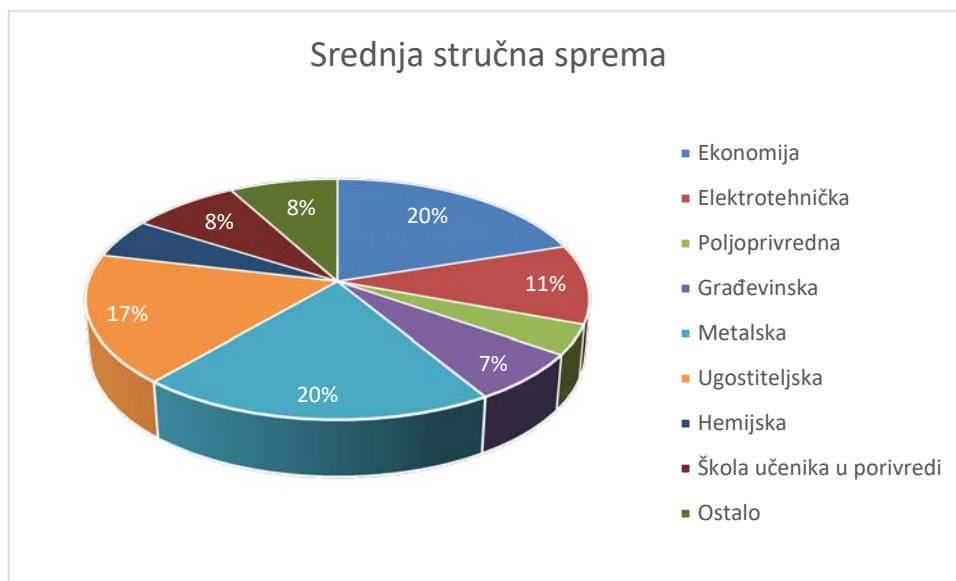


Grafik 80



Grafik 81

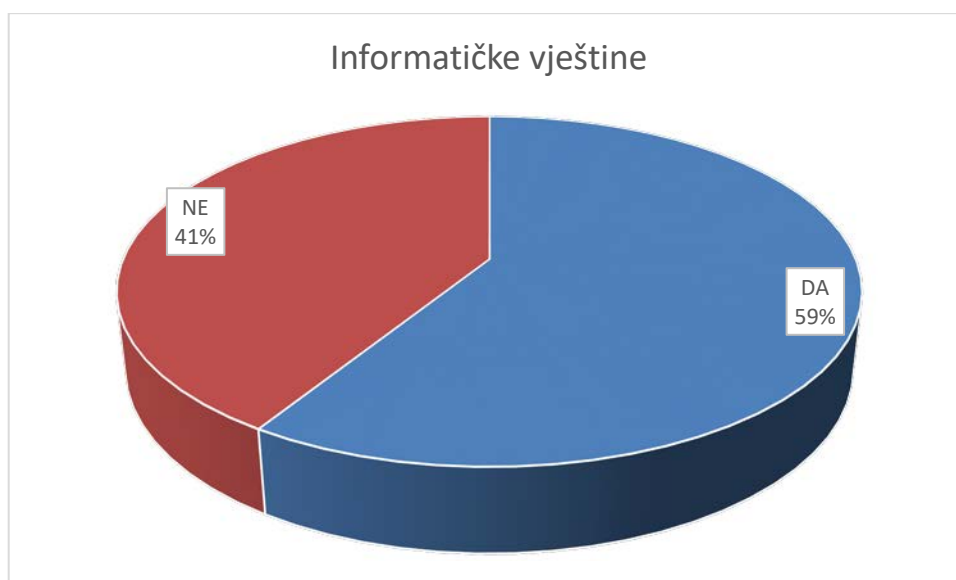
Od ukupnog broja anketiranih lica, najveći broj, njih 37% imaju srednju stručnu spremu, a slijede ih kvalifikovani nezaposleni radnici sa 36%. Značajan je i procenat nekvalifikovanih radnika od 18%, anketiran je i manji broj nezaposlenih lica sa visokom stručnom spremom (7%). Broj ispitanika koji su polukvalifikovani ili visoko kvalifikovani je veoma mali, tj. iznosi 2% ukupno za obe kategorije (Grafik 80). Grafik 81 prikazuje uporedno broj anketiranih u zavisnosti od njihove stručne spreme. Može se vidjeti da nije anketirano niti jedno lice sa višom školskom spremom, magistratom ili doktoratom.



Grafik 82

Na Grafiku 82 se može vidjeti koje škole su završili anketirana lica sa srednjom stručnom spremom. Najčešće je u pitanju škola Ekonomskog ili Metalskog usmjerenja sa po 20% ispitanika, a slijedi Ugostiteljska sa 17% i Elektrotehnička sa 11%. Kada je u pitanju Ekonomska škola, ona obuhvata pored ekonomista i usmjerenja za pravnike i administraciju. U Metalskoj školi, najviše su zastupljeni mašinski tehničari, a potom usmjerenja za upravljanje motornim vozilima.

### Posjedovanje osnovnih informatičkih vještina



Grafik 83



Ovaj projekat finansira Evropska unija



LOKALNA PARTNERSTVA  
ZA ZAPOSŁJAVANJE  
U BOSNI I HERCEGOVINI

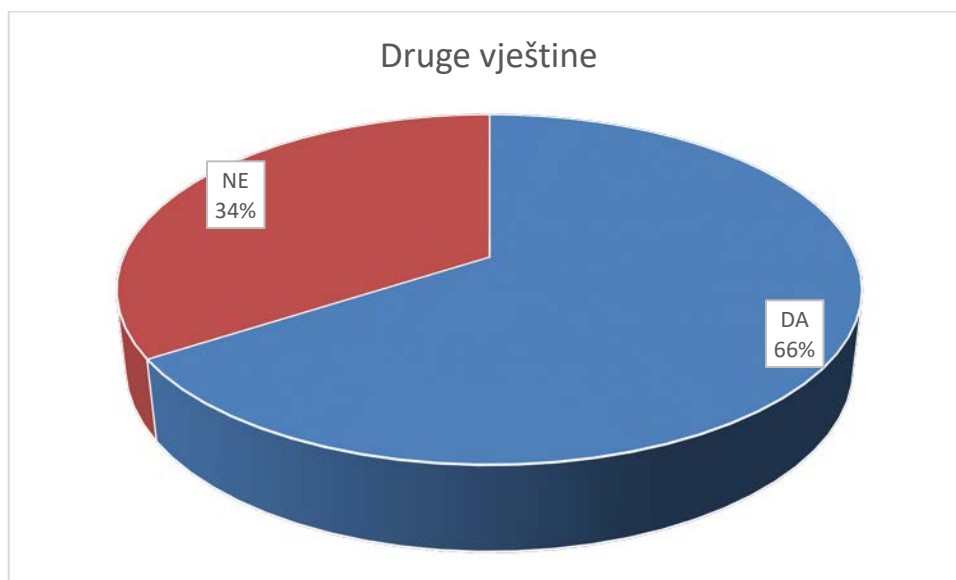


International Labour Organization

U pogledu posjedovanja osnovnih informatičkih vještina (Grafik 83) koje obuhvataju osnove u korištenju programa za obradu teksta i internet pretraživača, 41% ispitanika je izjavilo da ne posjeduje takve vještine.

## Posjedovanje znanja i vještina koje nisu direktno vezana za školsku spremu ispitanika

*Ispitanici su navodili da li posjeduju dodatne vještine koje su mogli savladati samostalno, na treningu, ili praktičnim radom kod poslodavca na nekom poslu koji nije direktno vezan za njihovo zanimanje. Ukoliko posjeduju dodatne vještine, ispitanici su navodili i koje su to vještine i na koji način su ih stekli odnosno usvojili.*



Grafik 84

Ispitanici su u 34% slučajeva izjavili da ne posjeduju neka druga znanja i vještine koje nisu direktno vezane za njihovo zanimanje (Grafik 84). Kao i u drugim opštinama, poznavanje stranog jezika je bila jedna značajnih dodatnih vještina (7%), međutim ne dominantna, jer su ispitanici u većem broju navodili druge vještine. Od dodatnih vještina koje je 66% ispitanika izjavilo da posjeduju, najviše se izdvajaju građevinski poslovi sa 19% i trgovački poslovi sa 16%. Od ostalih dodatnih vještina najviše su zastupljeni poljoprivreda, ugostiteljstvo i posjedovanje vještina u proizvodnji mašinskih djelova (Grafik 85). Najveći broj ispitanika je izjavio da je poznavanje dodatnih vještina stekao kroz praktičan rad.



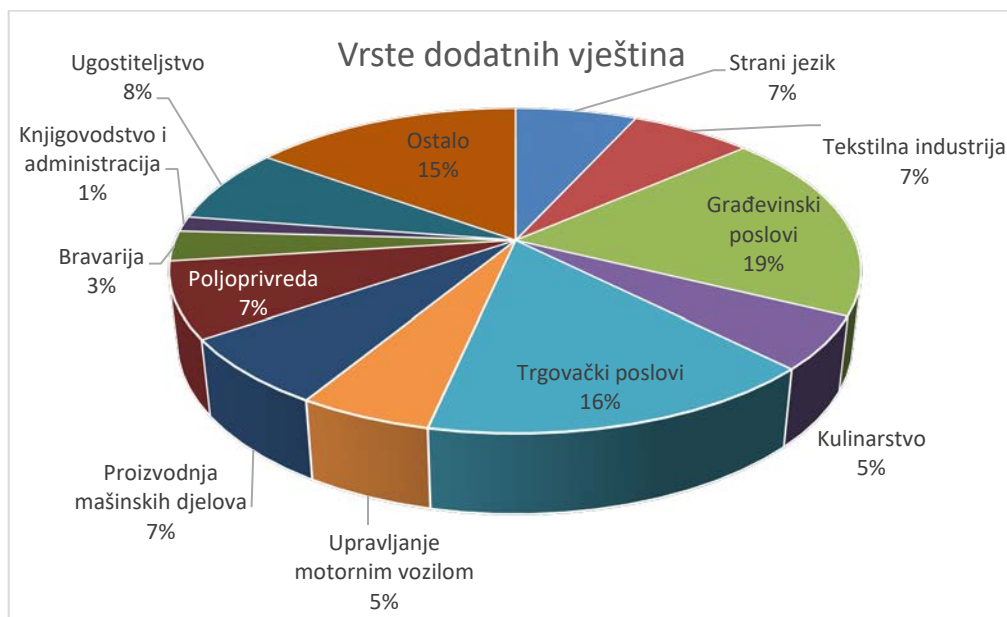
Ovaj projekat finansira Evropska unija



LOKALNA PARTNERSTVA  
ZA ZAPOSŁJAVANJE  
U BOSNI I HERCEGOVINI



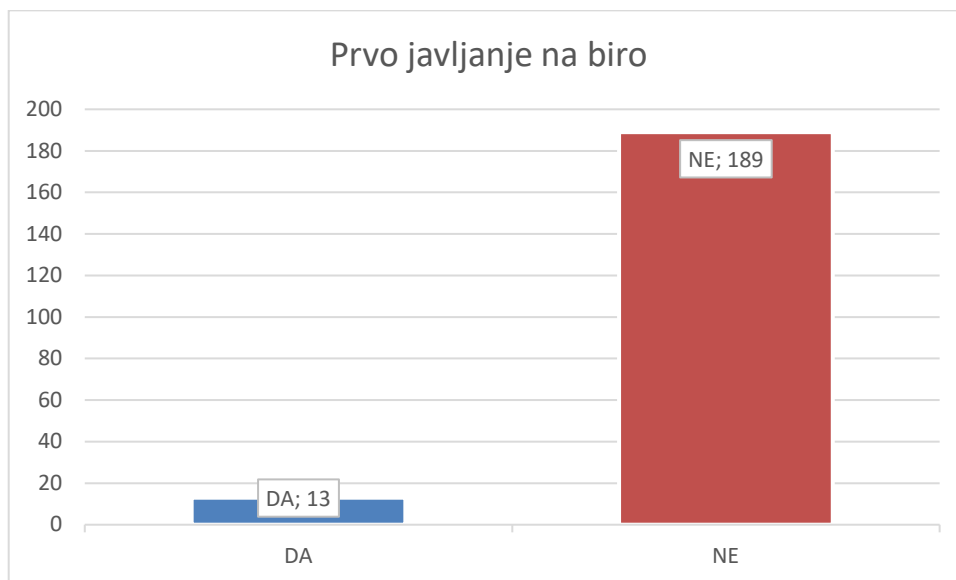
International Labour Organization



Grafik 85

## Period čekanja na evidenciji za nezaposlene

Ispitanici su navodili da li se prvi put javljaju na Biro bilo da je slučaj po prvi put u životu ili po prvi put nakon nekog radnog odnosa. Ispitanici koji se nisu prijavljivali prvi put su navodili i period koji se nalaze na evidenciji.



Grafik 86

Kao što se moglo i pretpostaviti, samo 6% ispitanika se prvi put prijavljivalo na evidenciju Zavoda za zapošljavanje RS dok se preostalih 94% već neki period nalaze na evidenciji (Grafik 86). U svrhu analize perioda čekanja, navedeno je 5 kategorija: do 1 godine, 1-3 godine, 3-5 godina, 5-10 godina i preko 10 godina. Raspored kategorija nije izvršen proporcionalno prema broju godina koje obuhvataju nego je u



Ovaj projekat finansira Evropska unija

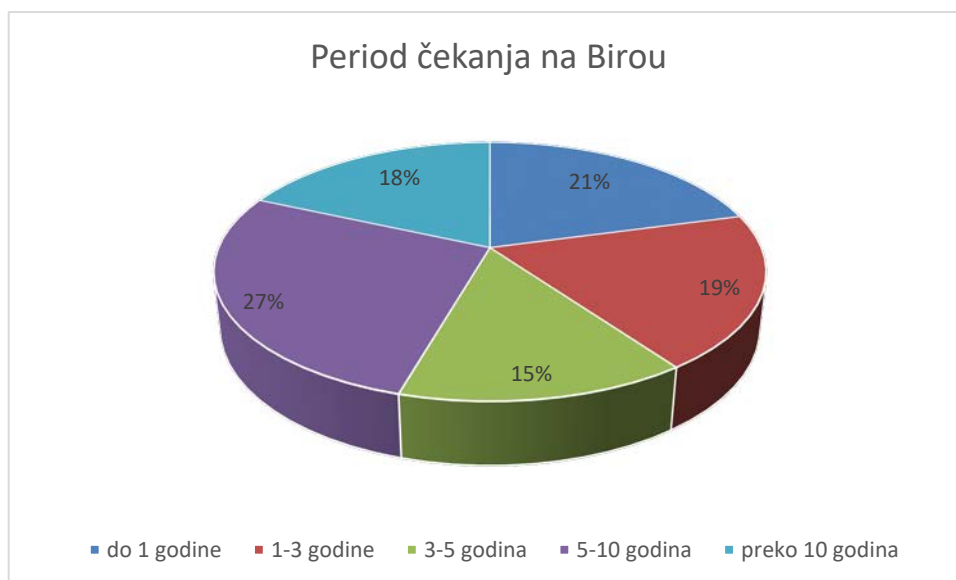


LOKALNA PARTNERSTVA  
ZA ZAPOSŁJAVANJE  
U BOSNI I HERCEGOVINI



International Labour Organization

obzir uzet vremenski period nakon kojeg pojedinim kategorijama postaje teŹe da pronađu zaposlenje. Kategorija do 1 godine, zajedno sa onima koji se prvi put prijavljuju na Biro, predstavlja one koji su se tek pojavili na trŹištu rada i imaju perspektivu da pronađu posao. Kategorija perioda čekanja 1-3 godine, predstavlja kategoriju koja bi trebala da najlakše pronađe zaposlenje. Kategorija 3-5 godina, predstavlja kategoriju nezaposlenih koji već duŹi vremenski period traŹe posao i polako im se smanjuju opcije za pronalazak istog. Kategorija 5-10 godina predstavlja one koji dugo traŹi posao i smatraju se kategorijom kojoj je veoma teŹko pronaći zaposlenje. Kategorija lica koja se nalaze na evidenciji više od 10 godina, predstavlja one kojima je najteŹe pronaći zaposlenje, naročito u njihovom zanimanju jer se potrebe na trŹištu rada mijenjaju, a te vještine je potrebno unapređivati. Napominjemo da na mogućnost pronalaska zaposlenja za bilo koje lice, pored vremena provedenog na evidenciji Zavoda, utiče veliki broj drugih faktora (npr. stručna sprema, iskustvo, dodatne vještine, lični afiniteti, komunikativnost itd.), tako da se navedeni rezultati trebaju objektivno posmatrati vodeći računa da se realna slika, kada je u pitanju mogućnost zapošljavanja nekog lica, može kreirati isključivo individualno i specifična je za svakog nezaposlenog.

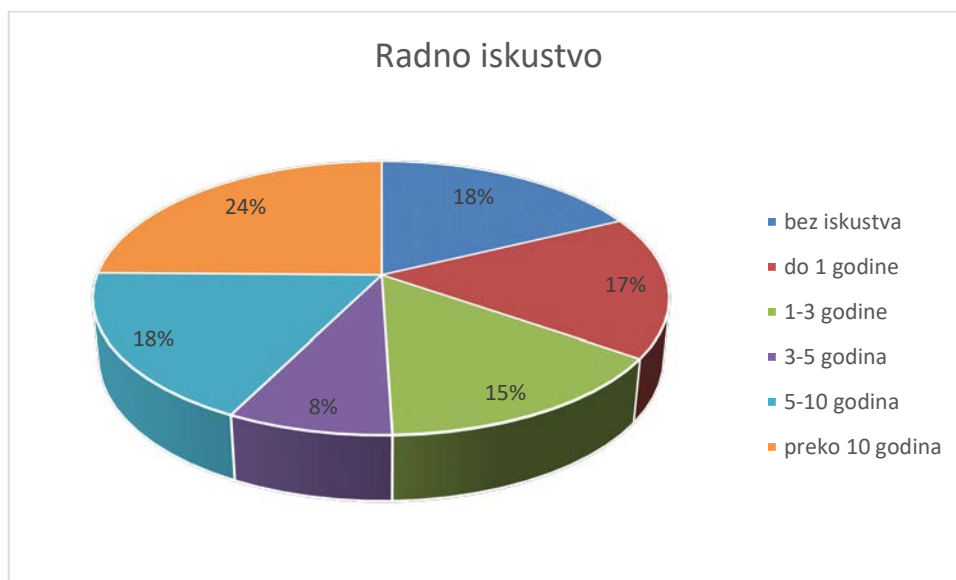


Grafik 87

Najveći broj lica koji traŹe posao se nalazi u kategoriji 5-10 godina (Grafik 87). U prve dvije kategorije do 1 godine i 1-3 godine se nalazi ukupno 40% ispitanika. Ovaj podatak je bitan jer se ova kategorija može poistovjetiti i sa brojem mladih koji traŹe zaposlenje. Rezultati su pokazali da 7% lica koja se nalaze u ove dvije grupe (do 1 godine i 1-3 godine) nemaju nikakvo radno iskustvo pa se takođe svrstavaju u grupu koja teŹe dolazi do zaposlenja. Veoma značajan je i broj lica u kategoriji preko 10 godina (18%) kao kategoriji kojoj je veoma teŹko pronaći zaposlenje.

## Radno iskustvo

*Ispitanici su navodili da li su imali radno iskustvo bez obzira da li je bilo formalno ili neformalno, te koliko iskustva imaju na poslovima koji su vezani za njihovo zanimanje a koliko van njega.*



Grafik 88

Na osnovu analize izvršenog anketiranja (Grafik 88) može se vidjeti da 18% ispitanika nema nikakvo radno iskustvo. Najzastupljenija je kategorija sa preko 10 godina iskustva sa učešćem od 24%. Naravno potrebno je uzeti i u obzir da je ova kategorija i obuhvatnija jer uzima u obzir sva lica koja imaju više od 10 godina radnog iskustva pa sve do godina punog radnog staža. Raspored u kategorijama do 1 godine, 1-3 godine i 5-10 godina je približno isti, odnosno nema značajnih odstupanja između njih. Kategorija 3-5 godina obuhvata najmanji broj ispitanika, samo 8%. Raspored po kategorijama je izvršen identično kao i kada je u pitanju period čekanja na evidenciji nezaposlenih. Kada je u pitanju radno iskustvo, period preko 3 godine ima veoma malo uticaja na pronalaženje posla, osim u nekim specifičnim slučajevima gdje se izričito zahtjeva veći broj godina radnog iskustva. U ostalim slučajevima, poslodavci posmatraju takve radnike kao iskusne i prilikom izbora novih radnika daju prednost nekim drugim kriterijumima. U ovoj analizi je najbitniji podatak broj lica koji nemaju radno iskustvo, oni koji imaju manje od godinu dana i posmatraju se kao pripravnici te oni koji se mogu posmatrati kao još uvijek neiskusni tj. mladi radnici sa manje od 3 godine radnog iskustva. Uzimajući u obzir pomenute tri kategorije možemo uočiti da približno 50% lica na evidenciji ima manje od 3 godine radnog iskustva.

Upoređujući da li su ispitanici stekli radno iskustvo u zanimanju za koje su se školovali ili u nekom drugom zanimanju (Grafik 89), može se uočiti je u svakoj kategoriji broj lica koja su stekli iskustvo van svog zanimanja veći od broj lica koje su stekli radno iskustvo u svom zanimanju. Konkretno, u kategorijama do 1 godine, 1-3 godine, 3-5 godina i preko 10 godina bilo je između 40% i 146% više lica koja su imali iskustva u zanimanjima za koja se nisu školovali. U kategoriji 5-10 godina uočljivo je najveće odstupanje, gdje je čak 357%, odnosno 4,5 puta više lica steklo iskustvo van svog zanimanja nego unutar njega. Ovi pokazatelji daju sliku da postoji značajna neusklađenost između obrazovnog sistema i potreba tržišta



Ovaj projekat finansira Evropska unija

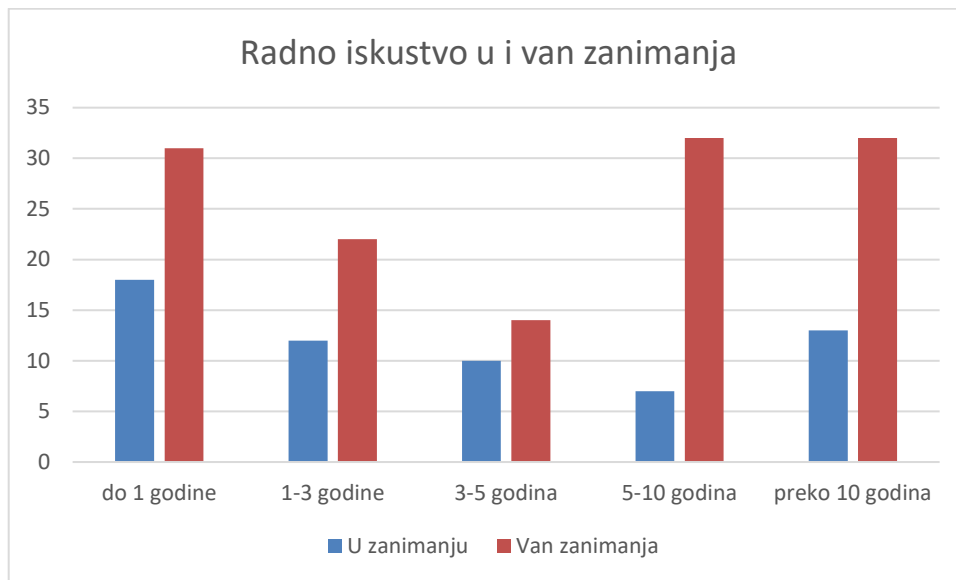


LOKALNA PARTNERSTVA  
ZA ZAPOSŁJAVANJE  
U BOSNI I HERCEGOVINI



International Labour Organization

rada koja se upravo ogleda u velikom broju lica koji su stekli radno iskustvo radeći na poslovima za koje se nisu školovali.

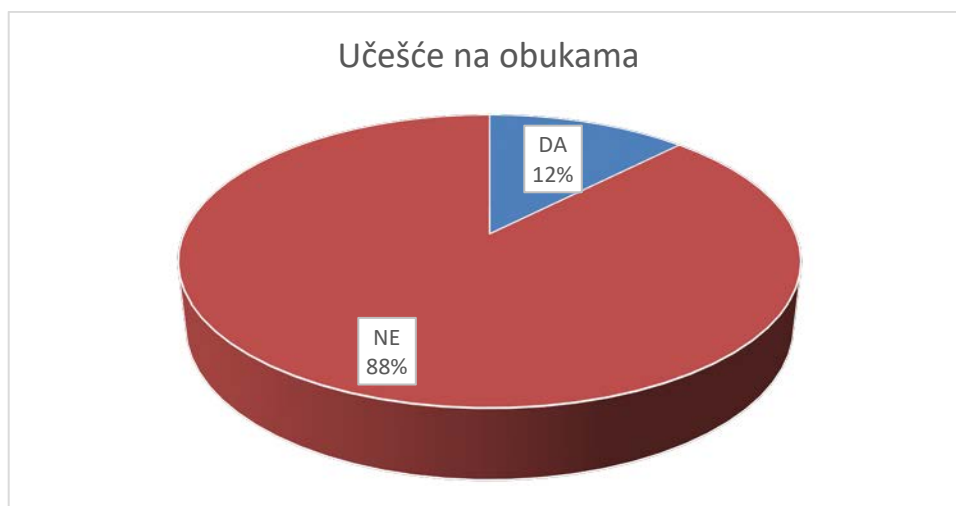


Grafik 89

## Učešće na obukama

Ispitanici su navodili da li su učestvovali u nekoj obuci za prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju, bez obzira da li je obuka bila formalna ili neformalna. Ukoliko su učestvovali u obukama, ispitanici su navodili i u kojoj vrsti obuke.

88% ispitanika (Grafik 90) je izjavilo da nije učestvovalo u bilo kakvoj obuci ili prekvalifikaciji. Od preostalih 12% ispitanika koji su izjavili da su učestvovali u nekoj obuci, najčešće su to bile redom obuke za: upravljanje motornim vozilom, medicinsko osoblje, obradu tekstila, građevinske poslove, elektroniku i knjigovodstvo (Grafik 91).



Grafik 90





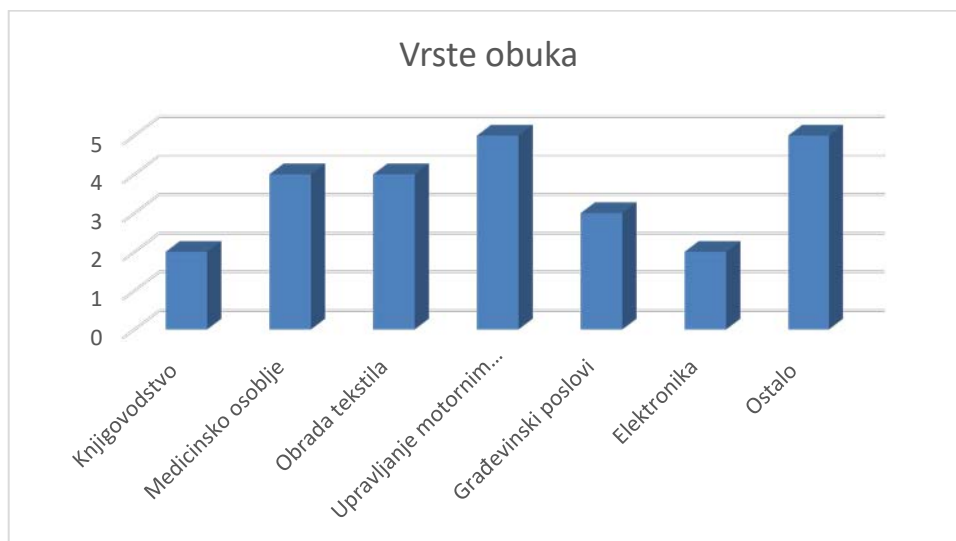
Ovaj projekat finansira Evropska unija



LOKALNA PARTNERSTVA  
ZA ZAPOSŁJAVANJE  
U BOSNI I HERCEGOVINI



International Labour Organization



Grafik 91



Ovaj projekat finansira Evropska unija



LOKALNA PARTNERSTVA  
ZA ZAPOSŁJAVANJE  
U BOSNI I HERCEGOVINI



International Labour Organization

## Zainteresovanost za obuke

*Ispitanici su označavali da li su zainteresovani da učestvuju na nekoj vrsti obuke za dokvalifikaciju ili prekvalifikaciju kako bi lakše pronašli zaposlenje. Ukoliko su zainteresovani, ispitanici su navodili i za koju vrstu obuke i da li bi bili spremni da je sufinansiraju.*

U Grafiku 92 se može vidjeti da 67% ispitanika nije zainteresovano da učestvuje u bilo kojoj obuci ili prekvalifikaciji. Za ona lica koja su izjavila da bi učestvovala na obukama, njih 59% je odgovorilo potvrdno i na pitanje da li bi bili spremni da u nekoj mjeri sufinansiraju tu obuku (Grafik 93).



Grafik 92



Grafik 93



Kada se uporedi zainteresovanost lica za učešćem u obukama sa onima koji nemaju radno iskustvo i nisu do sada učestvovali u nekoj obuci, može se vidjeti da je čak 64% ispitanika odgovorilo sa NE, na sve tri pitanja (Grafik 94). Posmatrajući ove podatke dolazimo do zaključka da je 36% lica koja nemaju radno iskustvo i nisu do sada učestvovali u nekoj obuci spremno da aktivno utiče na promjenu svog položaja, na razvijanje svojih znanja i vještina koje im mogu pomoći u pronalaženju posla. Takođe, može se zaključiti i da nezaposlena lica nisu uvjerena da učešće u nekoj obuci ili prekvalifikaciji može uticati na pronalazak zaposlenja.

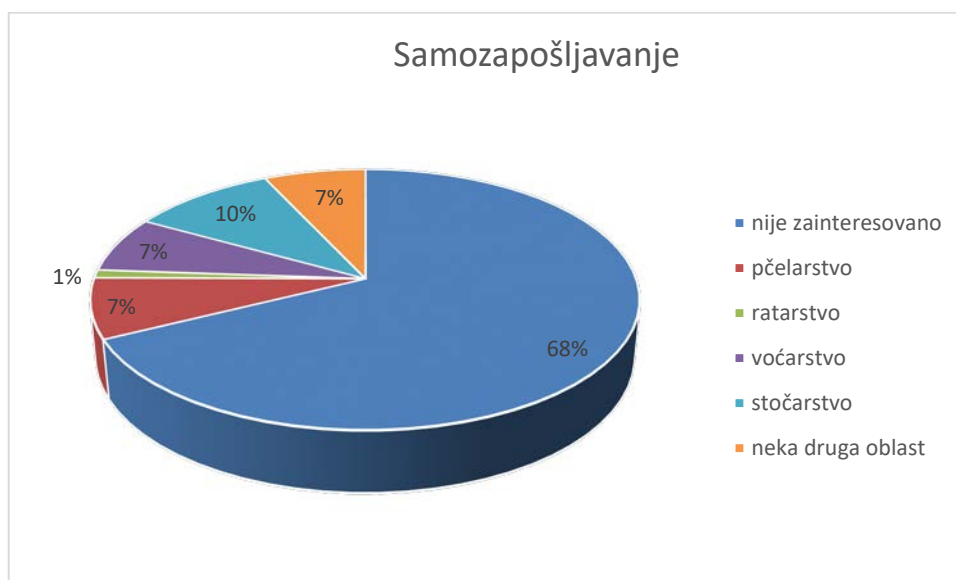


Grafik 94



## Zainteresovanost za samozapošljavanje odnosno pokretanje vlastitog posla

*Ispitanici su navodili da li su zainteresovani da pokrenu sopstveni posao u nekoj od navedenih poljoprivrednih ili nekoj drugoj oblasti, ukoliko bi imali neophodna sredstva.*



Grafik 95

68% ispitanika nije zainteresovano da pokrene neki sopstveni posao odnosno da se samozaposle, ukoliko bi imali neophodna sredstva. Između poljoprivrednih djelatnosti za koje smo vršili ispitivanje, najviše lica je izjavilo da bi pokrenuli posao u stočarstvu (10%), zatim pčelarstvu (7%), voćarstvu (7%) i ratarstvu (1%) (Grafik 95). 7% lica je izjavilo da je zainteresovano da pokrenu neki sopstveni posao ali u djelatnosti koja nije poljoprivredna. Kada se porede podaci vezani za samozapošljavanje i zainteresovanost za učešće i sufinansiranje obuke, može se uočiti da je više nezaposlenih lica izjavilo da su zainteresovani da pokrenu sopstveni posao nego da sufinansiraju u nekoj mjeri obuku za unapređenje znanja i vještina.



Ovaj projekat finansira Evropska unija



LOKALNA PARTNERSTVA  
ZA ZAPOSŁJAVANJE  
U BOSNI I HERCEGOVINI

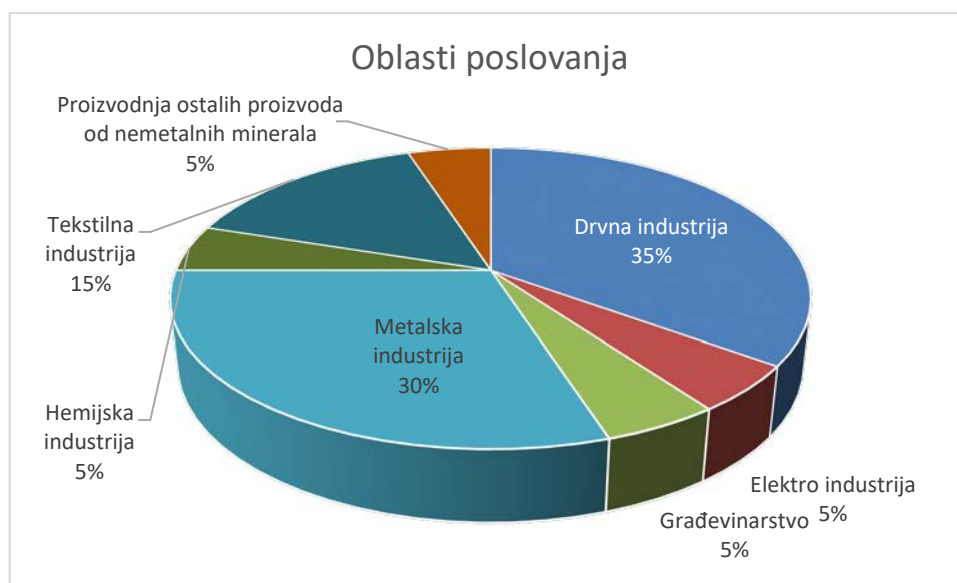


International Labour Organization

## Analiza poslodavaca

Analize tržišta rada sa strane potražnje, odnosno poslodavaca je izvršena na osnovu sprovedenog anketiranja 20 preduzeća koja posluju na teritoriji Opštine Čelinac. Ukupan broj registrovanih privrednih subjekata u Opštini Čelinac na dan 31.12.2016. godine, iznosio je 337 od čega su 255 privatna preduzeća i zadruge<sup>4</sup>. U analizu nisu uključena javna preduzeća, udruženja i ustanove. Anketni list sa sadržajem pitanja koja su postavljana poslodavcima se može pogledati u Aneksu 2 ovog dokumenta.

### Oblasti u kojima anketirana preduzeća posluju

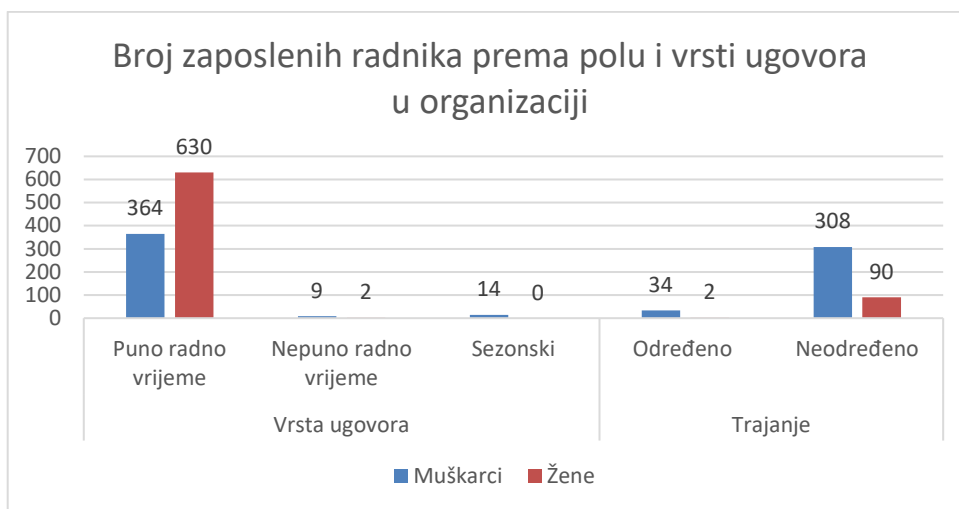


Grafik 96

Najveći broj anketiranih preduzeća posluje u drvnoj industriji (35%) a zatim u metalskoj (30%). U drvnu industriju uračunata su preduzeća koja se bave preradom drveta i proizvodnjom proizvoda od drveta i pluta. Druge zastupljene oblasti su redom: tekstilna industrija, hemijska industrija, građevinarstvo, elektro industrija i proizvodnja ostalih proizvoda od nemetalnih minerala. U grupu hemijske industrije su pored preduzeća koja se bave proizvodnjom hemikalija i hemijskih proizvoda uključeni još i preduzeća koja se bave proizvodnjom papirnih i kartonskih asortimenata.

<sup>4</sup> Republika Srpska, Republički zavod za statistiku: „Gradovi i opštine Republike Srpske 2017“

## Zaposleni prema polu i vrsti ugovora



Grafik 97

Na Grafiku 97 se može uporedno vidjeti vrsta ugovora i njegovo trajanje za zaposlene muškarce i žene. Velika većina zaposlenih muškaraca i žena ima ugovor na puno radno vrijeme na neodređeno. Veoma je mali broj onih koji rade na nepuno ili dopunsko vrijeme. Ukupno 8% radnika je zaposleno na određeno vrijeme. U dva velika preduzeća koja zapošljavaju preko 400 radnika, mahom žene, poslodavci nisu raspolagali sa podacima koliko je zaposlenih sa ugovorom na određeno a koliko na neodređeno vrijeme, pa se zbog toga i analiza vezana za trajanje ugovora treba posmatrati sa rezervom. Kada je u pitanju polna struktura, može se uočiti da je u anketiranim preduzećima zaposleno više žena (79%) nego muškaraca (Grafik 98).



Grafik 98

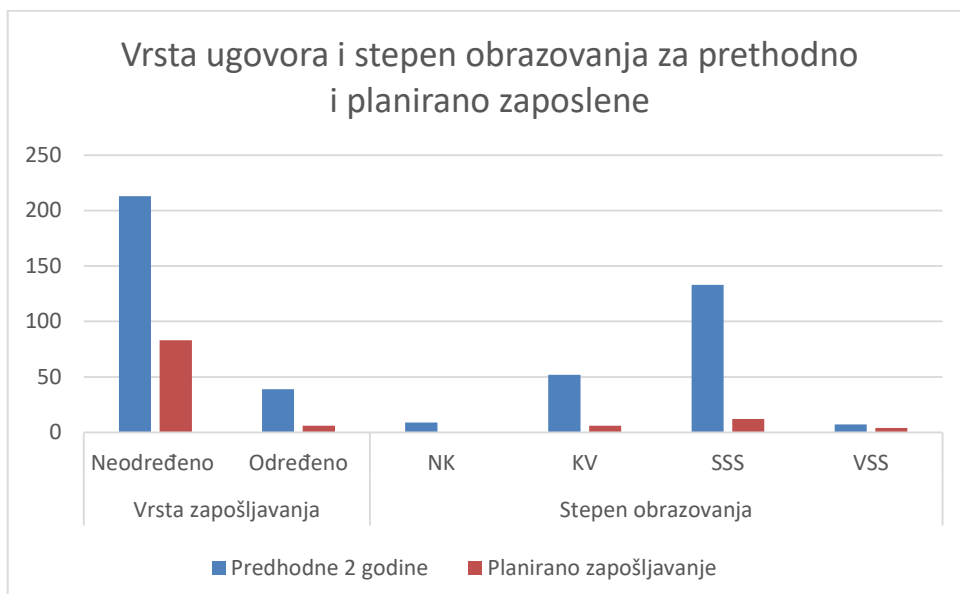
## Zapošljavanje u prethodnom ili planirano zapošljavanje u narednom periodu

*Poslodavci su odgovarali na pitanje da li su u posljednje 2 godine zapošljavali nove radnike i da li imaju u planu da u narednom period zaposle nove radnike. Podaci su se prikupljali u kategorijama: vremensko trajanje ugovora, stepen obrazovanja, vrsta zanimanja i potrebne vještine i iskustva.*

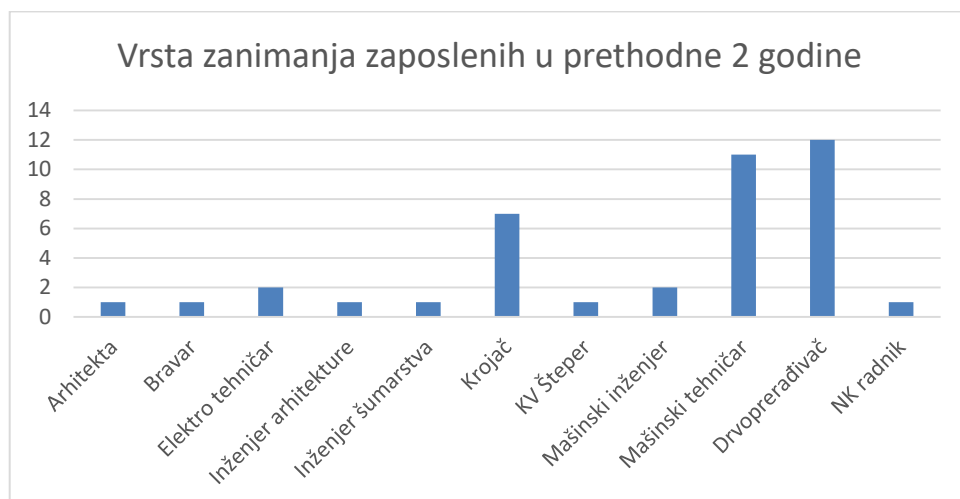


Grafik 99

Sva anketirana preduzeća u Opštini Čelinac su u posljednje 2 godine zapošljavali nove radnike ili trenutno planiraju zapošljavanje novih radnika u narednom periodu (Grafik 99). U prethodnom periodu, poslodavci su više zaposlili radnika na neodređeno vrijeme i u narednom periodu imaju u planu da nastave sa istim trendom (Grafik 100). Imajući u vidu da je u prethodnom periodu angažovano 15% radnika na određeno a u narednom je planirano samo 7% radnika na određeno, možemo zaključiti i da poslodavci planiraju sve manje i manje zapošljavati radnike na određeno. Prilikom ove analize, bitno je imati na umu i da većina poslodavaca nije iskazala konkretne planove u pogledu zapošljavanja novih radnika pa se podaci koji se tiču planiranog zapošljavanja trebaju uzeti sa rezervom. U pogledu stepena obrazovanja u prethodnom periodu je zaposleno najviše radnika sa srednjom stručnom spremom, a zatim slijede kvalifikovani, nekvalifikovani radnici i radnici sa visokom stručnom spremom. Nisu bili angažovani radnici sa zvanjem magistra ili doktora nauka. Prilikom planiranja novog zapošljavanja, poslodavci planiraju da angažuju najveći radnika sa srednjom stručnom spremom i kvalifikovane radnike. U manjem broju poslodavci planiraju da angažuju i radnike sa visokom stručnom spremom, dok niti jedan poslodavac nije imao u planu angažman nekvalifikovanih i radnika sa zvanjem magistra ili doktor nauka (Grafik 100).



Grafik 100



Grafik 101

U pogledu zanimanja radnika koji su zaposleni u prethodne 2 godine, poslodavci su naveli da su primili najveći broj drvoprerađivača, mašinskih tehničara i krojača. Zapošljavani su još i mašinski inženjeri, elektrotehničari, arhitekta, bravari, arhitekta, šteperi i NK radnici (Grafik 101). Za čak 84% primljenih radnika, poslodavci nisu mogli da odgovore kojeg su zanimanja. U takvim preduzećima, poslodavci su navodili da im zanimanje nije bitno nego samo spremnost i motivisanost radnika da rade u preduzeću.

Prilikom planiranja angažovanja novih radnika (Grafik 102), poslodavci najviše planiraju zaposliti krojače, inženjere drvoprerade, tehničare drvoprerade i mašinske inženjere. Poslodavci za čak 79% planiranih radnih mjesta nisu navodili u kom zanimanju planiraju zapošljavati radnike, tj. navodili su da im zanimanje nije bitno nego isključivo spremnost radnika odnosno njihova motivisanost da rade.

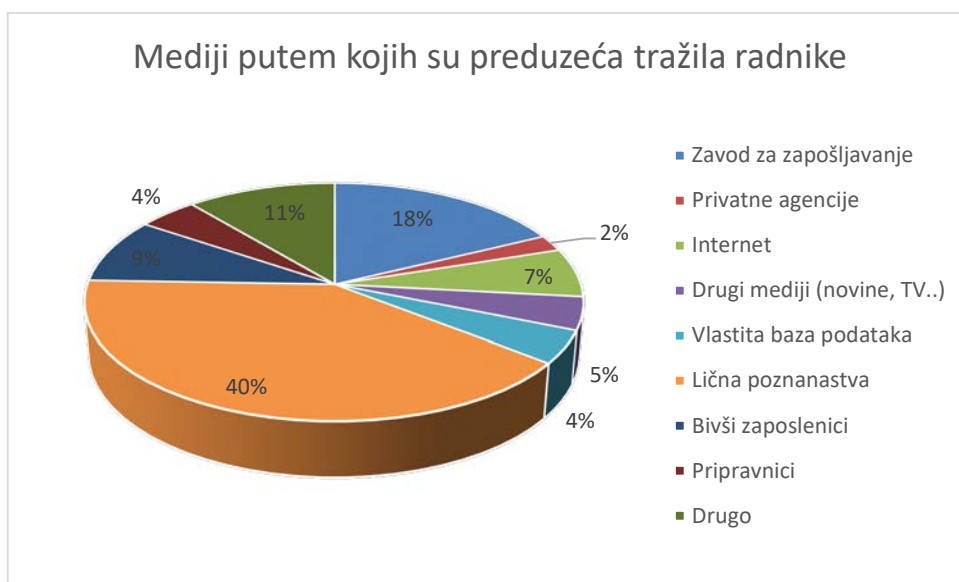




Grafik 102

## Načini traženja novih radnika

Poslodavci su navodili putem kojih medija ili na koji način su tražili nove radnike.



Grafik 103

Na Grafiku 103 se može vidjeti da su od načina na koji se traže novi radnici najzastupljeniji lična poznanstva i Zavod za zapošljavanje RS putem kojih se traži ukupno 58% od svih zaposlenih. Pored ovih zastupljeno je još i zapošljavanje među osobama koje su ranije bile zaposlene u preduzeću, oglašavanje na internetu i drugim medijima, korištenje vlastite baze podataka i među osobama koje su odrađivale pripravnički staž. U najmanjoj mjeri se koriste privatne agencije za zapošljavanje. Jedan od



najzastupljenijih načina pronalaska radnika, a koji nije bio ponuđen upitnikom, je na ličnu inicijativu radnika odnosno kada se sami javljaju preduzećima u potrazi za poslom. Može se zaključiti da poslodavci koriste sva raspoloživa sredstva prilikom traženja novih radnika ali da se i dalje najviše oslanjaju na ustaljene tradicionalne metode.

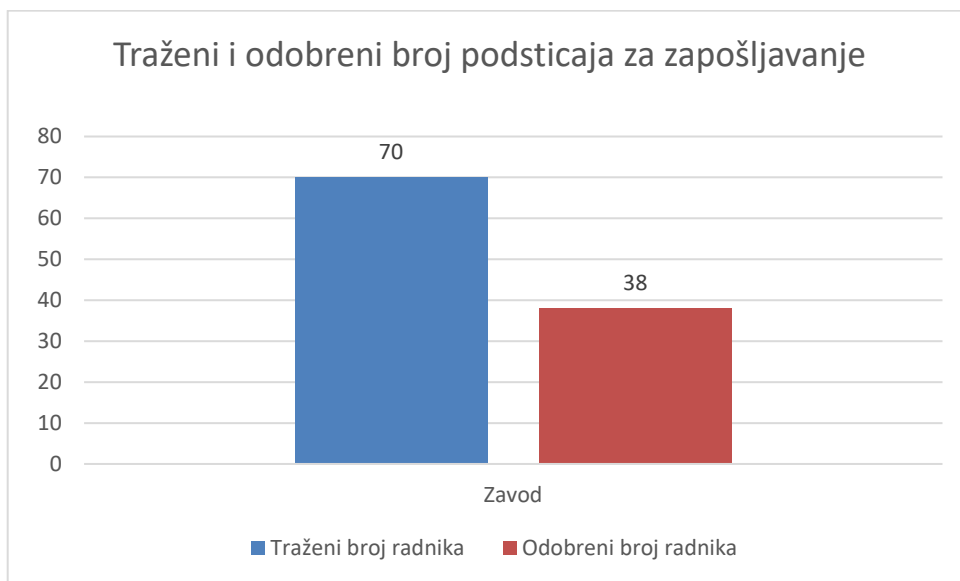
### Apliciranje za podsticaje prilikom zapošljavanja novih radnika

*Poslodavci su odgovarali da li su prethodno aplicirali za neki od podsticaja za zapošljavanje novih radnika i ukoliko jesu na koji i za koliko radnika su im odobreni podsticaji.*



Grafik 104

Na osnovu provedenog anketiranja, može se vidjeti da se samo 40% preduzeća u prethodnom periodu prijavljivalo na neki od programa podsticaja za novozaposlena lica. Sva preduzeća koja su se prijavljivala za podsticaje to su činila na programe Zavoda za zapošljavanje RS, a od ukupnog broja prijava odobreno je 54% (Grafik 105). Nije bilo prijava na podsticaje od strane opštine, državnih institucija ili neki drugi program podsticaja.



Grafik 105

### Potreba za radnim iskustvom prilikom upošljavanja novih radnika

*Poslodavci su navodili da li je radno iskustvo neophodno prilikom zapošljavanja novih radnika u preduzeću i ukoliko da, koliko godina radnog iskustva je bilo potrebno.*



Grafik 106

Poslodavci su u 60% slučajeva navodili da zahtijevaju da novi radnici imaju radno iskustvo prije nego dobiju zaposlenje u njihovom preduzeću. Analiza prezentovana u Grafiku 107 je urađena na osnovu dobijenih odgovora poslodavaca, gdje je u kategoriju do pola godine uračunato i ukoliko su poslodavci samo naveli da je poželjno radno iskustvo bez određivanja konkretnog vremenskog perioda. Niti jedan poslodavac nije navodio da je prilikom zapošljavanja na bilo koju od funkcija potrebno više od 3 godine

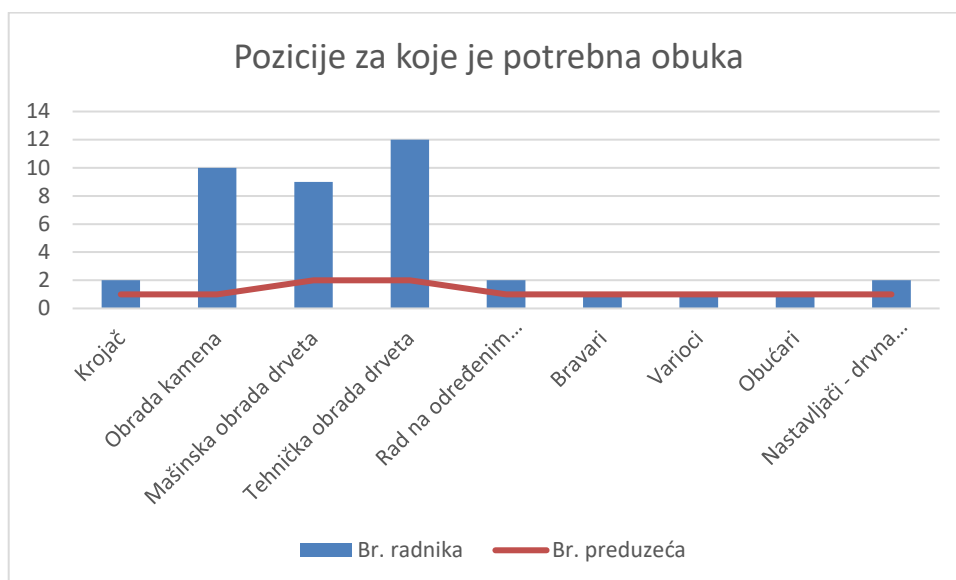
radnog iskustva. Većina poslodavaca je navela da potrebno radno iskustvo zavisi od specifične pozicije za koju se traži radnik te i da u slučajevima da se specifično ne zahtjeva posjedovanje radnog iskustva prilikom traženja novih radnika ono je ipak poželjno.



Grafik 107

### Potreba za dodatnom obukom radnika

Poslodavci su navodili da li je potrebna dodatna obuka za novozaposlene radnike kako bi mogli obavljati radne zadatke u preduzeću i ukoliko jeste na kojim pozicijama i koliki je to broj radnika.



Grafik 108

Poslodavci su u 35% slučajeva navodili da je potrebna dodatna obuka za novozaposlene radnike. Na Grafiku 108 se može vidjeti u kojim zanimanjima je potrebno obučiti koliki broj radnika. Najviše se izdvajaju obuke za radnike na tehničkoj obradi drveta a zatim obradi kamena i mašinskoj obradi drveta.



Ovi pokazatelji zavise od trenutne potrebe za radnicima u anketiranim preduzećima. Kada se pogleda koja su zanimanja najčešće definisana kao ona za koje je potrebna dodatna obuka, bez obzira koliki je to broj radnika, tada se može zaključiti da su obuke najpotrebnije za radnike na tehničkoj i mašinskoj obradi drveta.

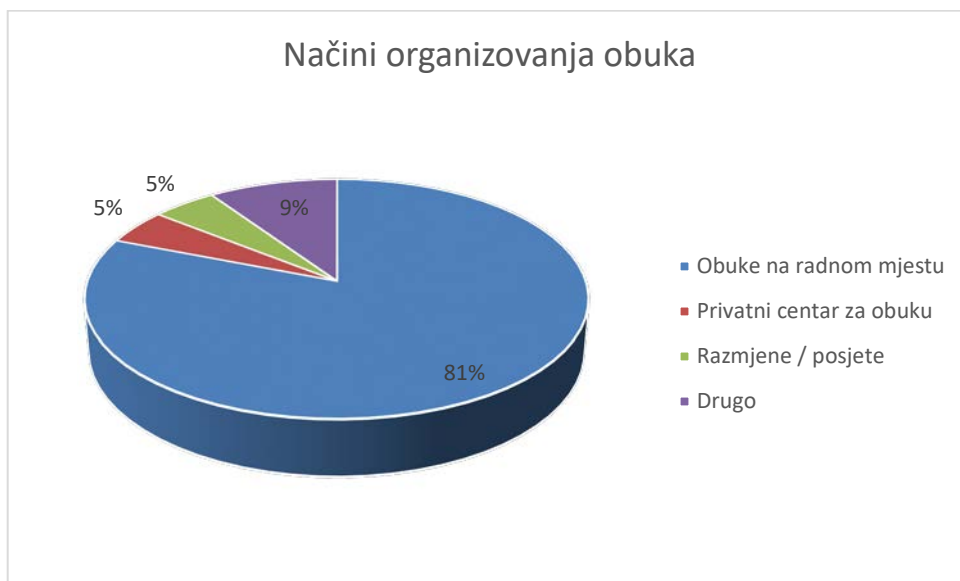
### Organizacija treninga ili obuka za zaposlene radnike

*Poslodavci su navodili da li su do sada organizovali neku vrstu obuke ili treninga za zaposlene radnike kako bi unaprijedili njihove vještine. Ukoliko su organizovali obuke, poslodavci su navodili i na koji način su organizovane te obuke ili treninzi. Imali su mogućnost označiti više vrsta obuke.*



Grafik 109

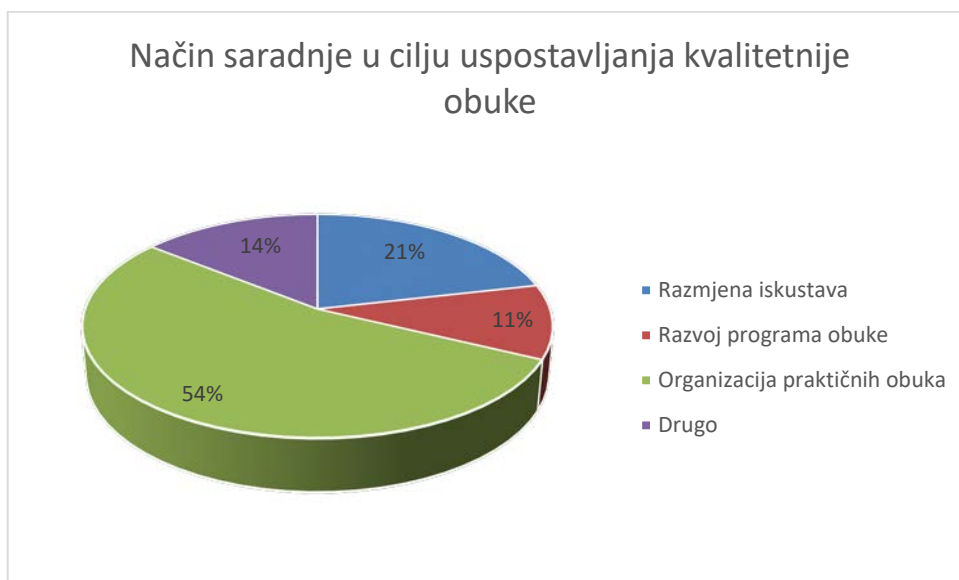
85% poslodavaca (Grafik 109) je navodilo da je u prethodnom periodu organizovalo obuku za zaposlene radnike. Od svih organizovanih obuka, najčešće (Grafik 110) su to obuke na radnom mjestu. Kada se analizira koliko poslodavaca je organizovalo obuku na radnom mjestu, bez obzira da li su organizovali i neki drugi vid obuke, može se vidjeti da su svi poslodavci koji su izjavili da su organizovali obuke, organizovalo obuku na radnom mjestu. Nakon obuka na radnom mjestu, poslodavci su organizovali i obuke putem razmjena i posjeta te u privatnim centrima za obuke. Od drugih vrsta obuka koje nisu bile ponuđene upitnikom, poslodavci su navodili obuke kod inostranih partnera. Niti jedan poslodavac nije naveo da je dodatnu obuku organizovao u saradnji sa fakultetom ili školom. Takođe, poslodavci nisu organizovali ni *online* obuke, odnosno obuke putem interneta, za svoje zaposlene.



Grafik 110

### Zainteresovanost za saradnju radi uspostavljanja kvalitetnijeg programa obuke

Poslodavci su navodili da li su zainteresovani da sarađuju sa lokalnim školama i drugim obrazovnim institucijama, bilo javnim ili privatnim, u cilju da se uspostavi kvalitetniji program obuke. Saradnja se može ogledati u raznim oblicima a ponuđeno je bilo Razmjena iskustava, Razvoj programa obuke i Organizacija praktične obuke dok se ostali oblici mogu navesti.



Grafik 111



Ovaj projekat finansira Evropska unija



LOKALNA PARTNERSTVA  
ZA ZAPOSŁJAVANJE  
U BOSNI I HERCEGOVINI



International Labour Organization

Većina preduzeća (80%) je spremna da sarađuje sa javnim ili privatnim obrazovnim institucijama ili centrima za obuku kako bi se unaprijedila obuka i omogućilo kvalitetnije usavršavanje radnika. Između različitih vidova saradnje, 54% preduzeća je spremno da daju doprinos prilikom organizacije praktičnih obuka. Od ukupnog broja preduzeća, 21% je zainteresovano za razmjenu iskustava, a 11% bi bilo spremno da da doprinos u razvoju programa obuke. Preduzeća koja su izabrala neke druge vidove saradnje su naznačila da već sarađuju sa srednjim školama i fakultetima u organizaciji prakse u preduzeću.

### Poteškoće pri nalaženju radnika potrebnih u organizaciji

*Poslodavci su označavali ocjenama od 1 do 5 (gdje je 5 najznačajnija poteškoća), za svaki od ponuđenih odgovora, šta smatraju kao najznačajniju poteškoću prilikom pronalaska i angažovanja novih radnika u preduzeću. Ponuđeni odgovori su povezani sa vanjskim uticajem, odnosno onim parametrima na koje preduzeće ne može samostalno da utiče.*

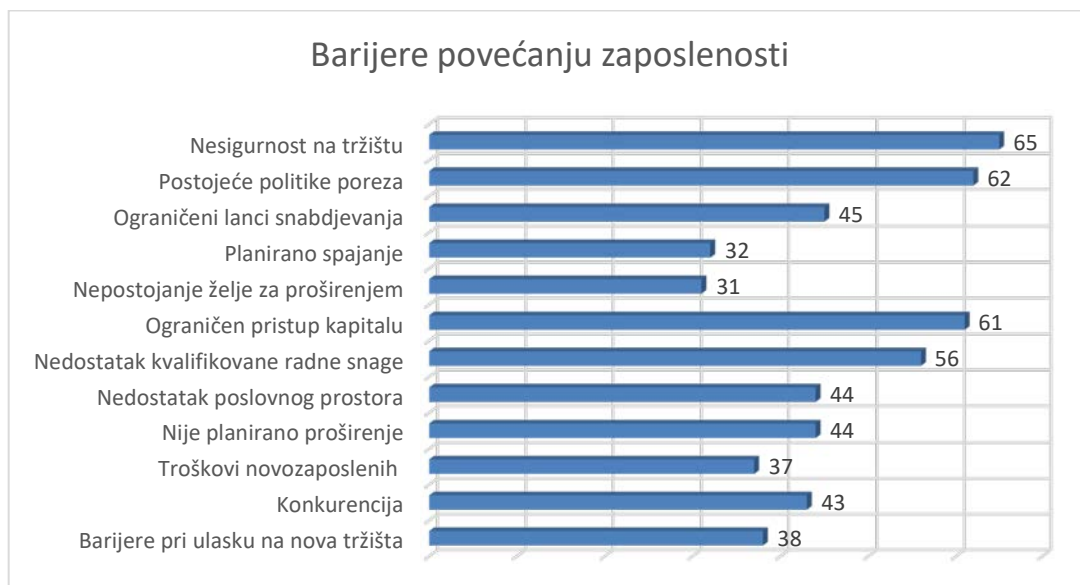


Grafik 112

Iz Grafika 112 se može vidjeti da su poslodavci kao najveću poteškoću prilikom pronalaska novih radnika navodili nedostatak radnika sa potrebnim vještinama kao i nedostatak radnika sa potrebnim iskustvom. Nakon ovih, najznačajniji su faktori opšta nezainteresovanost i nemotivisanost radnika te nedostatak radnika sa traženim stepenom obrazovanja. Poslodavci kao najmanju poteškoću vide pronalazak radnika sa socijalnim vještinama i potrebnim certifikatom ili licencom. Posmatrajući dobijene rezultate, može se zaključiti da poslodavci preferiraju iskusne radnike koji posjeduju neophodne vještine za obavljanje posla dok su obrazovanje i formalno sticanje diploma ili certifikata manje značajni.

## Barijere povećanju zaposlenosti u organizaciji

Poslodavci su označavali ocjenama od 1 do 5 (gdje je 5 najznačajnija poteškoća), za svaki od ponuđenih odgovora, šta smatraju kao najznačajniju barijeru povećanju broja zaposlenih u preduzeću. Ponuđeni odgovori su povezani sa faktorima sa kojima se preduzeće suočava i šta ih sprečava da povećavaju broj zaposlenih. Poslodavci su takođe mogli naglasiti i da nisu planirali proširenje poslovanja pa i ne planiraju da povećavaju broj zaposlenih.



Grafik 113

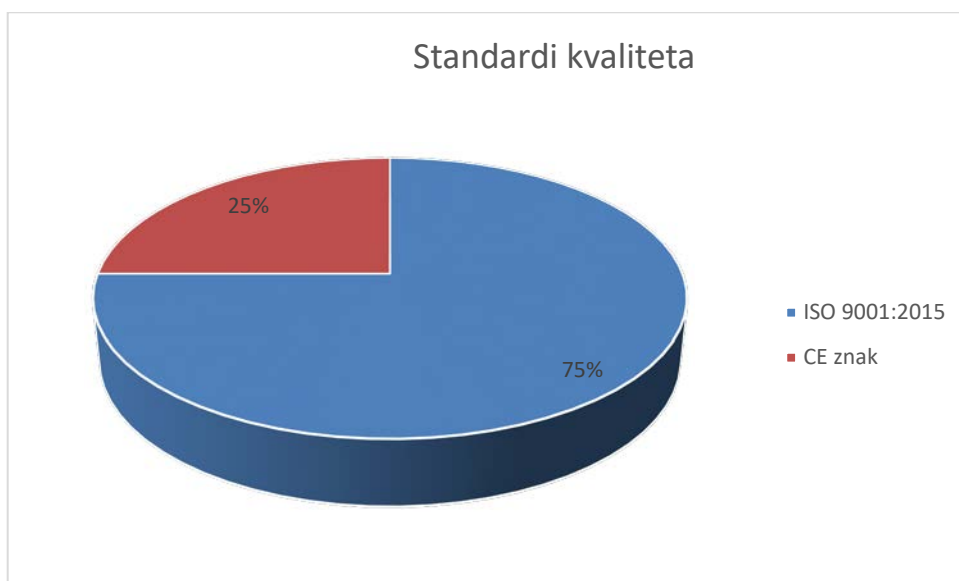
Kao najznačajnije barijere povećanju broja zaposlenih u preduzeću (Grafik 113), poslodavci su identifikovali nesigurnost na tržištu i postojeće, tj. važeće politike poreza i doprinosa na plate radnika. Po važećem zakonu ukupna izdavanja za poreze i doprinose na teritoriji Republike Srpske iznose približno 39% od bruto plate za jednog radnika. Značajne su još i barijere koje se odnose na ograničen pristup kapitalu, nedostatak kvalifikovane radne snage sa potrebnim vještinama i ograničeni lanci snabdijevanja. Najmanje ocjene odnosno ono što poslodavci vide kao najmanje barijere povećanju broja radnika su nedostatak želje za proširivanjem poslovanja, smetnje pri planiranom spajanju ili restrukturiranju te ukupni troškovi novozaposlenih. Kao što se moglo pretpostaviti, a dobijeni podaci to potvrđuju, glavne barijere povećanju broja zaposlenih u preduzećima predstavljaju nestabilnosti i nesigurnosti na tržištu na kojem posluju, poreske politike odnosno iznosi poreza i doprinosa koji se plaćaju za zaposlene radnike. Nestabilnost na tržištu ih onemogućuje da stabilno planiraju poslovanje iz kojeg bi mogli da pokriju te dodatne troškove. Takođe, može se zaključiti da bi poslodavci bili spremniji da se suoče sa rizikom na tržištu ukoliko bi imali kvalifikovaniju radnu snagu.





## Standardi kvaliteta

*Poslodavci su navodili koje standarde kvaliteta planiraju da uvedu. Ponuđeni su odgovori su bili: ISO 9001:2015 – Upravljanje kvalitetom, ISO 14001:2015 – Zaštita životne sredina, HACCAP - Analiza Opasnosti i Kritične Kontrolne Tačke (poljoprivredna proizvodnja), FSC - Savjet za upravljanje šumama (drvena industrija) i CE znak – izvoz i promet na Evropskom tržištu.*



Grafik 114

Samo 20% poslodavaca je navelo da planira da uvede neki od navedenih standarda kvaliteta. Poslodavci koji planiraju uvođenje standarda, njih 75% je izjavilo da je to standard za upravljanje kvalitetom ISO 9001:2015, a 25% CE znak koji se tiče izvoza i prometa na Evropskom tržištu. Poslodavci nisu navodili ni neke druge standarde, koji nisu bili ponuđeni upitnikom. Može se zaključiti da većina preduzeća u Opštini Čelinac ne planira da uvede standarde jer iziskuju dodatna ulaganja, a poslodavci ne vide direktnu korist od posjedovanja istih.

## Planiranje Investicija

*Poslodavci su navodili da li planiraju nove investicije i da li bi te investicije bile realizovane na području sadašnje opštine ili negdje drugo. Takođe, poslodavci su navodili i da li imaju u planu da ulažu u novu opremu u naredne dvije godine.*



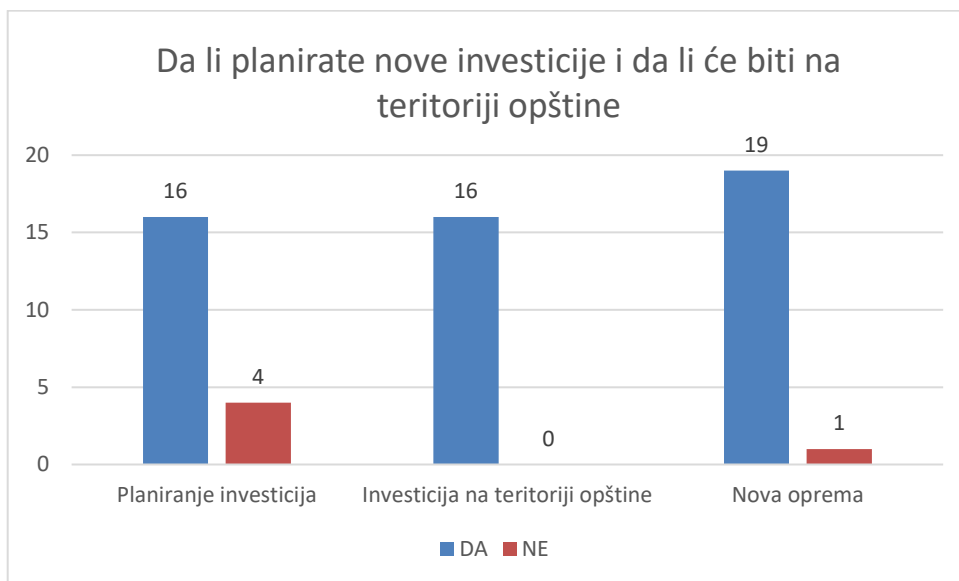
Ovaj projekat finansira Evropska unija



LOKALNA PARTNERSTVA  
ZA ZAPOSŁJAVANJE  
U BOSNI I HERCEGOVINI



International Labour Organization

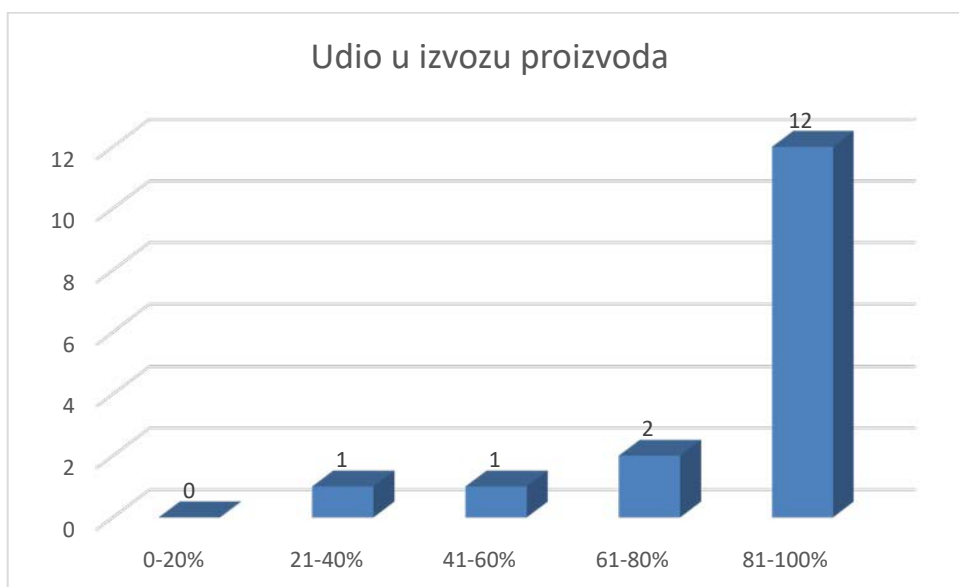


Grafik 115

Iz Grafika 115 se može vidjeti da je većina poslodavaca, njih 80%, izjavila da planiraju nove investicije od čega će se sve realizovati na teritoriji opštine na kojoj i sada posluju. Velika većina poslodavaca je izjavila i da će u naredne dvije godine ulagati u novu opremu.

### Izvoz i potreba za podrškom u internacionalizaciji

Poslodavci su navodili da li izvoze svoje proizvode na strana tržišta i u kom obimu. Takođe su navodili i da li imaju potrebu za nekom podrškom u internacionalizaciji svog poslovanja, a bili su im ponuđeni odgovori: pronalazak novih tržišta, pronalazak strateških partnera koji bi investirali u preduzeće, učešće na sajmovima, pronalazak dobavljača opreme i sirovina i neki drugi vid podrške.



Grafik 116



Ovaj projekat finansira Evropska unija



LOKALNA PARTNERSTVA  
ZA ZAPOSŁJAVANJE  
U BOSNI I HERCEGOVINI



International Labour Organization

Od ukupnog broja ispitanika, njih 80% je izjavilo da su izvoznici odnosno da u nekoj mjeri izvoze svoje proizvode na strana tržišta. Od preduzeća koja izvoze proizvode, najviše (75%) je onih koji izvoze između 80 i 100 % svojih proizvoda a najmanje onih koji izvoze između 20 i 40 % (6%) i 40% i 60% (6%) svojih proizvoda (Grafik 116). Značajan je i broj preduzeća (13%) koja izvoze do između 60% i 80% svog asortimana. Ukupno gledano, od izvoznih preduzeća sva izvoze više od 20% svojih proizvoda.



Grafik 117

Prilikom izražavanja potreba za podrškom pri internacionalizaciji poslovanja, ispitanici su najčešće navodili da im je potrebna podrška u pronalasku novih tržišta a zatim pronalasku dobavljača, učešću na sajmovima i pronalasku strateških partnera. Od ukupnog broja ispitanika 55% je izrazilo da im je potreban neki vid podrške. Imajući u vidu sve podatke, može se zaključiti da su za ona preduzeća kojima je potrebna podrška, bitni svi aspekti podrške koje smo naveli kao moguće odgovore. Poslodavci nisu navodili neke druge vidove podrške koji nisu bili ponuđeni upitnikom.



Ovaj projekat finansira Evropska unija



LOKALNA PARTNERSTVA  
ZA ZAPOSŁJAVANJE  
U BOSNI I HERCEGOVINI

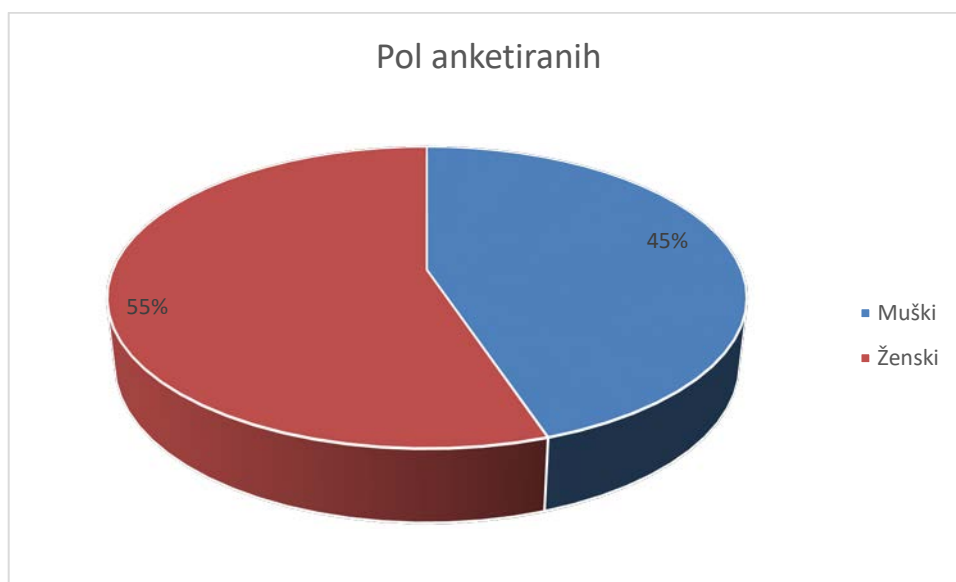


International Labour Organization

## ZBIRNA ANALIZA NEZAPOSLENOSTI NA TERITORIJI OPŠTINA LAKTAŠI, ČELINAC I GRADA BANJA LUKA

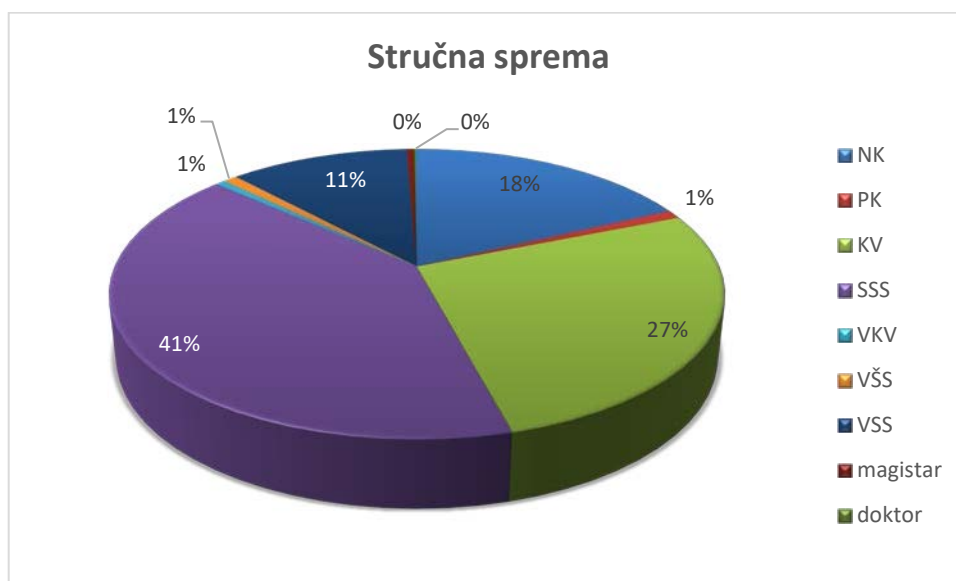
Analiza ponude radne snage sa evidencije Zavoda za zapošljavanje RS na ciljnoj teritoriji Opština Laktaši, Čelinać i Grada Banja Luka je izvršena na osnovu provedenog anketiranja nezaposlenih lica. Na teritoriji Opštine Laktaši anketirano je 1000 lica, Čelinać 202 lica i Banja Luke 404 lica. U svrhu dobijanja relevantnih pokazatelja na cjelokupnoj teritoriji, rezultati dobijeni u Čelincu i Banja Luci su se multiplicirali sa 5 i 2,5 respektivno što je omogućilo uporedivost prikupljenih podataka. U nastavku su predstavljeni zbirni rezultati analize za cjelokupnu teritoriju.

### Opšti podaci vezani za polnu strukturu ispitanika i njihovu stručnu spremu

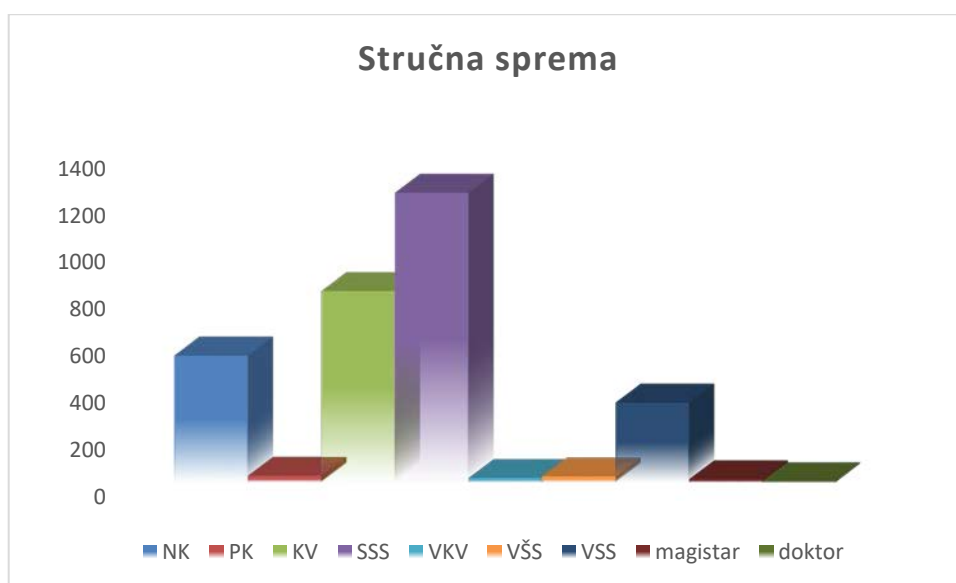


Grafik 118

Na Grafiku 118 se može vidjeti da je anketiranje obuhvatilo 55% žena i 45% muškaraca, što nam pokazuje da se na evidenciji nezaposlenih lica nalazi veći broj osoba ženskog pola, tj. da osobe ženskog pola teže dolaze do zaposlenja.

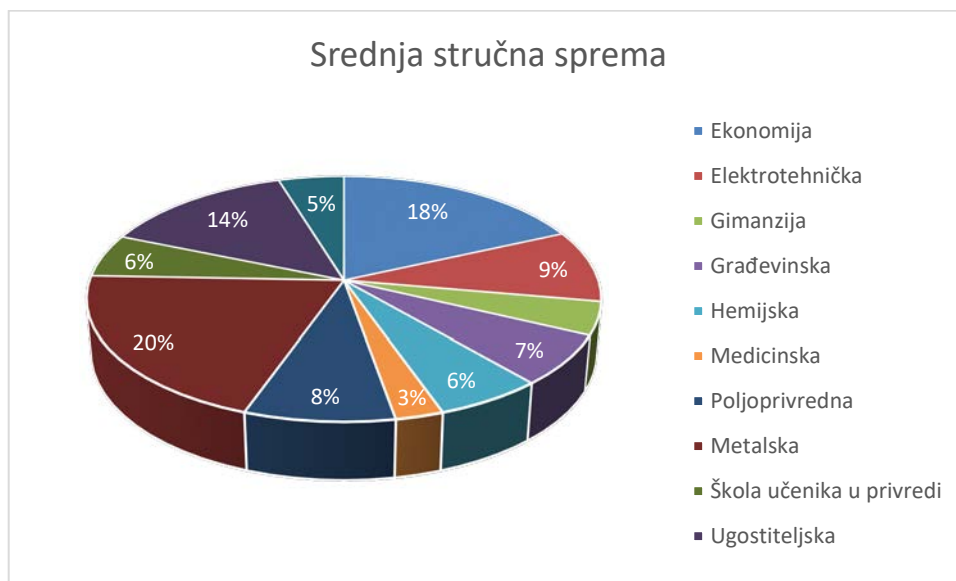


Grafik 119



Grafik 120

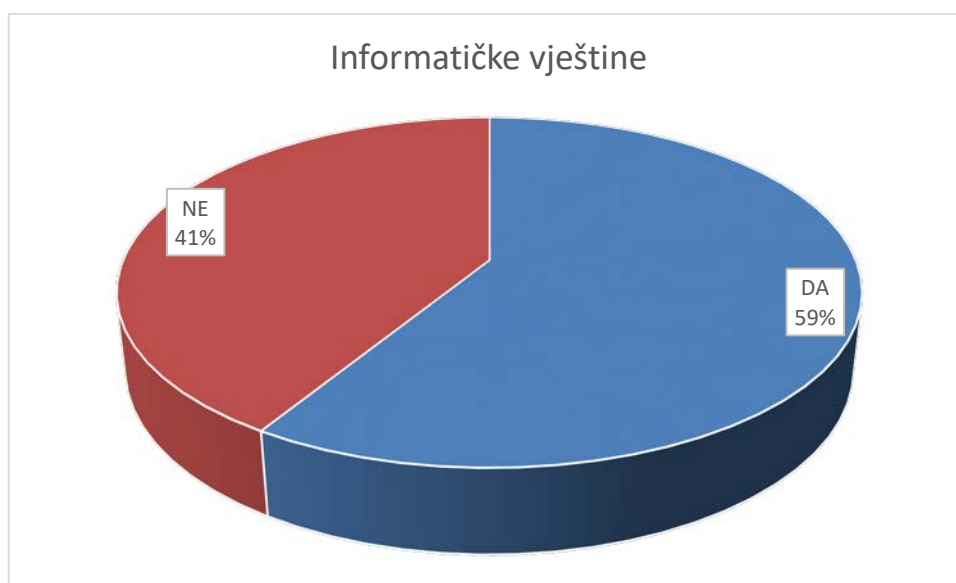
Od ukupnog broja anketiranih lica, najveći broj, njih 41% imaju srednju stručnu spremu, a slijede ih kvalifikovani nezaposleni radnici sa 27%. Značajan je i procenat nekvalifikovanih radnika od 18% kao i lica sa visokom stručnom spremom (11%). U preostalim kategorijama polukvalifikovanih, visoko kvalifikovanih radnika, lica sa višom školskom spremom, te lica sa magistarskim ili zvanjem doktora nauka bilo je veoma malo ispitanika, svega 3% ukupno za sve kategorije (Grafik 119). Grafik 120 prikazuje uporedno broj anketiranih u zavisnosti od njihove stručne spreme.



Grafik 121

Na Grafiku 121 se može vidjeti koje škole su završili anketirana lica sa srednjom stručnom spremom. Najčešće je u pitanju škola Metaliskog usmjerenja sa 20%, a zatim Ekonomskog sa 18% ispitanika. Pored ovih zastupljene su još i Ugostiteljska, Elektrotehnička i Poljoprivredna škola sa po 14%, 9% i 8% respektivno. Bitno je naglasiti da Ekonomska škola obuhvata pored ekonomskog usmjerenja i pravne dok Metalska obuhvata veliki broj zanimanja od kojih se najviše izdvaja mašinski tehničar. Takođe, zanimanja koje obuhvata Škola učenika u privredi se u većini slučajeva navode kao da su dobijena u Metalskoj školi, jer obično ne postoje dvije odvojene ustanove, pa se i ove dvije škole mogu posmatrati zajedno, naravno imajući na umu da obuhvataju veliki broj pojedinačnih zanimanja.

### Posjedovanje osnovnih informatičkih vještina



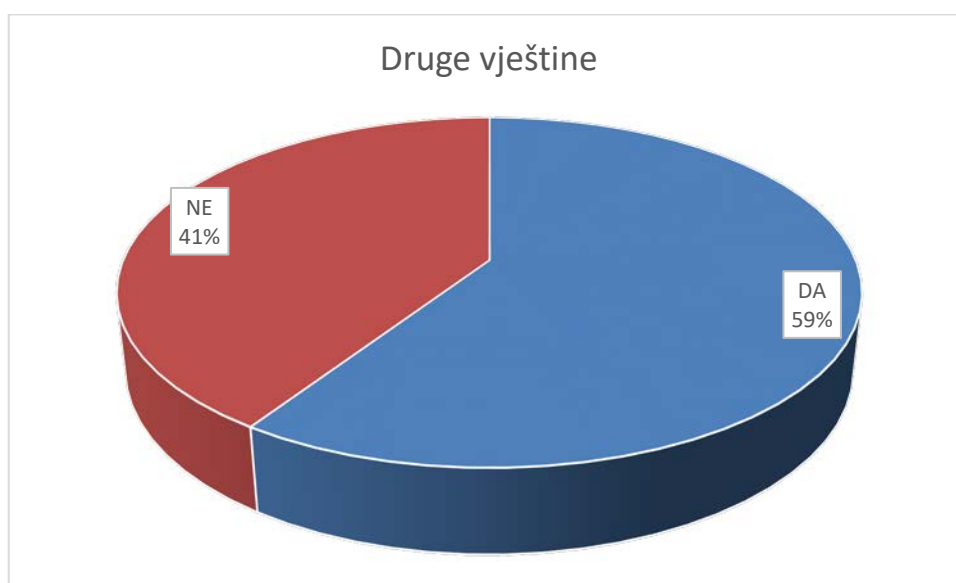
Grafik 122



U pogledu posjedovanja osnovnih informatičkih vještina (Grafik 122) koje obuhvataju osnove u korištenju programa za obradu teksta i internet pretraživača, 41% ispitanika je izjavilo da ne posjeduje takve vještine.

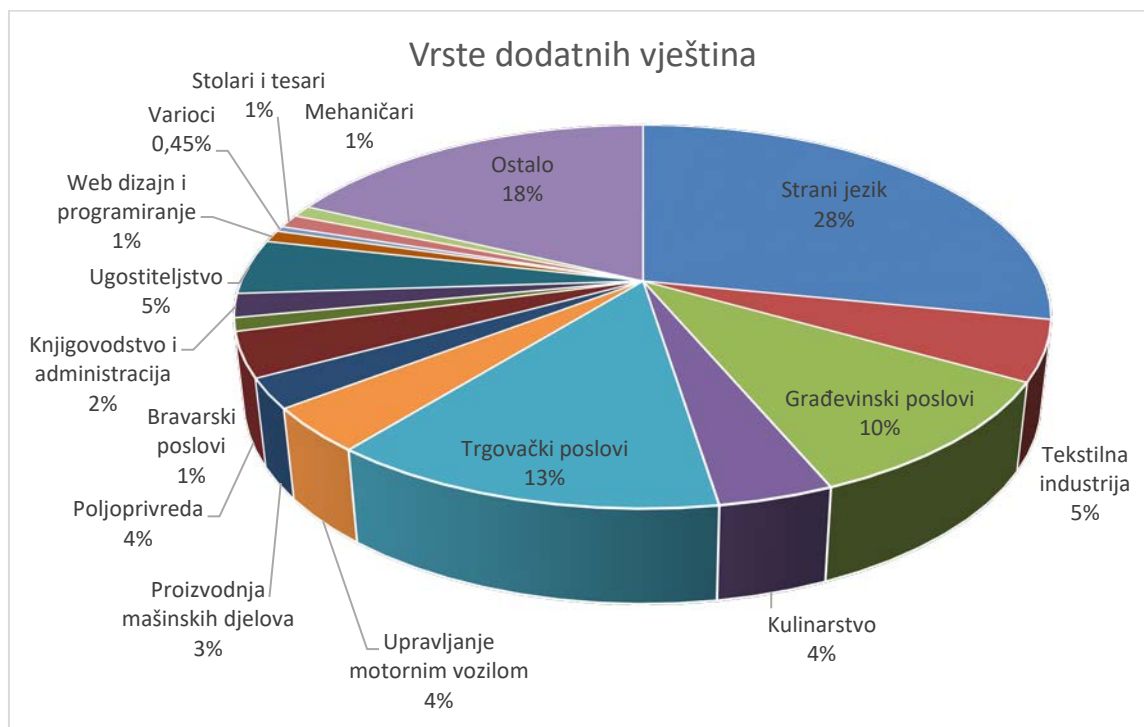
## Posjedovanje znanja i vještina koje nisu direktno vezana za školsku spremu ispitanika

*Ispitanici su navodili da li posjeduju dodatne vještine koje su mogli savladati samostalno, na treningu, ili praktičnim radom kod poslodavca na nekom poslu koji nije direktno vezan za njihovo zanimanje. Ukoliko posjeduju dodatne vještine, ispitanici su navodili i koje su to vještine i na koji način su ih stekli odnosno usvojili.*



Grafik 123

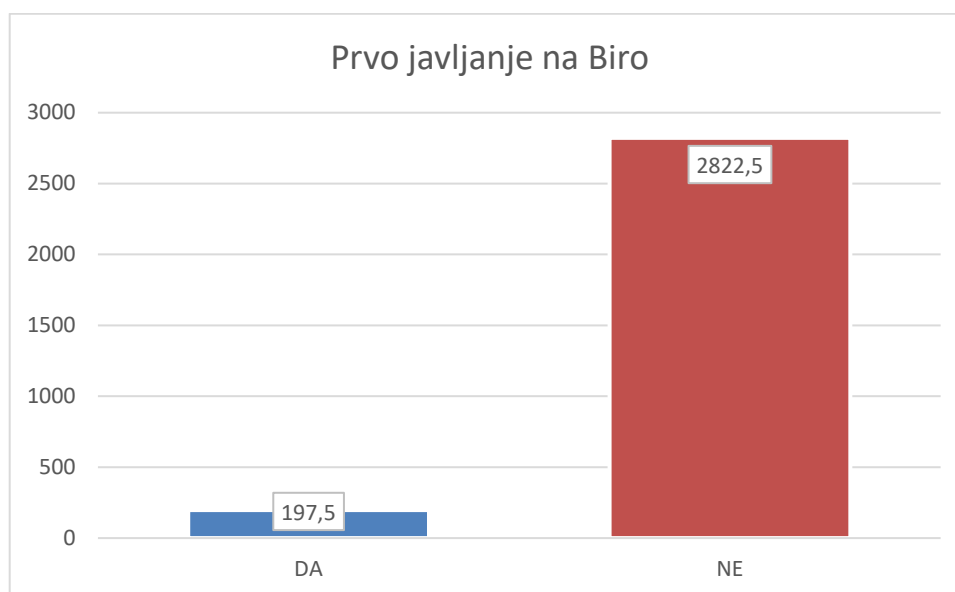
Ispitanici su u 41% slučajeva izjavili da ne posjeduju neka druga znanja i vještine koje nisu direktno vezane za njihovo zanimanje (Grafik 123). Poznavanje stranog jezika je najučestalija dodatna vještina koju je navelo 28% ispitanika. Najčešće ispitanici su navodili engleski jezika, a zatim njemački. Od preostalih vještina najčešće su to vještine vezane za trgovačke (13%) i građevinske poslove (10%), a zatim slijede redom: tekstilna industrija (5%), ugostiteljstvo (5%), poljoprivreda (4%), kulinarstvo (4%), upravljanje motornim vozilom (4%), proizvodnja mašinskih dijelova (3%), knjigovodstvo i administracija (2%), bravarski poslovi (1%), web dizajn i programiranje (1%), stolari i tesari (1%) i varioci (0,45%) (Grafik 124). Najveći broj ispitanika je izjavio da je poznavanje dodatnih vještina stekao kroz praktičan rad.



Grafik 124

## Period čekanja na evidenciji za nezaposlene

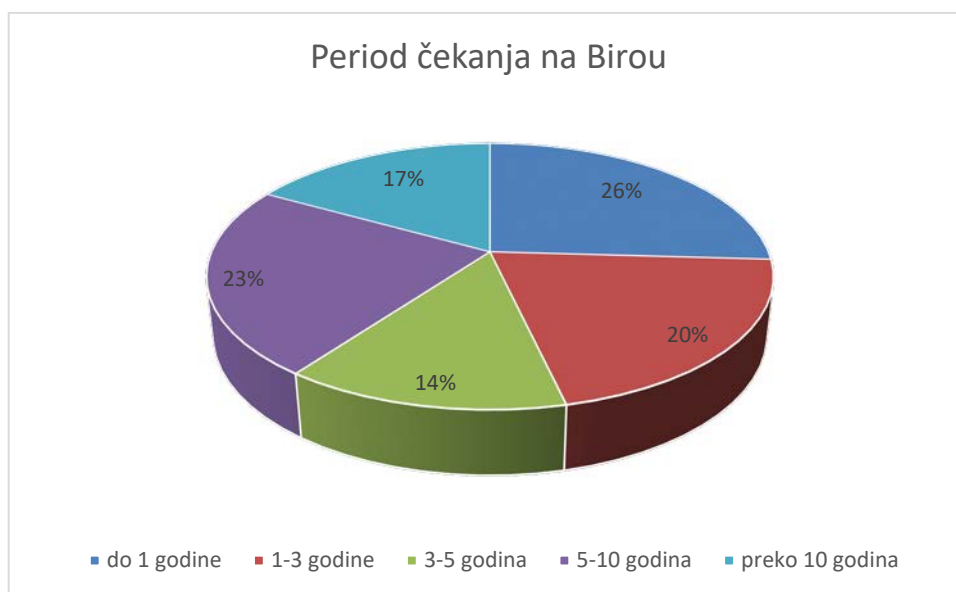
Ispitanici su navodili da li se prvi put javljaju na Biro bilo da je slučaj po prvi put u životu ili po prvi put nakon nekog radnog odnosa. Ispitanici koji se nisu prijavljivali prvi put su navodili i period koji se nalaze na evidenciji.



Grafik 125



Kao što se moglo i pretpostaviti, samo 6,5% ispitanika se prvi put prijavljivalo na evidenciju Zavoda za zapošljavanje RS dok se preostalih 93,5% već neki period nalaze na evidenciji (Grafik 125). U svrhu analize perioda čekanja, navedeno je 5 kategorija: do 1 godine, 1-3 godine, 3-5 godina, 5-10 godina i preko 10 godina. Raspored kategorija nije izvršen proporcionalno prema broju godina koje obuhvataju nego je u obzir uzet vremenski period nakon kojeg pojedinim kategorijama postaje teže da pronađu zaposlenje. Kategorija do 1 godine, zajedno sa onima koji se prvi put prijavljuju na Biro, predstavlja one koji su se tek pojavili na tržištu rada i imaju perspektivu da pronađu posao. Kategorija perioda čekanja 1-3 godine, predstavlja kategoriju koja bi trebala da najlakše pronađe zaposlenje. Kategorija 3-5 godina, predstavlja kategoriju nezaposlenih koji već duži vremenski period traže posao i polako im se smanjuju opcije za pronalazak istog. Kategorija 5-10 godina predstavlja one koji dugo traži posao i smatraju se kategorijom kojoj je veoma teško pronaći zaposlenje. Kategorija lica koja se nalaze na evidenciji više od 10 godina, predstavlja one kojima je najteže pronaći zaposlenje, naročito u njihovom zanimanju jer se potrebe na tržištu rada mijenjaju, a te vještine je potrebno unaprjeđivati i dopunjavati. Napominjemo da na mogućnost pronalaska zaposlenja za bilo koje lice, pored vremena provedenog na evidenciji Zavoda, utiče veliki broj drugih faktora (npr. stručna sprema, iskustvo, dodatne vještine, lični afiniteti, komunikativnost itd.), tako da se navedeni rezultati trebaju objektivno posmatrati vodeći računa da se realna slika, kada je u pitanju mogućnost zapošljavanja nekog lica, može kreirati isključivo individualno i specifična je za svakog nezaposlenog.



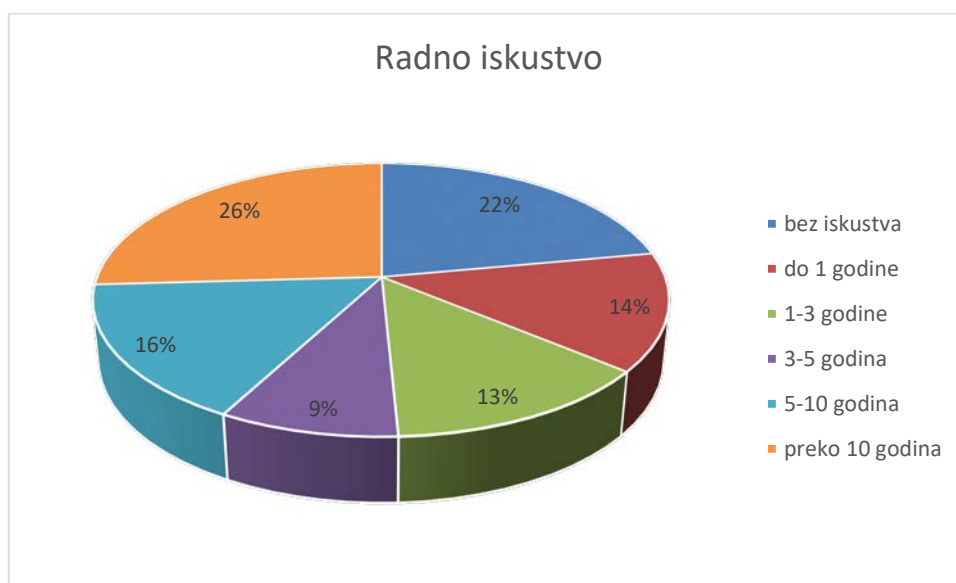
Grafik 126

Najveći broj lica koji traže posao se nalazi u kategoriji do 1 godine (Grafik 126). Kada se u analizu uključi i broj lica koji se nalaze u kategoriji 1-3 godine, može se zaključiti da gotovo polovina ispitanika (46%) traži zaposlenje manje od 3 godine. Ovaj podatak je bitan jer se ova kategorija može poistovjetiti i sa brojem mladih koji traže zaposlenje. Rezultati su pokazali da prosječno u ciljnoj teritoriji 10,88% lica koja se nalaze u ove dvije grupe (do 1 godine i 1-3 godine) nemaju nikakvo radno iskustvo pa se takođe svrstavaju u grupu koja teže dolazi do zaposlenja. Kada je u pitanju ovaj pokazatelj, postoje značajne razlike između tri ispitane opštine. Može se vidjeti u pojedinačnoj analizi da se ovaj pokazatelj kreće od

7% u Čelincu do čak 30% u Laktašima. Banja Luka se sa 11% nalazi na granici prosječne vrijednosti. Pored navedene dvije kategorije, značajan je i broj lica koja se nalaze u kategoriji 5-10 godina od 23%.

## Radno iskustvo

Ispitanici su navodili da li su imali radno iskustvo bez obzira da li je bilo formalno ili neformalno, te koliko iskustva imaju na poslovima koji su vezani za njihovo zanimanje a koliko van njega.



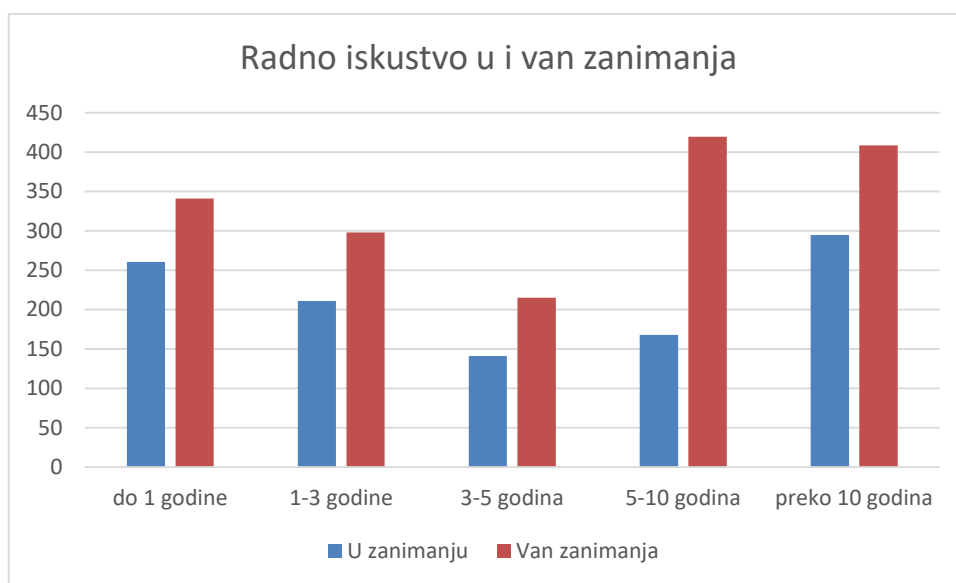
Grafik 127

Na osnovu analize izvršenog anketiranja na ciljnoj teritoriji (Grafik 127) može se vidjeti da 22% ispitanika nema nikakvo radno iskustvo. Najzastupljenija je kategorija sa preko 10 godina iskustva sa učešćem od 26%. Naravno potrebno je uzeti i u obzir da je ova kategorija i obuhvatnija jer uzima u obzir sva lica koja imaju više od 10 godina radnog iskustva pa sve do godina punog radnog staža. Raspored u kategorijama do 1 godine, 1-3 godine i 5-10 godina je približno isti, odnosno nema značajnih odstupanja između njih. Kategorija 3-5 godina obuhvata najmanji broj ispitanika, samo 9%. Raspored po kategorijama je izvršen identično kao i kada je u pitanju period čekanja na evidenciji nezaposlenih. Kada je u pitanju radno iskustvo, period preko 3 godine ima veoma malo uticaja na pronalaženje posla, osim u nekim specifičnim slučajevima gdje se izričito zahtjeva veći broj godina radnog iskustva. U ostalim slučajevima, poslodavci posmatraju takve radnike kao iskusne i prilikom izbora novih radnika daju prednost nekim drugim kriterijumima. U ovoj analizi je najbitniji podatak broj lica koji nemaju radno iskustvo, oni koji imaju manje od godinu dana i posmatraju se kao pripravnici te oni koji se mogu posmatrati kao još uvijek neiskusni tj. mladi radnici sa manje od 3 godine radnog iskustva. Uzimajući u obzir pomenute tri kategorije možemo uočiti da gotovo polovina (49%) lica na evidenciji ima manje od 3 godine radnog iskustva.

Upoređujući da li su ispitanici stekli radno iskustvo u zanimanju za koje su se školovali ili u nekom drugom zanimanju (Grafik 128), može se uočiti da je u svakoj kategoriji broj lica koja su stekli iskustvo van svog



zanimanja veći od broj lica koje su stekli radno iskustvo u svom zanimanju. Konkretno, u kategorijama do 1 godine, 1-3 godine, 3-5 godina i preko 10 godina bilo je između 31% i 52% više lica koja su imali iskustva u zanimanjima za koja se nisu školovali. U kategoriji 5-10 godina uočljivo je najveće odstupanje, gdje je čak 150%, odnosno 1,5 put više lica steklo iskustvo van svog zanimanja nego unutar njega. Ovi pokazatelji daju sliku da postoji značajna neusklađenost između obrazovnog sistema i potreba tržišta rada koja se upravo ogleda u velikom broju lica koji su stekli radno iskustvo radeći na poslovima za koje se nisu školovali. Na osnovu navedenih pokazatelja, može se zaključiti i da neusklađenost između tržišta rada i obrazovnog sistema traje već duži niz godina.



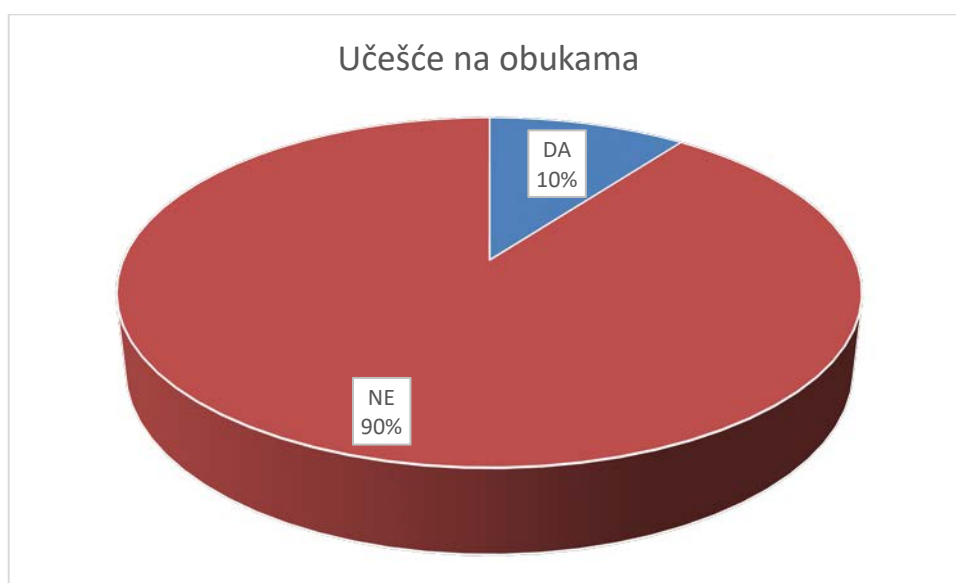
Grafik 128



## Učešće na obukama

Ispitanici su navodili da li su učestvovali u nekoj obuci za prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju, bez obzira da li je obuka bila formalna ili neformalna. Ukoliko su učestvovali u obukama, ispitanici su navodili i u kojoj vrsti obuke.

90% ispitanika (Grafik 129) je izjavilo da nije učestvovalo u bilo kakvoj obuci ili prekvalifikaciji. Od preostalih 10% ispitanika koji su izjavili da su učestvovali u nekoj obuci, najčešće su to bile redom obuke za: medicinsko osoblje, obradu tekstila, upravljanje motornim vozilom, knjigovodstvo, građevinske poslove, informatiku, frizer i kozmetiku, elektroniku, upravljanje industrijskim mašinama itd. (Grafik 130).



Grafik 129

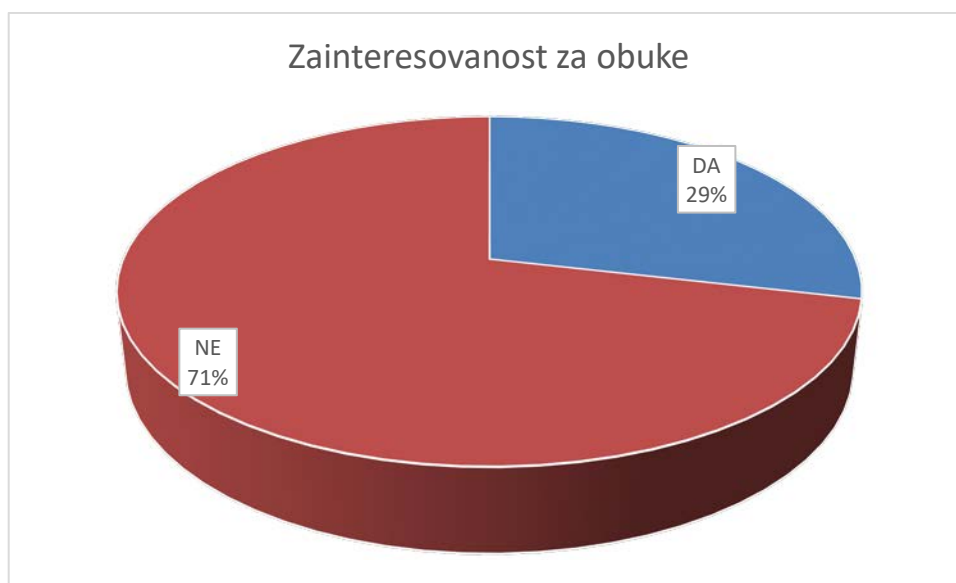


Grafik 130

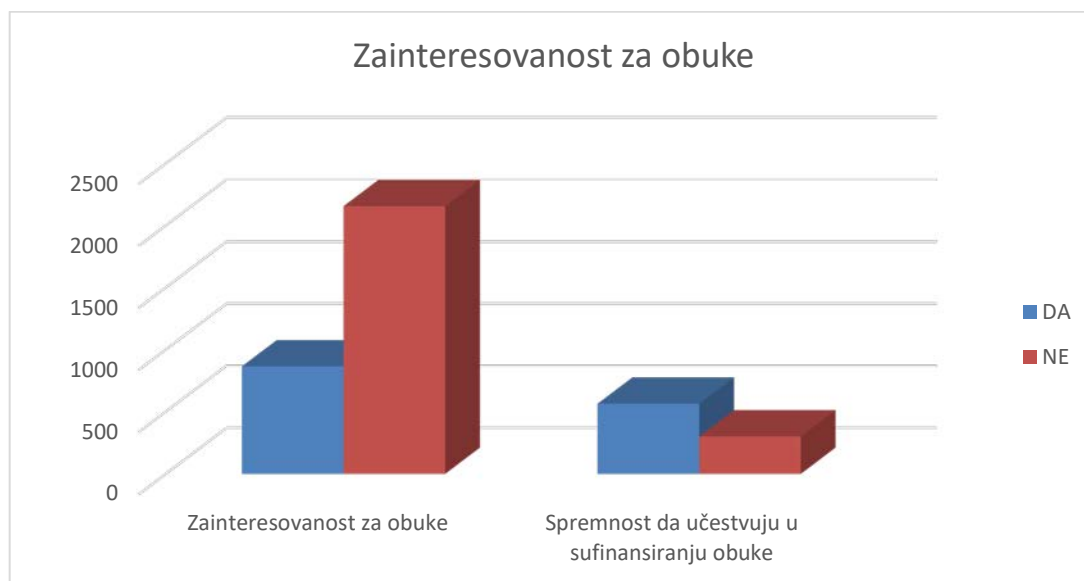
## Zainteresovanost za obuke

Ispitanici su označavali da li su zainteresovani da učestvuju na nekoj vrsti obuke za dokvalifikaciju ili prekvalifikaciju kako bi lakše pronašli zaposlenje. Ukoliko su zainteresovani, ispitanici su navodili i za koju vrstu obuke i da li bi bili spremni da je sufinansiraju.

U Grafiku 131 se može vidjeti da 71% ispitanika nije zainteresovano da učestvuje u bilo kojoj obuci ili prekvalifikaciji. Za ona lica koja su izjavila da bi učestvovala na obukama, njih 65% je odgovorilo potvrdno i na pitanje da li bi bili spremni da u nekoj mjeri sufinansiraju tu obuku (Grafik 132).



Grafik 131



Grafik 132



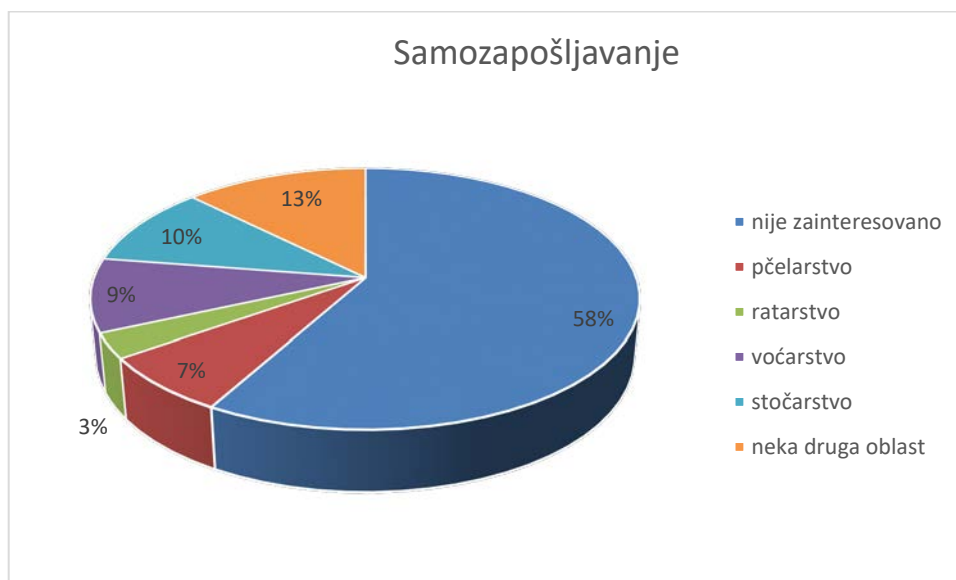
Kada se uporedi zainteresovanost lica za učešćem u obukama sa onima koji nemaju radno iskustvo i nisu do sada učestvovali u nekoj obuci, može se vidjeti da je čak 73% ispitanika odgovorilo sa NE, na sva tri pitanja (Grafik 133). Posmatrajući ove podatke dolazimo do zaključka da je 27% lica koja nemaju radno iskustvo i nisu do sada učestvovali u nekoj obuci spremno da aktivno utiče na promjenu svog položaja, na razvijanje svojih znanja i vještina koje im mogu pomoći u pronalaženju posla. Takođe, može se zaključiti i da nezaposlena lica nisu uvjerena da učešće u nekoj obuci ili prekvalifikaciji može uticati na pronalazak zaposlenja.



Grafik 133

## Zainteresovanost za samozapošljavanje odnosno pokretanje vlastitog posla

Ispitanici su navodili da li su zainteresovani da pokrenu sopstveni posao u nekoj od navedenih poljoprivrednih ili nekoj drugoj oblasti, ukoliko bi imali neophodna sredstva.



Grafik 134

Od ukupnog broja ispitanika, njih 58% nije zainteresovano da pokrene neki sopstveni posao odnosno da se samozaposle, ukoliko bi imali neophodna sredstva. Između poljoprivrednih djelatnosti za koje smo vršili ispitivanje, najviše lica je izjavilo da bi pokrenuli posao u stočarstvu (10%), zatim voćarstvu (9%), pčelarstvu (7%) i ratarstvu (3%) (Grafik 134). 13% lica je izjavilo da je zainteresovano da pokrenu neki sopstveni posao ali u djelatnosti koja nije poljoprivredna. Kada se porede podaci vezani za samozapošljavanje i zainteresovanost za učešće i sufinansiranje obuke, može se uočiti da je više nezaposlenih lica izjavilo da su zainteresovani da pokrenu sopstveni posao nego da sufinansiraju u nekoj mjeri obuku za unapređenje znanja i vještina.



Ovaj projekat finansira Evropska unija



LOKALNA PARTNERSTVA  
ZA ZAPOSŁJAVANJE  
U BOSNI I HERCEGOVINI

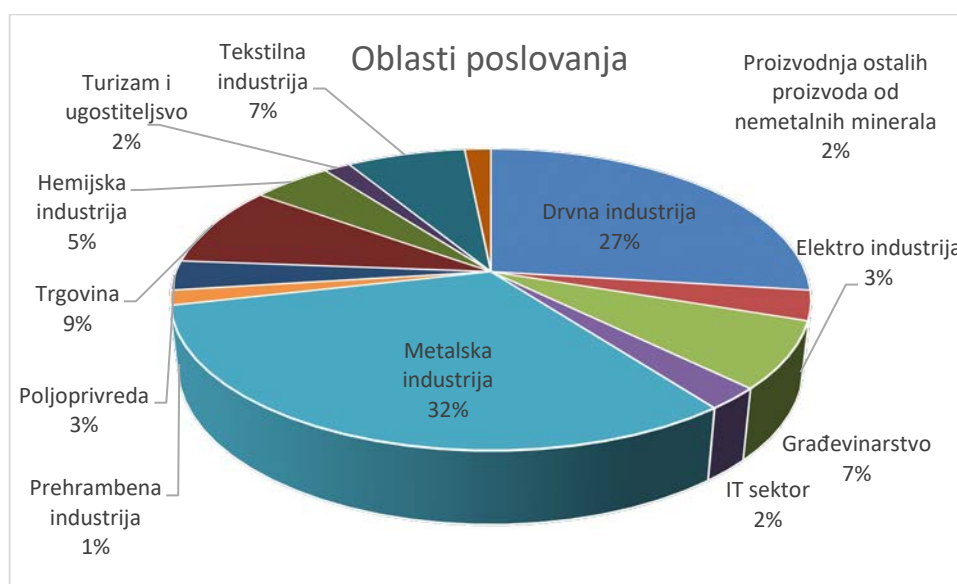


International Labour Organization

## ZBIRNA ANALIZA POSLODAVACA NA TERITORIJI OPŠTINA LAKTAŠI, ČELINAC I GRADA BANJA LUKA

Analize tržišta rada sa strane potražnje, odnosno poslodavaca je izvršena na osnovu sprovedenog anketiranjem ukupno 122 preduzeća od čega je 61 preduzeće koje posluje na teritoriji Opštine Laktaši, 41 preduzeće koje posluje na teritoriji Grada Banja Luka i 20 preduzeća koja posluje na teritoriji Opštine Čelinac. Ukupan broj registrovanih privrednih subjekata na ciljnoj teritoriji na dan 31.12.2016. godine je iznosio 9763 od čega su 6926 privatna preduzeća i zadruge<sup>5</sup>. U analizu nisu uključena javna preduzeća, udruženja i ustanove. Analiza je izvršena zbiranjem dobijenih odgovora iz svih opština i uporedbom u odnosu na ukupan broj ispitanih preduzeća. Anketni list sa sadržajem pitanja koja su postavljana poslodavcima se može pogledati u Aneksu 2 ovog dokumenta.

### Oblasti u kojima anketirana preduzeća posluje



Grafik 135

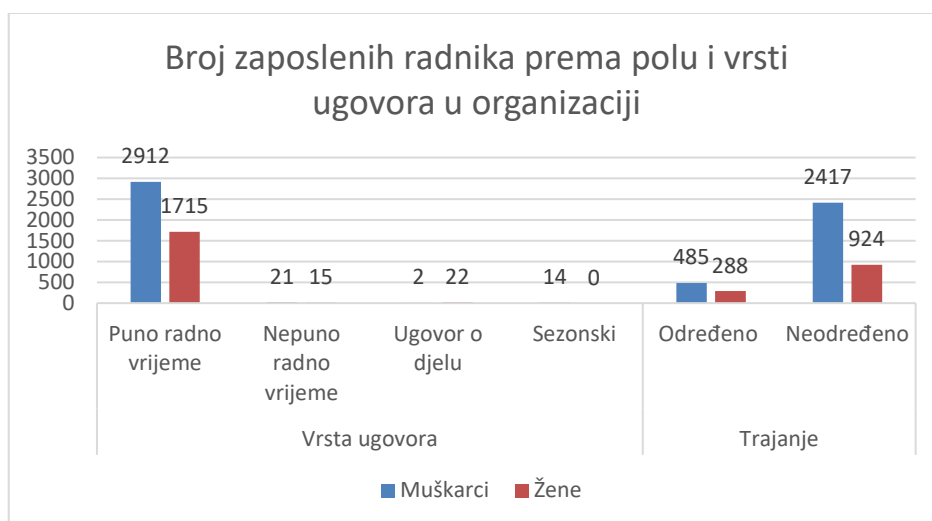
Najveći broj anketiranih preduzeća posluje u metalnoj (32%) a zatim u drvnoj industriji (27%). U drvenu industriju uračunata su preduzeća koja se bave preradom drveta i proizvodnjom proizvoda od drveta i pluta. Radi grupisanja srodnih aktivnosti u ovu kategoriju je uključena i proizvodnja namještaja. U grupu metalne industrije uključena su i preduzeća koja se bave proizvodnjom aluminijumske stolarije. Druge zastupljene oblasti su redom: trgovina, tekstilna industrija, građevinarstvo, hemijska industrija, poljoprivreda, elektro industrija, IT sektor, turizam i ugostiteljstvo, proizvodnja ostalih proizvoda od nemetalnih minerala i prehrambena industrija. U grupu hemijske industrije su pored preduzeća koja se

<sup>5</sup> Republika Srpska, Republički zavod za statistiku: „Gradovi i opštine Republike Srpske 2017“



bave proizvodnjom hemikalija i hemijskih proizvoda uključeni još i preduzeća koja se bave proizvodnjom gume, plastičnih masa i kartonskih asortimenata.

## Zaposleni prema polu i vrsti ugovora



Grafik 136

Na Grafiku 136 se može uporedno vidjeti vrsta ugovora i njegovo trajanje za zaposlene muškarce i žene. Velika većina zaposlenih muškaraca i žena ima ugovor na puno radno vrijeme na neodređeno. Veoma je mali broj onih koji rade na nepuno ili dopunsko vrijeme. Ukupno 19% radnika je zaposleno na određeno vrijeme. Kada je u pitanju polna struktura, nema značajnih odstupanja ni u jednoj kategoriji između polova, tj. slijede isti trend u svim kategorijama. Najveće odstupanje je u kategoriji trajanja ugovora, gdje 24% žena ima ugovor na određeno naspram 17% muškaraca. U anketiranim preduzećima zaposleno je ukupno 29% žena i 71% muškaraca (Grafik 137). U svim kategorijama ima više zaposlenih muškaraca nego žena osim kad je riječ o ugovoru o djelu, gdje više žena imalo ovakav ugovor. Ukupno posmatrajući, radnika zaposlenih na nepuno radno vrijeme, ugovor o djelu i sezonski ima 1,5% od ukupno zaposlenih radnika pa se može reći da su ove vrste ugovora zanemarive i prilikom analize se treba fokusirati na radnike zaposlene na puno radno vrijeme.



Grafik 137

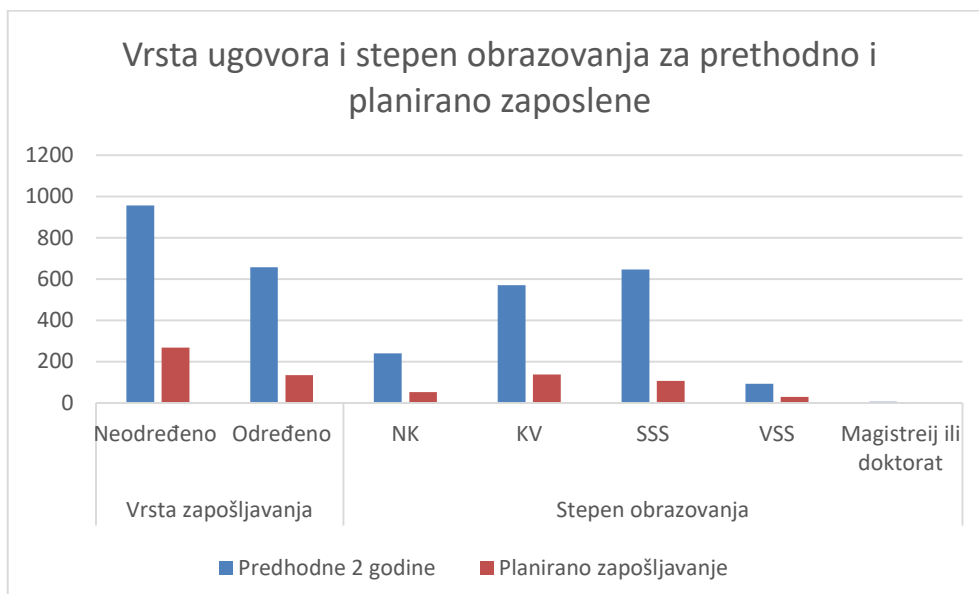
## Zapošljavanje u prethodnom ili planirano zapošljavanje u narednom periodu

Poslodavci su odgovarali na pitanje da li su u posljednje 2 godine zapošljavali nove radnike i da li imaju u planu da u narednom period zaposle nove radnike. Podaci su se prikupljali u kategorijama: vremensko trajanje ugovora, stepen obrazovanja, vrsta zanimanja i potrebne vještine i iskustva.

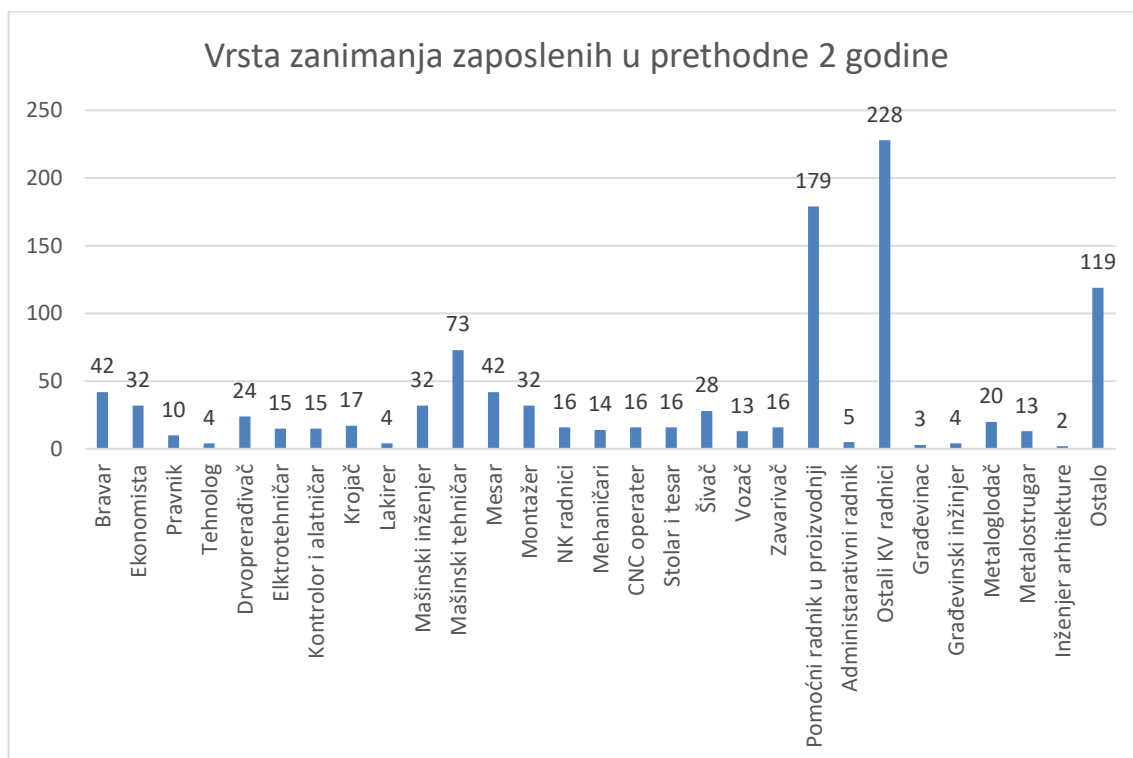


Grafik 138

Samo 8% ispitanih preduzeća (Grafik 138) nije u posljednje 2 godine zapošljavalo nove radnike ili trenutno ne planira zapošljavanje novih radnika u narednom periodu. U prethodnom periodu, poslodavci su više zaposlili radnika na neodređeno vrijeme i u narednom periodu imaju u planu nastave sa istim trendom (Grafik 139). Imajući u vidu da je u prethodnom periodu angažovano 41% radnika na određeno a u narednom je planirano 33% radnika na određeno, možemo zaključiti i da poslodavci planiraju sve manje i manje zapošljavati radnike na određeno. Prilikom ove analize, bitno je imati na umu i da većina poslodavaca nije iskazala konkretne planove u pogledu zapošljavanja novih radnika pa se podaci koji se tiču planiranog zapošljavanja trebaju uzeti sa rezervom. U pogledu stepena obrazovanja u prethodnom periodu je zaposleno najviše radnika sa srednjim stručnim obrazovanjem, a zatim slijede kvalifikovani i nekvalifikovani radnici. Radnici sa visokom stručnom spremom su zapošljavani u 7% slučajeva, dok su se radnici sa zvanjem magistra ili doktora nauka angažovali u manje od 1% slučajeva. Prilikom planiranja novog zapošljavanja, poslodavci planiraju da angažuju najveći broj kvalifikovanih radnika, zatim radnika sa srednjom stručnom spremom i nekvalifikovanih radnika. Takođe, u manjoj mjeri poslodavci planiraju i zapošljavanje radnika sa visokom stručnom spremom i radnika sa zvanjem magistra ili doktor naka (Grafik 139).



Grafik 139



Grafik 140

U pogledu zanimanja radnika koji su zaposleni u prethodne 2 godine, poslodavci su naveli da su primili KV radnika za koji nisu definisali specifično zanimanje i pomoćnih radnika u proizvodnji. Od specifičnih zanimanja najviše je mašinskih tehničara, bravara, mesara, ekonomista, montažera, šivača, drvoprerađivača itd. (Grafik 140). Prilikom planiranja angažovanja novih radnika (Grafik 141), poslodavci najviše planiraju zaposłiti bravare, pomoćne radnike u proizvodnji, drvoprerađivačke, CNC operatere, mašinske tehničare i inženjere itd. U čak 42% slučajeva, poslodavci nisu mogli da navedu u kom

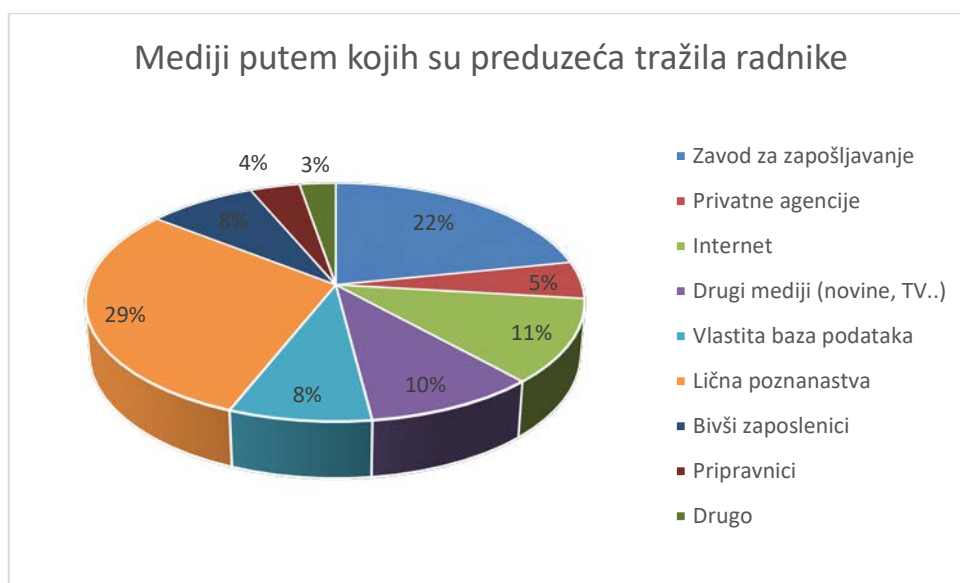
zanimanju planiraju da zaposle nove radnike. Na osnovu ovakvih podataka ali i komentara dobijenih od poslodavaca, može se zaključiti da poslodavcima nije toliko važna stručna sprema prilikom zapošljavanja jer svakako moraju samostalno osposobiti radnike za rad u preduzeću.



Grafik 141

## Načini traženja novih radnika

Poslodavci su navodili putem kojih medija ili na koji način su tražili nove radnike.



Grafik 142

Na Grafiku 142 se može vidjeti da su od načina na koji se traže novi radnici najzastupljeniji lična poznanstva i Zavod za zapošljavanje RS putem kojih se traži preko 50% od svih zaposlenih. Pored ovih zastupljeno je još i oglašavanje na internetu i oglašavanje u medijima. korištenje vlastite baze podataka i među osobama koje su ranije bile zaposlene u preduzeću. Koriste se i drugi načini kao što su korištenje vlastite baze podataka, među osobama koje su ranije bile zaposlene u preduzeću, privatne agencije za posredovanje pri zapošljavanju, osobama koje su odrađivale pripravnički staž i na inicijativu samih nezaposlenih lica. Može se zaključiti da poslodavci koriste sva raspoloživa sredstva prilikom traženja novih radnika ali da se i dalje najviše oslanjaju na ustaljene tradicionalne metode.

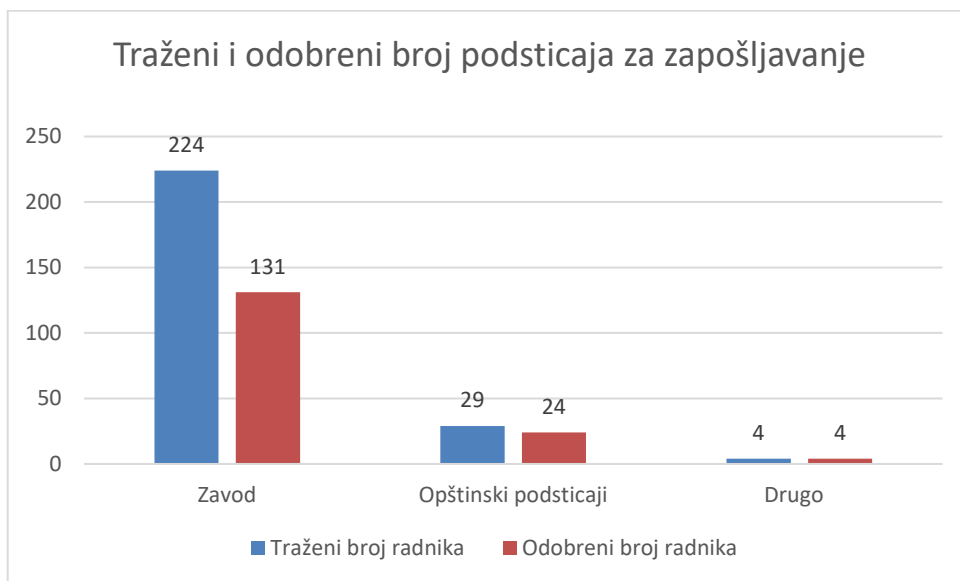
### Apliciranje za podsticaje prilikom zapošljavanja novih radnika

*Poslodavci su odgovarali da li su prethodno aplicirali za neki od podsticaja za zapošljavanje novih radnika i ukoliko jesu na koji i za koliko radnika su im odobreni podsticaji.*



Grafik 143

Na osnovu provedenog anketiranja, može se vidjeti da se samo 41% preduzeća u prethodnom periodu prijavljivalo na neki od programa podsticaja za novozaposlena lica. Gotovo sva preduzeća koja su se prijavljivala za podsticaje to su činila na programe Zavoda za zapošljavanje RS, a od ukupnog broja prijava odobreno je 58% (Grafik 144). Pored Zavoda za zapošljavanje RS, preduzeća su se javljala i na podsticaje od strane opštine koji su odobravani u 83% slučajeva. U ovoj kategoriji postoji značajno odstupanje između opština. Naime preduzeća su samo u Banja Lukci, aplicirali za podsticaje od strane opštine tj. grada dok je u Laktašima samo jedno preduzeće apliciralo za jednog radnika. U Čelincu niti jedno preduzeće nije apliciralo za podsticaje zapošljavanju kod opštine. Samo jedno preduzeće je apliciralo na neki drugi vid podsticaja, tj. podsticaje od strane UNDP-a i ti podsticaji su odobreni.



Grafik 144

## Potreba za radnim iskustvom prilikom upošljavanja novih radnika

*Poslodavci su navodili da li je radno iskustvo neophodno prilikom zapošljavanja novih radnika u preduzeću i ukoliko da, koliko godina radnog iskustva je bilo potrebno.*



Grafik 145

Poslodavci su u 55% slučajeva navodili da zahtijevaju da novi radnici imaju radno iskustvo prije nego dobiju zaposlenje u njihovom preduzeću. U najvećem broju (Grafik 146) poslodavci su navodili da je potrebno do pola godine radnog iskustva (30%), a zatim između pola i jedne godine dana iskustva (29%). Poslodavci, njih 24%, odnosno 16% je izjavilo da je potrebno najmanje radnog iskustva između 1 i 3

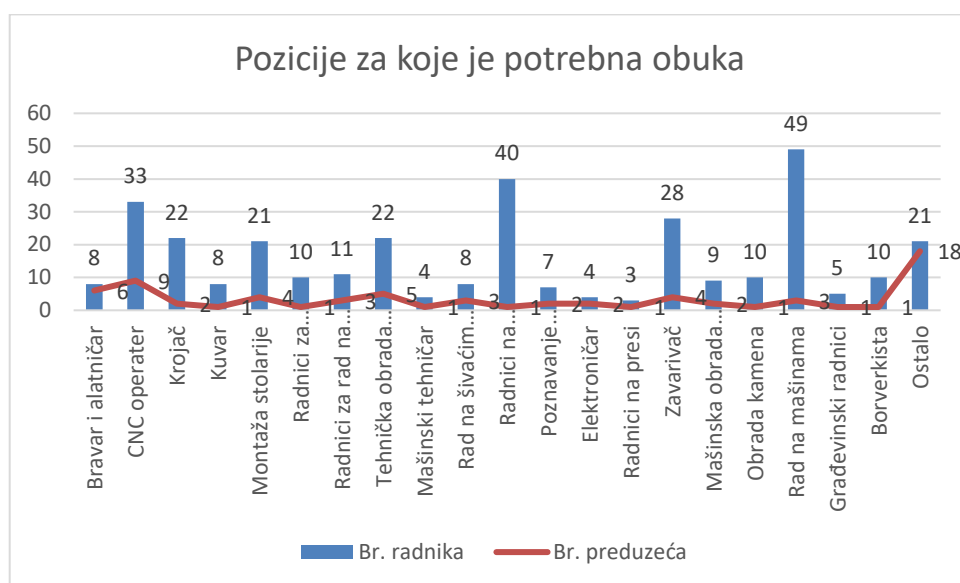
godine odnosno 3 i 5 godina respektivno. Samo jedan poslodavac je naveo da je prilikom zapošljavanja u preduzeću potrebno više od 5 godina radnog iskustva. Većina poslodavaca je navela da potrebno radno iskustvo zavisi od specifične pozicije za koju se traži radnik te i da u slučajevima da se specifično ne zahtjeva posjedovanje radnog iskustva prilikom traženja novih radnika, ono je ipak poželjno.



Grafik 146

## Potreba za dodatnom obukom radnika

Poslodavci su navodili da li je potrebna dodatna obuka za novozaposlene radnike kako bi mogli obavljati radne zadatke u preduzeću i ukoliko jeste na kojim pozicijama i koliki je to broj radnika.



Grafik 147

Poslodavci su u 36% slučajeva navodili da je potrebna dodatna obuka za novozaposlene radnike. Na Grafiku 147 se može vidjeti u kojim zanimanjima je potrebno obučiti koliki broj radnika. Najviše se izdvajaju obuke za radnike na mašinama u proizvodnji i radnike na proizvodnji kablova, a zatim CNC operateri, zavarivači i radnici na tehničkoj i mašinskoj obradi drveta. Ovi pokazatelji zavise od trenutne potrebe za radnicima u anketiranim preduzećima. Kada se pogleda koja su zanimanja najčešće definisana kao ona za koje je potrebna dodatna obuka, bez obzira koliki je to broj radnika, tada se može zaključiti da je obuka najčešće potrebna za CNC operatere, bravare i alatničare, te za tehničku obradu drveta, zavarivače i montažere.

### Organizacija treninga ili obuka za zaposlene radnike

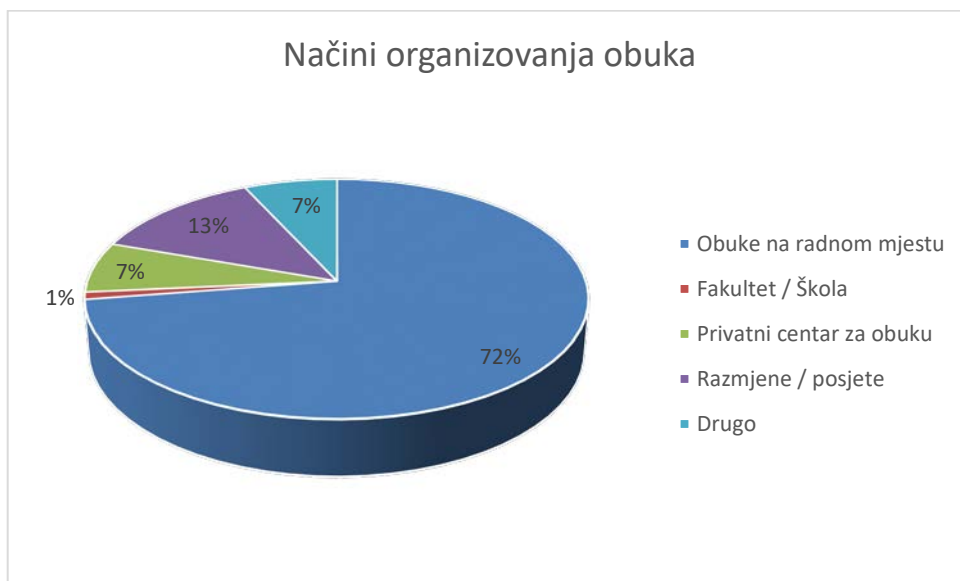
*Poslodavci su navodili da li su do sada organizovali neku vrstu obuke ili treninga za zaposlene radnike kako bi unaprijedili njihove vještine. Ukoliko su organizovali obuke, poslodavci su navodili i na koji način su organizovane te obuke ili treninzi. Imali su mogućnost označiti više vrsta obuke.*



Grafik 148

Od ukupnog broja, 69% poslodavaca (Grafik 148) je navodilo da je u prethodnom periodu organizovalo obuku za zaposlene radnike. Od svih organizovanih obuka, najčešće (Grafik 149) su to obuke na radnom mjestu. Kada se analizira koliko poslodavaca je organizovalo obuku na radnom mjestu, bez obzira da li su organizovali i neki drugi vid obuke, može se zaključiti da čak 89% poslodavaca koji su izjavili da su organizovali obuke, organizovalo obuku na radnom mjestu. Nakon obuka na radnom mjestu, poslodavci su organizovali i obuke putem razmjena i posjeta te u privatnim centrima za obuke. Od drugih vrsta obuka koje nisu bile ponuđene upitnikom, poslodavci su navodili seminare, angažman predavača i obuke kod inostranih partnera. Samo jedan poslodavac je naveo da je sarađivao sa fakultetom ili školom u cilju organizovanja dodatne obuke. Niti jedan poslodavac nije organizovao *online* obuku, odnosno obuku putem interneta, za svoje zaposlene.





Grafik 149

## Zainteresovanost za saradnju radi uspostavljanja kvalitetnijeg programa obuke

Poslodavci su navodili da li su zainteresovani da sarađuju sa lokalnim školama i drugim obrazovnim institucijama, bilo javnim ili privatnim, u cilju da se uspostavi kvalitetniji program obuke. Saradnja se može ogledati u raznim oblicima a ponuđeno je bilo Razmjena iskustava, Razvoj programa obuke i Organizacija praktične obuke dok se ostali oblici mogu navesti.



Grafik 150

Većina preduzeća (71%) je spremna da sarađuje sa javnim ili privatnim obrazovnim institucijama ili centrima za obuku kako bi se unaprijedila obuka i omogućilo kvalitetnije usavršavanje radnika. Između različitih vidova saradnje, 56% preduzeća je spremno da daju doprinos prilikom organizacije praktičnih obuka. Od ukupnog broja preduzeća, 24% je zainteresovano za razmjenu iskustava, a 14% bi bilo



spremno da da doprinos u razvoju programa obuke. Preduzeća koja su izabrala neke druge vidove saradnje su naznačila spremnost da pruže podršku u razvoju teoretske i praktične obuke, a neka i da već sarađuju sa srednjim školama i fakultetima u organizaciji prakse u preduzeću.

## Poteškoće pri nalaženju radnika potrebnih u organizaciji

Poslodavci su označavali ocjenama od 1 do 5 (gdje je 5 najznačajnija poteškoća), za svaki od ponuđenih odgovora, šta smatraju kao najznačajniju poteškoću prilikom pronalaska i angažovanja novih radnika u preduzeću. Ponuđeni odgovori su povezani sa vanjskim uticajem, odnosno onim parametrima na koje preduzeće ne može samostalno da utiče.

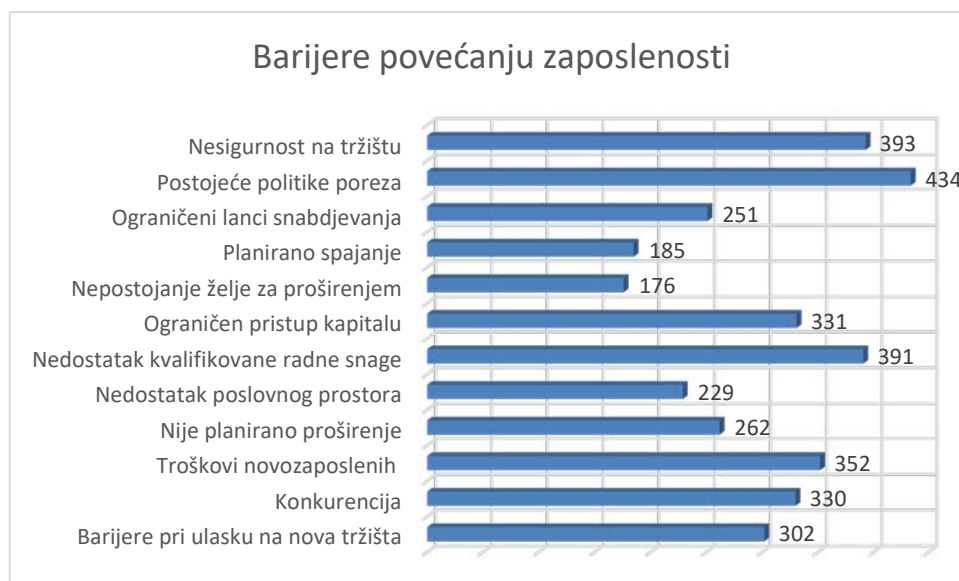


Grafik 151

Iz Grafika 151 se može vidjeti da su poslodavci kao najveću poteškoću prilikom pronalaska novih radnika navodili nedostatak radnika sa potrebnim vještinama kao i nedostatak radnika sa potrebnim iskustvom. Nakon ovih, najznačajniji su faktori opšta nezainteresovanost i nemotivisanost radnika te nedostatak radnika sa traženim stepenom obrazovanja. Poslodavci kao najmanju poteškoću vide pronalazak radnika sa potrebnim certifikatom ili licencom, odgovarajućim socijalnim vještinama i sa poznavanjem rada na računaru. Poslodavci su takođe komentarisali da postoji nedostatak radnika ili želje nezaposlenih da rade na zanatskim ili poslovima u proizvodnji. Posmatrajući dobijene rezultate, može se zaključiti da poslodavci preferiraju iskusne radnike koji posjeduju neophodne vještine za obavljanje posla dok su obrazovanje i formalno sticanje diploma ili sertifikata manje značajni.

## Barijere povećanju zaposlenosti u organizaciji

Poslodavci su označavali ocjenama od 1 do 5 (gdje je 5 najznačajnija poteškoća), za svaki od ponuđenih odgovora, šta smatraju kao najznačajniju barijeru povećanju broja zaposlenih u preduzeću. Ponuđeni odgovori su povezani sa faktorima sa kojima se preduzeće suočava i šta ih sprečava da povećavaju broj zaposlenih. Poslodavci su takođe mogli naglasiti i da nisu planirali proširenje poslovanja pa i ne planiraju da povećavaju broj zaposlenih.



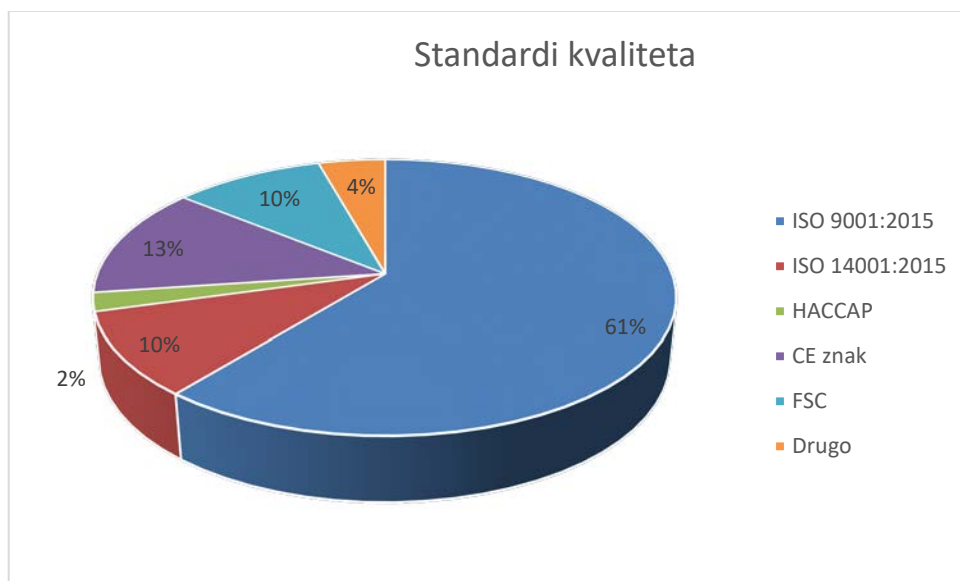
Grafik 152

Kao najznačajniju barijeru povećanju broja zaposlenih u preduzeću (Grafik 152), poslodavci su identifikovali postojeće, tj. važeće politike poreza i doprinosa na plate radnika. Po važećem zakonu ukupna izdavanja za poreze i doprinose na teritoriji Republike Srpske iznose približno 39% od bruto plate za jednog radnika. Na drugom mjestu, kao najveća barijera, nalazi se nesigurnost na postojećem tržištu a nakon toga i nedostatak kvalifikovane radne snage. Značajne barijere su i ukupni troškovi za novozaposlene radnike koji obuhvataju neophodna izdavanja za bruto plate radnika, ograničen pristup kapitalu za nova ulaganja i jaka konkurencija na tržištu. Najmanje ocjene odnosno ono što poslodavci vide kao najmanje barijere povećanju broja radnika su nedostatak želje za proširivanjem poslovanja, smetnje pri planiranom spajanju ili restrukturiranju te nedostatak poslovnog prostora. Kao što se moglo pretpostaviti, a dobijeni podaci to potvrđuju, glavne barijere povećanju broja zaposlenih po preduzećima predstavljaju troškovi koje preduzeće treba izdvojiti za neto plate i posebno poreze i doprinose kao i nesigurnost na tržištu koja ih onemogućuje da stabilno planiraju poslovanje iz kojeg bi mogli da pokriju te dodatne troškove. Takođe, može se zaključiti da bi poslodavci bili spremniji da se suoče sa rizikom na tržištu ukoliko bi imali kvalifikovaniju radnu snagu.



## Standardi kvaliteta

Poslodavci su navodili koje standarde kvaliteta planiraju da uvedu. Ponuđeni su odgovori su bili: ISO 9001:2015 – Upravljanje kvalitetom, ISO 14001:2015 – Zaštita životne sredina, HACCAP - Analiza Opasnosti i Kritične Kontrolne Tačke (poljoprivredna proizvodnja), FSC - Savjet za upravljanje šumama (drvena industrija) i CE znak – izvoz i promet na Evropskom tržištu.



Grafik 153

Više od polovine ispitanika (Grafik 153), od onih koji su potvrdili da planiraju uvođenje standarda, je izjavilo da planira da uvede najnoviji standard za upravljanje kvalitetom ISO 9001:2015. Pored ovog, poslodavci su najčešće navodili standard CE znak koji se odnosi na izvoz i promet na Evropskom tržištu, standard FSC – Savjet za upravljanje šumama i ISO 14001:2015 koji se tiče zaštite životne sredine. Treba naglasiti i da se Standard FSC – Savjet za upravljanje šumama i HACCAP - Analiza Opasnosti i Kritične Kontrolne Tačke odnose samo na drvenu odnosno prehrambenu industriju pa ih mogu uvoditi samo preduzeća koji posluju u tom sektoru. Imajući u vidu učešće preduzeća iz ove dvije industrije u ukupnom uzorku anketiranih, može se zaključiti i da su standardi FSC i HACCAP veoma bitni za preduzeća na koja se odnose. Od drugih standarda koji nisu bili ponuđeni, poslodavci su navodili GLOBALG.A.P. – standard za kvalitet u poljoprivrednoj proizvodnji, ISO 13485 – standard za kvalitet medicinske opreme, EN1090 standard za proizvodnju i obradu čelika i aluminijuma, ISO 3834 kvalitet varova i TS-Standard automobilske industrije. Čak 58 % ispitanih preduzeća se nije izjasnilo u pogledu planova za uvođenje standarda kvaliteta ili je izjavilo da nisu zainteresovani za njihovo uvođenje. Može se zaključiti da većina preduzeća ne planira da uvode standarde jer iziskuju dodatna ulaganja, a poslodavci ne vide direktnu korist od posjedovanja istih.



Ovaj projekat finansira Evropska unija



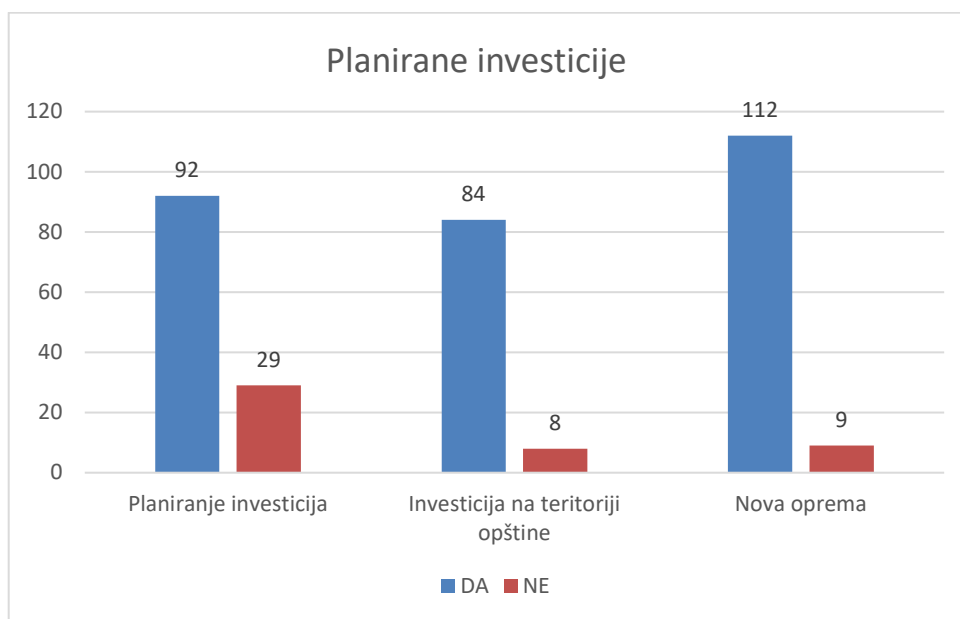
LOKALNA PARTNERSTVA  
ZA ZAPOSŁJAVANJE  
U BOSNI I HERCEGOVINI



International Labour Organization

## Planiranje investicija

*Poslodavci su navodili da li planiraju nove investicije i da li bi te investicije bile realizovane na području sadašnje opštine ili negdje drugo. Takođe, poslodavci su navodili i da li imaju u planu da ulažu u novu opremu u naredne dvije godine.*

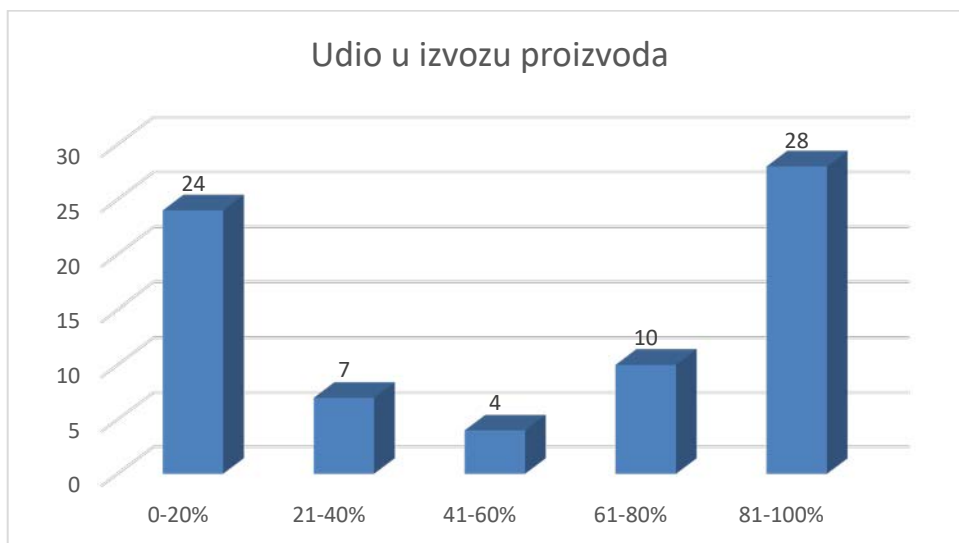


Grafik 154

Iz Grafika 154 se može vidjeti da je većina poslodavaca, njih 76%, izjavila da planiraju nove investicije od čega će se 91% realizovati na teritoriji opštine na kojoj i sada posluju. Velika većina poslodavaca je izjavila i da će u naredne dvije godine ulagati u novu opremu.

## Izvoz i potreba za podrškom u internacionalizaciji

*Poslodavci su navodili da li izvoze svoje proizvode na strana tržišta i u kom obimu. Takođe su navodili i da li imaju potrebu za nekom podrškom u internacionalizaciji svog poslovanja, a bili su im ponuđeni odgovori: pronalazak novih tržišta, pronalazak strateških partnera koji bi investirali u preduzeće, učešće na sajmovima, pronalazak dobavljača opreme i sirovina i neki drugi vid podrške.*



Grafik 155

Od ukupnog broja ispitanika, njih 62% je izjavilo da su izvoznici odnosno da u nekoj mjeri izvoze svoje proizvode na strana tržišta. Od preduzeća koja izvoze proizvode, najviše (38%) je onih koji izvoze između 80 i 100 % svojih proizvoda a najmanje (5%) onih koji izvoze između 40 i 60 % svojih proizvoda (Grafik 155). Značajan je i broj preduzeća (33%) koja izvoze do 20% svog asortimana, dok su preduzeća koja izvoze između 20 i 40% i 60 i 80% procenata prisutna sa po 10% odnosno 14% od preduzeća koja se bave izvozom.



Grafik 156

Prilikom izražavanja potreba za podrškom pri internacionalizaciji poslovanja, ispitanici su najčešće navodili da im je potrebna podrška u pronalasku novih tržišta a zatim učešće na sajmovima, pronalasku dobavljača i pronalasku strateških partnera. Od ukupnog broja ispitanika 57% je izrazilo da im je potreban neki vid podrške. Imajući u vidu sve podatke, može se zaključiti da su za ona preduzeća kojima je potrebna podrška, bitni svi aspekti podrške koje smo naveli kao moguće odgovore. Samo jedno preduzeće je navelo još jedan aspekt podrške, koji nije bio ponuđen, a to je finansijska podrška u marketingu.



## ZAKLJUČAK

Analizom ponude radne snage na ciljnoj teritoriji Opština Laktaši, Čelinac i Grada Banja Luka se utvrdilo da je na evidenciji Zavoda za zapošljavanje RS najviše nezaposlenih sa srednjom stručnom spremom i kvalifikovanih radnika dok su poslodavci na strani potražnje radne snage, istovremeno najviše angažovali i u narednom periodu planiraju da angažuju najveći broj radnika upravo sa srednjom stručnom spremom i kvalifikovanih radnika. Prema dobijenim podacima, može se zaključiti da postojeća neusklađenost na tržištu rada nije uzrokovana stepenom obrazovanja za koji se najveći broj radnika i budućih radnika školuje, nego više nedostatkom potrebnih vještina koji bi ti radnici trebali da imaju kao i izborom specifičnih zanimanja unutar srednjoškolskog obrazovnog sistema bilo trogodišnjeg bilo četvorogodišnjeg. Može se zaključiti da poslodavci kao jednu od najvećih poteškoća prilikom izbora radnika vide nezainteresovanost i nemotivisanost radnika odnosno nezaposlenih lica za rad na bilo kojoj poziciji što je u neku ruku potvrđeno i od strane nezaposlenih lica bez radnog iskustva koja u 73% slučajeva nisu zainteresovana da se uključe u neki program obuke, dokvalifikacije ili prekvalifikacije kako bi unaprijedili svoje vještine koje bi im pomogle pri zapošljavanju. Sa druge strane, bitno je naglasiti i da su pozicije kvalifikovanih i radnika sa srednjom stručnom spremom nalaze na donjem djelu liste po visini primanja pa je i to jedan od presudnih faktora za zainteresovanost radnika za zaposlenjem. Poslodavci bi željeli da primaju nove radnike koji već imaju iskustva na odgovarajućim pozicijama ali naglašavaju i da primaju radnike bez iskustva samo ukoliko su spremni da rade.

Većina nezaposlenih lica posjeduje osnovne informatičke vještine, ali je veoma veliki broj izjavio da ne posjeduje ove vještine. Mada je većina poslodavaca, poznavanje rada na računaru okarakterisalo kao jedan od najbeznačajnijih barijera za zapošljavanje, ipak se može zaključiti da vlada prevelika informatička nepismenost. Većina nezaposlenih, takođe raspolaže da dodatnim vještinama koje nisu vezane za njihovu stručnu spremu, a koje su u najvećem broju slučajeva stekli kroz praktičan rad. Poznavanje dodatnih vještina se može i treba posmatrati kao pozitivna stvar, međutim problem je u tome što se te vještine stiču radeći na poslovima za koja se lica nisu školovana dok se zanimanja za koja su se školovali zanemaruju, tj. u tim zanimanjima ne mogu da pronađu zaposlenje. Nezaposlena lica su u svim kategorijama sticali više radnog iskustva van svog zanimanja nego u njemu. Ovo pokazuje da na tržištu rada postoji neusklađenost između potražnje za radnom snagom i obrazovnog sistema koji generiše ponudu radne snage i ta neusklađenost traje već duži vremenski period.

Manje od polovine anketiranih poslodavaca je aplicirao za neki od podsticaja za zapošljavanje novih radnika, a upravo troškovi za novozaposlene radnike su jedan od najvećih barijera povećanju zaposlenosti. U ovome ih pored same neinformisanosti sprečavaju i uslovi za prijavu na podsticaje koje često ne mogu da postignu. Poslodavci su navodili da i ukoliko im se odobre podsticaji za zapošljavanje radnika, kasnije imaju problema da pronađu adekvatne radnike kako bi i iskoristili te podsticaje.



Ovaj projekat finansira Evropska unija



LOKALNA PARTNERSTVA  
ZA ZAPOSŁJAVANJE  
U BOSNI I HERCEGOVINI



International Labour Organization

Većina preduzeća se u nekoj mjeri bavi izvozom svojih proizvoda na strana tržišta, a od onih koji izvoze većina je ili veliki ili veoma mali izvoznik. Preduzeća u najvećem broju ili izvoze gotovo sav asortiman, preko 80% svojih proizvoda, ili se bave izvozom u veoma malom obimu, do 20% svojih proizvoda. Najmanje je onih preduzeća koja se podjednako fokusiraju na domaće i inostrana tržišta. Gotova sva preduzeća su zainteresovana za neki vid podrške prilikom internacionalizacije poslovanja, što se moglo i pretpostaviti. Ukoliko bi ima neko nudio podršku, oni bi je rado prihvatili.





## Aneks 1: Obrazac ankete za nezaposlena lica

Projekat:

Jačanje lokalnog partnerstva za unapređenje tržišta rada i povećanje  
zaposlenosti

Anketni list za nezaposlena lica

### 1. Opšti podaci

Ime i prezime: \_\_\_\_\_

Završena škola/fakultet: \_\_\_\_\_

Zanimanje: \_\_\_\_\_

Stručna sprema (označiti sa X)	NK	PK	KV	SSS	VKV	VŠS	VSS	magistar	doktor
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 2. Da li posjedujete osnovne informatičke vještine (Word, Excel, E-mail, neki od web Browser-a)?

DA ☐ NE ☐ (Označiti sa X)

### 3. Da li posjedujete još neka znanja ili vještine koje nisu direktno povezane sa vašom školskom spremom?

DA ☐ NE ☐ (Označiti sa X)

Ako je odgovor Da, molimo navedite koje su to vještine?

\_\_\_\_\_

Da li ste do sada vršili neku procjenu ili testiranje tih vještina i na koji način?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### 4. Da li se prvi put javljate na Biro za zapošljavanje?

DA ☐ NE ☐ (Označiti sa X)

Koliko dugo čekate zaposlenje na Birou (navesti broj godina i mjeseci čekanja na Birou, ako je odgovor na prethodno pitanje Ne)?

\_\_\_\_\_

### 5. Da li imate radno iskustvo?

DA ☐ NE ☐ (Označiti sa X)



Ako je odgovor DA navesti broj godina i mjeseci radnog iskustva

u vašem zanimanju \_\_\_\_\_

van vašeg zanimanja \_\_\_\_\_

6. Da li ste već učestvovali u nekoj obuci za dokvalifikaciju ili prekvalifikaciju?

DA ☐ NE ☐ (Označiti sa X)

Ako je odgovor DA, navedite na kojoj obuci i ko je organizovao?

\_\_\_\_\_

7. Da li ste zainteresovani za dokvalifikaciju ili prekvalifikaciju?

DA ☐ NE ☐ (Označiti sa X)

Ako je odgovor DA, za koje zanimanje (Navesti zanimanje)?

\_\_\_\_\_

Da li ste spremni da sufinansirate svoju prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju?

DA ☐ NE ☐ (Označiti sa X)

8. Da li ste zainteresovani za samozapošljavanje (pokretanje vlastitog biznisa) u nekoj od sljedećih poljoprivrednih oblasti:

pčelarstvo ☐ ratarstvo ☐ voćarstvo ☐ stočarstvo ☐

(Označiti sa X)

Da li ste zainteresovani za samozapošljavanje u nekoj drugoj oblasti (Navesti oblast)?

\_\_\_\_\_



Ovaj projekat finansira Evropska unija



LOKALNA PARTNERSTVA  
ZA ZAPOSŁJAVANJE  
U BOSNI I HERCEGOVINI



International Labour Organization

## Aneks 2: Obrazac ankete za poslodavce

Projekat:

Jačanje lokalnog partnerstva za unapređenje tržišta rada i povećanje  
zaposlenosti

Anketni list za poslodavce

Organizacija: \_\_\_\_\_

Oblast u kojoj organizacija posluje: \_\_\_\_\_, Šifra pretežne djelatnosti: \_\_\_\_\_

Opština: \_\_\_\_\_, Ulica: \_\_\_\_\_

e-mail: \_\_\_\_\_, internet stranica: \_\_\_\_\_

Telefon: \_\_\_\_\_

Ime i prezime: \_\_\_\_\_

Pozicija u firmi: \_\_\_\_\_.

### 1. Koliki je broj zaposlenih radnika prema polu i vrsti ugovora u organizaciji:

Pol	Vrsta ugovora				Trajanje	
	Puno radno vrijeme	Nepuno radno vrijeme	Ugovor o djelu	Sezonski	Određeno	Neodređeno
Muškaraca						
Žena						
<b>Ukupno</b>						

### 2. Da li ste u posljednje dvije godine tražili radnike za zapošljavanje ili u narednom periodu planirate zapošljavanje novih radnika?

DA ☐

NE ☐

Ako je odgovor DA, unesite tražene podatke u sljedeću tabelu:

Opis	Broj radnika zaposlenih u prethodne 2 godine	Planirano zapošljavanje novih radnika
<b>Ukupno</b>		
<b>Vrsta zapošljavanja</b>		
a) Na neodređeno vrijeme		
b) Na određeno vrijeme		
<b>Stepen obrazovanja</b>		
a) Sa nezavršenom/ završenom osnovnom školom (NK radnici)		



b) Sa srednjom školom trećeg stepena		
c) Sa srednjom školom četvrtog stepena		
d) Sa visokom stručnom spremom		
e) Sa magisterijem ili doktoratom		
<b>Vrsta zanimanja (navesti)</b>		
a)		
b)		
c)		
d)		
<b>Vrste vještina i iskustava (navesti)</b>		
a)		
b)		
c)		
d)		

**3. Na koje ste sve načine tražili radnike za zapošljavanje?**

(moguće je označiti više ponuđenih odgovora)

- ☐ Posredstvom Zavoda za zapošljavanje Republike Srpske  
☐ Putem privatnih agencija za posredovanje pri zapošljavanju  
☐ Oglašavanjem na internetu  
☐ Oglašavanjem u ostalim medijima (novine, radio, TV)  
☐ Uvidom u vlastitu bazu biografija nezaposlenih lica  
☐ Putem ličnih poznanstava  
☐ Među osobama koje su bile ranije zaposlene u organizaciji  
☐ Među osobama koje su u organizaciji odrađivale pripravnički staž ili neki drugi vid obuke  
☐ Na neki drugi način, navedite koji: \_\_\_\_\_.

**4. Da li ste aplicirali za neki od podsticaja prilikom zapošljavanja novih radnika?**DA ☐ NE ☐

Ako je odgovor DA, unesite tražene podatke u sljedeću tabelu:

Vrsta podsticaja	Traženi broj radnika	Odobreni broj radnika
------------------	----------------------	-----------------------



Ovaj projekat finansira Evropska unija



LOKALNA PARTNERSTVA  
ZA ZAPOSŁJAVANJE  
U BOSNI I HERCEGOVINI



International Labour Organization

a) Zavod za zapošljavanje RS		
b) Državna ministarstva		
c) Opštinski podsticaji za zapošljavanje		
d) Drugo (navesti)		

**5. Da li je za zaposlenje u Vašoj organizaciji potrebno prethodno radno iskustvo?**

DA ☐

NE ☐

Ako je odgovor DA, navedite koliko radnog iskustva i na kojim pozicijama odnosno sa kojim vještinama:

---



---



---



---

**6. Da li imate potrebu za organizovanjem dokvalifikacije ili obuke za sticanje posebnih znanja i vještina za novozaposlene radnike?**

DA ☐

NE ☐

Ako je odgovor DA, unesite tražene podatke u sljedeću tabelu:

Dokvalifikacija, prekvalifikacija i obuka	
Potrebno zanimanje ili vještina	Br. radnika
a)	
b)	
c)	
d)	

**7. Da li je Vaša organizacija do sada organizovala treninge ili obuke za svoje zaposlene u cilju sticanja ili usavršavanja vještina?**

DA ☐

NE ☐

Ako je odgovor DA, označite na koji način:



Ovaj projekat finansira Evropska unija



LOKALNA PARTNERSTVA  
ZA ZAPOSŁJAVANJE  
U BOSNI I HERCEGOVINI



International Labour Organization

- ☐ Obuke na radnom mjestu,
- ☐ Fakultet/Škola,
- ☐ Privatni centri za obuke,
- ☐ Online obuke,
- ☐ Razmjena ili posjeta drugim organizacijama
- ☐ Drugo (navesti) \_\_\_\_\_.

Navedite iz kojih oblasti su organizovane obuke:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**8. Da li je Vaša organizacija zainteresovana da sarađuje sa lokalnim školama/privatnim centrima za obuke kako bi se uspostavio kvalitetniji program obuke?**

DA ☐ NE ☐

Ako je odgovor DA, označite na koji način:

- ☐ Razmjena iskustava,
- ☐ Razvoj programa obuke
- ☐ Organizacija praktične obuke
- ☐ Drugo (navesti)

\_\_\_\_\_

**9. Kako bi ocijenili poteškoće pri nalaženju radnika sa specifičnim zanimanjima koji su potrebni u organizaciji?**

(označite ocjene od 1 do 5, gdje je 1 najmanja a 5 najznačajnija poteškoća)

Opis	1	2	3	4	5
Nedostatak kandidata s traženim radnim iskustvom					
Nedostatak kandidata s traženim stepenom obrazovanja					
Nedostatak kandidata s potrebnim vještinama					
Nedostatak kandidata s traženim znanjem rada na računaru					
Nedostatak kandidata s traženim znanjem stranog jezika					
Nedostatak kandidata s traženim certifikatom ili licencom, navedite kojom					
_____					
Nedostatak kandidata s potrebnim socijalnim vještinama (komunikativnost, timski rad i sl.)					
Nezainteresovanost ili nemotivisanost kandidata					
Nedostatak kandidata koji su spremni raditi za ponuđenu platu					
Drugo (navesti):					
_____					



Ovaj projekat finansira Evropska unija



LOKALNA PARTNERSTVA  
ZA ZAPOSŁJAVANJE  
U BOSNI I HERCEGOVINI



International Labour Organization

###### 10. Šta vidite kao najveće barijere u povećanju zaposlenosti u vašoj organizaciji?

(označite ocjene od 1 do 5, gdje je 1 najmanja a 5 najznačajnija barijera)

Opis	1	2	3	4	5
Barijere ulaska na nova tržišta					
Konkurencija na postojećem tržištu					
Troškovi novozaposlenih (plate i doprinosi)					
Nedovoljno planiranje daljeg proširenja poslovanja					
Nedovoljno poslovnog prostora / Nemogućnost pronalaženja većeg prostora					
Nedostatak kvalifikovane radne snage					
Ograničen pristup kapitalu					
Nepostojanje želje za proširenjem poslovanja					
Planirano spajanje/akvizicija ili prodaja/mijenjanje poslovanja					
Ograničeni lanci snabdijevanja					
Postojeće politike poreza i doprinosa					
Nesigurnost na postojećem tržištu					
Drugo (navesti)					

###### 11. Koji standard kvaliteta u budućnosti namjeravate da uvedete?

- ☐ ISO 9001:2015
- ☐ ISO 14001:2015
- ☐ HACCAP
- ☐ CE znak
- ☐ FSC
- ☐ Drugo (navesti)

.

###### 12. Da li planirate nove investicije

DA ☐

NE ☐

###### 13. Da li ćete planiranu investiciju realizovati u poslovnim zonama ili na području ove opštine u naredne dvije godine?

DA ☐

NE ☐

Ako je odgovor NE, molimo navedite razlog:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

.



Ovaj projekat finansira Evropska unija



LOKALNA PARTNERSTVA  
ZA ZAPOSŁJAVANJE  
U BOSNI I HERCEGOVINI



International Labour Organization

Ako je odgovor DA, navedite u kojoj zoni/mjestu, potrebnu površinu zemljišta i neophodnu infrastrukturu:

---



---



---

**14. Da li namjeravate da ulažete u opremu u naredne dvije godine?**

DA ☐

NE ☐

**15. Da li je vaša organizacija izvoznik?**

DA ☐

NE ☐

Ako ste izvoznik, procenat vašeg izvoza u ukupnim prihodima je \_\_\_\_\_, a izvozite u zemlje:\_\_\_\_\_.

**16. Imate li potrebu za podrškom pri internacionalizaciji poslovanja?**

DA ☐

NE ☐

Ako je odgovor DA, označite potrebe:

- ☐ Pronalazak novih tržišta (kupaca)
- ☐ Pronalazak strateških partnera koji bi investirali u preduzeće,
- ☐ Učešće na sajmovima,
- ☐ Pronalazak dobavljača opreme i sirovina,
- ☐ Drugo (navesti):\_\_\_\_\_.

**17. Komentari i sugestije**

---



---



---



---