

**РЕПУБЛИКА СРПСКА
ВЛАДА**

ПРИЈЕДЛОГ

**СТРАТЕГИЈА ЗАПОШЉАВАЊА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ
2011–2015. ГОДИНЕ**

Бања Лука, фебруар 2011. године

Листа скраћеница

АБД	Анкета о буџету домаћинства
АДС	Агенција за државну службу
АМЖС	Анкета мјерења животног стандарда
АРС	Анкета о радној снази
АРЗБиХ	Агенција за рад и запошљавање БиХ
GDP /БДП	Бруто домаћи производ
GVA/БДВ	Бруто додата вриједност
БиХ	Босна и Херцеговина
ЕАФРД	Европски пољопривредни фонд за рурални развој
ЕФФ	Европски фонд за рибарство
ЕСЗ	Европска стратегија запошљавања
ЕТФ	Европски фондација за обуку
ЕУ	Европска унија
ЕУ10	Белгија, Данска, Грчка, Велика Британија, Француска, Њемачка, Холандија, Ирска, Италија, Луксембург
ЕУ15	ЕУ10 + Аустрија, Финска, Португал, Шпанија, Шведска
ЕУ27	Све државе чланице
ЕУРЕС	Европске службе за запошљавање
ЕУРОСТАТ	Статистички уред Европске уније
ФБиХ	Федерација Босне и Херцеговине
GTZ	Њемачка организација за техничку сарадњу
ИТС	Информатичка и комуникациона технологија
ILO/MOP	Међународна организација рада
ИТ	Информатичка технологија
ИТУС	Међународна конфедерација синдиката
ЈСЗ	Јавна служба за запошљавање
ЉП	Људски потенцијали
ПСП	Процес стабилизације и придруживања
МЦП	Министарство цивилних послова
МЉП	Менаџмент људских потенцијала
МСП	Мала и средња предузећа
NHRD/НИХР	Национални извјештај о хуманом развоју
НВО	Невладина организација
ПАПТР	Програми активне политике на тржишту рада
РЛ	Расељена лица
РЉП	Развој људских потенцијала
WB/СБ	Свјетска банка
SEE	Југоисточна Европа
SEED	Пројекат развоја предузећа Југоисточне Европе
VET/COY	Стручно образовање и усавршавање
ТСУ	Трајно стручно усавршавање
UN CEDAW	Конвенција Уједињених нација о елиминацији свих видова дискриминације према женама
UNDP	Развојни програм Уједињених нација
UNHCR	Високи секретаријат за избјеглице Уједињених нација
USAID	Агенција Сједињених Америчких Држава за међународни развој

1. Увод

Уставни основ за доношење Стратегије запошљавања Републике Српске, садржан је у Амандману XXXII тачка 12. на члан 68. Устава којим је прописано да Република, поред осталог, уређује и обезбјеђује радне односе и запошљавање. Одредбом члана 2. Закона о посредовању у запошљавању и правима за вријеме незапослености предвиђено је да Народна скупштина Републике Српске на приједлог Владе Републике Српске доноси Стратегију запошљавања Републике Српске 2011-2015. године (у тексту Стратегија). Основ за формулисање стратешких циљева запошљавања је анализа тржишта рада којом је утврђено генерално стање и главне карактеристике, те њихов утицај на стање у погледу запослености. Главни фактори који опредељују развој тржишта рада су развој популације и економски индикатори. Такође, ова стратегија је заснована на анализама и стратешким циљевима осталих развојних и секторских стратегија Републике Српске, а прије свега на циљевима Стратегије развоја МСП за период 2006–2010, Нацрта стратегије развоја МСП и предузетништва за период 2011–2013. година, Секторске стратегије развоја индустрије Републике Српске за период 2009–2013, Стратегије развоја пољопривреде од 2015. године и Стратегије руралног развоја Републике Српске. Остале области на које се фокусира Стратегија су понуда и потражња радне снаге и продуктивност. Пољопривредни сектор је потенцијална област за запошљавање великог дијела становништва. Друге области на које се Стратегија фокусира при формулисању циљева биће: мобилност радне снаге, регионални диспаритети, сива економија и миграције.

Уско повезано са развојем тржишта рада је цјеложивотно учење којим се обезбјеђује приступ раду заснован на животном циклусу и стога представља природан дио ове Стратегије.

Стратегија је првенствено усмјерена на радно активно становништво које је тренутно ван тржишта рада и налази се на евиденцији активне понуде радне снаге, а унутар тога је фокусирана и на незапосленост омладине, жена, старије радне снаге, дуготрајно незапослених, Рома, лица с инвалидитетом и других угрожених и маргинализованих група.

На крају, с циљем да се омогући провођење стратегије запошљавања, главну улогу ће одиграти институционални и организациони оквир, а ништа мање је важна и будућа улога Јавне установе Завода за запошљавање Републике Српске, могућности за коришћење активних мјера, те улога социјалних партнера. Исто тако, стратегија мора бити у уској вези са осталим секторским стратегијама битним за развој тржишта рада у Републици Српској.

Основна визија је да се реализује стратешки приступ развоју људских потенцијала, што ће омогућити грађанима Републике Српске да максимизирају свој потенцијал путем стицања вјештина и знања ради постизања бољег квалитета живота за све.

1.1 Европска стратегија запошљавања

Од свог усвајања 1997. године, ЕСЗ одиграла је централну улогу у координацији политика ЕУ с циљем креирања побољшаног рада за све. Њен значај Савјет Европе наглашава у многим приликама и она је постала неопходно средство за одговор на основна питања грађана ЕУ: што више радних мјеста и бољих послова.

У смјерницама за политике запошљавања ЕУ описано је да, с обзиром на то да одражавају Лисабонску стратегију, политике запошљавања ЕУ ће на уравнотежен начин подстицати:

— *Пуну запосленост*: Постизање пуне запослености и смањење незапослености и неактивности¹ путем повећања потражње и понуде рада, од пресудног је значаја за одржив економски раст и јачање друштвене кохезије;

¹ Дефиниција МОР-а: Неактивно становништво чине сва лица стара 15 и више година која у референтној седмици нису радила и која током четири седмице (референтна и три претходне) нису предузимала никакве активности у циљу тражења послова као и лица која нису премна да почну да раде у наредне двије седмице ако би им се посао понудио.

— *Побољшање квалитета рада и повећање продуктивности на радном мјесту:* Настојања да се повећају стопе запослености иду под руку са побољшањем привлачности послова, квалитета рада и растом продуктивности рада, те смањењем удјела лошег рада. Синергије између квалитета на радном мјесту, продуктивности и запослености треба да се у потпуности искористи;

— *Јачање друштвене и територијалне кохезије:* Одлучно дјеловање потребно је да би се ојачала друштвена кохезија, спријечила искљученост из тржишта рада и остварила интеграција запошљавањем људи који су у неповољном положају, те умањили регионални диспаратности у погледу запослености, незапослености и продуктивности радне снаге, нарочито у регионима који заостају у развоју.

Приликом предузимања радњи, на остваривању претходног циља још је важније да се обезбиједи добро управљање политикама запошљавања. Државе чланице треба да успоставе широко партнерство за промјену, тако што ће укључити парламентарна тијела и интересне стране, а нарочито социјалне partnere, укључујући оне на регионалном и локалном нивоу.

Осам смјерница препоручила је Европска унија у погледу запошљавања:

- **Смјерница бр. 1:** Провођење политика запошљавања којима је циљ остваривање пуне запослености, побољшање квалитета рада и повећање продуктивности на радном мјесту, те јачање друштвене и територијалне кохезије;
- **Смјерница бр. 2:** Промовисање цјеложивотног приступа раду;
- **Смјерница бр. 3:** Обезбјеђивање инклузивног тржишта рада, повећање привлачности рада, повећање исплативости запошљавања за тражиоце посла, укључујући угрожене и неактивне групе;
- **Смјерница бр. 4:** Бољи одговор на потребе тржишта рада;
- **Смјерница бр. 5:** Промовисање флексибилности заједно са безбједношћу радних мјеста, те смањење сегментације тржишта рада, имајући у виду улогу социјалних партнера;
- **Смјерница бр. 6:** Обезбјеђивања цијене рада и механизма за утврђивање плата који доводе до већег запошљавања;
- **Смјерница бр. 7:** Повећање и побољшање инвестиција у људски капитал и
- **Смјерница бр. 8:** Прилагођавање система образовања и оспособљавања у складу с новим стручним захтјевима.

1.2 Споразум о стабилизацији и придруживању ЕУ

Процес стабилизације и придруживања је оквир у којем ће Република Српске као саставни дио БиХ извршити неопходне реформе и усклађивање, те се коначно придружити ЕУ.

Споразумом о стабилизацији и придруживању се промовише сарадња у сљедећим областима:

- Промовисање слободног кретања робе;
- Стварање ефикасних институција;
- Развој тржишне економије;
- Смањење криминала и корупције;
- Промовисање реформе високог образовања;
- Развијање демократије, људских права и независних медија;
- Побољшање транспортне инфраструктуре региона.

У погледу запошљавања и тржишта рада, успостављање слободних трговинских зона и заједнички уступци за слободно кретање капитала, робе, услуга и радника аспекти су који ће утицати на тржиште рада Републике Српске и БиХ у будућности:

- Успостављање индустријске сарадње има за циљ промовисање, модернизацију и структурне промјене индустрије и сектора, те јачање приватног сектора и подржавање развоја МСП;
- Преструктурисање и модернизација облика транспорта, унапређивање слободног кретања путника и робе, побољшавање приступа транспортном тржишту и капацитетима транспорта, као и енергетског сектора;
- Сигурност социјалних и личних права за раднике који раде на територији држава чланица и да системи социјалне сигурности за раднике са држављанством Републике Српске и БиХ буду усклађени и да пренос буде омогућен;
- Израда споразума обавезује БиХ и Републику Српску да развију ефикасне и одрживе статистичке системе који су у стању омогућити упоредиве, поуздане, објективне и тачне податке потребне за планирање и праћење процеса транзиције и реформи у БиХ. Статистички систем мора пратити Уједињене нације и Европски кодекс статистичке праксе;
- Висок приоритет даје се изради политике запошљавања и прилагођавању система социјалне заштите новим економским и друштвеним захтјевима како би се ојачале економске реформе и укљученост;
- Подизање нивоа општег образовања, као и стручног образовања и обуке, као и политике према младима и раду омладине, укључујући и неформално образовање. Приоритет за системе високог образовања је постизање циљева Болоњске декларације у оквиру међувладиног Болоњског процеса;
- Поред тога, мора се подстицати улагање и припрема цјелокупног друштва за дигитално доба, те јачање цивилног научног истраживања и технолошког развоја;
- Реализација реформе јавне управе с циљем унапређења развоја ефикасне и одговорне јавне управе.

1.3. Споразум о европском партнерству

Споразум о партнерству између БиХ и европских држава чланица израђен је у склопу Процеса стабилизације и придруживања и има за циљ припрему БиХ за већу интеграцију са Европском унијом. Споразум ревидиран 2007. године и усвојени су нови приоритети који одговарају специфичним потребама БиХ у фази њене припреме за улазак у ЕУ.

Од БиХ се очекује да изради план који ће садржавати временску динамику и специфичне мјере, а чија је намјера да се приступи рјешавању приоритета Европског партнерства. Кључни приоритети Споразума о партнерству који се односе на политике запошљавања су сљедећи:

- Ојачати административне капацитете у припреми за провођење обавеза из Споразума о стабилизацији и придруживању и Прелазног споразума;
- Постићи знатан напредак у стварању економског простора у Босни и Херцеговини који подржава слободно кретање робе, капитала, услуга и лица;
- Смањити структурне ригидности које нарушавају функционисање тржишта рада, посебно опорезивање рада, нивое социјалних трансфера и механизме формирања плата, како би се повећала укљученост и стопа запослености;
- Предузети мјере ради постизања функционалних и одрживих институционалних структура, те боље поштивање људских права и темељних слобода.

Приоритети наведени у Споразуму о партнерству одабрани су на основу онога што се очекује да је реално постићи током наредних неколико година. Споразум о партнерству садржи краткорочне приоритете, за које се очекује да ће бити постигнути у року од једне до двије године, и средњорочне приоритете, за које се очекује да ће бити постигнути у року од три до четири године. Ови приоритети се односе како на законодавство тако и на његово провођење.

1.4 Развојни програм за период 2007–2012. година

Развојним програмом Републике Српске (2007–2010) и Измјенама и допунама Развојног програма Републике Српске 2010–2012. година дефинисани су друштвени и економски развојни циљеви и приоритети, те овај програм са измјенама представља развојни план за шестогодишњи период. На основу оваквог развојног програма, Влада Републике Српске је креирала планове за инвестиционо улагање на годишњем основу, с циљем да постигне ефикасно управљање политиком улагања и развоја.

Овим програмом утврђује се визија развоја Републике Српске – оптималан економски и социјални развој Републике Српске. Ова визија обухвата:

- Стварање општих услова који стимулишу развој,
- Организација јавног сектора и доносиоца одлука за повољан развој,
- Јачање базичних владиних инвестиција,
- Мјере за олакшавање и стимулацију осталих инвестиција.

Основни макроекономски циљеви Развојног програма Републике Српске су:

- Одржавање макроекономске стабилности,
- Усмјеренијим социјалним давањима до боље заштите социјалних категорија,
- Убрзање имплементације већ одобрених инвестиционих пројеката.

Планом јавних инвестиција дат је приоритет областима попут: инфраструктуре, здравства, образовања, економског развоја, пензијског система, побољшања рада јавне управе и стамбене политике. План садржи економски и социјални програм са три компоненте:

1. Инфраструктурни пројекти,
2. Пројекти реформе здравственог система и пројекти реформе пензијског система,
3. Развој запослености и људских ресурса.

Један додатни програм је програм економског развоја који садржи: Пројекте из области компаративних предности Републике Српске,

- Пројекте развоја предузетништва:
 - Подршка извозно оријентисаној производњи,
 - Пројекти подршке МСП,
 - Пројекти *start-up* кредита,
- Пројекте корпоративног реструктурисања,
- Пројекте подршке локалним иницијативама,
- Пројекте станоградње.

1.5 Економска политика 2011. година

Економска политика за 2011. годину заснована је на стратешким циљевима из Развојног плана Републике Српске за 2007–2010. годину и Измјенама и допунама Развојног плана Републике Српске за 2010–2012. годину.

Основни циљеви економске политике Републике Српске за 2011. годину су:

- заштита и очување радних мјеста,
- подршка привреди и позитиван привредни раст,
- очување социјалне стабилности,
- задржавање нивоа јавних инвестиција,
- промовисање и реализација пројеката кроз јавно-приватно партнерство,
- заштита становништва и имовине Републике Српске од елементарних непогода,
- задржавање фискалне стабилности и
- подршка финансијском сектору.

Према анализама и пројекцијама, а имајући у виду и све што је Влада Републике Српске до сада урадила, реализација напријед наведених мјера и активности би у 2011. години, имала за резултат:

- раст БДП по номиналној стопи од 4,8% и реалној стопи од 2,5%, уз инфлацију од 2,3%;
- задржавање учешћа инвестиција у БДП-у и у 2011. години на нивоу изнад 20%.

Значајне иницијативе за постизање првог дијела стратешких циљева су повећана подршка текућем процесу приватизације, побољшање пословне климе у Републици Српској, као и стимулисање развоја МСП и предузетништва. Ова политика обухвата специфичне секторске политике као што су:

- Инвестиције у пољопривреду, производњу хране и рурални развој,
- Инвестиције у енергетику и производњу енергије,
- Инвестиције у инфраструктуру, с посебном пажњом у систем водоодбране,
- Инвестиције у науку и технологију,
- Индустријализација и страна улагања,
- Образовање и информатичко друштво,
- Екологија и заштита животне средине,
- Реформа пензијско-инвалидског осигурања,
- Реформа здравственог система,
- Фискална прилагођавања с циљем смањења потребних кредитних средстава за подмирење растућих јавних потреба, и
- Реформа јавног сектора у циљу повећања ефикасности и ефективности рада, смањујући на тај начин „цијену коштања“ јавне администрације.

Више информација о приоритетима економске политике у појединим секторима може се наћи у поглављу 3. – Прилагодљивост – потребе тржишта рада.

Постизање другог дијела циљева уско је повезано са иницијативама у оквиру политика сектора људских потенцијала попут оних из области запошљавања и тржишта рада, образовања, породице и омладине, као и социјалне заштите.

Основни циљ у оквиру тржишта рада јесте сузбијање незапослености. То подразумева провођење Стратегије и Акционих планова, те је потребну успостављања система прикупљања и праћења квалитативних и квантитативних индикатора, као и пуно учешће и координација свих кључних интересних страна. Поред тога, иницијативе се фокусирају на сузбијање сиве економије, повећање продуктивности и квалитета рада и усклађености између понуде и потражње послова. Исто тако, подстиче се запошљавање дуготрајно незапослених лица, ревидира се регулаторни оквир и побољшавају институционални капацитети.

Иницијативе у области образовања имају за циљ модернизацију и трансформацију система образовања путем побољшања оспособљености ресурса и квалитета образовања. Стање у погледу омладине поправиће се успостављањем побољшаних капацитета за обуку и покретањем специфичних циљних програма за образовање и обуку.

1.6 Опште стање у Републици Српској

Демографско стање у Републици Српској карактерише пад укупног броја популације након 2002. године, нарочито у групи млађе популације у којој је код оних испод 15 година старосне доби забиљежен пад од 9,2 одсто од 2006. до 2009. године. У овом периоду је присутан тренд повећања негативне стопе природног прираштаја становништва. Популација биљежи пад у свим старосним групама осим у старосној групи од 50 до 64 године. Посљедица ове појаве је све старија радна снага уз све мањи број младих који се придружују радној снази у годинама које слиједе.

У правилу слика све мањег броја младих у добној групи 0–15 година заједничка је карактеристика и код већине европских земаља које, упркос привреди која биљежи сталан раст, наглашавају потребу за увођењем мјера у правцу омогућавања дужег задржавања старије радне снаге на тржишту рада.

Тржиште рада у Републици Српској још увијек пролази кроз велике промјене, те приватизацију и реструктурисање. Његова општа карактеристика је ниска продуктивност и у великом обиму присутна сива економија. Тржиште је доживјело драматичну економско-структурну промјену у току посљедње двије деценије, али је током протеклог

петогодишњег периода доживјело релативно стабилан раст БДП-а, уз просјечну годишњу стопу раста од 7%, што је довело скромног раста у формалном запошљавању.

Друштво такође карактерише велика неактивност, будући да се око 52% радно способног становништва сматра неактивним². Ово указује на ниске стопе запослености нарочито код жена и младе популације. Незапосленост је висока, преко 23%, а нарочито код младе генерације, у чијим редовима је око 47% незапослених.

Стопа дуготрајно незапослених је такође много већа него у ЕУ и износи 36,0%³.

Значајну карактеристику стања на тржишту рада у Републици Српској представљају подаци о дужини чекања на запослење. Нешто више од једне четвртине незапослених лица (28%) на запослење чека мање од једне године, гдје су најзаступљенији КВ радници, затим ССС, НК, те лица са ВСС, односно 40.977 лица се на евиденцији налази мање од једне године. Од једне до три године на запослење чека 26,3% или 38.299 лица. Мање од 1/5 лица на евиденцији, 17,1% или 24.826 лица, на запослење чека од три до пет година, од пет до седам година на запослење чека 16.779 лица или 11,5%, а 6.770 лица чека на запослење од 7-9 година, а 17.745 лица или 12,2% чека на запослење више од девет година. Иначе, према стандардима МОР-а сва лица која чекају на запослење дуже од једне године сматрају се тешко запошљивим. Сходно томе, ови подаци упућују на закључак да се највећи број лица на евиденцији или скоро 72% налази у ризичној групи, јер им дужина чекања на запослење представља отежавајући фактор за запошљавање. Дода ли се томе и податак да је скоро 11.500 лица на евиденцији незапослених у старосној доби између 55-65 година а измеђи 45 и 54 године старости је нешто преко 35.000 лица долази се до чињенице да за око 36.500 лица и године старости представљају отежавајући фактор у запошљавању, нарочито за лица нижих степена образовања.

Други велики проблем у Републици Српској јесте неусклађеност између образовног система и потреба тржишта рада. У образовању/обуци одраслих недостаје већина обилежја и структура које обезбјеђују релевантну, квалитетну и ефикасну обуку одраслих која задовољава потребе тржишта рада. Постојећа обука одраслих није у стању подржати потребну доквалификацију за раднике или вишак радне снаге, због генерално лошег квалитета, ефикасности и релевантности обуке. Обзиром да је усвојен Закон о образовању одраслих, да постоји Завод за образовање одраслих, овај проблем треба рјешавати у пуној и координираној активности овог Завода и других актера тржишта рада (Привредна комора, социјални партнери, Министарство просвјете, Завод за запошљавање Републике Српске, итд.) на обезбјеђивању квалитетне понуде радне снаге која треба са одговара развојним циљевима појединих грана и дјелатности, односно послодаваца у њима.

2. Прилагодљивост – потребе тржишта рада

2.1 Општи економски изглед

У табели 2.1.1 приказан је преглед садашњег економског стања који карактерише Републику Српску, што ће додатно бити описано у наредним поглављима.

Табела 2.1.1 Кључни економски показатељи за 2005–2010. год. Република Српска

	2005.	2006.	2007.	2008.	2009.	2010.
Номинални БДП (милиона КМ), текуће цијене	5.763	6.544	7.351	8.489	8.223	8.455
Номинални раст БДП-а (%)	12,7	13,5	12,3	15,5	-3,1	2,7%
Стопа инфлације (CPI)	n/a	6,4	1,1	7,2	-0,4	2,5%
Реални раст БДП-а (%)	7,1	6,0	6,7	6,2	-3,0	0,5%
БДП per capita (КМ)	3.984	4.533	5.106	5.906	5.730	5.904
Стопа раста индустријске производње (%)	19,8	19,1	1,4	16,8	19,0	n/a
Трговински биланс (% БДП-а)	-31,6	-18,7	-22,8	-26,2	-23,0	54,6%
Просјечна нето плата (у КМ)	465	521	585	755	788	781

² Подаци из АРС бр.3, Бања Лука, 2010. година

³ Административна стопа.

Просјечна бруто плата (у КМ)	707	793	875	1.132	1.204	1.195
Стопа запослености (АРС)	n/a	30,9	25,2	37,3	37,2	n/a
Стопа незапослености (службена)	38,7	35,8	34,3	33,9	35,9	38,26%
Стопа незапослености (АРС)	n/a	28,5	25,3	20,5	21,4	23,6%

Извори: Економска политика Републике Српске за 2011. годину, Завод за запошљавање Републике Српске, властити прорачуни.

Током протеклих година Република Српска је доживјела релативно стабилан раст БДП-а, уз просјечну стопу годишњег раста од 7% (види и табелу 2.1.1). Из претходног је евидентно је да је стопа инфлације смањена на конкурентни ниво, што је последица стабилне валутне политике Босне и Херцеговине у односу на евро. Ове промјене омогућиле су стварање стабилнијег макроекономског окружења.

Република Српска је доживјела значајно веће стопе раста БДП-а од просјека ЕУ (1,8% просјечан годишњи раст) и стопу раста која је у великој мјери слична осталим одабраним новим државама чланицама и државама кандидатима (које су искусиле транзицију у правцу тржишне економије и значајне економске реформе током протекле деценије). Индустијска производња је остварила просјечну стопу раста од 12,5% у протеклим годинама.

Трговински дефицит Републике Српске илуструје проблеме транзиције из планске привреде у тржишну привреду у којој ниједан избор потрошача није одређен плански (види табелу 2.1.2).

Табела 2.1.2 Извоз, увоз и трговински биланс робе и услуга изражени у стопи БДП-а за период од 2004. до 2009. године, Република Српска

	2004.	2005.	2006.	2007.	2008.	2009.
ИЗВОЗ	16,5%	19,6%	23,5%	22,7%	22,6%	20,3%
УВОЗ	52,8%	51,2%	42,2%	45,5%	48,8%	43,4%
ТРГОВИНСКИ БИЛАНС	-36,4%	-31,6%	-18,7%	-22,8%	-26,2%	-23,0%

Извор: Инвестиционо-развијна банка Републике Српске, властити прорачуни.

Извоз добара и услуга повећао се са сса 17% БДП-а на 20% током протеклих пет година, док се показало да је увоз опао на ниво од 43% БДП-а током 2009. године. Основна карактеристика је да увоз још увијек представља много већи удио БДП-а него што је случај са извозом, што указује на то да се трговински биланс налази у значајном годишњем дефициту. Очигледно, скоро се све нове тржишне привреде суочавају са трговинским дефицитом који је само једноставни индикатор структурних проблема транзиције. Међутим, у поређењу са другим балканским земљама, укључујући и двије нове државе чланице ЕУ, Румунију и Бугарску, трговински дефицит од 20% БДП-а не чини се алармантним.

Ради елиминисања трговинских дефицита заштитна стратегија представља слаб одговор, с обзиром на то да се њоме доприноси стварању додатног прекида у процесу транзиције. Умјесто тога, стратегија треба да се усресреди на то да се обезбиједи економски раст у секторима извоза путем конкурентнијих производа, боље комуникационе и технолошке инфраструктуре, а ништа мање и на опште повећање у нивоу вјештина и оспособљености.

Главни разлог би очигледно били попутни ефекти на производњу за домаће тржиште као подршка за извозне дјелатности.

Стратешки поглед на тржите рада улази у овај аспект с најмање двије стране:

1. Раст извоза могао би се поспјешити кроз боље начине продаје производа из домаће производње у иностранству путем интензивних кампања и тржишних стратегија. Наравно, преовладавају различите кампање и тржишне стратегије, али ће за то бити неопходна у већој мјери стратешка оријентација ка оспособљавању унутар занимања које ће довести до боље продаје у иностранству. Будући да је циљ већег броја стратегија отварање страних тржишта за робу и услуге произведене у матичној држави, појавиће се потражња за квалификованијом радном снагом са специфичним способностима усмјереним ка извозу; нпр. познавање страних језика

(сва занимања), правници са познавањем ограничења у погледу међународне трговине, економисти са стручним знањима из области спољне трговине, итд.

- Услови трговинске размјене су уско повезани са продуктивношћу. Ниска продуктивност није толико скупа колико је ствар релативно високих јединичних трошкова, али се због њене појаве економија додатно излаже штетном дјеловању економских поремећаја и потреса изазваних понудом. Економска угроженост је више наглашена уколико производња улази на тржиште на којем влада пуна конкуренција, будући да су ефикаснији произвођачи у могућности да уђу на тржиште са предношћу.

Сходно томе, будући да је за извоз нужно да се потребна конкуренција са глобалним произвођачима усредреди на правце обезбјеђивања економског раста у извозним секторима путем конкурентнијих производа, боље комуникационе и технолошке инфраструктуре, али и ништа мање опште повећање у нивоима оспособљености, додатно му је потребно и повећање продуктивности.

У табели 2.1.3 приказано је да су просјечне нето плате Републике Српске много ниже од европског просјека, али да су донекле сличне платама у Србији. Од држава чланица једино је Бугарска та која има ниже плате него Република Српска. Мјесечни просјек нето плата Хрватске и Словеније двоструко је већи од просјека у Републици Српској.

Табела 2.1.3 Мјесечни просјек нето плата за период 2004–2009. године у Републици Српској и одабраним државама у окружењу

Нето плате у еврима	2004.	2005.	2006.	2007.	2008.	2009.
Република Српска	217	238	267	300	387	404
Федерација БиХ	279	298	323	356	398	406
Србија	179	204	275	337	337	302
Хрватска	544	593	627	664	664	708
Словенија	693	735	773	834	900	930

Извор: ЕУРОСТАТ, Дирекција за економско планирање ДЕП, 2009; Свјетска банка, 2009, и властити прорачуни.

Нижи ниво плата Републике Српске требало би да омогући извозно оријентисаним секторима конкурентну предност уколико остали аспекти остану на истом нивоу, а сходно томе може се очекивати унапређење економског раста.

У табели 2.1.4 приказани су потенцијали за Републику Српску, као и проблеми с којима се суочава, будући да су у табели дате приближне мјере продуктивности за одабране европске државе у 2005. години у односу на просјек у ЕУ.

Табела 2.1.4 Продуктивност: Индекси продуктивности у широким општим економским секторима одабраних европских земаља за 2005. годину (Индекс ЕУ25=100)

	Сектор ⁴						ТОТАЛ
	А-Б	Ц-Д-Е	Ф	Г-Х-И	Ј-К	Л-П	
РС	248	11	26	26	37	20	22
ФБиХ	158	16	22	30	54	28	26
ЕУ25	100	100	100	100	100	100	100
Словенија	34	49	51	59	49	73	54
Мађарска	106	29	25	30	41	33	32
Естонија	43	23	28	43	45	21	31
Чешка Република	66	29	25	39	22	28	31
Пољска	18	30	51	45	34	33	31
Турска	-	-	-	-	-	-	29
Словачка	105	31	33	24	22	19	26
Латвија	19	20	27	38	40	21	25

⁴ А: Пољопривреда, ловство и шумарство, Б: Рибарство, Ц: Рударство, Д: Прерађивачка индустрија, Е: Струја, плин и водоснабдијевање, Ф: Грађевинарство, Г: Трговина; одређено сервисирање мотора и робе, Х: Угоститељство, И: Транспорт, складиштење и комуникације, Ј: Финансијско посредовање, К: Некретнине, закуп и пословне активности, Л: Јавна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање, М: Образовање, Н: Здравство и социјална заштита, О: Остале друштвене и личне услуге, П: Приватна домаћинства са запосленим лицима.

Извор: Републички завод за статистику Републике Српске; EUROSTAT и властити прорачуни.

Напомена: претходно наведени прорачун заснован је на веома приближним мјерама и значајним разликама у МЕТА подацима.

Нема сумње да ће се Република Српска суочити са истим оптерећењем као и остале земље у транзицији попут Румуније, Турске, Словачке, Мађарске и балтичких земаља које пролазе кроз велике реформе у сектору образовања и тржишта рада. Исте те земље су дуго пролазиле кроз реформу финансијског сектора, што је још увијек проблем у Републици Српској.

Студија продуктивности по секторима даје одређене сигнале у погледу најхитније потребе за новим, бољим и продуктивнијим способностима и вјештинама. Донекле је изненађујуће да је продуктивност пољопривредног сектора у Републици Српској виша од просјека у ЕУ, што представља обиљежје које се сматра необјашњеним⁵.

Табела 2.1.5 садржи индексе БДВ, запослености, продуктивности и плата по секторима у 2005. и 2006. години, засноване на показатељима из 2004. године⁶. Из табеле је евидентно да повећању плата претходи раст БДП-а и запослености, али плате не треба да порасту више од стопе раста продуктивности како би се избјегли превише нагли пораст трошкова рада, будући да ће виши трошкови рада пореметити конкурентност тржишта рада Републике Српске и нанијети штету Условима трговинске размјене. Ако је тако, производња је присиљена да трага за другим средствима за одржавање своје конкурентности, а на крају и да повећа промет и профит. Нарочито у економијама у транзицији показује се то да су оне прилично угрожене због наглих пораста плата, будући да се као посљедица тога продужава трајање оптерећења насталих у транзицији.

Табела 2.1.5 Сажети табеларни преглед: Индекси БДВ, запосленост, продуктивност и плате у привредним секторима (НАСЕ 3.1) 2005. и 2006. (Индекс 2004=100)

Сектор	БДВ/ГВА		ЗАПОСЛЕНОСТ		ПРОДУКТИВНОСТ		ПЛАТЕ	
	2005.	2006.	2005.	2006.	2005.	2006.	2005.	2006.
А	127,0	136,7	95,9	91,6	132,5	149,2	107,3	119,9
Б	155,9	201,5	86,2	85,9	180,9	234,7	117,5	125,6
Ц	120,2	190,4	92,5	100,7	129,9	189,2	116,8	171,0
Д	127,6	140,6	96,3	87,3	132,6	161,1	113,6	125,5
Е	113,6	128,5	103,0	97,6	110,3	131,7	111,6	123,3
Ф	105,2	101,0	102,2	102,2	102,9	98,8	113,5	122,6
Г	118,1	123,4	108,6	116,8	108,7	105,7	112,2	122,0
Х	99,5	145,3	95,9	106,9	103,7	136,0	110,7	133,7
И	104,9	111,0	101,8	104,8	103,0	105,9	105,5	114,8
Ј	125,2	131,4	102,4	107,2	122,2	122,6	128,3	137,4
К	108,2	117,2	146,2	161,8	74,0	72,4	108,8	120,2
Л	100,3	119,9	93,9	97,5	106,9	123,0	105,0	114,7
М	120,6	132,0	104,4	106,8	115,5	123,6	107,2	117,4
Н	122,8	141,7	106,3	109,8	115,5	129,1	105,1	117,0
О	124,6	171,2	115,3	137,3	108,1	124,6	106,0	118,4
ТОТАЛ	114,9	128,2	102,7	105,0	111,9	122,0	109,9	123,2

Извор: Републички завод за статистику Републике Српске и властити прорачуни.

Напомена: претходни прорачун заснован је на веома приближним мјерама.

⁵ Очигледан разлог за високу продуктивност у пољопривредном сектору је размјер неформалне запослености, што није уврштено у прорачуне због очигледног непостојања података о неформалној запослености у Републици Српској. Било би праведно предложити да стварна продуктивност у оквиру пољопривреде буде усклађена са оправдано упоредивим земљама и сходно томе приближно у окружењу 30% од ЕУ просјека. Погледај више о пољопривреди даље у тексту.

⁶ Због непостојања података о БДВ-у у сталним цијенама кроз дужи период и будући да БДВ чини основ за приближне процјене продуктивности, овом табелом се не може ићи даље унатраг у прошлости. Стога је потребно додатно запазити да подаци о запослености дају искључиво слику о формалној запослености, тј. будући да је очигледно да је сива економија присутна у значајним размјерама које су неједнако распоређене по секторима, могло би се догодити да се овом табелом увелико дају нетачне процјене о запослености и продуктивности. Сходно томе, неопходно је претпоставити да трендови у кретању формалне запослености одражавају трендове у неформалној запослености с циљем да ова табела буде прихватљива.

Када се резимирају анализе економске успјешности Републике Српске, уочава се да је потребно извршити повећање продуктивности у општем смислу. Продуктивност Републике Српске је ниска у европском контексту, што указује на дугорочан процес транзиције који се даље наставља. Очигледно, потребна су улагања у физички капитал, укључујући инвестиције у инфраструктуру. Улагања у физички капитал су неопходна ради осавременивања производње и привреде, као и јавне управе.

Међутим, инвестиције у инфраструктуру и физички капитал треба да прате инвестиције у људске потенцијале како је описано у контексту Услови трговинске размјене и трговинског биланса. Одржив економски развој Републике Српске од извозно оријентисаних сектора захтијева оштрији и свеобухватнији приступ страним тржиштима. У том погледу, економска подршка извозним секторима треба да се усредсреди на стратегије усмјерене ка проширењу знања о томе како да се извози (захтјеви за спољном трговином; студије економског понашања страних клијената; законска ограничења; итд.; заједно са познавањем страних језика, оспособљеношћу за рад у склопу логистике и дистрибутивних дјелатности). Потражња тржишта за професијама које су специјализоване за спољну трговину била би тада основана што би потом створило дјелокуп за ефекте прелијевања на домаћу производњу и на крају довело до повећане потражње за радном снагом у дјелатностима чији је циљ домаће тржиште.

Стимулисање продуктивности без доношења штете конкурентности је кључна тачка у борби за остваривање одрживог економског развоја с циљем да се стимулише даљи раст формалне запослености. Само се стимулацијом продуктивности може реализовати истинска борба за смањење незапослености. Ово питање се не приписује само извозним секторима; на крају крајева сви сектори се суочавају с истим ограничењем, посебно у борби за олакшавање терета транзиције.

Неформална економија

Мјерење и праћење сиве економије је проблематично будући да подразумева различите економске и социјалне аспекте, укључујући размјену, регулисање и провођење. Активности у оквиру сиве економије су често привремене и карактеришу их честе промјене у прописима и степену провођења.

Велики број радника је запослен у сивој економији на тржишту рада Републике Српске. Они немају ни здравствено ни пензијско осигурање нити уживају било какав вид заштите. У њиховом властитом интересу и у јавном интересу је да буду легално запослени и да уживају сва права додијељена другим радницима у формалном сектору. Ово би се могло постићи трансформисањем сиве економије у формалну економију и стварање услова за константно сужавање маневарског простора за пословање неформалне економије у корист легалних видова пословања, с тим да се при томе не толеришу нити подстичу неформалне економске активности.

Неформална економија је у великом обиму присутна у Републици Српској судећи према процјенама, посебно у склопу пољопривреде, грађевинарства, трговине и угоститељске дјелатности (туризам). Нажалост, показало се немогућим поређење одређених показатеља формалне запослености с резултатима АРС због постојања озбиљне неконзистентности.

У погледу сложености и хетерогености непријављеног рада не постоји једноставно рјешење за његово сузбијање. Потребан је усклађен приступ политици који се састоји од мјера за онемогућавање или спречавање његове појаве и провођења, у што су укључени и социјални партнери. ЕУ је препоручила слjedeће мјере за сузбијање непријављеног рада⁷: побољшањем привлачности послова, квалитета рада и растом продуктивности рада и смањењем удјела лошег рада. Исто тако, треба да се има у виду и слjedeће:

- Смањење финансијске привлачности непријављеног рада (ова привлачност произлази из недовољно осмишљеног пореског и система накнада и попустљивост система социјалне заштите у погледу обављања непријављеног рада);
- Управну реформу и поједностављење, с циљем редуковања трошкова и усклађивање пословања с прописима;
- Јачање механизма надзора и санкција, уз ангажман инспекције рада, пореских служби и социјалних партнера;

⁷ Резолуција Вијећа из 2003. године о трансформисању непријављеног рада у редовно запослење.

- Транснационална сарадња;
- Активности на подизању свијести.

МОР је подвукла значај развоја људских потенцијала:

- Потребно је да чланице утврде политику развоја људских потенцијала, образовања, обуке и цјеложивотног учења којом се приступа рјешавању изазова трансформације активности у неформалној економији у пристојан рад који је у цијелости интегрисан у уобичајени, устаљени економски живот; политике и програме треба да се изradi с циљем креирања пристојних послова и могућности за образовање и обуку, као и провјеравање учења и вјештина стечених како би се помогло радницима и послодавцима да се премјесте у формалну економију.⁸

Запосленост у неформалном сектору може помоћи радницима да превазиђу финансијске потешкоће у краткорочном периоду, али им уобичајено штети у дугорочном периоду због непостојања радне и социјалне заштите. Неформална економија дјелује као препрека која стоји на путу бржем економском развоју, повећава социјални ризик и угрожава социјалну сигурност радника и њихових породица. У најзначајније посљедице неформалне економије убрајају се: изгубљени приход у виду ненаплаћених пореза и социјалних доприноса, увећан социјални ризик због немогућности за неформално запослене раднике да се пензионишу или добију медицински третман; нелојална конкуренција између послодаваца из формалног и неформалног сектора и немогућност неформално запослених радника да користе инструменте правне заштите утврђене у Закону о раду и колективним уговорима.

2.2 Структурне промјене тржишта рада

Република Српска као ентитет који чини саставни дио БиХ биљежи драматичне економске и структурне промјене током протекле двије деценије. Пријератна привреда БиХ производила је отприлике 50% БДП-а у индустријском сектору, али је индустријска структура била евидентно неповољна и карактерисали су је сљедећи фактори:

- Висок удио основне металне и енергетске индустрије у укупној индустријској производњи;
- Висок удио енергетски интензивних сектора у индустрији;
- Висок удио прелазних фаза производње са релативно ниском додатном вриједношћу;
- Висока концентрација ресурса унутар неколико великих компанија типа конгломерата (од 10 највећих компанија у бившој Југославији, четири су биле смјештене у БиХ, и те четири компаније у то вријеме су запошљавале око 50% свих индустријских радника);
- Висока зависност од увоза;
- Висока интеграција производње метала, сировинског материјала и енергије, те намјенске индустрије у привреди бивше Југославије.

Током ратног периода, индустрија Републике Српске, као и читаве Босне и Херцеговине је пропала, велика већина индустријских капацитета је озбиљно оштећена или потпуно уништена. Спорост и неефикасност у послератном реструктурисању и приватизацији евидентно је утицала на садашњу структуру привреде у Републици Српској.

Процес приватизације у Републици Српској

Према Развојном програму Републике Српске за период 2007–2012. године, процесом приватизације нису постигнути жељени резултати у Републици Српској. Примарни циљ процеса приватизације био је реструктурисање бивших предузећа у државној својини, чиме би постали конкурентни и омогућило би им се да створе економски раст и нова радна мјеста. Након 12 година процеса приватизације, приватизовано је 713 или нешто мање од 70% од укупног броја предузећа која су првобитно била предвиђена за приватизацију.

Постоје различита објашњења за то: низак ниво привлачности предузећа у државној својини у Републици Српској (огледа се у њиховој презадужености, оптерећености вишковима радне

⁸ МОР, Р195 Препорука о развоју људских потенцијала, 2004. год.

снаге, застарјелим технологијама, неријешеним имовинским односима, губитку тржишта, лошем корпоративном управљању, те немогућности обезбјеђења свјежег капитала), пасивност приватизационих-инвестиционих фондова (ПИФ-ова) као једног од власника у предузећима у која су уложили прикупљене ваучере грађана, слаб интерес инвеститора за куповину државног капитала, те низак ниво економске моћи грађана Републике Српске и ангажованости истих као малих инвеститора, итд.

С обзиром на претходни концепт приватизације који је био одређен Законом о приватизацији државног капитала у предузећима („Службени гласник Републике Српске“, бр. 24/98, 52/02, 38/03, 65/03 и 109/05) у Републици Српској, Дирекција за приватизацију је као републичка управна организација била искључиво продавац државног капитала, те према важећим законским рјешењима није била задужена да води рачуна о очувању вриједности државног капитала у предузећима, као ни о репласману средстава добијених из приватизације. Средства остварена приватизацијом државног капитала Дирекција за приватизацију је преносила на рачун Министарства финансија, рачун посебних намјена.

У складу са Законом о приватизацији државног капитала у предузећима („Службени гласник Републике Српске“, бр. 51/06, 1/07, 53/07, 41/08 и 58/09) Инвестиционо-развојна банка Републике Српске а.д. Бања Лука је преузела улогу овлашћеног продавца државног капитала у предузећима у Републици Српској, од 20.06.2007. године, формирањем Акцијског фонда Републике Српске у који је пренесен државни капитал већине неприватизованих предузећа. Од оснивања Акцијског фонда средства остварена приватизацијом предузећа из његовог портфеља чине приходе овог фонда и улажу се у складу са Законом о Акцијском фонду Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, бр. 56/06 и 1/07).

Закон је прописао сљедеће методе приватизације:

1. продаја акција на берзи,
2. продаја путем тендера,
3. прихватање јавне понуде за преузимање,
4. непосредни одабир купца,
5. продаја запосленим у предузећу (ESOP) и
6. комбинација претходних метода,

чије је провођење дефинисано подзаконским актима.

У протекле три године једна од главних метода приватизације је продаја акција на берзи. Међутим, број приватизованих предузећа из године у годину је све мањи, што је највећим дијелом последица слабије заинтересованости инвеститора за куповину капитала, а што се огледа и у значајном паду активности и промета на тржишту капитала, те све лошије ситуације у преосталим неприватизованим предузећима. У прилог овоме говори и податак од око 120 неприватизованих предузећа у којима је у току поступак стечаја или ликвидације, те још значајан број њих које очекује иста судбина.

Највећи прилив средстава из приватизације у Републици Српској остварен је приватизацијом Телекома Српске, који је продан Телекому Србије за 650 милиона евра. Приход од ове приватизације каналисан је у бројне развојне пројекте путем Инвестиционо-развојне банке Републике Српске и директно путем осталих агенција Владе Републике Српске.

Очекује се да ће остварена средства из приватизације бити коришћена као главно средство за смањење незапослености и унапређење samozapoшљавања и запошљавања (Развојни програм Републике Српске за период 2007–2010. године). Очекује се да ће приливи из приватизације бити коришћени и као обртна средства за унапређење запошљавања и samozapoшљавања, и као субвенцијски зајмови за унапређење раста и развоја сектора МСП.

Дио средстава од приватизације такође ће бити додјељиван за социјалну заштиту вишка радника насталог из приватизованих предузећа у државној својини, те успостављање „транзиционих фондова“ од стране Фонда за пензијско-инвалидско осигурање Републике Српске.

Што се тиче ефеката који приватизација има на запошљавање, премда не постоје подаци о затварању и отварању радних мјеста, процјена је да "постоји значајна тенденција затварања радних мјеста у свим приватизованим предузећима", која је изазвана смањењем прекомјерног броја радника ранијих предузећа и свођењем истог на оптималан ниво, а у циљу повећања конкурентности и реструктурисања приватизованих компанија.

Треба да се има у виду да политика заштите вишка радника може имати негативне утицаје на процес приватизације и привлачност привреде Републике Српске уопште, као и одржање појединих уговора о приватизацији на снази, нарочито у условима рецесије. Наиме, Дирекција за приватизацију Републике Српске је у свом раду помно пратила испуњавање уговорних обавеза инвеститора који су приватизовали бивша предузећа у државној својини. У случајевима гдје уговорне обавезе нису биле испуњене, ангажовањем Дирекције за приватизацију Републике Српске на њихово се испуњавање често морало принудно дјеловати, при чему је циљ био да се заштите радници и њихове породице.

Престанком рада Дирекције за приватизацију, Инвестиционо-развојне банке Републике Српске је преузела послове контроле извршења уговорних обавеза купаца државног капитала који су закљученим уговорима, поред обавезе плаћања продајне цијене, преузели и друге обавезе (инвестирање у предузеће, запошљавање одређеног броја запослених, задржавање претежне дјелатности предузећа, поштивање појединачног колективног уговора и др.). Поменута контрола, за свако предузеће појединачно, врши се по истеку сваке од уговорених година периода пословног плана.

Потребно је да се пројекат приватизације настави најбржом могућом динамиком, а с циљем што скоријег окончања истог. У наредном периоду активности Владе оријентисане на убрзавање приватизације преосталог дијела државног капитала у компанијама Републике Српске, обухватиће:

- Израду и ажурирање програма приватизације државног капитала у преосталим неприватизованим стратешким компанијама;
- Нуђење на продају државног капитала у неприватизованим предузећима доминантно путем берзе;
- Доношење стратешких одлука које се односе на компаније у којима ће државни капитал остати неприватизован;
- Утврђивање компанија у којима приватизација није могућа, уз приједлог начина на који се рјешава њихов статус;
- Учешће у процесу реструктурисања неприватизованих компанија (покретање процеса реструктурисања путем представника државног капитала у компанијама, укључујући консултантску, експертну и друге видове помоћи компанијама у процесу реструктурисања);
- Провођење закона о ревизији приватизације (контрола и преглед процеса приватизације извршена до данас у случајевима постојања сумње у неправилности);
- Управљања акцијама из портфеља Акцијског фонда Републике Српске, Фонда за реституцију и Фонда пензијског и инвалидског осигурања Републике Српске, те њихово активно учешће у тржишту капитала;
- Адекватне мјере социјалног збрињавања за раднике који ће изгубити своја радна мјеста у процесу приватизације.

Процес транзиције

Према студијама о источноевропској економској транзицији чини се да се кључни елементи реформе на микроекономском нивоу односе на боље формулисање планова пословања, инвестирање у развој људских потенцијала, те улагање у истраживање и развој⁹. Управни одбори у предузећима у домаћем власништву у земљама у транзицији

⁹ Студије о економској транзицији источноевропских земаља коју пажљиво прате програми ЕУ и СБ, очигледно указују да је процес дезиндустријализације тежак и није толико директан колико се то претпоставља, будући да је настојање предузећа у правцу стварања положаја на тржишту онемогућено због дјеловања неколико фактора поред самог процеса приватизације.

Студије указују на то да је жаришна тачка сам процес транзиције, што се никада није сводило на праволинијско кретање од тачке А до тачке Б. Упркос различитим програмима реформе, подршка која долази од земаља донатора код изградње капацитета, код успостављања законодавних оквира и управних поступака, те различитих настојања приликом обезбјеђивања учења кроз рад путем програма размјене и *twining* пројеката,

показали су да им недостају знања и вјештине како би задржали водећу позицију на тржишту, а често је присутно потпуно одсуство било каквог организованог приступа и наступа на страним тржиштима.

Привлачење страних улагања се сматра једним од рјешења, посматрано као привлачан начин, али су у већини земаља у транзицији забиљежени примјери компанија у страном власништву без било какве пословне стратегије осим оне у смислу убирања користи од јефтине, али квалификоване радне снаге. Ова посљедња поменути врста предузећа често се затвара чим привреда постане интензивније интегрисана у ЕУ.

Већа предузећа су суочена са отежаним приступом страним тржиштима, недостатком капитала, недовољно оспособљеним менаџментом и недостатком искуства у креирању пословних политика и стратегија развоја људских потенцијала.

У овом сегменту појављују се одређена специфична обиљежја:

- Већину великих предузећа са повољним тржишним положајем на домаћем тржишту углавном су преузеле стране компаније. Изгледи да ова предузећа преживе транзицију како би се у потпуности интегрисала у тржишну економију су и даље веома неизвјесни, посебно код земаља које се налазе у претприступној фази;
- Већина великих предузећа у домаћем власништву са одређеним потенцијално повољним тржишним позицијама на домаћем тржишту плаши се преузимања од стране иностраних компанија, а које би се одвијало уз противљење управе друштва, без обзира на то што постојећа управа није у могућност да обезбиједи одрживост;
- Ова већа предузећа са ограниченом одговорношћу треба да створе тржишну позицију која им омогућава да произведу адекватну профитну маржу и да уложе напор у План пословања. Међутим, чини се да она чекају одлуке о смањењу величине, реструктурисању или преузимању од стране великих инвеститора. Чини се да ове компаније увелико одбијају да постану укључене у процес којим руководи јавни сектор (стратегије развоја људских потенцијала, акције запошљавања, планови образовања).

МСП су веома свјесна свог тржишног положаја, али се чак и у овом сегменту појављују различити приступи планирању. Све већи број нарочито малих и средњих предузећа је упознат са неопходношћу улагања у пословне планове и стратегије развоја људских ресурса, углавном надахнути све већим бројем информација прикупљених од мање-више сличних предузећа у иностранству. Ове средње и мале компаније ће бити спремне да науче више и улажу у плодноснији положај на тржишту, премда је видљиво да бојазан од преузимања мимо воље управе или непостојање знања о пословању са страним тржиштима представља главну препреку. Поред ових предузећа, којима је очигледно потребна јака подршка социјалних партнера као и институција у јавном сектору, појављује се заједничко обиљежје у привредама у транзицији:

- Неким МСП се мање-више у цијелости управља посредством страних капиталних инвеститора. У случају да страни инвеститори виде потенцијал у улагању у пословне пројекте на локалном (домаћем) тржишту, они би то могли урадити уколико страни инвеститори (и менаџери) препознају у томе логику; У случају да је страно преузимање уз противљење управе одређено нижим нивоима плата у овим земљама (у поређењу са својом матичном земљом или другим државама чланицама ЕУ, а у мањој мјери самим тржиштем, ове компаније се чине мање склоним да улажу у стратегије развоја људских потенцијала;
- Неким малим и средњим предузећима управља профитна идеологија по свој прилици настала због "успјеха преко ноћи" у креирању профитабилног пословања на домаћем тржишту. Ове компаније, које су најчешће у власништву домаћих предузетника, мање су упознате с потенцијалима о проширивању на страна

ниједна трансформација из индустријске традиције и норми планске привреде није лака и несметана. Култура рада остала је некако ригидна, што изгледа као да је приступ стратешком размишљању или норме за надградњу економије на основу услужног приступа.

Постоје приче о успјеху, наравно, и то углавном у секторима у којима је темељ био солидан и директан (природна богатства, природна понуда квалификоване радне снаге, итд.) или заснован на новом иновативном духу којим се настоји достићи страна тржишта. Чак је и промјена у правцу јавног сектора који је у већој мјери оријетисан на услуге у оквиру друштва које одликује знање била далеко компликованија од предвиђеног.

тржишта унутар ЕУ и исто тако су мање упознате са начином на који се израђују пословни планови како би се обезбиједиле будуће зараде;

- Поред тога, друга МСП још увијек раде на више-мање нерегуларном тржишту.

За већину МСП, појављују се нека од обиљежја поменута у сегменту који говори о већим компанијама; на примјер, бојазан да ће доћи до преузимања компаније мимо воље њене управе, недостатак капитала, угрожена тржишта и оскудне профитне марже. Штавише, веома мали број МСП-а у оквиру транзиционих привреда посједује неопходна знања или капацитете за израду стратегија у складу са различитим прописима ЕУ, укључујући и заштиту околине и безбједност и здравље на раду. А, на крају, изгледа да је степен улагања у истраживање и развој релативно мали међу овим предузећима (у релативном односу према МСП у зрелим државама чланицама ЕУ) с тенденцијом да свој положај на тржишту изложе још већој угрожениости у дугорочном периоду. У вези са тим, појављује се наизглед тенденција кретања ка већем удјелу реконструкције и развоја у најскорије основаним предузећима, иако то није статистички документовано.

У погледу микро-предузећа чини се да је присутна већа разноликост. Претходно поменута обиљежја односе се и на микро-предузећа, али ништа мање и аспекти непостојања знања о прописима у ЕУ, непостојања знања о томе како се може стићи до страних тржишта и недостатак свијести о потреби за улагање у пословне планове и стратегије развоја људских потенцијала.

По правилу, овај образац склон је да покаже како је постизање интереса међу послодавцима за инвестирање у израду пословних планова и стратегија развоја људских потенцијала отежано, али не и немогуће; проблем је углавном укоријењен у економским могућностима да се изврши ефикасан утицај, али показују се потребним и додатни аспекти информисања о тржиштима. Све у свему, закључак је да је више информисања потребно како би се послодавцима дала могућност да схвате нужност да се обезбиједи економска консолидација и одрживост.

2.3 Регионални/територијални диспаритети

Да би се реализовала ова стратегија у потпуности у подручјима Републике Српске, односно на општинском нивоу, морају бити на располагању подаци виталне статистике, економски индикатори, индикатори реализације образовања и индикатори тржишта рада. Осим неких података о регистрованим незапосленим лицима, а које води Завод за запошљавање и Републички завод за статистику, већина података није конзистентна, а у неким случајевима ни поуздана (Методолошке напомене из АРС).

У погледу територијалног утицаја незапослености, у највећој мјери погођен је источни дио Републике Српске, нарочито општине Братунац, Власеница и Сребреница; те јужни дио Републике Српске, нарочито општине Требиње, Гацко, Невесиње и Билећа.

Што се тиче ових дијелова Републике Српске, главни разлог за високу стопу незапослености јесте и уништење радних мјеста због ратних дејстава током периода 1992–1995. године, послеријатне транзиције економије и релативно низак ниво пословних инвестиција у ове три општине у Републици Српској. Главни разлог за високу стопу незапослености у Херцеговини је сличан – поред ратних посљедица, привреда се значајно измијенила, а прерађивачки капацитети који су функционисали прије 1992. године или су уништени или су неконкурентни због застарјелих технологија, губитка пословних мрежа и тржишта. Као крајњи резултат, ова два региона су најслабије развијени дијелови Републике Српске.

У табели 2.3.1 приказан је број незапослених унутар сваког од региона Републике Српске како се воде подаци у Заводу за запошљавање. У табели се додатно указује на то колики је удио жена и како изгледа посљедњи забиљежени годишњи раст незапослености за оба пола.

Табела 2.3.1 Регистрована незапослена лица у регионалним бироима за запошљавање Републике Српске у децембру 2010. године; укупно пријављених, удио жена и подаци из децембра 2009. године у поређењу са оним из децембра 2010. године за оба пола

	УКУПНО МУШКАРЦИ И ЖЕНЕ	ЖЕНЕ	РАСТ ДЕЦЕМБАР 2010-ДЕЦЕМБАР 2009		
			УКУПНО	МУШКАРЦИ	ЖЕНЕ
БАЊА ЛУКА	41.690	47,7%	-0,6%	-0,1%	-1,2%
БИЈЕЉИНА	30.109	48,3%	0,0%	0,1%	-0,1%
ДОБОЈ	25.959	44,3%	-0,8%	-2,8%	1,8%
ПРИЈЕДОР	20.398	44,1%	1,3%	0,8%	2,0%
САРАЈЕВО	14.477	50,0%	-0,3%	-1,7%	1,0%
ТРЕБИЊЕ	12.987	50,4%	3,8%	1,9%	5,6%
УКУПНО РС	145.620	47,2%	0,2%	-0,4%	0,8%

31.12.2010.

Извор: властити прорачуни засновани на подацима из Завода за запошљавање Републике Српске.

Табела 2.3.1 не указује на значајне регионалне диспаритете везано за питања заступљености полова. У табели, међутим, није створена слика регионалних економских асиметрија, будући да је изгледа Бања Лука доживјела знатно већи пад у броју регистрованих незапослених лица у поређењу са просјеком Републике Српске, иако је регион Добоја доживио повећан број незапослених од марта 2005. до марта 2006. године. Пораст у Добоју је изгледа углавном појава везана за мушкарце, будући да се број незапослених мушкараца повећао за 7,2% у поређењу са повећањем броја незапослених жена за 1,7%.

У табели 2.3.2 додају се подаци о регионалним разликама међу регистрованим незапосленим лицима у Републици Српској по старосним групама.

Очигледно, број незапослених у сваком старосном разреду распоређен је неравномјерно и посебна пажња треба да се обрати у погледу ниског броја незапослених у старосним сегментима веома младе популације и веома старе популације, будући да ови старосни разреди имају веома мали број незапослених.

Ако се ове мјере предострожности узму у обзир и ако посматрамо старосне групе оних између 18 и 65 година старости, уочава се извјесна различитост у погледу незапослености по регионима, премда разнолике вриједности уствари никада не прелазе ниједну од забрињавајућих граничних вриједности.

Регион Источног Сарајева има тенденцију незнатно различите старосне дистрибуције међу лицима пријављеним као незапослени, будући да се Источно Сарајево појављује као регион натпросјечних вриједности у сегментима старије животне доби и испотпросјечне вриједности у централним групама интензивнијих учесника на тржишту рада у сегменту од 27 до 45 година старости. Уз то се у Источном Сарајеву биљежи и изненађујуће низак удио незапослених унутар групе веома младих и веома старих учесника на тржишту рада.

Добој биљежи релативно низак број незапослених унутар старосног сегмента од 24 до 27 година. С друге стране, Добој има знатан удио незапослених изнад 55 година старости.

Остатак региона показује тенденцију да садржи разнолике вриједности веома блиске просјеку.

Табела 2.3.2 Размјере разноликости пријављених незапослених лица у регионалним бироима за запошљавање Републике Српске у марту 2008. године: Дистрибуција пријављених незапослених лица према старосним групама у односу на просјек за Републику Српску (Индекс РС=100)

Групе старости	ФИЛИЈАЛЕ						ЗАВОД
	Бања Лука	Бијељина	Добој	Приједор	Сарајево	Требиње	
Од 15 до 18 година	67	83	48	32	7	6	243
Од 18 до 20 година	1.558	1.027	1.000	802	264	319	4.970
Од 20 до 24 године	3.770	2.952	2.522	2.125	1.136	1.168	13.673
Од 24 до 27 година	3.371	2.799	1.905	1.678	1.248	1.191	12.192
Од 27 до 30 година	3.407	2.556	1.821	1.657	1.323	1.143	11.907
Од 30 до 35 година	5.229	4.088	3.318	2.566	1.831	1.751	18.783
Од 35 до 40 година	5.347	3.880	3.227	2.709	1.598	1.583	18.344

Од 40 до 45 година	5.282	3.667	3.157	2.844	1.726	1.762	18.438
Од 45 до 50 година	5.443	3.827	3.290	2.826	1.991	1.716	19.093
Од 50 до 55 година	4.762	2.995	2.791	2.210	1.851	1.459	16.068
Од 55 до 60 година	2.852	1.785	2.189	849	1.245	739	9.659
Од 60 до 65 година	601	450	691	100	257	149	2.248
Лица у 65. години	1					1	2
УКУПНО	41.690	30.109	25.959	20.398	14.477	12.987	145.620

Извор: Завод за запошљавање Републике Српске

Напомена: Табела приказује приближан размјер регионалних диспаратитета будући да би равномјерна распоређеност незапослених по регионима генерисала индикаторску вриједност 100 у сваком од поља у табели. Индикаторска вриједност изнад 100 указује да је број незапослених у оквиру конкретног старосног разреда већи од очекиваног ако укупна вриједност за Републику Српску указује на норму ентитета (и обрнуто).

Основна сугестија овог кратког прегледа регионалних диспаратитета¹⁰ у Републици Српској јесте да слика регионалних варијација у оквиру тржишта рада изискује сегментирану и селективну стратегију запошљавања. Стратегија би се морала посветити описивању регионалних, па чак и локалних циљних области и циљних група с циљем да се постигне жељени ефекат.

2.4 Стање запослености у Републици Српској

У посљедњих пет година укупни број регистрованих запослених лица у Републици Српској порастао је са 234.000 у 2002. године на више од 259.000 регистрованих запослених лица у 2008. години. Укупан број регистрованих запослених лица порастао је за 10% у петогодишњем периоду. Просјечан годишњи раст броја запослених кретао се између 1% и 4% годишње. Међутим, у 2010. години биљежи се пад запослености у Републици Српској на 329.000 лица.

Како се види из табеле 2.4.3, највећи раст у периоду од 2002. до 2007. године може се запазити у сектору услуга, док с друге стране запосленост у пољопривреди и прерађивачкој индустрији опада. Овакав развој догађаја је нешто што се може запазити унутар Европске уније. Табела 2.4.1, која је заснована на серији података из АРС, указује на могућу појаву у будућности, гдје ће преко 2/3 радно способног становништва бити запослено у секторима услуга, док ће запосленост посебно у пољопривредном сектору бити веома ниска. Стога, ако Република Српска буде пратила исти образац као и ЕУ27, запосленост ће драматично опадати у пољопривредном сектору, а посебно расти у сектору услуга.

Табела 2.4.1 Запосленост подијељена по секторима у Републици Српској

	2007.		2008.		2009.		2010.	
	Број	%	Број	%	Број	%	Број	%
Сви								
Запосленост у пољопривреди (% укупне запослености)	106.000	31,2	110.000	31,3	112.000	32,6	104.000	31,5
Запосленост у индустрији (% укупне запослености)	96.000	28,2	96.000	27,5	92.000	26,5	80.000	24,3
Запосленост у услугама (% укупне запослености)	138.000	40,6	144.000	41,2	141.000	40,9	145.000	44,2
Укупно	340.000	100	350.000	100	345.000	100	329.000	100

Извор: АРС 2007, 2008, 2009. и 2010. Године, Република Српска

На основу оног што се запажа из табеле 2.4.2, постоје разлике између запослености код мушкараца и код жена. Група коју чине мушкарци је тренутно подједнако распоређена између главних сектора, док је група коју чине жене мање заступљена у индустрији, а више у услугама. Овим се потврђује традиционални образац постојања типично мушких и типично женских занимања; образац чијем рјешавању би требало да се приступи приликом утврђивања политике запошљавања за жене како би се смањио овакав раскорак у смислу запослености између мушкараца и жена.

¹⁰ Због непостојања битних статистичких показатеља и података о регионалном/локалном економском успјеху, демографских показатеља и показатеља реализованих образовних норми, студија регионалних диспаратитета је остала прилично слаба.

Табела 2.4.2 Запосленост по главним секторима и половима

Мушкарци	2006.		2007.		2008.		2009.		2010.	
	Број	%	Број	%	Број	%	Број	%	Број	%
Запосленост у пољопривреди (% укупне запослености)	59.000	31,6	66.000	30,9	67.000	30,5	59.000	28,9	59.000	29,9
Запосленост у индустрији (% укупне запослености)	60.000	32,1	75.000	35,1	73.000	33,3	72.000	34,9	61.000	31
Запосленост у услугама (% укупне запослености)	68.000	36,2	73.000	34	79.000	36,2	74.000	36,2	77.000	39,1
Укупно	186.000	100	214.000	100	220.000	100	205.000	100	196.000	100
Жене	2006.		2007.		2008.		2009.		2010.	
	Број	%	Број	%	Број	%	Број	%	Број	%
Запосленост у пољопривреди (% укупне запослености)	34.000	30,4	40.000	31,7	43.000	32,5	53.000	37,9	45.000	33,8
Запосленост у индустрији (% укупне запослености)	20.000	17,8	21.000	16,5	23.000	17,7	20.000	14,3	19.000	14,5
Запосленост у услугама (% укупне запослености)	58.000	51,8	65.000	51,8	65.000	49,7	67.000	47,8	69.000	51,7
Укупно	112.000	100	126.000	100	131.000	100	140.000	100	133.000	100

Извор: АРС 2006, 2007, 2008, 2009. и 2010. године, Република Српска

На крају, подаци који слиједе показују да, упркос томе што је у прерађивачком сектору забиљежен сталан пад током периода од 2002. до 2007. године, то је још увијек један од најзначајнијих сектора када се ради о запослености у Републици Српској. Заједно са трговином, ова два сектора запошљавају скоро 40% формално запослених у Републици Српској.

Табела у наредном дијелу текста показује структурне трендове запослености. Иако укупан број незапослених у Републици Српској расте релативно равномјерно, структура запослености се мијења како се привреда Републике Српске помјера према привреди заснованој на трговинским и услужним дјелатностима (попут трговине, угоститељства, финансијске и дјелатности засноване на промету некретнина).

Табела 2.4.3 Промјене запослености у Републици Српској по секторима 2002–2009. године

СЕКТОР	Промјене у запослености по секторима						
	2003.	2004.	2005.	2006.	2007.	2008.	2009.
Пољопривреда	-3%	-8%	-4%	-4%	0%	10%	-1%
Рибарство	11%	-2%	-14%	0%	8%	12%	1%
Рударство	1%	-7%	-7%	9%	22%	14%	-4%
Прерађ. индустрија	-4%	-7%	-4%	-9%	-2%	16%	-6%
Електропривреда	0%	0%	3%	-5%	-2%	4%	2%
Грађевинарство	-7%	-4%	2%	0%	5%	14%	4%
Трговина	8%	9%	9%	8%	8%	5%	0%
Хотели	14%	3%	-4%	11%	6%	-6%	-5%
Транспорт	2%	-1%	2%	3%	6%	-6%	2%
Финансије	-10%	-7%	2%	5%	17%	19%	34%
Некретнине	7%	5%	46%	11%	11%	-7%	-2%
Јавни сектор	3%	-3%	-6%	4%	4%	4%	8%
Образовање	3%	5%	4%	2%	3%	3%	4%
Здравство	1%	0%	6%	3%	1%	-1%	3%
Остало	6%	11%	15%	19%	7%	-51%	-14%
	1%	0%	3%	2%	4%	0%	0%

Извор: Службени статистички подаци о запослености, Завод за статистику Републике Српске, 2009. године

Ове трендове је могуће објаснити помоћу следећих догађања у Републици Српској:

- Трговински сектор у Републици Српској развија се и концентрише. Послијератни трговински сектор у Републици Српској био је расут у великом броју мањих трговина. У протеклих пет година, трговина се концентрише у рукама мањег броја великих трговаца на велико и трговаца на мало, док се број малих трговачких предузећа смањује. Овај тренд ће се вјероватно наставити у наредном петогодишњем периоду, због још веће концентрације трговине, као и страних и домаћих улагања у трговински сектор (преузимања, спајања, припајања и приватизације).
- Угоститељски сектор биљежи значајан развој у Републици Српској – како у погледу БДВ тако и броја запослених у угоститељским дјелатностима. Главни узрок овог тренда је развој туризма у Републици Српској, повећан број туриста у Републици Српској, као и општи раст стандарда и плата у Републици Српској (већа потрошња на угоститељство).
- Финансијско тржиште у Републици Српској наставило је са развојем. Банкарски сектор је наставио с растом, а у периоду 2003–2008. године, сектор осигурања и лизинга, као и тржиште берзе у Републици Српској започело је с развојем. Основан је одређен број лизинг и осигуравајућих друштава, углавном као супсидијара банака и финансијских посредника у страном власништву. У 2003. и 2004. години, државно власништво у финансијском сектору умањено је и елиминисано, а неке од финансијских институција у власништву и под управом државе су смањиване или ликвидиране, што је изазвало привремени пад броја запослених у финансијском сектору. Током 2007. и 2008. године као посљедица тренда развоја финансијског тржишта поново се повећао број запослених у овом сектору.

Тржиште промета некретнина и сродних пословних дјелатности такође је забиљежило значајан раст – број запослених у овом сектору удвостручио се током петогодишњег периода. Иако је овај број остао релативно мали у оквирима укупне запослености (10.000 запослених у сектору некретнина од 258.000 броја укупно запослених лица у Републици Српској), овај сектор је имао најзначајнији раст запослености (изражено у релативним показатељима).

У оквиру Стратегије битно је установити који су то сектори који имају потенцијал за отварање нових радних мјеста, како би се убудуће могла избјећи неусклађеност између потражње и понуде радне снаге.

Запошљавање лица са евиденције у гранама и дјелатностима показује да је оно најзаступљеније у прерађивачкој индустрији, затим у трговини на велико и мало, а на трећем мјесту је грађевинарство, потом хотели и ресторани, те остале комуналне, друштвене и личне услужне активности. Овај редослијед је присутан у три посљедње године. С друге стране, у овом периоду евидентан је пад укупне запослености у овим гранама. У 2009. години Завод за запошљавање је евидентирао чињеницу да је у прерађивачкој индустрији, трговини на велико и мало и нарочито у грађевинарству био присутан веома интензиван процес губитка посла, у поређењу са бројем запослених у овим дјелатностима. Но, исто тако уочено је да је у овим дјелатностима било највеће запошљавање са евиденције.

Ови показатељи сугеришу став да ће и у наредним годинама, уколико се не одреде стратешке гране и дјелатности развоја Републике Српске, задржати садашњи ниво запошљавања у појединим дјелатностима, са лаганим порастом укупног броја запослених у услужним и ванпривредним дјелатностима.

Дјелатности са највећим растом у периоду 2003–2008. године¹¹ биле су:

- Рударство (просјечна стопа раста 19% годишње);
- Угоститељство – хотели и ресторани (18%);
- Трговина (11%);

¹¹ Будући да су материјална издвајања у појединим периодима од једне до друге године била значајна, трендови и просјечне стопе раста били су израчунати узимањем просјека из трогодишњег периода (2003–2006).

- Прерађивачка индустрија (10%), и
- Струја, плин и водоснабдијевање (9%).

С обзиром на удио у БДП-у, на пољопривреду отпада просјек од 17% БДП-а у Републици Српској за период 2003–2006. године, трговину 16% и пословање с некретнинама 10% БДП-а за 2003–2006. годину. За пољопривреду и некретнине удио у БДП-у је умањен, док је удио трговине порастао за скоро 2% у периоду од двије године.

По питању раста извоза, највећи раст је забиљежен у:

- експлоатацији руда метала,
- металопрерађивачкој индустрији,
- преради и производњи коже и обуће.

Раст у овим дјелатностима био је врло интензиван. Главни узрок оваквог значајног раста у металопрерађивачкој индустрији био је раст производње и извоза у творници „Боксит“ из Милића и руднику „Љубија“. Раст у производњи и извозу коже и обуће може се објаснити значајним растом производње обуће заснован на „lohn“ пословима од стране једног јединог произвођача. Међутим, ови порасте у производњи нису били попраћени отварањем нових радних мјеста нити растом стопа запослености.

Анализа показује да број предузећа у Републици Српској расте за 8% годишње у просјеку¹². Два сектора у погледу броја новооснованих предузећа¹³ били су:

- сектор електропривреде и
- сектор рударства.

Највећи раст запослености (у релативном погледу) забиљежен је у рударству, промету некретнина и угоститељству. Раст запослености у рударству може се објаснити парцијалном приватизацијом и значајним растом активности у том сектору. Послови промета некретнина су исто тако забиљежили значајан раст у броју запослених, што се може приписати знатним страним и домаћим улагањима у послове промета некретнина. У склопу генералног развоја сектора туризма, угоститељства (хотели и ресторани) константно се и даље биљежи раст пословне активности. На ова три сектора отпада 13% укупног броја запослених.

У погледу актуелног броја запослених, најзначајнији утицај је остварен у трговини, гдје је број нових запослених у 2007. години (у поређењу с 2006. годином) износио 3.652 лица. На овај сектор отпада 36% укупног раста у броју запослених у 2007. Овај пораст се може објаснити знатним инвестицијама у сектор трговине – три велика инвеститора уложила су у неколико трговачких центара и ланац супермаркета на цијелој територији Републике Српске. Плате у овом сектору су значајно порасле (16% у 2007. у поређењу са 2006. годином), али је свеукупна продуктивности сектора доживјела пад за 2,8%.

2.5 Потражња за радном снагом на краткорочној и дугорочној основи

Један од предуслова за раст привреде јесте да радна снага са неопходним квалификацијама буде расположива за потребе предузећа. Ако се послодавци сусрећу са проблемима при проналажењу квалификоване радне снаге, то може онемогућити или успорити развој, што с друге стране може успорити економски раст Републике Српске.

Стога је неопходно да се континуирано прате потребе за радном снагом како би се омогућило прилагођавање стања у погледу понуде.

¹² Будући да ликвидација предузећа у Републике Српске скоро и не постоји, раст у броју предузећа је еквивалентан броју новооснованих привредних субјеката.

¹³ Број новооснованих привредних друштава према секторним подацима и анализи заснованој на подацима треба посматрати уз опрез, будући да је дјелатност предузећа у Републици Српској утврђена у процесу регистрације предузећа. Могуће је да предузећа пријаве једну главну дјелатност у процесу регистрације и да обављају пословне активности у другом пословном сектору. Међутим, ово је једина поуздана индикација раста пословне дјелатности у сектору.

Сљедећа прогноза заснована је на сазнањима о економском расту у сваком сектору, реструктурисању унутар сектора и другим факторима који би могли утицати на развој сектора у поређењу с потражњом за радном снагом у току протеклих пет година, што се, нажалост, може реализовати само у погледу формалне запослености.

Недостатак радне снаге на краткорочној основи најизраженији је областима: рударства, финансијског пословања, некретнине, изнајмљивање и пословне активности и друге друштвене и личне услуге, док је мање изражен у областима грађевинарства, трговине, угоститељства и образовања. Недостатак радне снаге најмање је изражен у области: пољопривреде и рибарства, прерађивачке индустрије, енергетике, водоснабдијевања, као и обавезног социјалног осигурања.

На дугорочној основи, недостатак радне снаге је најизраженији у областима: финансијског посредовања, некретнина, изнајмљивања и пословне активности, сервисирања мотора и робе, угоститељства и трговина. Недостатак је мање изражен у областима: прерађивачке индустрије, грађевинарства, транспорта и складиштења, саобраћаја и комуникација, образовања и здравствене и социјална заштита, док је у областима: пољопривреде и рибарства, рударства, јавне управе и одбране, те обавезног социјалног осигурања најмање изражен.

2.6 Политике сектора у Републици Српској

Влада Републике Српске је у склопу свог документа *Економска политика за 2011. годину* утврдила стратегије за различите секторе. Ове стратегије треба да се тумаче као један значајан допринос Стратегији, и на њих треба да се гледа као на документ којим се подржава Стратегија за Републику Српску.

Пољопривреда

Током 2006. године у Републици Српској израђена је Стратегија развоја пољопривреде до 2015. године и Акциони план за реализацију Стратегије. Као примарни циљеви у Стратегији истакнути су: повећање конкурентности и ефикасности пољопривредног сектора; обезбјеђивање да храна задовољава потребе потрошача у погледу квалитета и безбједности; обезбјеђивање подршке животном стандарду за људе који зависе од пољопривреде, а нису у стању да својим развојем прате економске реформе; подршка одрживом развоју села, заштита природне околине од уништавајућег утицаја ефеката пољопривредне производње, припреме за придруживање и приступање у СЕФТА, СТО и ЕУ.

Стога би за стратегију запошљавања важан циљ био да се усредсреди на радно способно становништво у руралним областима и њихове потребе за квалификацијама како ради подршке општем развоју пољопривредног сектора тако и подршке развоју у другим секторима попут, трговине и туризма, ради отварања нових радних мјеста због апсорпције вишка радника из пољопривредног сектора и незапосленог и неактивног дијела радно способног становништва. Ова стратегија би такође требало да се оријентише на опште унапређење квалификованости, али и на мјере попут подршке samozapošljavanja.

Прерађивачка индустрија

Овај сектор садржи 23 индустријске гране и запошљава велики број радника. У БДП прерађивачка индустрија у 2009. години учествује са 9,5%. Сектор прерађивачке индустрије у септембру 2010. године, запошљавао је око 49.725 запослених, што представља 20,1% од укупног броја запослених у Републици Српској. С обзиром на то да је мало учешће овог сектора у БДП, а релативно велика запосленост за сектор се може рећи да има низак степен искоришћености капацитета, високе трошкове производње, застарјелу технологију, ниску конкурентност извоза. Недостатак обртног капитала уз сталне губитке, представља темељне потешкоће са којима се предузећа у индустрији Републике Српске увијек изнова суочавају. Недовољан и скуп капитал који користе предузећа у Републици Српској такође имају негативан утицај на ефекте пословања.

Раст индустријског обима производње у Републици Српској у протеклом периоду је резултат раста физичког обима производње у прерађивачкој индустрији. Прерађивачка индустрија је у 2008. години имала раст физичког обима производње од 19,4%, а у 2009. години раст физичког обима производње прерађивачке индустрије је износио 35,1%. Нафтни сектор Републике Српске је био основни покретач раста прерађивачке индустрије у протеклом периоду. Раст физичког обима производње прерађивачке индустрије је настављен и у 2010. години. За првих 11 мјесеци 2010. године у односу на исти период претходне године, физички обим индустријске производње већи је за 4,1%, док је у прерађивачкој индустрији физички обим производње повећан за 5,2%.

Ради подршке развоју прерађивачке индустрије, у 2011. години потребно је створити услове за бољи пословни амбијент којим ће се, поред осталог, омогућити реализација сљедећих активности:

- доношење стимулативних мјера (са приједлогом давања подстицајних средстава) предузећима за јачање нивоа трансфера технологија, истраживања, развоја и иновативне дјелатности у функцији извоза и супституцији увоза;
- израда студије о могућностима и конкурентности производње ради супституције увоза на основу анализе увозних репроматеријала и компоненти, која ће анимирати потенцијалне улагаче, те послужити истим као основа за израду пројеката базираних на супституцији увоза;
- имплементација Стратегије за повећање извоза и Стратегије за промоцију и привлачење страних улагања у Републику Српску и Секторске стратегије развоја индустрије за период 2009–2013. године;
- спровођење потребних законских измјена и допуна којима ће се регулисати да предузећа и предузетници који примају у стални радни однос нове раднике буду дјелимично субвенционисани за трошкове пореза и доприноса на плату за новозапослена лица у периоду од прве три године у циљу повећања запошљавања;
- наставак започетих реформи и стварање услова за одржив развој;
- стварање повољног амбијента који снажно стимулише производне програме и предузетништво и осигурава већи прилив страних инвестиција;
- подршка извозу виших фаза прераде заснованих на домаћим сировинама с циљем оживљавања производње, инвестиција и запошљавања;
- повећање квалитета финалног производа и развој институција за праћење контроле квалитета, у циљу повећања конкурентности финалног производа на тржишту;
- унапређење програма образовања и стручног оспособљавања.

Ради подршке овим активностима, биће од значаја да се обезбиједи да радна снага с одговарајућим квалификацијама буде на располагању предузећима. Стога би стратегија запошљавања требало да се усредсреди и на радну снагу која је већ запослена у предузећима како би се обезбиједило да они имају потребне квалификације за рад са новим технологијама и иновацијама. У процесу реструктурисања и приватизације стратегија би такође требало да се усредсреди на адекватне мјере социјалног збрињавања за раднике који ће изгубити посао. Други аспект ће бити да се усредсреди на незапослени и неактивни дио становништва да би се обезбиједило да њихов степен образовања одговара будућим потребама за радном снагом како би се избјегла могућност да стање неусклађености успори економски раст.

У циљу стварања одрживе економски ефикасне индустрије, која ће бити конкурентна на европском и свјетском тржишту, почетком 2009. године усвојена је Секторска стратегија развоја индустрије Републике Српске за период 2009–2013. године која обухвата: Сектор металске и електроиндустрије, Сектор дрвне индустрије и Сектор индустрије текстила, коже и обуће. Основна функција ове стратегије је стварање стратешког оквира за пружање доприноса развоју домаће привреде, унапређењу индустрије и повећању запослености. Почетком 2010. године усвојен је Акциони план за спровођење Секторске стратегије развоја индустрије Републике Српске.

У циљу повећања конкурентске способности индустријске производње и побољшања извозне структуре и запослености, у протеклих пет година из буџета Републике Српске издвојена су средства у укупном износу од 35.370.000 КМ. Буџетом Републике Српске за 2011. годину планирано је 20.000.000 КМ као средства за потицај извоза у 2011. години.

У циљу превазилажења проблема и задржавања броја радника у индустрији текстила, коже и обуће, Влада Републике Српске одобрила је субвенције у износу од 50 КМ по раднику за сваки мјесец почев од 01.01.2009. године, те су у 2009. години додијељена средства субвенција. За првих осам мјесеци 2009. године исплаћена су средства у износу већем од 2.913.000 КМ. У периоду јануар–октобар 2010. године за субвенције у индустрији текстила, коже и обуће исплаћена су средства у износу од 3.312.400 КМ, за 83 привредна субјекта, корисника субвенција. Просјечан број запослених радника у предузећима која су остваривала субвенцију у посматраном периоду 2010. године је 6.625 радника.

Енергетика

Стратегијом развоја електропривреде до 2020. године и њеним плановима, као и Стратегијом развоја енергетике до 2030. године, предвиђена су у наредним годинама улагања у веће енергетске објекте.

Изградња ТЕ „Станари“ ће допринијети бржем равоју добојског региона и запошљавању, а имаће значајан утицај и на шире подручје Републике Српске и БиХ. Изградњом нових енергетских објеката које планира „Електропривреда Републике Српске“ у Источном дијелу Републике Српске с циљем повећања производње за домаће потрошаче и повећање извоза, омогућиће нова запошљавања у области енергетике и покретање других грана индустрије.

У циљу већег коришћења обновљивих извора енергије Влада Републике Српске је додијелила већи број концесија за изградњу малих хидроелектрана које се углавном налазе у руралним подручјима с циљем запошљавања и останка људи на тим подручјима. Такође се проводе даље активности на обезбјеђењу претпоставки за коришћење и других видова обновљивих извора.

Стратегија треба да предвиди школовање и едукација кадра за пројектовање и кадра квалификованог за изградњу енергетских објеката и примјену нових технологија.

Грађевинарство

Очекује се да ће сектор грађевинарства имати повећану потражњу за радном снагом како на краткорочној тако и на дугорочној основи.

Да би се наставила досадашња динамика привредне активности предузећа из сектора грађевинарства, Економска политика за 2011. годину, поред осталог, утврђује следеће приоритете:

- наставити процес усаглашавања стандарда у области грађевинарства и производње грађевинских материјала, ради преласка на Евро-кодове, што је неопходан услов за излазак на европско тржиште;
- обезбиједити повољније изворе финансирања, ради увођења нових и савремених технологија грађења, које ће повећати капацитете, продуктивност грађења и конкурентност на иностраном тржишту;
- остварити нове капацитете у постојећој производњи или преоријентисати вишкове постојећих капацитета на нове технологије производње грађевинских материјала или производње материјала који се до сада нису производили у Републици Српској (цријеп, стакло, многобројни материјали у области грађевинског занатства и сл.).

Стратегијом би требало кроз праћење тржишта рада обезбиједити да квалификована радна снага буде расположива у сектору грађевинарства. Обука потенцијалне радне снаге треба да се оријентише на технологије и методе рада, те пропише стандарде и нормативе у оквиру сектора изградње и грађевинарства.

Саобраћај

Стратегија саобраћаја и даље предвиђа велике инвестиције у друмски саобраћај, жељезнице, ваздушни саобраћај, водени саобраћај и поштански саобраћај.

Саобраћајну стратегију треба да подржи стратегијом запошљавања која би путем праћења тржишта рада требало да обезбиједи да квалификована радна снага буде расположива за градњу у друмском саобраћају, жељезници, ваздушном саобраћају и поштанском саобраћају. Систем праћења треба да обезбиједи да неопходна обука за потенцијалну радну снагу буде реализована у складу са временским распоредом предвиђеним у развојним плановима.

Трговина

Ради подршке развоју сектора трговине Стратегија треба да се усредсреди на унапређивање нивоа квалификација будуће радне снаге како би одговорила потребама у оквиру сектора. Обука би требало да се усредсреди на области пружања услуга клијентима, основа маркетинга и продаје, као и на основе страних језика и финансијски менаџмент на нивоу микро-предузећа.

Други аспект би била обука у области предузетништва с циљем да се подржи оснивање нових привредних субјеката у оквиру сектора.

Туризам

Сектор туризма има велики потенцијал за развој и стога ће бити важан сегмент за Стратегију. То је истовремено сектор који има потенцијал за апсорпцију млађе радне снаге са потребним познавањем страних језика и организације туристичких путовања.

Сектор туризма има потенцијалну могућност за самозапошљавање, у оквиру посебних предвиђених мјеста, и може понудити алтернативно запослење у пољопривреди у руралним подручјима. Ради коришћења овог потенцијала постоји потреба за успостављањем како обуке у области предузетништва тако и стручне обуке у области пружања услуга клијентима, основа маркетинга и продаје, као и на основе страних језика и финансијски менаџмент на нивоу микро-предузећа. Сама обука се не сматра довољном, па треба да се комбинује са савјетодавним услугама/пословним савјетовањем након започињања, успостављање пословних кластера и подршке промовисању.

2.7 Развој МСП и предузетништва

МСП сматрају се окосницом привреде Републике Српске и значајним фактором за подстицање економског раста, те осигуравање и повећање стварања радних мјеста. Иницијативе Републике Српске које се односе на стварање услова за предузетништво (у складу са Европском повељом за мала предузећа и ЕУ актом за МСП¹⁴) могу се резимирати на следеће:

- Приступ Повељи ЕУ за мала предузећа и ЕУ акту за МСП,
- Створени законски оквири за развој МСП и предузетништва,
- Створен институционални оквир за развој предузетништва:
 - Ресор за развој МСП и предузетништва у Министарству индустрије, енергетике и рударства,
 - Републичка агенција за развој малих и средњих предузећа и
 - 18 локалних развојних агенција.
- Усвојен документ Стратегија развоја МСП-а у Републици Српској за период 2006–2010. године,
- Обезбијеђена средства за подршку МСП кроз кредитне линије Инвестиционо-развојне банке Републике Српске,
- Припремљен приједлог нове Стратегије развоја МСП и предузетништва у Републици Српској за период 2011–2013. године.

Циљ нове Стратегије развоја МСП и предузетништва у Републици Српској за период 2011–2013. године је да у посматраном периоду Република Српска предњачи у стварању предузетничког амбијента са брзо растућим, добро умреженим, конкурентним и

¹⁴ http://ec.europa.eu/small-business/index_en.htm

иновативним МСП, која обезбјеђују квалитетно запошљавање. Стратегија развоја МСП и предузетништва у Републици Српској за период 2011–2013. године је упућена на разматрање Влади Републике Српске. Стратешки циљеви предвиђени Стратегијом развоја МСП и предузетништва у Републици Српској за период 2011–2013. године су:

1. Комплетирана и функционална институционална развојна инфраструктура за МСП,
2. Суштински унапријеђена конкурентност, иновативност и међусобна повезаност МСП,
3. Промовисање предузетништва као интегралног дијела привредног система и инструмента социјалне укључености,
4. Значајан напредак у стварању подстицајног пословног окружења.

Реализација циљева је усмјерена на изградњу институционалне подршке на општинском и међуопштинском нивоу, јачање хоризонталне и вертикалне координације, унапређивање занатско-предузетничке дјелатности и хармонизација нормативног оквира и статистика за МСП, изградњу предузетничке и пословне инфраструктуре, олакшавање трансфера и развоја технологија за МСП, унапређивање иновативности предузећа и комерцијалне примјене иновација, подршка интернационализацији пословања МСП, подршка развоју тржишта консултантских услуга, подршку успостављању и развоју кластера, интеграције предузетништва у образовни систем, усклађивање образовног система са потребама тржишта рада, остваривања социјалног укључивања кроз предузетништво, успостављање механизма регулаторне реформе, поједностављење и убрзање поступка регистрације пословних субјеката, унапређења пореске политике и праксе, отклањање урбанистичких баријера и унапређење регистрације и трансфера имовине и олакшавање приступа финансијским средствима.

Поред овог документа, Влада Републике Српске је у циљу стварања услова за отварање нових предузећа и запошљавање усвојила "Акциони план подршке успостављању пословних зона у Републици Српској 2009–2013". Планом је предвиђено да се коришћењем добре праксе и искуства из окружења и развијених земаља, подстакне активан однос локалних заједница према рјешавању развојних проблема, у циљу стварања повољног амбијента за инвестирање у Републици Српској кроз развој пословних зона. Успостављањем и промоцијом пословних зона ствара се могућност привлачења страних, али и домаћих инвестиција у Републику Српску, а тиме и раст броја предузећа и запослених, те развој локалних заједница.

Што се тиче развоја осталих облика предузетничке инфраструктуре у Републици Српској је до сада је формирано пет инкубатора, чијим стварањем се омогућава побољшање услова за стварање нових предузећа. Поред наведених инкубатора кроз заједнички пројекат Владе Републике Српске, Универзитета у Бањој Луци, Градске управе Града Бања Лука, Републичке агенције за развој МСП и специјализоване Организације за индустријски развој Владе Норвешке формиран је "Иновациони центар Бања Лука" чиме су створени услови за увезивање истраживања и развоја из области науке са привредним сектором а све у циљу креирања радних мјеста оријентисаних ка будућности, заснованих на знању и новим технологијама.

Поред инкубатора и пословних зона, веома битан облик предузетничке инфраструктуре су кластери који утичу на повећање конкурентности предузећа, лакши излазак МСП на нова и већа тржишта, смањење трошкова транспорта и других трошкова због близине добављача, развој МСП, бољу комуникацију и сарадњу између МСП, чешћу размјену опреме и људских ресурса у кластеру, те повећање иновативних и истраживачких капацитета у кластеру. До сада су у Републици Српској формирани сљедећи кластери: Кластер „Дрво-ПД“ из Приједора, Кластер „КОЖА“ из Бање Луке (у оснивању), Удружење „Дрво-Г“ из Градишке, Удружење произвођача намјештаја „ДРВО-КЛАСТЕР“ Бања Лука, Кластер "Solar group" Бања Лука, Кластер Добој, Кластер „Дрина дрво“ Сребреница.

Поред подршке МСП кроз формирање предузетничке инфраструктуре, веома битна за развој МСП је финансијска подршка, коју овом сектору кроз своје кредитне линије пружа Инвестиционо-развојна банка Републике Српске, чији су стратешки циљеви подстицање инвестиција и стимулсање развоја у Републици Српској.

Формирањем Савјета за развој МСП и предузетништва Републике Српске чија је надлежност интегрисање предузетничке и конкурентске димензије у остале политике, правне и регулаторне промјене у законодавству руководећи се принципом „фокусирања на мала предузећа“ и усаглашавање постојећих циљева и приоритета са потребама

финансирања подстицаја заокружена је подршка МСП и предузетништву у Републици Српској, с обзиром на то да су чланови Савјета представници институција чија дјелатност је од значаја за МСП. Препоруке Савјета ће у наредном периоду значајно доприносити побољшању пословног окружења за МСП.

Поред МСП, веома битан сегмент привреде Републике Српске представља занатско-предузетничка дјелатност, те је у циљу подршке овој области Влада Републике Српске усвојила Програм реструктурисања Занатско-предузетничке коморе Републике Српске. Програмом је предвиђена ревитализација Коморе и подручног коморског система који не функционише од укидања обавезног чланства у истој. Занатско-предузетничка комора Републике Српске је успоставила нову управљачку структуру чиме су се стекли услови за обнављање рада Коморе и пет регионалних занатско-предузетничких комора и преко 40 општинских занатских удружења. Извршене су промјене Статута Коморе у циљу професионализације рада, те измирене заостале пореске обавезе. У наредном периоду наставиће се активности око јачања и промоције овог система.

Будући да у развоју МСП и предузетништва веома важну улогу има образовање, веома значајно је и увођење предмета Увод у предузетништво у средњим стручним школама у Републици Српској као допринос подизању свијести код младих људи о значају предузетништва. Поред наведеног, у циљу даље промоције предузетништва и подршке за развој МСП, у организацији Републичке агенције за развој МСП, Привредне коморе и локалних развојних агенција одржан је значајан број семинара за оснивање нових и унапређење постојећих МСП на којима је учествовао запажен број учесника. Поред наведеног, у Републици Српској се постепено развија консултантско тржиште које је најразвијеније у области успостављања система квалитета на бази стандарда серије ISO 9000 и добијања СЕ знака.

У циљу промоције предузетништва реализује се Глобална седмица предузетништва, европска иницијатива која треба да инспирише младе људе да прихвате иновације, маштовитост и креативност, да претворе своје идеје у стварност. У Републици Српској ове активности проводи Републичка агенција за развој МСП.

У Републици Српској послује око 43 одсто од укупног броја предузећа у БИХ, што је еквивалентно броју од око 43.000 малих и средњих предузећа и предузетника. Велика већина предузећа у Републици Српској су МСП (98,7%), а већина њих су сврстана у категорију микро-предузећа¹⁵.

Табела 2.7.1 Величина пословних субјеката у Републици Српској

Број запослених	Укупан број регистрованих МСП и радњи 2009.	Учешће у укупном броју МСП и радњи
1–9	40.071	94,3
10–49	2.008	4,7
51–250	415	1,0
Укупно	42.494	100,0

Извор: Годишњи извјештај за област МСП и ЗПД у Републици Српској за 2009. годину

Поред доприноса расту и отварању нових радних мјеста, нарочито су микропредузећа она која пружају добре могућности за samozапшљавање¹⁶ како у урбаним, полуурбаним тако и у руралним подручјима. Статистички подаци указују да је отприлике 19% од приближног броја радно способног становништва регистровано као samozапслено. Евидентно је више мушкараца (31%) од жена (22,60%) међу онима који изаберу да буду samozапслени.

¹⁵ Мало предузеће је категоризовано као предузеће које запошљава до 49 радника, док је микро-предузећа оно које запошљава до 10 радника.

¹⁶ Статистике из АРС за 2006. и 2007. годину, у погледу статуса запослености запослених лица у Републици Српској, процјењују да је 29,7% лица регистровано као samozапслено.

Табела 2.7.2 Самозапосленост у Републици Српској

Самозапосленост	2006.	2007.	2008.	2009.	2010.	ЕУ27 2006.
Самозапослено укупно радно способно становништво (% од укупне запослености)	26,5%	29,7%	26,3%	23,40%	27,60%	16,6%
Самозапослени мушкарци (% од укупне запослености)	32,2%	33,1%	30,9%	26,60%	31,00%	19,7%
Самозапослене жене (% од укупне запослености)	16,9%	24,0%	18,6%	18,70%	22,60%	12,7%

Извор: АРС из 2006, 2007, 2008, 2009. и 2010. год. за РС и АРС из 2006. год. за ЕУ

У значајнија побољшања у окружењу МСП-а учињена током протеклих година спадају и побољшање правног и регулаторног окружења, као и пореског система¹⁷. Реализација "Гиљотине прописа" и пројекта СПИРА допринијели су поједностављењу и убрзању процеса регистрације предузећа и занатско-предузетничких радњи. Међутим, неопходно је и даље радити на смањењу броја процедура, смањењу броја дана и трошкова регистрације.

Законом о порезу на доходак и Законом о доприносима створене су претпоставке за прелазак на бруто модел обрачуна плата, чиме је Република Српска због релативно ниског фискалног оптерећења остала и даље простор са конкурентним пословним амбијентом.

Нагласак је између осталог стављен и на успостављању мреже услуга и информација пословне подршке од стране Републичке агенције за развој малих и средњих предузећа и локалних развојних агенција. У циљу обезбјеђења што већег броја корисних информација за МСП и инвеститоре у неколико општина успостављени су бизнис инфо-центри, а планирано је формирање истих у што већем броју општина.

Расположиве савјетодавне услуге су у правилу задовољавајуће, али су иницијативе на локалном основу и недостаје им усмјеравање у устаљене стандардне токове у смислу иницијативе и ресурса¹⁸. Други изазов је у томе да мала и средња предузећа имају потешкоће у добијању дугорочних кредита у Републици Српској и БиХ, упркос расту конкуренције међу банкама и приливу послова страних банака.

Потенцијали самозапошљавања. Из расположивих података није могуће дати било какве на статистици засноване и детаљне информације о секторима са највећим потенцијалом за самозапошљавање. Међутим, стратегије регионалног економског развоја у Републици Српској указују на одређен број сектора са потенцијалом развоја за самозапосленост и МСП-а, од којих су најчешћи:

- Дрвопрерађивачка индустрија и индустрија производње намјештаја,
- Пољопривреда и индустрија прераде хране,
- Екологија и туризам са нагласком на повећање услуга у ванпансионској понуди,
- Енергетски сектор,
- Инфраструктура, градња и грађевинарство,
- ИСТ – информатичка и комуникациона технологија,
- Међурегионална партнерства.

Потенцијали за самозапошљавање у овим секторима неразвијени су, али многи самозапослени у исто вријеме одустају од одговарајућег правног и финансијског окружења и суровог економског тржишта. Поред тога, многи самозапослени не успијевају због тога што извршавају своје планове без одговарајућих вјештина и предузетничких знања односно прописног планирања. У правилу, постоји веома мало иновација приликом покретања новог бизниса, а многи самозапослени не успијевају ни истражити нити користити нова тржишта и могућности које пружају технологија и тржишта која се мијењају. У извјештајима је закључена потреба за подршком покретању и развоју нових послова, приступању финансијским ресурсима и развоју капацитета као значајним

¹⁷ За више информација погледај извјештаје "Проведба политика из области подузетништва, Регионална процјена, 2005. и Индекс политике МСП за 2007."

¹⁸ Ibid.

елементима. Поред тога, постојеће кластер иницијативе и успостављени бизнис инкубатори могу се увећати и побољшати.

Занатска предузећа која послују у свим секторима пружају добар потенцијал за samozapoшљавање. Њихово оснивање је релативно јефтино и, упркос томе што запошљавају мало људи, она су значајни покретачки потенцијал за креирање нових радних мјеста.¹⁹

Стратегијом развоја малих и средњих предузећа и предузетништва у Републици Српској за период 2011–2013. године ће се нагласити подршка иницијативама Економске политике Републике Српске у остваривању повећања запослености и могућности за samozapoшљавање младих и одраслих.

Стратегија развоја малих и средњих предузећа и предузетништва у Републици Српској за период 2011–2013. године ће се конкретно фокусирати на:

- Активно учешће и сарадњу са осталим кључним интересним странама на свим нивоима у циљу имплементације стратегије и оперативних циљева за МСП;
- Обезбјеђивање активног повезивања иницијатива за samozapoшљавање у складу са Стратегијом запошљавања са другим предузетничким и МСП активностима;
- Израду стратегије и акционог плана да би се утврдило на који начин је најбоље пружати подршку могућностима за samozapoшљавање за незапослена и неактивна лица као и угрожене групе;
- Иницирање активних мјера подршке обуци у области предузетништва и подршке покретању бизниса за конкретне циљне групе незапослених и неактивних;
- Обезбјеђивање веза микрокредитних и других механизма подршке за незапослене и неактивне из конкретних циљних група незапослених и неактивних;
- Омогућавање активних мјера којима се циља на неопходно додатно квалификовање повезано са покретањем властитог бизниса (обуке у области стручних и основних способности);
- Обезбјеђивање пратећих и помоћних мјера за samozapoшлене који су покренули властито пословање.

Потенцијалне циљне групе су:

- млади 15–24 година са професионалним и личним потенцијалом за samozapoшљавање,
- одрасла незапослена и неактивна лица у доби 25–49 година, са професионалним и личним потенцијалом за samozapoшљавање.

2.8 Образовање и цјеложивотно учење

Формално образовање у Републици Српској

У Републици Српској модернизација и трансформација образовног система сматра се једним од основних предуслова за свеукупни друштвено-економски развој. Даљи развој образовног система ће подразумијевати побољшање свеукупних материјално-техничких капацитета и компетенција у области образовања; повећан ниво и квалитет образовања и оспособљавања. Реформа поред тога има за циљ провођење међународних стандарда, бољи приступ систему образовања и оспособљавања за све, у сврху реализације могућности лакшег запошљавања, а у складу с начелима цјеложивотног образовања. Кључна компонента подршке су побољшање образовног система, реконструкција основних и средњих школа и развој високог јавног образовања. У то се убраја и улагање у школску опрему, побољшање информатичке писмености и остали програми развоја образовања. Реформа система образовања је дугорочни приоритет Владе Републике Српске. Циљ је да се путем улагања у знање, иновацију и креативност побољша конкурентни квалитет радне снаге.

Систем средњег образовања

¹⁹ Стратегије тржишта рада на Западном Балкану, ЕТФ 2007. година

У школској 2007/2008. години основну школу у Републици Српској завршило је 12.430, а уписано је у средњу школу 12.305 ученика. Планом уписа у први разред средњих школа за школску 2008/2009. годину планиран је упис 12.588 ученика, а уписано је 11.960 ученика. Школске 2009/2010. године основну школу је завршило 14.909 ученика, што је у односу на 2007/2008. више за 2.479 ученика деветих разреда. У 2009/2010. школској години у први разред средње школе уписано је укупно 14.754 ученика.

У школској 2008/2009. години у први разред трећег степена средњих стручних школа уписана су 2.404 ученика, док је у први разред четвртог степена уписано 5.928 ученика, а у први разред гимназије уписано је 2.507 ученика.

У школској 2009/2010. години трећи степен средњих стручних школа уписан је 4.431 ученик (или 30,03%), а у први разред четвртог степена средњих техничких школа уписана су 7.373 ученика (или 49,97%) и гимназију 3.019 (или 20,00%) ученика.

У Републици Српској је мали проценат ученика који не настављају даље школовање. Процент свршених основаца који не настављају даље школовање кретао се у распону од 3% до 5%, а за школску 2008/2009. и 2009/2010. године смањен је на 0,37%. Неки од разлога због којих ученици не настављају даље школовање су социоекономске, егзистенцијалне, здравствене и културолошке природе, породични и материјални разлози, промјене мјеста боравка, а поједини ученици настављају школовање у иностранству. Сматрамо да свршени основци у Републици Српској у великом проценту настављају даље школовање и да је потребно предузети мјере како би средњошколским образовањем био обухваћен и онај преостали дио свршених основаца који то школовање не настављају.

Од укупног броја ученика у средњим школама у Републици Српској 62 ученика или 0,14% су ученици са сметњама у развоју, који су укључени у редовно школовање, и то углавном у средњим стручним школама за трогодишња занимања.

У претходном периоду број ученика са сметњама у развоју укључених у редовно средњошколско образовање био је око 1.700 ученика, од којих је највећи број са оштећењем вида.

У Републици Српској у школској 2009/2010. години постоји 88 средњих школа чији је оснивач Република Српска и три приватне средње школе. Број ученика који се школују у средњим школама чији оснивач је Влада Републике Српске износи 46.673, а у приватним средњим школама од оснивања се образовало и васпитавало око 500 ученика.

Укупан број запослених радника у школској 2009/2010. години у средњошколском образовању је 4.230 радника, од којих је 3.050 наставно, а 1.180 ваннаставно особље.

С циљем усаглашавања уписне политике са потребама тржишта рада, у децембру 2007. године, формирана је Комисије за упис са континуираним радом сваке године. Ова комисија има задатак да обезбиједи што квалитетнији план уписа у средње школе. Чланови Комисије за упис су представници Министарства просвјете и културе, Министарства здравља и социјалне заштите, Министарства за просторно планирање и уређење, Завода за запошљавање, Статистичког завода, Привредне коморе, административне службе јединица локалне самоуправе (општине), Агенције за регионални развој и Савеза синдиката Републике Српске, као репрезентативног синдиката.

У сарадњи са Привредном комором направљена је анализа потреба на тржишту рада упућивањем упитника послодавцима у вези са струкама и занимањима за која исказују потребе.

И поред исказаних потреба послодаваца за одређеним занимањима (нпр. обућар, токар, керамичар) и спремности да стипендирају ученике за школовање за та занимања, ученици не исказују интерес да се школују у том занимању. Дакле, евидентан је проблем диспропорционалности између жеља ученика и потреба тржишта рада и у Министарству просвјете и културе је планирана израда Акционог плана у вези са рјешавањем овог проблема. У изради овог Акционог плана потребан је интердисциплинарни приступ, јер је у питању проблем који прожима све сегменте друштва и на чијем рјешавању је потребно радити више година, али се једино оваквим приступом може направити квалитетна уписна политика.

Развојне мјере за побољшање квалитета образовања и обуке треба да доведу до бржег економског развоја, смањења незапослености односно повећање стопе запошљавања и подизања животног стандарда у Републици Српској.

Развој стручног образовања спроводиће ће се у складу са VET стратегијом, те стратегијом GTZ-ета и стратегијом Министарства, водећи рачуна да се ефикасно одговори на потребе како економије, тако и брзог реаговања на нове потребе и захтјеве тржишта рада.

Потребно је створити прилике за професионално усавршавање средњег стручног кадра, као и за наставак њиховог школовања у струци у оквиру високог образовања, те одговарајућа савјетовања и подршке.

Опште средње образовање

Доношењем Закона о средњем образовању и васпитању створене су претпоставке да се у Републици Српској организују нови модели гимназије. Потребно је направити компаративну анализу са земљама у окружењу. На примјер, са Словенијом, Србијом, Црном Гором и Хрватском и са још неким европском земљама (Данска, Финска, Њемачка). Та анализа би укључивала трајање гимназијског образовања, проценат ученика који уписују гимназију, врсте гимназија, анализу наставних планова и програма са увидом у фонд часова обавезних предмета, изборних предмета и броја нераспоређених часова које самостално распоређује свака школа, полагања матуре итд. Повећење удјела општег образовања у укупном образовању имало би за посљедицу смањен број ученика који се уписују у средње стручне школе. Такав тренд би, наравно, довео до значајних промјена у том сегменту образовања јер већ сада имамо проблеме технолошког вишка због смањеног броја ученика и због реформе која је спроведена у стручним школама. Према томе, неопходно је анализирати посљедице повећања уписа у гимназијама у односу на стручне школе и наћи начин да се те посљедице превазиђу.

У Републици Српској има десет самосталних гимназија и 30 гимназија у саставу мјешовитих школа. У школској 2007/2008. години број ученика у гимназијама у Републици Српској износио је 10.624 ученика или 22% од укупног броја ученика, док је у школској 2008/2009. години број ученика у гимназијама 10.725 или 22,9% од укупног броја ученика, а у школској 2009/2010. години укупан број ученика који су уписани и гимназије је 11.011 или 23,87% од укупног броја ученика.

У гимназијама у Републици Српској ученици се школују на четири смјера: општем, природно-математичком, рачунарско-информатичком и друштвено-језичком смјеру и у два одјељења ИВО гимназије која је у саставу Гимназије у Бањој Луци.

Кроз планирану реформу гимназија, потребно је поред опште гимназије развијати и гимназије различитих типова које би ученицима пружиле добру основу за наставак школовања у одређеној области.

Реформским процесима средњошколског образовања обухваћене су и умјетничке школе (музичке). Као и у осталим средњим стручним и техничким школама и у музичким школама уведен је модуларни приступ у измијењеним НПП у свим занимањима.

Увођење државне матуре на крају општег образовања је предвиђено Стратешким правцима развоја образовања у БиХ са планом имплементације 2008–2015. године. Пошто је ово захтјеван и сложен пројекат, потребно је узети у обзир искуства из земаља са којима правимо поређење, уз сагледавање постојећег стања у нашем образовном систему.

Стручно и професионално образовање

У оквиру VET и GTZ програма развијена је Стратегија развоја стручног образовања и обуке у Босни и Херцеговини за период од 2007. до 2013. године, а у 2008. години започеле су активности на изради Националног квалификацијског оквира у оквиру пројекта EU VET 3.

У складу са циљевима стручног образовања који треба да осигурају стручан кадар који ће се моћи прилагођавати потребама тржишта рада, потребно је побољшати начине и услове реализације практичног рада. Такође, потребно је обезбиједити материјалне и људске ресурсе који ће омогућити реализацију овог циља.

Школске 2007/2008. године изашла је прва генерација ученика–матураната који су своје четворогодишње школовање завршили по реформисаном стручном образовању.

Програмом рада Министарства за 2009. годину планирана је евалуација НПиП за пет струка, а у наредном периоду и за преосталих осам струка.

У оквиру реформских процеса у средњем стручном образовању основане су виртуалне компаније у неким средњим школама (Бијељина, Јања, Приједор, Пале) у струкама економија, право и трговина и угоститељство и туризам. Тендеција је да број ових виртуалних компанија буде што већи како би се ученици што боље припремили за потребе тржишта рада. Како би се побољшала практична настава у оквиру које су организоване виртуалне компаније, издан је приручник за наставнике који изводе практичну наставу.

Доношењем Закона о измјенама и допунама Закона о средњем образовању и васпитању створени су сви предуслови да се постигне квалитетније стручно образовање и активније укључивање друштвених партнера у систем средњег стручног образовања, као и усаглашавање са потребама тржишта рада, односно континуирана обука с циљем активног укључивања у процес рада или настава даљег образовања.

Једна од намјера у даљим активностима Министарство просвјете и културе је да стручно образовање и обука буду усклађени са нивоима стручног образовања земаља ЕУ, као и обезбјеђивање услова за развој и промоцију традиционалних заната са ових простора.

У циљу обезбјеђења везе између средњег стручног образовања, обуке и тржишта рада, озакоњено је трипартитно Савјетодавно вијеће, на нивоу Републике Српске, које има савјетодавну улогу, а у чији састав ће бити укључени представници послодаваца, синдиката и Министарства.

Стручне школе су у обавези да формирају савјетодавно вијеће, које чине представници локалног тржишта рада, чија је дјелатност у вези са образовањем одређене струке и занимања које образује стручна школа.

Ради унапређивања квалитета средњег образовања формира се Савјет за развој средњег образовања и васпитања, као савјетодавно тијело министра просвјете и културе.

Савјет за развој средњег образовања и васпитања у оквиру својих надлежности ће обављати сљедеће послове:

- а) предлагати правце развоја и унапређења квалитета средњег образовања,
- б) пратити и анализирати стање средњег образовања са становишта потреба, могућности, квалитета и међународне упоредивости,
- в) пратити и предлагати усаглашеност система средњег образовања са европским стандардима,
- г) разматрати потребе послодаваца и тржишта рада у вези са уписном политиком,
- д) разматрати потребе послодаваца и тржишта рада у креирању наставних планова и програма,
- ђ) заједно са друштвеним партнерима предлагати модернизацију наставних планова и програма,
- е) анализирати извођење практичне наставе и давати приједлоге за побољшање практичне наставе,
- ж) заједно са тржиштем рада предлагати мјере за побољшање ученичких компетенција кроз образовање за предузетништво,
- з) давати мишљење у вези са педагошким стандардима за средње образовање,
- и) давати мишљење у вези са педагошким нормативима за средње образовање,
- ј) разматрати уџбеничку политику и предлаже мјере у вези с тим,
- к) давати мишљење Министарству просвјете и културе у поступку доношења законских прописа у области средњег образовања,
- л) разматра предложену мрежу школа и даје мишљење министру,
- љ) разматра обученост наставника и даје препоруке за подизање њихових професионалних компетенција и
- м) разматра и друга питања од значаја за област средњег образовања.

У складу са захтјевима тржишта рада, Министарство ће за обављање мање сложених и једноставних послова, утврдити образовање и обуку краћу од три године, као и врсту стечене квалификације према сродним занимањима у циљу бржег запошљавања у Републици Српској.

Високо образовање

Током школске 2009/2010. године било је 43.928 студената укључујући и апсолвенте уписаних у институције високог образовања. Од њих су приближно 12,7% студената студира или ванредно или путем образовања на даљину, у зависности од типа студија (укупно 5.601). Уписано је 56,5% женских и 43,5% мушких студената.

Укупан број уписаних студената је од 2004/2005. године порастао за отприлике 12.285, ако се из података за школску 2009/2010. годину искључе апсолвенти како би се могло извршити упоређивање.

Већина студената уписано је на факултете, а само неколицина на академије или више односно високе школе. У високом образовању има више женских (24.799) него мушких (19.129) студената.

Већина студената (66,9%) одабере друштвене науке, док веома мали број одабере природне (3,2%) и биотехничке (4,1%) науке, или хуманистичке науке (2,9%). Може се очекивати да овај образац уписа може изазвати "хиперпродукцију" студената са социјалних наука за тржиште рада на којем јавни сектор и образовање имају ниске стопе запослености, у поређењу са неким комерцијалним секторима. Овим се ствара неусклађеност између понуде дипломираних образовних профила и потребе за радном снагом на тржишту рада.

Одабир образовања слиједи традиционални образац усклађености са становишта полова, у којем женски студенти чине већину студената у друштвеним наукама, али су мање заступљени у наукама попут биотехнологије и техничко-технолошких наука. Због традиционалног обрасца многе студентике су у опасности од незапослености због ограничених могућности у секторима за које их њихове студије припремају.

Студије случаја са два државна универзитета показују да је просјечно трајање студија у просјеку годину до годину и по дуже од формално регистрованог временског оквира за студије високог образовања²⁰, те да многи студенти понављају испите неколико пута прије него што дипломирају.

1. Уписани студенти према полу, начину студирања и врсти високошколске установе, школска 2009/2010. године

		Уписани студенти		
		свега	мушки	женски
УКУПНО	свега	43.928	19.129	24.799
стари програм	редовни	9.091	3.438	5.653
	ванредни	2.720	1.016	1.704
болоњски програм	редовни	29.236	13.201	16.035
	образовање на даљину	2.881	1.474	1.407
Високе школе	свега	5.520	2.581	2.939
стари програм	редовни	414	182	232
	ванредни	380	130	250
болоњски програм	редовни	4.175	2.017	2.158
	образовање на даљину	551	252	299
Универзитет	свега	37.911	16.076	21.835
стари програм	редовни	8.662	3.241	5.421
	ванредни	2.265	818	1.447
болоњски програм	редовни	24.842	10.973	13.869
	образовање на даљину	2.142	1.044	1.098
Универзитет Бања Лука	свега	17.035	6.618	10.417

²⁰ У хуманистичким наукама, на примјер, трајање студија је 5–6 година на Универзитету у Бањој Луци, а 5,18 година на Универзитету у Источном Сарајеву. У природним наукама трајање студија је чак и дуже (6,2–7,8 година)

стари програм	редовни	5.595	1.990	3.605
	ванредни	567	167	400
болоњски програм	редовни	10.873	4.461	6.412
	образовање на даљину	-	-	-
Факултети	свега	16.636	6.409	10.227
стари програм	редовни	5.472	1.929	3.543
	ванредни	567	167	400
болоњски програм	редовни	10.597	4.313	6.284
	образовање на даљину	-	-	-
Академије	свега	399	209	190
стари програм	редовни	123	61	62
	ванредни	-	-	-
болоњски програм	редовни	276	148	128
	образовање на даљину	-	-	-
Универзитет Источно Сарајево	свега	11.269	4.607	6.662
стари програм	редовни	2.503	1.031	1.472
	ванредни	1.674	641	1.033
болоњски програм	редовни	7.092	2.935	4.157
	образовање на даљину	-	-	-
Факултети	свега	10.966	4.453	6.513
стари програм	редовни	2.391	969	1.422
	ванредни	1.674	641	1.033
болоњски програм	редовни	6.901	2.843	4.058
	образовање на даљину	-	-	-
Академије	свега	303	154	149
стари програм	редовни	112	62	50
	ванредни	-	-	-
болоњски програм	редовни	191	92	99
	образовање на даљину	-	-	-
Слобомир П Универзитет	свега	1.106	566	540
стари програм	редовни	358	158	200
	ванредни	10	4	6
болоњски програм	редовни	738	404	334
	образовање на даљину	-	-	-
Факултети	свега	918	454	464
стари програм	редовни	303	128	175
	ванредни	10	4	6
болоњски програм	редовни	605	322	283
	образовање на даљину	-	-	-
Академије	свега	188	112	76
стари програм	редовни	55	30	25
	ванредни	-	-	-
болоњски програм	редовни	133	82	51
	образовање на даљину	-	-	-

Универзитет Синергија	свега	2.243	1.243	1.000
стари програм	редовни	190	55	135
	ванредни	14	6	8
болоњски програм	редовни	2.039	1.182	857
	образовање на даљину	-	-	-
Факултети	свега	2.243	1.243	1.000
стари програм	редовни	190	55	135
	ванредни	14	6	8
болоњски програм	редовни	2.039	1.182	857
	образовање на даљину	-	-	-
Академије	свега	-	-	-
стари програм	редовни	-	-	-
	ванредни	-	-	-
болоњски програм	редовни	-	-	-
	образовање на даљину	-	-	-
Паневропски универзитет Апеирон	свега	3.004	1.524	1.480
стари програм	редовни	11	4	7
	ванредни	-	-	-
болоњски програм	редовни	851	476	375
	образовање на даљину	2.142	1.044	1.098
Факултети	свега	3.004	1.524	1.480
стари програм	редовни	11	4	7
	ванредни	-	-	-
болоњски програм	редовни	851	476	375
	образовање на даљину	2.142	1.044	1.098
Академије	свега	-	-	-
стари програм	редовни	-	-	-
	ванредни	-	-	-
болоњски програм	редовни	-	-	-
	образовање на даљину	-	-	-
Независни универзитет Бања Лука	свега	624	132	492
стари програм	редовни	-	-	-
	ванредни	-	-	-
болоњски програм	редовни	624	132	492
	образовање на даљину	-	-	-
Факултети	свега	624	132	492
стари програм	редовни	-	-	-
	ванредни	-	-	-
болоњски програм	редовни	624	132	492
	образовање на даљину	-	-	-
Академије	свега	-	-	-
стари програм	редовни	-	-	-
	ванредни	-	-	-
болоњски програм	редовни	-	-	-

	образовање на даљину	-	-	-
Универзитет за пословни инжењеринг и менаџмент	свега	490	230	260
стари програм	редовни	5	3	2
	ванредни	-	-	-
болоњски програм	редовни	485	227	258
	образовање на даљину	-	-	-
Факултети	свега	490	230	260
стари програм	редовни	5	3	2
	ванредни	-	-	-
болоњски програм	редовни	485	227	258
	образовање на даљину	-	-	-
Академије	свега	-	-	-
стари програм	редовни	-	-	-
	ванредни	-	-	-
болоњски програм	редовни	-	-	-
	образовање на даљину	-	-	-
Универзитете за пословне студије	свега	2.140	1.156	984
стари програм	редовни	-	-	-
	ванредни	-	-	-
болоњски програм	редовни	2.140	1.156	984
	образовање на даљину	-	-	-
Факултети	свега	2.140	1.156	984
стари програм	редовни	-	-	-
	ванредни	-	-	-
болоњски програм	редовни	2.140	1.156	984
	образовање на даљину	-	-	-
Академије	свега	-	-	-
стари програм	редовни	-	-	-
	ванредни	-	-	-
болоњски програм	редовни	-	-	-
	образовање на даљину	-	-	-
Вјерски факултети	свега	497	472	25
стари програм	редовни	15	15	0
	ванредни	75	68	7
болоњски програм	редовни	219	211	8
	образовање на даљину	188	178	10
Православни богословски факултет	свега	497	472	25
стари програм	редовни	15	15	0
	ванредни	75	68	7
болоњски програм	редовни	219	211	8
	образовање на даљину	188	178	10

2. Уписани студенти према полу и научној области, школска 2009/2010. године

		Уписани студенти	%
УКУПНО	свега	43.928	100,00
	мушки	19.129	
	женски	24.799	
Природне науке	свега	1.407	3,20
	мушки	526	
	женски	881	
Техничко-технолошке науке	свега	5.201	11,84
	мушки	3.355	
	женски	1.846	
Медицинске науке	свега	4.809	10,95
	мушки	1.279	
	женски	3.530	
Биотехничке науке	свега	1.812	4,12
	мушки	1.193	
	женски	619	
Друштвене науке	свега	29.400	66,93
	мушки	11.878	
	женски	17.522	
Хуманистичке науке	свега	1.299	2,96
	мушки	898	
	женски	401	

Оспособљавање одраслих и цјеложивотно учење

У Републици Српској на незапосленост се гледа као на велики економски и друштвени проблем, па су израђени Стратегија и Акциони план за развој људских потенцијала. Овим се наглашава потреба за реализацијом информативног система тржишта рада, учешћем кључних интересних страна, изградњом институционалних капацитета за провођење стратегија, анализом и прилагођавањем регулаторног оквира и блиском сарадњом између државе и предузећа у сузбијању незапослености.

У погледу улагања у људске потенцијале, планом се предлаже реформа образовног система, примјена концепта цјеложивотног учења и унапређење здравствене заштите и сигурности на раду као кључних механизма. Планом се промовише друштвена укљученост путем адекватних радних активности и активног и селективног приступа незапосленим и лицима која ће вјероватно изгубити посао.

У Републици Српској су створени основни предуслови за системски развој образовања одраслих оснивањем Завода за образовање одраслих. Завод за образовање одраслих основан је како би пружио подршку развоју модерног и флексибилног система образовања одраслих у Републици Српској и пратио захтјеве тржишта рада, начела цјеложивотног учења и примјере најбоље праксе из земаља чланица ЕУ. С обзиром на то

да систем образовања тренутно не може одговорити потребама привреде структуром кадра и квалитетом образовања, на републичком и локалном нивоу потребно је трајно усклађивати образовање с потребама тржишта рада усаглашавањем свих заинтересованих.

3. Понуда радне снаге – становништво и радна снага нови подаци

Становништво Републике Српске чини 35% укупног становништва у БиХ, што је еквивалентно броју од отприлике 1.155.000 (мушкарци 49,2% / жене 50,8%), од чега је 969.000 становника преко 14 година старости, а 186.000 испод 15 година старости. Радно способно становништво (15–64 година старости) чини 66% од укупног становништва. Показује се да број укупног становништва процентуално опада по стопи од -1,2% годишње.

Старосни обрасци не откривају ништа ванредно у односу на упоредиве државе и спољне регионе.

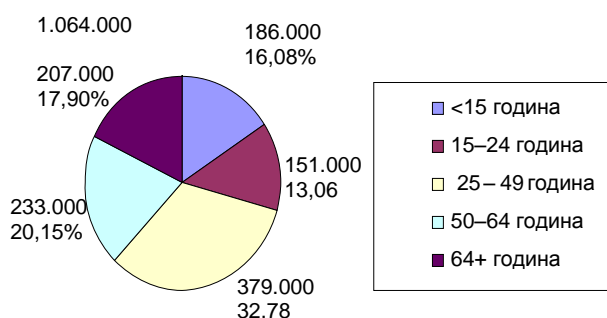
Два главна обиљежја карактерише демографски развој: појавио се нагли пад у броју становништва испод 15 година старости од 9,2% (мушкарци – 9,3% и жене – 9,1%) из 2006–2007. године и раст од 6,9% становништва у животној доби између 50 и 64 године (мушкарци 9,7% и жене 4,4%).

Стање опадајућег броја младих у старосној доби до 15 година карактеристично је и за већину европских земаља, које из тог разлога у привреди наглашавају потребу за мјерама дужег задржавања старије радне снаге на тржишту рада.

Као посљедица тога, може се очекивати да ће радна снага убудуће у својим редовима имати све мањи број млађих људи, а све већи број лица изнад 50 година старости. Кад је ријеч о радној снази на евиденцији Завода за запошљавање, треба да се има у виду да је тек 12,75% (АРС 2010. година) тих лица у старосној групи од 15 до 24 година, као и то да је највећи број лица на евиденцији своје образовање стекло прије 1992. године, односно да су се образовали и оспособљавали за послове којих више нема. Даље, према стандардима МОП-а сва лица на евиденцији незапослених са чекањем дужим од једне године спадају у групу тешко запошљивих лица. Према подацима на евиденцији Завода за запошљавање преко 2/3 лица је у тој групи.

Стога се Стратегија запошљавања мора у средњерочном периоду фокусирати на старију радну снагу и стопу њихове запослености, као и на флексибилност посла.

Графикон 3.1 Становништво по старосним групама



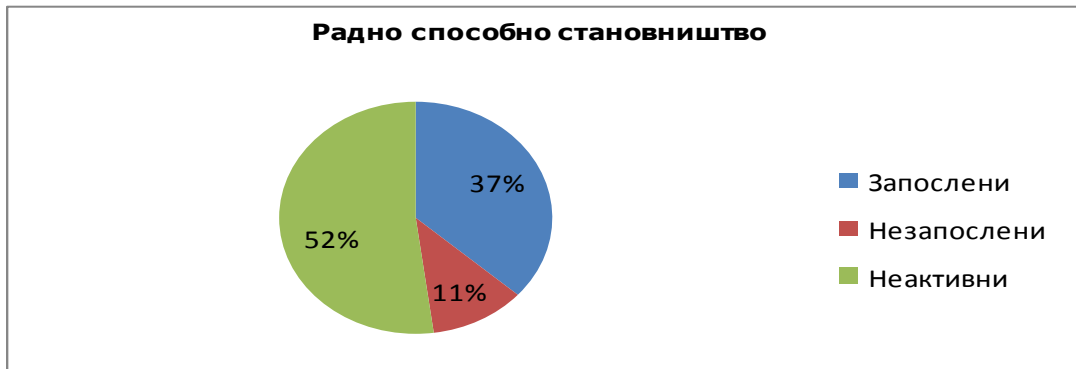
Стање на евиденцији незапослених XI/2010.
АРС, број 3, Бања Лука, 2010. година

Понуду радне снаге у Републици Српској карактерише велика већина радно способног становништва које има лабаву или никакву везу са тржиштем рада. Само 45% радно способног становништва је запослено²¹, 14,6% су незапослени, а 40,4% су неактивни.

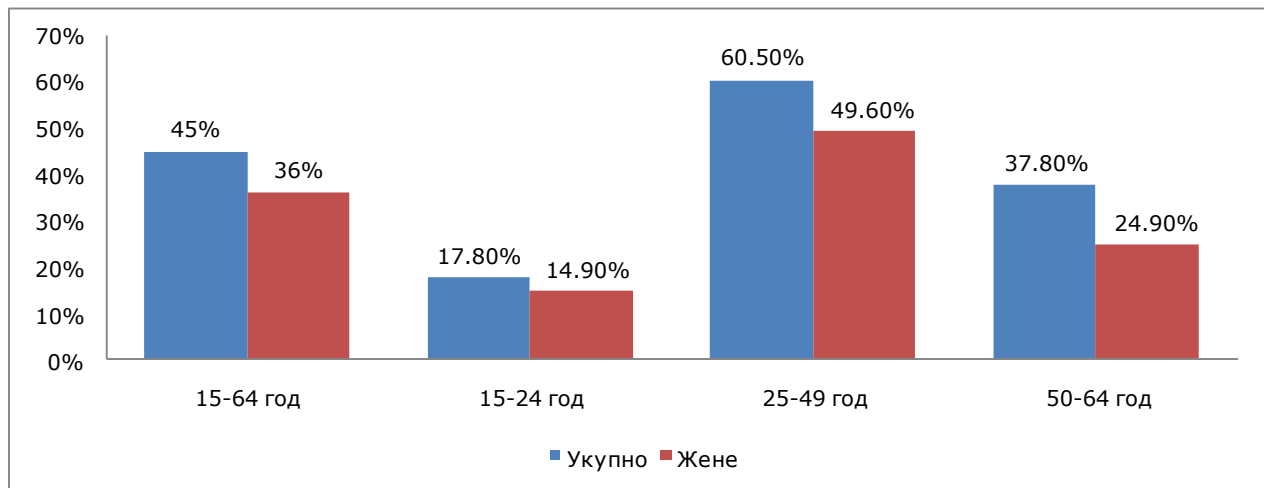
Висока стопа лица која имају низак степен повезаности са тржиштем рада, представља опасност за будући привредни раст и понуду радне снаге са адекватним и висококвалитетним квалификацијама.

²¹ Према подацима из АРС 2010. година

Графикон 3.2 Радно способно становништво (15–64) према стању из 2010. година
АРС, број 3, Бања Лука, 2010. година



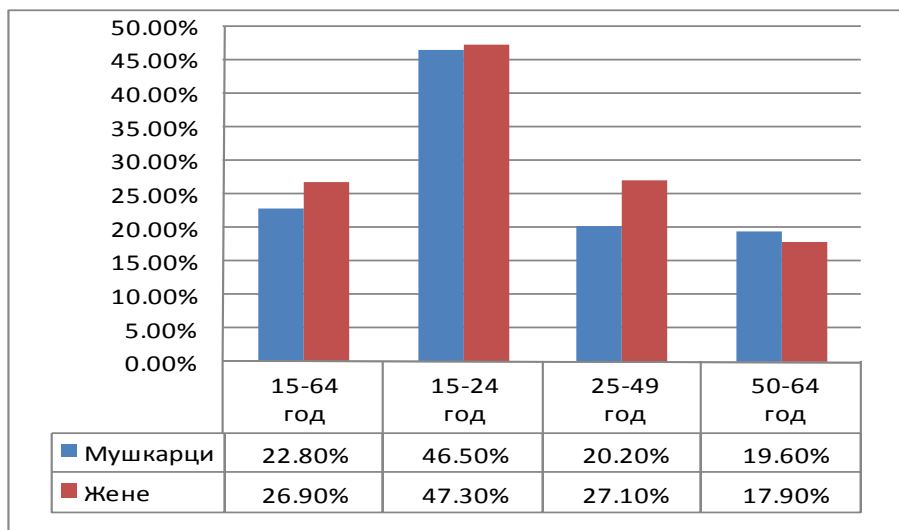
Графикон 3.3 Стопе запослености по полу и старосним групама у 2010. години



Извор: АРС 2010. година

Стопа запослености у РС значајно је нижа (45%) у поређењу са ЕУ (64,3%). Нарочито ниска стопа запослености присутна је међу младима 15–24 године старости (17,8%) у поређењу са осталим старосним групама (25–49 године старости 60,5%, 50–64 године старости 37,8%) и према просјеку ЕУ 15–24 године старости (36,3%). Стопа запослености за младе порасла је за 3,1% од 2006. до 2007. године²².

Графикон 3.4 Стопе незапослености у 2010. години по полу и старосним групама



У правилу, присутна је велика несразмјерност у смислу запослености са становишта полова (21,2%²³), (ЕУ27 14,5%) и појединачних старосних група. (15–24 година старости: 13,2%, 25–49 година старости: 21,8%, 50–64 година старости: 24,9%). Стопа запослености за жене (31,3%) је исто тако много нижа у поређењу са просјеком ЕУ27 (57,1%).

²² Према подацима из 2010. године

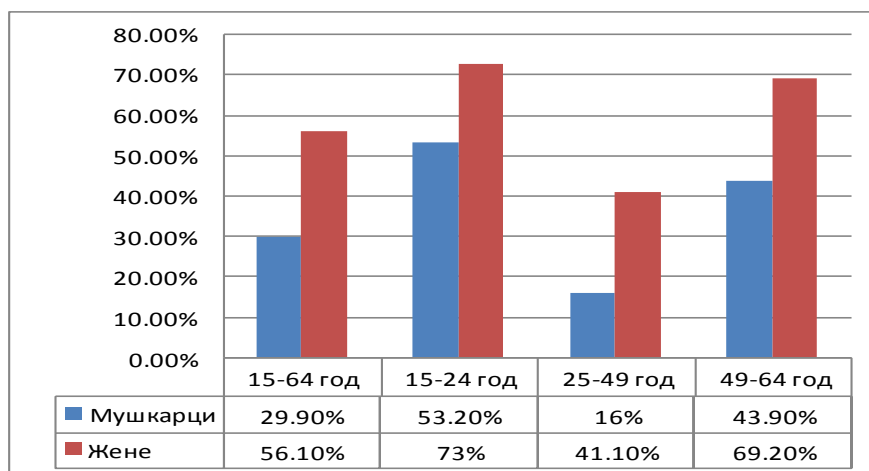
²² Полна несразмјерност се дефинише као разлика између стопе запослености мушкараца и жена.

Стога је од кључног значаја да ова Стратегија буде усмјерена и на повећање стопе запослености међу женама и омладином.

Општа стопа незапослености (15–64) у РС је висока (24,5%) у поређењу са просјеком ЕУ (7,9%). Жене имају вишу стопу незапослености од мушкараца (жене 26,9 мушкарци 22,8%). Међу младим људима незапосленост је већа (46,8%) него код других старосних група 25–49 година жене 27,10%, мушкарци 20,2% (50–64 године 18,9%).

Дуготрајно незапослени представљају 21,3% становништва, што је еквивалентно броју од 101.700 лица²⁴, док је од овог броја већина незапослена више од 12 мјесеци.

Графикон 3.5 Неактивни (15–64) по полу и старосним групама



Један од главних изазова у погледу понуде радне снаге у Републици Српској је да је скоро половина (43% / 327.000) радно способног становништва неактивна, и то да нису никако или су веома ограничено повезани са тржиштем рада. Жене су чешће неактивне од мушкараца (жене 212.000 / мушкарци 115.000).

Међу младима најчешће објашњење за стање неактивни јесте чињеница да су уписани у школске установе. За младе жене су додатно брак или рођење дјетета и брига о дјечи основни разлози за то што су с намјером неактивне. За жене у другим старосним групама два главна разлога за то што су неактивне су породичне обавезе и одговорност за домаћинство и бригу о дјечи. Према субјективној статусној статистици из АРС-а 13,9% (45,000) неактивних су студенти, а 44,6% (118.000) су домаћице. Припадници старије радне снаге могу бити неактивни због пензионисања или радне неспособности (29,8%/96.000). Остали из групе неактивних себе сматрају незапосленим и тражиоцима посла (13,2%/43.000) који имају потенцијал на тржишту рада.

Велика група неактивних може краткорочно и средњорочно умањити могућност за привредни раст, будући да они нису непосредно на располагању за запослење због тога што немају никакву или имају лабаву повезаност са тржиштем рада и што су сходно томе њихове вјештине и способности застарјеле. Постоји исто тако и опасност да многи неактивни западну у замку друштвеног искључења или искључења са тржишта рада.

Ниво стеченог општег образовања, односно стручне спреме за радно способно становништво у Републици Српској низак је како у поређењу са просјеком ЕУ тако и у поређењу са одабраним новим државама чланицама²⁵. Ниво стеченог образовања,

²⁴ Подаци Завода за запошљавање Републике Српске.

²⁵ У ЕУ15 стопа радно способног становништва са ниским степеном стеченог образовања износи 35%, а ЕУ10 стопа је 19%; у ЕУ10 просјечна стопа за радно способно становништво са средњим степеном стеченог образовања износи 43%, а ЕУ10 просјек за високо образовање износи 22%. Ови показатељи нису директно компатибилни будући да је дефиниција радно способног становништва у ЕУ становништво 25–64 година, а у Републици Српској становништво 15–64 година старости. Упркос томе, ови показатељи могу бити донекле индикативни.

нарочито међу незапосленим и неактивним, низак је како у поређењу са просјеком Републике Српске тако и са стандардима ЕУ²⁶.

Табела 3.1 Ниво стеченог општег образовања међу радно способним становништвом у старосној доби 15–64 година

Радно способно становништво	Укупно		Мушкарци		Жене	
	2009.	2010.	2009.	2010.	2009.	2010.
Основна школа и мање (низак)	47,6%	43,9%	39,0%	35,2%	55,8%	52,1%
Средња школа (средњи)	45,4%	48,1%	52,6%	55,9%	38,5%	40,7%
Виша, висока школа, магистериј, докторат (високи)	7,0%	8,0%	8,4%	8,9%	5,7%	7,2%
Запослени						
Основна школа и мање (низак)	28,3%	26,2%	25,0%	23,6%	33,2%	29,9%
Средња школа (средњи)	59,7%	61,1%	64,0%	65,7%	53,3%	54,1%
Виша, висока школа, магистериј, докторат (високи)	12,0%	12,8%	11,0%	10,7%	13,5%	15,9%
Неактивни						
Основна школа и мање (низак)	65,4%	61,5%	57,0%	51,7%	70,9%	67,8%
Средња школа (средњи)	31,0%	34,2%	36,7%	41,3%	27,2%	29,6%
Виша, висока школа, магистериј, докторат (високи)	3,6%	4,3%	6,3%	7,0%	1,8%	2,6%
Незапослени						
Основна школа и мање (низак)	26,3%	20,6%	28,4%	21,6%	23,5%	19,4%
Средња школа (средњи)	67,7%	69,9%	66,0%	69,6%	69,9%	70,3%
Виша, висока школа, магистериј, докторат (високи)	6,1%	9,5%	5,6%	8,8%	6,7%	10,3%

Извор: АРС 2010. година

Низак степен стеченог образовања у Републици Српској даје слабу основу за понуду високостручних радника са високом стопом мобилности и способностима које одговарају потребама тржишта рада.

Поред тога, велика група неактивних и незапослених са ниским степеном образовања ће се у транзиционом тржишту рада суочити са већим потешкоћама при поновном уласку на формално тржиште рада, због повишених захтјева у погледу квалификација и образовања²⁷. Овакво стање изазива диспарат између потреба тржишта рада и понуде радне снаге и доводи у озбиљну опасност привредни раст.

Подаци из Анкете у домаћинствима 2001–2004. године указују на веома висок степен динамике тржишта рада у Републици Српској. Појединци се често крећу између различитих статуса повезаности са тржиштем рада. На примјер, људи би се кретали између незапослености или неактивности ка запослености у неформалном сектору, или од запослености у неформалном сектору ка пословима у формалном сектору, односно обратно. Статистички показатељи СБ о тржишту рада у Републици Српској показују да постоји и мобилност од незапослености ка запослености. Индекс је опао са 100 у 2005. години на 87,1 у 2007. години. Сви показатељи указују на то да је у Републици Српској веома ниска географска мобилност.

Кључни проблеми у погледу становништва и радне снаге у Републици Српској:

Веома ниска стопа запослености, нарочито међу младим и женама;

Висока незапосленост и стопа неактивности међу младим људима;

Већина незапослених је без посла дуже од 12 мјесеца;

Веома висока стопа неактивног радно способног становништва, нарочито жене;

²⁶ Према ЕУРОСТАТ-у, у 2006. години просјечана стопа незапослених са ниским степеном стеченог образовања био је 11%.

²⁷ Анкета у домаћинствима обављена током трогодишњег периода 2001–2003. године показује да су два основна фактора због којих људи из ове групе нису поново запослени били – низак степен образовања и старија животна доб.

Висока стопа неактивности старије радне снаге;

Степен стеченог образовања радне снаге је низак и постоји значајна полна несразмјерност у погледу степена образовања у свим старосним групама.

3.1 Усмјереност на младо становништво од 15 до 24 године старости

Економска политика за 2011. годину даје приоритет омладини у погледу формирања центра за обуку, програма запошљавања омладине и ревитализације омладинских организација у руралним подручјима и програма запошљавања младих. Програми и активности који су реализовани у 2010. години, а у оквиру Економске политике Републике Српске су континуирани и реализација истих ће се наставити и у 2011. години.

Према подацима Завода за запошљавање Републике Српске групацију лица на евиденцији незапослених млађих од 30 година карактерише неколико чињеница:

- континуиран пад броја младих на евиденцији: са 47.248 лица 2004. године на 37.928 лица у 2008. години, те 42.890 (29,5%) у децембру 2009. године,
- високо учешће лица трећег (КВ) и четвртог степена (ССС) образовања – заједно око 74%,
- на евиденцији лица ове старосне групе (до 24 године) се налази и 16,8% лица НК-ПК-НСС,
- у посматраном периоду расте учешће младих високе стручне спреме: са 1,8 у 2004. на 6,6% у 2009. години,
- учешће лица са ВШС се значајно не мијења у посљедње четири године.

Од 143.305 лица на евиденцији у новембру 2009. године младих од 30 година је 28,3%, а у новембру 2010. године њихова заступљеност износи 29,1%.

Међутим, ако је ријеч о запошљавању ове групације незапослених лица, онда се уочава да је у претходне двије године удио младих у укупном броју запослених са евиденције износио око 44%.

Иначе, групација младих лица на евиденцији је најдинамичнија: иако опада укупан број младих на евиденцији, и релативно и апсолутно, расте број младих међу запосленима са евиденције. Томе је свакако допринијела и оријентација Владе Републике Српске, ресорног министарства и Завода за запошљавање Републике Српске на оне активности и програме којима се подстиче и стимулише запошљавање младих. Ова оријентација на запошљавање младих има своју потврду и одређење у економском, стручном, социјалном аспекту, задржавању младих у Републици Српској и њиховој социјалној укључености и интеграцији.

У главне препреке карактеристичне за тржиште рада за старосну групу до 30 година старости спадају:

- високо учешће младих са нижим степенима образовања,
- велика група младих није у процесу образовања, односно запослењу,
- велика група младих који су неактивни.

Све ово показује да је мали обухват приспјелих генерација са средњим и високим образовањем, што такође потврђује да је Република Српска значајно успорена у развоју. Иначе, степен развијености земље потврђује се и високим степеном обухвата приспјелих генерација са средњим и високим образовањем.

То, такође, значи да низак степен стеченог образовања међу омладином подразумева одређен број потенцијалних изазова како на индивидуалном тако и општем плану. Као прво, омладина са ниским степеном образовања излаже се повећаној опасности од тога да проведу доживотну "каријеру" као незапослени или уз лабаву повезаност са тржиштем рада, због ниског степена образовања и застарјелих квалификација.

Као друго, омладина са ниским нивоом образовања суочава се са потешкоћама при стицању или унапређењу својих квалификација, што утиче на могућности њиховог запослења. Тиме је, незапослена омладина са ниским степеном образовања изложена је повећаној опасности од маргинализације на тржишту рада, које се налази у транзицији.

Велика група омладине са ниским степеном стручне спреме додатно ће у будућности онемогућити понуду висококвалификоване и солидно образоване радне снаге, што може угрозити будући привредни раст. Поред тога, велика група маргинализоване омладине представља будући дугоротрајни економски и социјални терет за Републику Српску.

Главни разлог за високу стопу незапослености и велики број неактивне омладине јесте озбиљан несклад између способности које омладина стекне кроз образовање и потреба за квалификацијама на тржишту рада.

Разлог за тај несклад се налази у чињеници да, упркос реформама, постојећи образовни систем не пружа омладини одговарајући основ за развој тржишта рада и општих способности учења основних вјештина или поспјешује њихову способност континуираног учења. Квалитет (резултата учења остварених кроз) образовање је поред тога лош. Основни разлози за то су на теорији засноване методологије учења, непостојање нагласка на основним вјештинама и цјеложивотном учењу, као и ограничени ресурси и капацитети људских потенцијала. Поред тога, недостају темељни квалитет и систем праћења, а нису успостављени ни механизми за прилагођавање образовања потребама тржишта рада. У СОУ образовању које би требало да припреми омладину за свијет практичног рада, могућности практичног искуства стеченог на радном мјесту су поред тога ограничене.

Други значајан разлог за овај несклад јесте у томе да се многи млади људи оспособљавају за занимања које имају веома ограничене гаранције за запослење и умањене стопе запослености. То се догађа као посљедица непостојања одговарајућег усмјеравања каријере и информације са тржишта рада, као и избора каријере који су увелико под утицајем традиције и родитељских амбиција. Поред тога, нема успостављених механизма за осигуравање прилагођавања уписа у средње или високо образовање према потребама тржишта рада.

Трећи разлог за несклад лежи у ниској географској/територијалној мобилности међу младима, која их спречава да траже послове у другим подручјима. Поред тога, географска распрострањеност могућности образовања у средњем СОУ и неким дијеловима високог образовања не одговара потребама локалног тржишта рада, гдје ће већина младих људи бити потенцијални тражиоци посла. Омладина, поред тога, пати и од ограничених вјештина за тражење посла и недостатка информација са тржишта рада, а ниједан формални систем не омогућава пратеће активности и подршку код прелаза омладине са образовања на тржиште рада.

Сужен основ вјештина већине младих људи озбиљно ограничава професионалну мобилност омладине и као резултат спречава их да траже послове дуж различитих сектора или унутар ширег дијапазона врста послова.

На тржишту рада у којем је проналажење кадра најчешће засновано на формалним квалификацијама и нивоу образовања, нарочито омладина са ниским степеном стеченог образовања, изложена је опасности од губитка могућности запослења у корист омладине са вишим степеном стеченог образовања или искусних одраслих. Непостојање образовања одраслих и усавршавања њихових вјештина (доквалификовања) додатно их спречава да стекну способности које би побољшале њихову запошљивост. Овим се додатно умањују могућности запошљавања за ову групу.

Генерално је прихваћено да дјеца и омладина који не наставе своје образовање по завршетку основне школе, имају умањене могућности запошљавања, и изложени су опасности од друштвене маргинализације и сиромаштва (њихов удио међу групом сиромашних износи и до 57%); ако су незапослени (17% од укупног броја сиромашних); ако су повратници (10% сиромашних); ако спадају у категорију дјеце са потешкоћама у развоју односно здравственим потешкоћама, или са тјелесним односно душевним поремећајима због тога што минимална стопа (0,7%) похађа редовно школовање; и ако спадају у друге мањинске групе попут Рома.

Стратегија се треба посебно фокусирати на:

- Сарадњу са образовним системом ради промовисања Стратегије и формализованог система којима се обезбјеђује најефикаснији прелазак са образовања на запошљавање;
- Успостављање система за праћење оних који напуштају школовање и обезбјеђење систематског наставка активности праћења и подршке омладини која завршава школу у систему образовања;
- Успостављање система за пружање омладини потребних информација са тржишта рада, професионалне оријентације и вјештина потребних за тражење посла;
- Подршку успостављању увећаних могућности за обуку којом се могу ојачати индивидуални потенцијали омладине у Републици Српској, а путем обуке може побољшати запошљивост омладине која је напустила школовање;
- Успостављање могућности увећаног запошљавања и ревитализације за омладину која је у опасности од дуготрајне незапослености и омладине у руралним подручјима;
- Давање додатних понуда обуке омладини која је неактивна и није више у процесу образовања или незапосленим лицима, како би побољшали своје основне и стручне вјештине, као и способности цјеложивотног учења;
- Развој свеобухватних програма за омладину која се не налази у процесу образовања или није запослена. Посебна пажња треба да се обрати на омладину која се налази у опасности од дуготрајне незапослености/неактивности и омладину у руралним подручјима;
- Обезбјеђење програма волонтерског рада и активних мјера за младе неактивне људе који нису у процесу образовања, као и незапосленим људима који могу повећати могућности запошљавања и повисити ниво вјештина;
- Подршку развоју предузетништва и могућности самозапошљавања за омладину.

Најрелевантније циљне групе у акционим плановима и пројектима запошљавања ће бити:

- Незапослени млади људи који нису у процесу образовања са ниским степеном стручне спреме, оба пола.
- Приоритет треба да се да омладини са 6–23 мјесеца незапослености, те омладини у руралним подручјима.
- Незапослени млади људи који нису у процесу образовања са средњим степеном стручне спреме, оба пола.

Основни разлози за усмјеравање на младе незапослене и неактивне људе (који себе сматрају незапосленим) са ниским степеном стручне спреме су сљедећи:

- Они су посебно изложени опасности од дуготрајне незапослености, будући да губе у конкуренцији око запослења са образованијим младима и искуснијим одраслима, због свог ниског степена стручне спреме;
- Незапослена и неактивна омладина је подложна рапидном смањењу запошљивости и губитку вјештина и знања које су стекли у образовању, због непостојања могућности запошљавања и даљег образовања, а на транзиционом тржишту рада срећу се са умањеним могућностима поновног уласка на тржиште рада због увећаних и промијењених захтјева у погледу стручне спреме;
- У опасности су од развоја доживотног обрасца запослености као незапослени са веома лабавом повезаношћу са тржиштем рада, или падања у замку запослености на слабо плаћеним пословима у неформалном сектору;
- Неуспјели прелаз са образовања на тржиште рада утиче негативно и на друге облике личне и друштвене транзиције, те постоји увећана опасност од друштвене маргинализације за ову групу;
- Ако не успијевају изаћи на крај с приступањем у запосленост, нарочито млади људи са ниским степеном стечене стручне спреме ће завршити као дуготрајно незапослени и тиме ће представљати дугорочно економско оптерећење за друштво;

- Лицима ових циљних група ће бити неопходно обезбиједити додатне садржаје образовања или стицања знања и вјештина ради успјешнијег запошљавања.

3.2 Усмјеравање на незапосленост и неактивност жена

У главне изазове у погледу укључивања жена на тржиште рада у Републици Српској спада:

- знатно нижа стопа активности, односно висока стопа неактивности,
- несразмјер између полова у смислу незапослености,
- диспаритет у степену стеченог образовања међу женама у поређењу с мушкарцима,
- младе жене запостављене како у погледу запошљавања тако и стицања стручне спреме.

Напомена: показатељи запослености и незапослености за групу у доби 15–24 година и показатељи незапослености за групу у доби 50–64 година могли би бити непоуздани.

Табела 3.2.1 Жене 15–64 према статусу

Стопа активности	Стопа запослености	Стопа незапослености	Неактивно
49,7	36,3	26,9	61,4

Подаци из АРС за 2010. године

Велики предмет забринутости у Републици Српској је ниска стопа учешћа на тржишту рада међу женама. Стопа запослености код жена је веома ниска (36,3%) и стопа неактивних је веома висок (61,4%) како у поређењу с мушком популацијом (стопа запослености 52,5% / неактивно 30,1%) тако и с просјеком ЕУ (стопа запослености 57,1% / неактивно 29,9%). Међу запосленим женама са евиденција Завода за запошљавање Републике Српске жена је око 43% (2009. година).

Главни разлог због којег су младе жене неактивне јесте учешће у образовању. Процијењени број у образовању је 45.000. У правилу, у остале разлоге због којих жене одаберу статус неактивних спадају брига о дјечи и породици, брак, као и обавезе везане за породицу и домаћинство.

Други разлог за забринутост је низак општи степен образовања међу женама, нарочито оним незапосленим и неактивним. Број незапослених жена са ниским степеном стручне спреме износи око 27.000 или 56% од овог сегмента. Међу неактивним велика већина (152.000) има низак степен стручне спреме. Поред тога, постоје значајне несразмјерности по питању заступљености полова у одређеним степеним стеченог образовања и код запослених, али и код незапослених и неактивних.

Табела 3.2.2 Незапослене жене по старосним групама и степену образовања

Старосне групе	Укупно	Степен стеченог образовања		
		Низак	Средњи	Висок
15–24	11.000	2.000	6.000	3.000
25–49	30.000	6000	17.000	7.000
50–64	7.000	1.000	4.000	2.000
Укупно	48.000	9.500	27.000	11.500

Извор: АРС 2007. године и властити прорачуни.

Табела 3.2.3 Неактивне жене по старосним групама и степену образовања

Старосне групе	Укупно	Степен стеченог образовања		
		Низак	Средњи	Висок
15–24	53.000	38.000	14.000	1.000
25–49	76.000	55.000	21.000	-
50–64	82.000	59.000	22.000	1.000
Укупно	211.00	152.000	57.000	2.000

Извор: АРС 2007. године и властити прорачуни.

Напомене: Показатељи степена стручне спреме генерисани су на бази стопе показатеља у погледу степена стручне спреме за опште радно способно становништво.

Могуће је да показатељи можда нису увијек у цијелости поуздани, али представљају реалност са великим бројем незапослених младих људи и другом великом групом која није ни у процесу образовања нити је дио радне снаге.

Због нивоа образовања жене су у неповољнијем положају у погледу прилика за напредовање у каријери и добијање могућности за запошљавање. Жене са ниским образовањем суочавају се с повећаном опасношћу да буду потиснуте с посла због застарјелих вјештина и непостојања способности цјеложивотног учења. У привреди у транзицији незапослене и неактивне жене са ниским степеном образовања у додатној су опасности од губитка везе са тржиштем рада, и често се суочавају са већим препрекама за поновни улазак.

Додатно подручје пажње је већа учесталост незапослених жена него мушкараца. Стопа незапослености жена је знатно виша од оне код мушкараца (Ж:27,5% / М:23,8%), а несразмјер у запослености полова је већи него у ЕУ.²⁸ Посебно старосне групе 15–24 година старости и 50–64 година старости имају вишу стопу незапослености него што је то случај код мушкараца.

На евиденцији незапослених лица који води Завод за запошљавање Републике Српске учешће жена се креће између 42% и 47% у посљедњих пет година.

Тржиште рада у Републици Српској осликава типичну и традиционалну подјелу између полова у сектору запослености. На примјер, стопа жена запослених у индустрији знатно је нижи него код мушкараца (жене 16,5% / мушкарци 35,2%), док већи број жена више жели да се запосли у услужном сектору (жене 51,8% / мушкарци 34,0%). Разлози за ту су сљедећи:

- традиционално схватање улога полова и обавеза жена у породици и друштву,
- несразмјер између полова у степену стручне спреме омогућава повољнији третман за мушкарце током проналажења кадра и запошљавања,
- слабији кредитни рејтинг и мали број жена у улози власника некретнина,
- ограничен приступ установама за његу дјете.

Стратегија се треба конкретно фокусирати на:

- Реализацију усмјерену на подстицање неактивних жена које траже посао да се пријаве код јавних служби за запошљавање;
- Активне мјере којима се омогућава приступање неактивних или незапослених жена запошљавању;
- Програме који су конкретно усмјерени на развој запошљавања и вјештина (стручне и основне вјештине) код неактивних и незапослених жена са ниским степеном стручне спреме;
- Повећану усклађеност породичног живота и рада.

²⁸ Несразмјер међу половима при запошљавању износи 3,7% у РС, а 1,4% у ЕУ.

Иницијативе за подстицање увећаног пријављивања неактивних жена у бирое за запошљавање треба да се усмјери на све неактивне жене у старосним групама 15–49 година.

Активним мјерама и програмима треба се усмјерити на: активности којима се промовише активно приступање тржишту рада и доквалификавање и подизање знања и стручности ових лица за укључивање у процес запошљавања.

У основне разлоге за посебно фокусирање спадају:

- Низак степен стручне спреме, нижа стопа активности и запослености уопште, стављају жене у неповољнији положај на тржишту рада и умањују избор за каријеру и запошљавање
- Жене се суочавају са препрекама у погледу запослења, попут предрасуда приликом проналажења кадра, традиционалних образаца улоге полова и искључиве одговорности за његу дјетета и породичне дужности. Ови аспекти директно и индиректно утичу на њихову запошљивост и могућности тражења посла и одржавања запослења.
- Изостајањем са тржишта рада жене се излажу опасности од пада квалитета вјештина и искуства и могу установити да касније постаје све теже да поново уђу у посао.
- Нарочито жене са ниским степеном образовања су у опасности од незапослености, маргинализације на тржишту рада због застарјелих стручних квалификација и недостатка основних способности из цјеложивотног учења.

3.3 Усмјеравање на незапослене и неактивна старија лица

Незапосленост и неактивност међу старијим радницима у Републици Српској је предмет забринутости, због пада у броју популације младих људи који улазе на тржиште рада током наредних година. Стратегија запошљавања ће се посебно усмјерити на циљну старосну групу 45–54 година старости, будући да је већина незапослених лица из ове групе снажно мотивисана за улазак на тржиште рада.

Драматичне промјене економских структура у Републици Српској у протеклих 15 година изазвале су брзу промјену у структури потражње за радном снагом како у погледу профила радних мјеста тако и по секторима. Значајне посљедице ових трансформација додатно су се промијениле и повећале потражњу за квалификацијама, као и потражњу за увећаним степенима стручне спреме.

Старију радну снагу у правилу карактерише ниска професионална мобилност због уских и специјализованих радних искустава, застарјелих квалификација и непостојања цјеложивотног учења и основних способности, будући да располажу пријератним радним искуством и степеном образовања. Поред тога, већина нису имали никакву или само ограничену обуку или доквалификацију након завршетка образовања и веома ограничену традицију или мотивацију за доквалификацију или образовање одраслих. Овим аспектима умањена је њихова запошљивост и радна флексибилност, а осим тога угрожава се њихова продуктивност.

Појавом ових аспеката, посебно старији радници доводе се у опасност да изгубе посао и постану незапослени. Исто тако, старија незапослена и неактивна лица ће доживљавати све више препрека укључењу на тржиште рада, паралелно с растом и брзом промјеном потреба за квалификацијама.

У додатне факторе који представљају додатне потешкоће за старија лица у смислу проналажења посла спадају ограничена флексибилност у погледу трагања за послом изван њихове професије, недостатак вјештина потребних при тражењу посла и информисања о тржишту рада као и неспремност да се прихвате лоше плаћени послови. У екстерне факторе који онемогућавају запошљавање старијих радника спада и предност коју послодавци при пријему у радни однос дају млађој категорији незапослених.

Процес приватизације у Републици Српској довео је до смањена обима посла многих великих предузећа у државном власништву, проглашавањем вишком и слањем на чекање многих запослених од којих су многи остали "пасивни радници" који чекају на појаву могућности запослења на свом старом радном мјесту. Старији радници који су проглашени

вишком и послани на чекање из предузећа располажу потенцијалом за запошљавање због свог вишегодишњег радног искуства, али многи радије остају пасивни умјесто да активно траже послове изван свог ранијег предузећа. На тај начин они полако, али сигурно губе свој потенцијал запошљавања и излажу се опасности дуготрајне незапослености и маргинализације на тржишту рада.

Најрелевантније групе за усмјеравање ће бити:

- Незапослена и неактивна лица 45–54 година старости која су незапослена или неактивна у периоду 6–24 мјесеци. Приоритет треба да се да лицима са ниским степеном стручне спреме.

Није било могуће оцијенити величину групе због недостатка статистичких материјала.

- Старија незапослена лица 45–54 на чекању посла са 0–24 мјесеца незапослености или неактивности.

Није било могуће оцијенити величину групе због недостатка статистичких материјала.

Основни разлози за усмјеравање на групу лица 45–54 година старости су сљедећи:

- старосна група 45–54 година још увијек има приличан број потенцијалних година запослености прије пензионисања, током којих могу активно финансијски доприносити друштву умјесто да му буду економски терет,
- ова старосна група располаже вишегодишњим практичним радним искуством, које се може сматрати предношћу код запошљавања,
- од њих се очекује да буду највише мотивисани за поновни улазак у посао или учешће у обуци и имаће најбоље шансе за запошљавање у поређењу са, на примјер, старосном групом 60–64 година,
- старосна група 45–54 година ће највјероватније још имати породичне одговорности за дјецу и могу бити главни хранитељи породице. Ситуација у којој је лице незапослено или неактивно са веома малих изворима прихода негативно утиче на живот уопште, на друштвену и здравствено стање. Код старијих радника са породичним обавезама статус незапосленог или неактивног не само да утиче на појединца него и на цијелу породицу.

У основне разлоге за усмјеравање на незапослена лица на чекању (50–64) спада, поред претходно поменутих, и то да располажу вишегодишњим радним искуством и да су до недавно били активни на тржишту рада. Ова два аспекта повећавају њихове шансе за запослење.

3.4 Усмјеравање на посебно угрожене групе

Лица с инвалидитетом

Судећи по статистичким подацима социјалне заштите за Републику Српску, у Републици Српској има укупно 9.681 регистрованих одраслих хендикепираних лица и 3.938 хендикепиране дјеце, а који по основу своје хендикепираности примају одређену врсту субвенција из фондова социјалне заштите. Тај број еквивалентан је отприлике релативном броју од 1% од укупног становништва.

Приближно 7% регистроване дјеце с инвалидитетом смјештено је у установе за физички и ментално хендикепиране. Поред тога, приближно 9% је у установама социјалне заштите. Већина дјеце која су смјештена у институцијама не похађају школу.

У школској 2009/2010. години укупно 414 ученика с инвалидитетом било је уписано у специјалне школе на нивоу обавезног школовања. (ИСДЦ ниво 1 и 2), а 98 је било уписано у средње образовање. Инвалидна дјеца у правилу нису уписана у формалне стандардне школе. Веома мали број регистрованих младих људи с инвалидитетом је током 2006. године примио помоћ за учешће у стручном усавршавању/оспособљавању, док је само одређен број добио помоћ за запошљавање или укључивање у друге облике рада.

Регистрована инвалидна одрасла лица чине приближно 1,3% од радно способног становништва, а 5% (9.681) из ове групе добија неку врсту социјалних накнада²⁹.

Табела 3.4.1 Регистрована одрасла инвалидна лица по старосним групама

Укупно	18–21	22–26	27–45	46–49	60–65	преко 65
9.681	687	1.065	2.454	2.149	1.581	1.745

Извор: Статистички показатељи социјалне заштите из Републике Српске за 2006. годину

Највећи број инвалидних одраслих лица налази се међу лицима с тјелесним (2.875), менталним (2.717) инвалидитетом, као и са инвалидности вида (1.294) и слуха (1.000), или комбинованом инвалидности (862). Анкета домаћинстава из 2004. године указује да је укупно 7,1% испитаника у Републици Српској себе сматрало инвалидним. То указује на констатацију да се већи дио становништва може сматрати инвалидним у односу на све оне који су регистровани и примају субвенције по основу социјалне заштите. Анкета домаћинстава указује на то да интеграција на тржиште рада оних који су пријављени као инвалидна лица била нижа од интеграције на тржиште рада код оних који нису инвалидни. У Републици Српској 29,5% инвалидних лица било је у радном односу у поређењу са 44,5% здравих особа, а 54,5% нису били запослени у поређењу са 34,1% код здравих лица. Судаћи по социјалним статистикама за Републику Српску мали број регистрованих одраслих инвалидних лица учествује у рехабилитацији (38), и ако пак учествују, то се све у свему своди на стручно усавршавање.

Извјештај UNDP-а из 2007.³⁰ године резимира стање у погледу одраслих са инвалидитетом и по питању њихове повезаности с тржиштем рада:

- људи с инвалидитетом имају ограничен приступ запошљавању,
- многи људи с инвалидитетом не раде премда су способни за рад и траже посао,
- многи послови подразумијевају мануелни рад и нису доступни за људе с инвалидитетом,
- многи послови би им могли бити доступнији уколико би се радна мјеста адаптирала, али већина послодаваца не жели користити ресурсе за такве адаптације,
- послодавци имају идеје засноване на предрасудама у погледу тога што људи с инвалидитетом могу и што не могу радити.

Лица који примају социјалну помоћ

Друга угрожена група су лица која примају социјалну помоћ. Укупно 209.402 одраслих лица, што је еквивалентно сса 15% од укупног становништва према *Билтену социјалне статистике* бр. 5, користе се неким од видова социјалне помоћи. Око 35% (74.328) су у животној доби (18–45 година старости) у којој се под нормалним околностима од људи још увијек очекује да остварују високу стопу учешћа на тржишту рада. Приближно 40.000 људи су између 46–59 година старости.

Од овог броја, двије значајне групе су лица с недовољним примањима (62.824) и лица с различитим потребама за социјалном заштитом (124.959).

Табела 3.4.2 Корисници социјалне помоћи по категоријама и старосним групама

	Укупно	18–21	22–26	27–45	46–59	60–65	Изнад 65
Укупно	209.402	19.973	21.305	33.050	39.804	45.492	49.778
Корисници субвенција	3.788	66	139	348	674	1.136	1.425
Лица с душевним и тјелесним инвалидитетом	9.681	687	1.065	2.454	2.149	1.581	1.745
Лица с друштвено неприхватљивим	2.254	283	312	651	550	281	177

²⁹ Више од пола лица регистрованих да примају неку врсту социјалних накнада сса 120.000 регистрована су као лица са различитим друштвеним и заштитним потребама.

³⁰ Национални извјештај о хуманом развоју 2007. година, друштвена укљученост у БиХ.

понашањем							
Душевно болесна лица	2.325	132	196	808	602	375	212
Лица која немају довољна примања да се издржавају	62.824	2.264	3.380	6.399	10.858	20.405	19.518
Лица са различитим социјалним и заштитним потребама	124.959	16.157	15.808	21.640	24.110	21.086	26.158
Без конкретне категорије	3.571	384	405	750	861	628	543

Извор: Статистика социјалне заштите бр. 5

Статистика указује на то да веома мали број лица у овој групи добија помоћ у смислу активних мјера који би могле побољшати могућности поновног уласка на тржиште рада. С друге стране, многи број лица примају неку врсту пасивног доплатака или накнаде.

Наравно, нека лица која примају социјалну помоћ нису у могућности да се врате на тржиште рада због социјалних, здравствено-психолошких или других проблема. Стога је вјероватно да би појединци нарочито у млађим старосним групама, ако им се додијели одговарајућа потпора, били у могућности да буду запослени или на пуно или на дјелимично радно вријеме умјесто да примају издвајања за пасивну социјалну помоћ.

Роми

Трећа угрожена категорија у Републици Српској су Роми. Ову група има ниже квалификације у поређењу с другима и трпи предрасуде и друштвену искљученост из уобичајених токова живота у друштву.

Величина ромске популације је процијењена и креће се у распону од 60.000 (Савјет Европе) до 120.000 (према процјенама ромских организација) у БиХ. 75% Рома никада није похађало или завршило основно образовање. Око 18%, односно сваки пети Ром, завршио је основну школу, а само 7% завршило је трогодишњу наставу у средњој школи. Два од пет Рома никада нису ишли у школу уопште. У вријеме израде анкете, 16% Рома у узрасту од шест или више година похађало је школу или је учествовало у обуци, што је око половине стопе већинских народа који живе у непосредној близини Рома (25%), односно избјеглица и расељених лица (25%). Пет одсто Рома у старосној доби између шест и 22 године који нису похађали никакву школу, што је два пута више него у случају већинских народа који живе у непосредној близини Рома (38%), односно избјеглица и расељених лица (39%).

Овакво стање у популацији Рома изузетно блокира све активности на запошљавању и социјалној интеграцији. Ситуацију Рома погоршава и чињеница да су склони номадском начину живота.

У погледу запошљавања, један од 25 Рома запослен је или samozапослен. Већина незапослених Рома незапослени су у периоду од пет година или дуже. 37% Рома остварило је приходе из одређених извора у мјесецу који је претходио анкети, као и избјеглице и расељена лица (40%). Најчешћи извор прихода за Роме укључује продају секундарних сировина (29%) и просјачење (19%). У већини случајева (73%) Роми нису платили социјално осигурање по основу прихода. Само 3% Рома има сталне послове, што је шест до 10 пута мање од показатеља за друге двије анкетирание групе. Роми су најчешће запослени на привременим пословима. У стандардним секторима запослења, Роми најчешће раде у трговинама (23%), али су запослени као неквалификована радна снага.

Стратегија се треба посебно усмјерити на:

- реализацију постојећих политика и стратегија за борбу против дискриминације и друштвену укљученост циљних угрожених група (Роми, инвалидна лица и лица која примају накнаду из социјалне помоћи),
- активне мјере које могу побољшати неадекватно образовање и квалификације, и повећати приступ образовању и усавршавању,
- укључивање дјецe и младих из угрожених група, који су неактивни или незапослени у основном или средњем образовању.

У најрелевантније циљне групе за испуњавање циљева спадају:

Млађа инвалидна лица (15–24) с ниским или средњим степеном стручног образовања која имају ограничен потенцијал за запошљавање;

Млади (18–21) који су неактивни и примају неку врсту накнада по основу социјалне заштите;

Млади неписмени Роми (15–24) према Акционом плану БиХ за рјешавање проблема Рома у области запошљавања, здравствене заштите и становања.

4. Стратешки циљеви, посебни циљеви, програми и очекивани резултати

Стратегијом се утврђују приоритети за Републику Српску у склопу политике запошљавања за 2011–2015. годину. Овом Стратегијом дефинишу се стратешки циљеви, посебни циљеви, програми и очекивани резултати које је потребно постићи према плану временске динамике.

Свеукупни циљеви Стратегије су у складу са смјерницом бр. 17 У ЕСЗ у смислу провођења политика запошљавања којима је циљ да се постигне пуна запосленост, побољша квалитет рада и продуктивност на радном мјесту, те ојача друштвена и територијална кохезија.

Главни приоритети ЕСЗ су да политике треба да допринесу постизању просјечне свеукупне стопе запослености од 70%, од чега најмање 60% за жене и 50% за старије раднике (55 до 64 година) од 2010. до 2014. године, те да се смањи незапосленост и неактивност.

Циљеви за Републику Српску приказани су у табели 4.1

Табела 4.1 Циљеви у погледу стопа запослености, незапослености и неактивности у Републику Српску

(15–64)	РС 2009.	Циљ РС 2015.	Циљ ЕУ 2010.	ЕУ27 2006.
Свеукупна стопа запослености	47%	55%	70%	64,3%
Стопа запослености код жена	38,3%	46%	60%	57,1%
Стопа запослености код старијих радника ³¹	40,5%	48%	50%	43,5%
Стопа незапослености	21%	17,5%	6,3%	7,9%

Извор: АРС 2009. године за Републику Српску и EUROSTAT.

У пет стратешких циљева у Стратегији спада:

- Стимулисање економског раста, запошљавања и повећање квалитета посла;
- Повећана продуктивност рада и квалитет кроз развој људских потенцијала;
- Постизање равнотежа између понуде и потражње запослења;
- Повећање укључености на тржиште рада спречавањем дуготрајне незапослености, неактивности, друштвене искључености и сиромаштва радно способног становништва, нарочито група које су у неповољном положају;
- Проширење институционалних капацитета и остваривање дијалога међу актерима у области запошљавања.

³¹ Потребно је имати на уму да ЕУ користи старосне групе 25–54 и 50–64 година како за стопу запослености тако и за стопу активности. Стога ови показатељи нису у потпуности упоредиви између Републике Српске и ЕУ27.

4.1. Стимулисање економског раста, запошљавања и побољшања квалитета посла

Стратегија се мора посматрати у вези са широм економском стратегијом за Републику Српску и с усмјерењем на различите секторске политике.

Стратегија мора исто тако бити у уској вези са другим стратешким документима на нивоу БиХ у мјери у којој су усаглашени и прихваћени од стране надлежних органа Републике Српске.

Планом развоја Републике Српске (2007–2012) и другим развојним документима за период 2010–2014. године дефинишу се циљеви и приоритети друштвено-економског развоја, те као такви ови документи представљају инвестициони план за четворогодишњи период. На основу *Развојног програма Републике Српске*, власти Републике Српске ће израдити акционе планове инвестиција на годишњем основу, чији је циљ да се постигне ефикасно управљање политикама инвестиција и развоја.

Економска политика за 2011. годину заснована је на стратешким циљевима из Плана развоја Републике Српске за 2007–2010. годину и измјенама и допунама Плана за 2010–2012. годину.

Основни циљеви су да се поспјешу економски раст и побољша квалитет и конкурентност индустрије у Републици Српској. Циљеви су исто тако повезани са одржавањем и побољшањем стандарда становништва, заустављање друштвеног раслојавања и смањење сиромаштва.

Стога је приоритет да се овом Стратегијом подрже сљедећи основни макроекономски циљеви Плана развоја Српске Републике:

- Постизање и очување одрживог економског раста и раста запослености;
- Побољшање конкурентности;
- Уравнотежени регионални развој;
- Промовисање друштвене укључености.

Поред тога, Стратегијом се даје подршка стратешким циљевима онако како је предвиђено Економском политиком за 2011. годину:

- Дати подршку текућој приватизацији предузећа;
- Унапређивати пословну климу у Републици Српској;
- Стимулисати развој МСП;
- Стимулисати предузетништво укључујући иницијативе које се односе на успостављање микрокредитних организација;
- Сузбијање сиве економије;
- Специфичне секторске политике за
 - пољопривреду, шумарство, водопривреду, инжињеринг, рударство,
 - прерађивачку индустрију,
 - енергетику,
 - грађевинарство,
 - саобраћај,
 - трговину,
 - туризам.

Очекивани резултати

Овај стратешки циљ ће имати за резултат поред побољшања квалитета посла и раст свеукупне стопе запослености на крају планског периода за 8%, запослености жена за 8%, запослености старијих лица 8%, смањење стопе незапослености за 2,5% и смањење стопе неактивног становништва за 10%.

4.2 Повећана продуктивност и квалитет рада путем развоја људских потенцијала

Планом развоја Републике Српске указује се на то да повећана продуктивност и квалитет рада представља предуслов за повећану стопу запослености. То се може постићи улагањем у људске потенцијале, реформом система образовања, реализацијом концепта цјеложивотног образовања и промовисањем здравствене заштите и сигурности на раду као кључних механизма.

Реформа образовног система је дугорочни приоритет Владе Републике Српске. Улагање у знање, иновацију и подршку креативности треба да буде главни циљ Републике Српске усмјерен ка сустизању развијених европских економија. Свеобухватна реформа образовног система (потпомогнута јаким финансијским инвестицијама) створиће конкурентни квалитет радне снаге, као главни предуслов за дугорочни развој Републике Српске.

Ради испуњавања стратешког циља утврђени су сљедећи посебни циљеви:

4.2.1 Развој и реформа образовног система у циљу задовољења потреба тржишта рада

Очекивани резултати

Очекивани резултати су да се, у одређеној временској динамици до краја стратешког периода кроз сарадњу институција образовног система и институција тржишта рада реформом образовног система, обезбиједи адекватан систем образовања сагласан потребама тржишта рада и развојним циљевима Републике Српске.

4.2.2 Безбједан и успјешан прелаз са образовања на тржиште рада

Тренутно многи млади људи не успијевају да реализују успјешан прелаз са образовања на запослење. Неки од разлога за то су, поред неусклађености у погледу квалификација, и непостојање система професионалне оријентације, трагања и подршке за младе људе који не проналазе посао.

а. Успостављање механизма трагања, као и система праћења и подршке за оне који су матурирали или дипломирали

Тренутно многи млади људи одлазе из образовног система, а да при том не пронађу запослење, па заврше као неактивни или незапослени. Што су дуж неактивни или незапослени, теже им је да уђу на тржиште рада због застарјелих квалификација и демотивисаности. Сходно томе, многи окончају као дуготрајно незапослени или неактивни.

У овом тренутку није могуће ући у траг онима који матурирају или дипломирају након што оду из школе и само је неколицина пријављена код службе за запошљавање. Сходно томе, тренутно није могуће успоставити кохерентно и циљано праћење и подршку за младе који не нађу запослење након завршетка школовања.

Неопходно је успоставити систем трагања и регистрације за све оне који одлазе из школе, као и механизме праћења и подршке за оне који одлазе из школе, а да при томе не пронађу запослење у року од шест мјесеци по завршетку школовања.

Систем подршке треба да се обезбиједи да матурантима или дипломцима буде дана друга прилика у образовању или да им се омогући доквалификација (основна или стручна), којом се може побољшати њихову запошљивост и која задовољава потребе тржишта рада.

б. Потребно је предузети иницијативе за смањење броја оних који пријевремено напуштају школу и који "отпадају" из даљег школовања као несвршени ученици.

Сва искуства показују да се млади људи са ниским степеном стеченог образовања излажу високој опасности одласка у незапосленост или трајну неактивност. Стога треба да се усмјери на провођење мјера којима се идентификују потенцијални несвршени ученици и студенти и иницирати превентивне активности. Мјере се могу кретати од подршке учењу, организовања ментора, оријентације и организовања алтернативног образовања и родитељске подршке (за малољетне).

Исто тако, потребно је омогућити трагање за онима који раније напусте школовање и који "отпадну", који су напустили образовни систем, и помагати њихову интеграцију у тржиште рада или наставак школовања. Мјере за оне који раније напусте школовање треба да буду опсежни програми усмјерени на давање друге прилике у образовним програмима, релевантну доквалификацију, информисање о тржишту рада, професионалну оријентацију и непосредно отварање радних мјеста. Циљ таквих мјера треба да буде наставак у школском систему, односно запошљавање и морају бити усмјерене на задовољавање будућих захтјева тржишта рада.

в. Успоставити професионалну и каријерну оријентацију, као и тражење запослења за ученике у завршним разредима у средњем и високом образовању

Многи млади људи који су у процесу образовања немају адекватне информације са тржишта рада, односно информације о пословима и могућностима професионалне каријере, односно знања о начину на који се запослење тражи. Ови аспекти угрожавају како њихову способност да на основу информисаности доносе одлуке о својој будућој каријери тако и могућности да буду ефикасни и иновативни у трагању за запослењем.

Стога је неопходно да систем образовања и тржишта рада сарађују у раду на успостављању система посредовања и професионалне и каријерне оријентације, као и тражења запослења за оне који су завршили средње, односно високо образовање.

Очекивани резултати

Успостављена институционализована сарадња између система образовања и тржишта рада у посредовању, професионалној и каријерној оријентацији, као и тражењу запослења за оне који су завршили средње, више или високо образовање, како би се скратило вријеме од завршетка школовања до запослења.

4.2.3 Реализација концепта доживотног образовања стратегијом цјеложивотног учења

Очекивани резултати

Представници институција система запошљавања су активно укључени у рад релевантних оперативних тијела која раде на реализацији стратегије цјеложивотног учења од 2010. до 2014. године.

Урађен план реализације метода за прилагођавање активних мјера запошљавања новој стратегији цјеложивотног учења до 2011. године и реализован у одабраним пилот-службама до средине 2013. године.

4.2.4 Рад у правцу примјене кохерентног система образовања и обуке одраслих који задовољава потребе тржишта рада

Очекивани резултати

Успостављена институционална сарадња социјалних партнера, образовних институција и институција тржишта, рад на изградњи и примјени кохерентног система образовања и обуке одраслих у складу са захтјевима и потребама тржишта рада.

4.2.5 Осигурати да обука у форми СОУ задовољава потребе за доквалификацијом одраслих и да је прилагођена потребама тржишта рада

Очекивани резултати

До краја 2010. године успоставити сарадњу и координацију са институцијама и органима који раде на развоју и побољшању квалитета, садржаја, методологије и структуре стручног усавршавања.

До 2012. године употреба циљне обуке које захтијева тржиште рада, интегрисане са осталим мјерама, порасла је за 50% и чини најмање 30% активних мјера у свим бироима за запошљавање.

Путем коришћења циљне обуке у форми ТСОУ 4.000–5.000 незапослених је, у комбинацији са другим активним мјерама, повећало своје шансе за запослење и њих 30–40% је добило запослење у формалном сектору до 2014. године.

До краја 2014. године сви бирои за запошљавање примјењују механизме којима се осигурава да обука која се даје незапосленим задовољава потребе тржишта рада.

4.2.6 Осигурати да кохерентна и квалитетна обука за усавршавање основних вјештина, која задовољава потребе тржишта рада, буде прилагодљива потребама одраслих за учењем и да пружа способности цјеложивотног учења

Очекивани резултати

Од 25 до 35 предузећа у сарадњи са службама за запошљавање и адекватним извођачима обуке ће успоставити пилот-програме за обуку одраслих у основним вјештинама и најмање 300–500 запослених ће учествовати у програмима усавршавања основних вјештина које су потребне на тржишту рада до краја 2011. године.

До краја 2012. године 1.000–2.000 нискоквалификованих неактивних лица учествовало је у обуци усавршавања основних вјештина у склопу општег побољшање њихове запошљивости.

4.3. Избалансирати понуду и потражњу радне снаге

Како је истакнуто у Економској политици Републике Српске за 2011. годину, током провођења политике образовања и запошљавања неопходна је успоставити сарадњу са послодавцима како би се успоставила равнотежа између понуде и потражње запослења.

Предуслов за раст у привреди је да радна снага са потребним квалификацијама буде расположива за послодавце. Ако послодавци имају проблеме при проналажењу кадра – квалификоване радне снаге, то може онемогућити или успорити развој, чиме се с друге стране може успорити привредни раст у Републике Српске. Стога је неопходно осигурати да послодавци у Републици Српској на дугорочној и краткорочној основи добијају неопходну радну снагу са одговарајућим квалификацијама.

4.3.1. Праћење аспекта потражње

Очекивани резултати

а. Успостављање система праћења који рефлектује регионалне диспаратете

Како би били у могућности да и на краткорочном и на дугорочном основу реализујемо понуду радне снаге која задовољава потребе тржишта рада, од кључног је значаја да се трајно долази до ажурираних информација о потражњи на тржишту рада, што даје могућност да се посредује са квалификованом радном снагом или, на дугорочнијем основу, да се квалификује радна снага путем обуке која је усклађена са будућим потребама тржишта.

Тржишта рада у Републици Српској разликују се од једне до друге регије. Свака регија има своју пословну структуру и образац развоја. Стога, биће од кључног значаја да се успостави систем праћења у свакој регији коју би рефлектовао регионалне, односно локалне потребе за радном снагом.

б. Ангажовање релевантних актера за праћење тржишта рада

Ради праћења и предузимања активности у вези с регионалним, односно локалним потребама за радном снагом, потребно је да се ангажују сви релевантни носиоци интереса (актери). Актери могу дати свој допринос у вези са стањем, расправљати о постојећим и будућим потребама и предузимати радње на спречавању појаве несташнице радне снаге. Главни носиоци интереса на тржишту рада су социјални партнери, тј. послодавци и синдикати, јавне службе за запошљавање, установе за образовање и обуку и локални органи власти.

4.3.2 Праћење и усмјеравање потенцијалне радне снаге у правцу потреба тржишта рада

Очекивани резултати

а. Успостављање система за праћење нивоа квалификованости незапослене радне снаге

Ради омогућавања предузимања радњи за реализацију потребе за радном снагом, било путем посредовања релевантне радне снаге са одговарајућим квалификацијама према предузећима било обуком радне снаге како би се задовољиле будуће потребе, неопходно је имати свеобухватно познавање степена квалификованости потенцијалне радне снаге.

б. Побољшање професионалне мобилности радне снаге

Завод за запошљавање Републике Српске ће тражиоцима посла – незапосленим лицима и послодавцима давати информације о потражњи и понуди како би их потакнули на неопходну професионалну мобилност ради покривања потреба на тржишту рада.

в. Повећање географске мобилности

Треба да се предузму иницијативе за подршку потенцијалној радној снази ради интензивирања географске мобилности између региона. То би могло обухватати помоћ у свакодневном превозу или трајном пресељењу мјеста становања у мјесто рада.

4.3.3 Обезбјеђивање неопходне обуке и образовања радне снаге који задовољавају потребе тржишта рада

Очекивани резултати

а. Пружање информација установама за обуку и образовање о потребама на тржишту рада

Завод за запошљавање Републике Српске ће установе за обуку и образовање стално информисати о потребама на тржишту рада и празнинама у погледу образовања код потенцијалне будуће радне снаге како би се обезбиједило да неопходна обука и образовање буду реализовани потребним капацитетима. Информације ће се достављати на (tromјесечном) или полугодишњем основу.

б. Успостављање система оријентације

Ради задовољавања будућих потреба за радном снагом било би нужно да се нарочито млађа генерације оријентише према видовима образовања који задовољавају будуће потребе тржишта рада. Развити систем који је усмјерен на младе људе да на нивоу основног и средњег образовања бирају занимања и професионална усмјерења која одговарају потребама тржишта рада.

4.3.4. Успостављање ефикасног система посредовања

Ради осигуравања да потражња за радном снагом буде испуњена на краткорочном основу, неопходно је успоставити ефикасан систем посредовања. Централна институција која цјеловито развија ову функцију јесте Завод за запошљавање и њему припада највећи дио задаће и одговорности на том плану. Сходно стратешким циљевима и задацима за наредни петогодишњи период Завод за запошљавање Републике Српске се морао организовати и кадровски трансформисати у службу чија ће централна функција бити високоразвијена и квалитетна функција посредовања. Исто тако, у овом правцу ће се морати развијати и приватне агенције за посредовање и запошљавање. За послодавце ће бити нужно да континуирано пружају информације о потребама и новим радним мјестима, како би службе запошљавања могле задовољити потражњу и посредовати радној снази са траженим квалификацијама. Биће потребне и јавне и приватне агенције ради успостављања добрих и поузданих односа са послодавцима, како би они били у могућности да брзо реагују према потребама за радном снагом.

Очекивани резултати

Мање од 5% предузећа би у 2014. години требало имати проблеме с недостатком радне снаге на краткорочном основу.

4.4. Укључивањем на тржиште рада смањити искљученост и сиромаштво радно способног становништва нарочито код маргинализованих група становништва

Према концепту друштвене укључености, дугорочна незапосленост и неактивност доводе до сиромаштва и друштвене изолације, што надаље ствара потешкоће при стварању повезаности са тржиштем рада.

4.4.1 Смањење и спречавање дуготрајне незапослености

Очекивани резултати

До краја 2015. године стопа дуготрајне незапослености треба да падне са 68% забиљежених у 2010. години на 55%.

4.4.2 Повећање стопе запослености усредсређивањем на групу неактивних нарочито међу женама и старијом радном снагом

Очекивани резултати

Стопа запослености код жена треба да порасте са 38,3% забиљежених у 2010. години на 46% до краја 2015. године.

Стопа запослености код старијих лица треба да порасте са 40,5% забиљежених у 2010. години на 48% до краја 2015. године.

4.4.3 Обезбјеђивање активног учешћа на тржишту рада за групе младих 15–24 година старости, повећавањем могућности интегрисања на тржишту рада за омладину

Очекивани резултати

Стопа запослености за младе треба да порасте са 22% забиљежених у 2010. години на 30% до краја 2015. године.

4.4.4 Виши ниво повезаности с тржиштем рада за посебно угрожене групе попут лица с инвалидитетом и Рома

Очекивани резултати

Број инвалидних лица са запослењем треба да се повећа са 26,8% на 35% у 2012. години.

У 2013. години потребно је запослити 1.000 младих људи у групи од 18 до 21 година старости забиљежен 2009. године, а који су неактивни или примају неки од видова накнада по основу социјалне заштите,

Број популације Рома са степеном стеченог образовања нижим од основне школе треба да се смањи са 66% на 60% до краја 2015. године.

4.5. Изградња институционалних капацитета и дијалог између интересних страна на области запошљавања

4.5.1 Потреба за успостављањем система за прикупљање и праћења квалитативних и квантитативних индикатора

Систем прикупљања података треба да буде компатибилан са структурним индикаторима EUROSTAT-а, како би се адекватно вршило поређење између Републике Српске и држава чланица ЕУ и других кандидата на једнаком основу. Такве податке треба прикупљати из најширег могућег подручја, а извјештаји о запослености/незапослености који би

одражавали резултате политике запошљавања подносили би се релевантним органима најмање једном годишње.

Ради испуњавања циља успостављања система за прикупљање и праћења квалитативних и квантитативних индикатора, потребно је успоставити сљедеће приоритете/програме:

а. Анкете о радној снази треба координирати са EUROSTAT-ом

Анкете о радној снази треба координирати са EUROSTAT-ом ради могућности обављања компаративних анализа на праћењу реализације Стратегије. Ствар је у томе да се осигура максимална транспарентност не само у Републици Српској, него и преко државних граница, што би омогућило носиоцима интереса у Републици Српској да схвате актуелност питања која се обрађују у формулисању стратегија.

Стога је важан рад на META подацима како би се осигурала транснационална транспарентност. У то се убраја и дефинисање индикатора одабраних у оквиру APC-а; на примјер, да би границе старосних група требало да одговарају нормама утврђеним од стране EUROSTAT-а, као и националне службене статистике и да стопе активности одговарају дефиницијама које користи EUROSTAT.

б. Успостављање међусекторског владиног тијела како би се осигурала кохерентност у административним евиденцијама

Потребно је успоставити међусекторско владино тијело како би се осигурала гаранција квалитета при добијању статистике засноване на административној евиденцији (види такође приоритет 5.6.1). Циљ је осигурати да се Министарству рада и борачко-инвалидске заштите омогући да усмјеравање Стратегије у правцу свеобухватних циљева дефинисаних на републичком и међусекторном нивоу и кохерентност у средствима и мјерама између мјера владиних тијела.

Министарство рада и борачко-инвалидске заштите треба да предводи успостављање тијела, али у то тијело треба да буду укључени и носиоци интереса из осталих министарстава, као и дирекција, нарочито Министарство индустрије, енергетике и рударства, Министарство економских односа и регионалне сарадње, Министарство просвјете и културе и Министарство здравља и социјалне заштите. Овом тијелу треба додатно да буде омогућено да даје Заводу за статистику Републике Српске квалитативне доприносе развоју нове и адекватније националне статистике ради подршке статистичкој инфраструктури Републике Српске.

Овдје се подразумијева реализација најмање три основна задатка:

(1) Обезбиједити међусекторску кохерентност (повезаност) у административним евиденцијама;

Транспарентност за носиоце интереса подразумијева средства да се обезбиједи могућност координације административних евиденција на локалном, регионалном и републичком нивоу. На овај начин различити административни системи могу сарађивати како би обезбиједили боље разумијевање мјера, стратегија, активности и ресурса утрошених у њих. То је надаље средство за Гаранцију квалитета у погледу општег обезбјеђења службене статистике. Нпр. Административна евиденција Министарства просвјете и културе треба да се достави на увид Министарству рада и борачко-инвалидске заштите.

(2) Дефинисати индикаторе за процјене;

Обезбиједити обезбиједи општи оквир за индикаторе који ће се користити како у процјенама тржишта рада, те праћењу и евалуацији стратегија и активности с тим у вези. Заједничком дефиницијом надаље треба да се обезбиједи кохерентност и транспарентност у националној, регионалној и локалној стратегији унутар различитих сектора.

(3) Обезбиједити комуникацију између носилаца интереса ради кохерентности у националним стратешким плановима;

Проблеми структурних неусклађености често проистичу из непостојања координације између централних носилаца интереса (што се често одражава код регионалних, па чак и локалних носилаца интереса). Комуникација и координација је, сходно томе, од врхунске важности и даље би обезбиједила одређен степен

прихватања разлике у општим циљевима, специфичним циљевима и стратегијама унутар сваког сектора.

в. Обезбиједити гаранцију квалитета у административним евиденцијама које води Завод за запошљавање Републике Српске

Завод за запошљавање Републике Српске треба да креира базе података које би обезбиједиле прикупљање и анализирање података о понуди и потражњи послова и општем стању и трендовима на тржишту рада. Карактеристике база података и карактеристике података који ће се прикупљати треба да су усаглашене и стандардизоване са осталим службама за запошљавање у Босни и Херцеговини. Исто тако, методологије прикупљања података, као и систем извјештавања треба да буду стандардизовани.

Један од главних задатака био би да се пречисте регистри незапослености за људе који су неактивни и оних који траже посао, како би се омогућило Министарству рада и борачко-инвалидске заштите да одмах пронађе активне тражиоце посла.

С тим у вези од посебног значаја било би „измјештање“ здравственог осигурања за незапослена лица са Завода на друге надлежне институције.

Према подацима Завода за новембар 2010. године 131.347 незапослених лица остварило је право на здравствено осигурање. Незапослена лица ово право остварују преко Завода и по основу незапослености, а средства се обезбјеђују из буџета Републике Српске и дозначавају директно Фонду здравственог осигурања. Приликом пријаве на евиденцију Завода пријава на здравствено осигурање врши се на основу изјаве незапосленог лица, односно његове тврдње да ли то право већ остварује преко ноциоца здравственог осигурања или не. Уколико би се ово право остваривало директно преко Фонда здравственог осигурања и средства из буџета директно дозначавала овом фонду, сасвим је логично да би и провјера ових података била прецизнија, јер Фонд здравственог осигурања и располаже тим подацима.

Сагледавајући стање у овој области земаља у окружењу, евидентно је да незапослена лица у Србији, Хрватској, Словенији већ одавно не остварују то право по основу незапослености преко служби запошљавања, већ преко надлежних служби Завода за здравствено осигурање, што је према њиховим процјенама увелико смањило број незапослених лица на евиденцији, а самим тим и стопу незапослености.

Уколико би се и у Републици Српској остваривање овог права „измјестило“ на Фонд здравственог осигурања број незапослених лица знатно би се смањило, и то би довело до реалне стопе незапослености, односно тек тада Завод би се могао фокусирати на посредовање, обуку, преквалификацију и друге мјере и то оних лица која активно траже посао.

Тиме би се додатно обезбиједило да Министарство здравља и социјалне заштите буде у могућности да усмјерава своје стратегије према онима који имају непосредне потребе. Сходно томе, Завод за запошљавање Републике Српске треба да сарађује са Заводом за статистику Републике Српске како би обезбиједили бољи квалитет података на локалном, односно регионалном нивоу.

Подаци које прикупи, тумачи, анализира Завод за запошљавање Републике Српске треба да се саопште путем усаглашеног формата у Министарству рада и борачко-инвалидске заштите Републике Српске и Агенцији за рад и запошљавање БиХ.

Прикупљање података, њихово тумачење и саопштавање треба да буде у складу са стандардима које су установиле међународне организације (ILO, EUSTAT, EURES).

4.5.2 Реформа и реорганизација јавне службе за запошљавање како би иста одговорила потребама тржишта рада

Ради обезбјеђења свеобухватне и одрживе политике тржишта рада, потребно је утврдити приоритете за трансформацију и реорганизацију Завода за запошљавање Републике

Српске, како би Завод могао одговорити на потребе за услугама описним у Стратегији. То подразумијева одређивање приоритетних услуга којима се потпомаже интеграција незапослених и осталих тражилаца посла на тржиште рада, што помаже послодавцима у проналажењу кадра и одабиру особља којим се обезбјеђује стално праћење потреба тржишта рада на краткорочном и дугорочном основу.

а. Јачање и модернизација Завода за запошљавање Републике Српске

Приступ незапосленим и лицима треба да буде досљедно селективан. У том смислу, треба да се предузимају одлучнији напори да би се изградили институционални капацитети у области запошљавања, нарочито у Заводу за запошљавање.

Ради побољшања своје улоге на тржишту рада у Републици Српској, Завод за запошљавање Републике Српске треба да постане проактивна институција која дјелује на основу утврђених потреба на тржишту рада и на добро координисан, структурисан и планиран начин, повећати своју улогу главног посредника на тржишту рада Републике Српске и проширити асортиман услуга незапосленим и послодавцима и побољшати квалитет пружених услуга, нарочито у области посредовања и савјетовања. С тим у вези акценат се мора ставити на повећање обима и квалитета времена које ће савјетодавци посвећивати раду са клијентима (лицима која активно траже запослење и послодавцима), умјесто непотребног администрирања ради остваривања других права корисника, нпр. из здравственог осигурања. У циљу побољшања функције посредовања неопходно је смањити вријеме чекања на услугу и успоставити отворени информациони систем комплементаран са „традиционалном функцијом посредовања“, те проширити и интензивирати контакте са предузећима. Исто тако, акценат се мора ставити на проширење клубова за тражење посла на све филијале Завода за запошљавање Републике Српске, те унаприједити функцију каријерног вођења и савјетовања (групно и појединачно), успоставити кол-центре, а све у циљу што бржег проналазка посла.

б. Побољшати процес регистрације незапослених

Биће важно да се побољша процес регистрације незапослених лица. Ово је важно будући да данас велики број незапослених нису активни тражиоци посла и нису расположиви за рад (запослених у неформалном сектору или неактивни). Ово би требало да се реализује путем активнијег приступа при локализацији статуса запослености регистрованих незапослених.

в. Побољшати и ојачати односе са послодавцима

Будући да су послодавци ти који креирају послове, односи и ниво контаката између њих и Завода за запошљавање Републике Српске требало би да се значајно побољшају. Први корак био би стварање базе података о послодавцима која би садржавала основне податке о њима и потребе за запошљавање, која ће се ажурирати на редовном основу. Завод за запошљавање Републике Српске треба редовно да контактира са послодавцима, успостављајући професионални однос са њима, доказујући да су они значајан и поуздан партнер. Завод за запошљавање Републике Српске треба да отвара канале и даје могућност послодавцима да пријављују и показују своја упражњена радна мјеста на ефикасан начин. Исто тако, Завод за запошљавање Републике Српске треба да управља њиховим упражњеним мјестима на ефикасан и професионалан начин. Овим системом би се требало омогућити да се посредовање обавља без улагања знатних ресурса службе за запошљавање. Међутим, то не значи да би Завод за запошљавање Републике Српске требало да престане да пружа појединачне услуге послодавцима на њихов директан захтјев.

г. Развити нове услуге усмјерене на тражиоце посла, незапослене и неактивне

Развити услуге којима би се повећала стопа запослености и вјештине потребне за тражење посла за тражиоце посла, незапослене и неактивне. Поред услуга стручног оспособљавања и обуке везане за побољшање вјештина потребних за тражење посла, Завод за запошљавање Републике Српске треба да индивидуализује рад са незапосленим. Овај приступ би започео са израдом профила незапосленог лица и склапањем споразума о сарадњи са незапосленим лицем. Израда профила и заједнички рад савјетодаваца и незапосленог треба да резултира израдом индивидуалног плана запошљавања којим би се утврдили циљеви, средства и активности које би довеле до запошљавања клијента.

д. *Развој система самоуслуживања с циљем да се понуда радне снаге усклади са потражњом*

Главни приоритет био би да се успостави база података са радним животописима (*curriculum vitae*) незапослених. Послодавци који се региструју код службе за запошљавање биће овлашћени да претражују базу података са животописима. Истовремено, тражиоцима посла треба да да увид у базу података упражњених радних мјеста путем информационог киоска и интернета.

е. *Успостављање система праћења тржишта рада*

Ради омогућавања да се, како на краткорочном тако и на дугорочном основу, учини да понуда радне снаге задовољи потребе тржишта рада од кључног је значаја располагати стално ажурираним информацијама о потребама тржишта рада, што даје могућност посредовања квалификованом радном снагом или на дугорочнијем основу да се квалификује радна снага путем обуке која ће одговарати будућим потребама. Тржишта рада у Републици Српској разликују се од једног до другог региона. Сваки регион има своју пословну структуру и образац развоја. Стога је од кључног значаја успостављање система праћења у сваком региону коју би рефлектовао регионалне, односно локалне потребе за радном снагом. Систем праћења треба се састојати од сљедећих елемената:

(1) Реализовати систем праћења тржишта рада заснованог на сталним барометар анкетама;

Потреба да се схвате регионалне асиметрије, неравнотеже на локалном и регионалном тржишту рада, а обезбјеђивање програмских алата за схватање очекивања послодаваца представља висок приоритет у већини отворених економија. Барометар анкете функционишу кроз стално добровољно пријављивање послодаваца путем структурисаних и систематизованих средстава (у цијелој земљи). Барометар постаје у првом реду платформа за праћење очекивања и формирања регионалних асиметрија, осим што пружа локалним/регионалним/републичким актерима важне информације о новим технологијама (способностима) које се потражују на тржишту рада.

(2) Приступити изради општег плана рада за структурисане посјете предузећима;

Структурисане посјете предузећима нужне су да би се утврдила платформа за сталне барометар анкете (изградња капацитета послодаваца у погледу њихове одговорности за информисање), али чак и више посјета предузећима пружају јавним службама за запошљавање солидну платформу за комуникацију са локалним послодавцима, путем које се могу прикупљати квалитативне информације о скорашњим трендовима по секторима. Посјетама предузећима омогућава се боље схватање улоге коју јавне службе за запошљавање имају у осигуравању понуде одговарајућих квалификација тржишту рада.

(3) Применијени заједничке и транспарентне индикаторе за мјере праћења и евалуације;

Праћење и евалуација реализованих активности од пресудног је значаја из читавог низа разлога. Као прво и најважније, праћењем и евалуацијом се осигурава повратна информација о процесу прилагођавања активности и омогућава се централним актерима да стекну сазнања о ефикасности активности. Исто тако, праћење и евалуација омогућавају исправно временско постављање будућих активности. Као друго, будући да ниједан јавни сектор није у могућности да предузме све пожељне активности истовремено из низа разлога, укључујући и финансијске разлоге, утврђивање приоритета постаје кључни фактор. Праћење и евалуација обезбјеђује податке о томе која врста активности ће имати пожељан ефекат на тржишту рада. Први чин би био да се утврде индикатори који се могу измјерити и циљати. Индикатори успјешности нису само квантитативне природе када се ради о праћењу и евалуацији; као подршка квантитативним (и финансијским) индикаторима потребно је реализовати и квалитативне индикаторе.

(4) Реализовати систем сталних извјештаја о постигнутом напретку кроз праћење и евалуацију;

Праћење и евалуација нису само јединствени предуслов за схватање ефекта појединачне активности у једном региону. Ови методи треба да буду транспарентни у свим регионима (а идеално чак и у различитим државама) како би се обезбиједио максимум учења (потребе да се сазна која од мјера функционише). Сходно томе, када се ради о праћењу и евалуацији, систем извјештавања би требало да буде заснован на заједничком оквиру индикатора и извјештаја о напредовању (погледати, на примјер, у потпуности стасао систем за праћење активности унутар ЕУ).

(5) Обезбиједити адекватно знање о извјештавању на локалном/регионалном нивоу (изградња капацитета);

- имплементација система за праћење тржишта рада заснованог на барометар анкетама,
- структурисане посјете предузећима и транспарентни систем извјештаја о напретку мониторинга и евалуације,
- изградњу капацитета на регионалном и локалном нивоу.

4.5.3 Обезбјеђивање учешћа свих релевантних интересних страна у тржишту рада и политикама запошљавања

Ради обезбјеђења свеобухватне политике запошљавања, приоритет је укључивање свих релевантних носиоца интереса, министарстава, социјалних партнера, јавне служба за запошљавање, установе за образовање и обуку и локални, односно регионални административни органи при формулисању и провођењу активних политика тржишта рада.

а. Успостављање тијела за сарадњу у које спадају сви релевантни носиоци интереса

Стратешке препоруке за запослење нису ограничене искључиво на активне политике тржишта рада, него се примјењују и на социјалне, образовне, пореске, корпоративне, регионалне и друге релевантне политике, што захтијева пуно учешће и координацију свих актера ради смањења незапослености – Народне скупштине и Владе, Министарства рада и борачко-инвалидске заштите, Министарства образовања и културе, Министарства науке и технологије, Министарства индустрије, енергетике и рударства, Министарства финансија, Завода за запошљавање Републике Српске, локалних органа власти, социјалних партнера на свим нивоима, експертних и невладиних организација. Улогу координатора преузима институција коју ће утврдити Влада Републике Српске.

б. Учешће социјалних партнера и свих релевантних институција у политикама рада и запошљавања

Исто тако, неопходно је проширити дјелокруг дијалога изван колективног уговора и консултовати се и иницирати дијалог са социјалним партнерима на ширем основу питања рада и запошљавања, укључујући и дијалог о законодавству из области рада и запошљавања и политика рада и запошљавања.

в. Заштита здравља и безбједност на раду

Заштита здравља и безбједност на раду представља једну од ријетких области социјалне политике које се детаљно регулишу на нивоу Европске уније, те је неопходно постићи пуно усаглашавање са европским принципима. У Европској стратегији запошљавања ова питања су регулисана у оквиру треће смјернице, и с тим у вези, с посебним нагласком на социјални дијалог, препоручује се стварање бољих радних услова у погледу очувања здравља и обезбјеђења сигурности на послу, а циљ ових мјера је постизање битног смањења стопе несрећа на раду и професионалних болести.

У циљу повећања сигурности на послу и здравља запослених препоручује се:

- Осигурање поштовања усвојених прописа у погледу превенције несрећа на раду, као и учешће послодаваца у рехабилитацији повријеђених и обезбјеђењу радног мјеста у случају инвалидитета,

- Обезбиједити континуирано праћење исправности машина и функционисања производног процеса како од стране послодаваца, тако и од стране екстерних експерата из специфичних области у циљу превенције несреће на радном мјесту,
- Обавезно запошљавање одговорног лица за питање здравља и сигурности на послу, посебно у производним погонима и дјелатностима које су потенцијално опасне по здравље радника,
- Редовно контролисање здравља радника,
- Медијска подршка у циљу повећања свијести послодаваца и запослених о важности овог питања.

5. ФИНАНСИРАЊА СТРАТЕГИЈЕ

Овом Стратегијом нису планирана средства за финансирање реализације њених стратешких циљева. Потребна средстава за провођење појединих стратешких циљева ће се утврдити кроз доношење годишњих акционих планова које доноси Влада Републике Српске. Напомињемо да се средства за провођење Стратегије неће обезбјеђивати из средстава обавезног доприноса, већ из буџетских средстава Републике Српске, локалних заједница и других извора. У акционим плановима биће утврђена потребна средства за сваку појединачну мјеру и активност, те наведени извори финансирања. Избори финансирања Стратегије су:

- буџет Републике Српске,
- буџети локалних заједница,
- средстава предприступних фондова ЕУ, правовременом припремом и кандидовањем одговарајућих пројеката,
- донаторска средства и пројекти усмјерени на приоритете дефинисане овом стратегијом.

План финансирања Стратегије из средстава буџета Републике Српске ће се прилагодити трогодишњем циклусу буџетског планирања, који подразумијева детаљно планирање за прву наредну годину и оријентационо за преостале двије, са сталним понављањем овог принципа.

6. ПРАЋЕЊЕ И АЖУРИРАЊЕ СТРАТЕГИЈЕ

Провођење и праћење остваривања циљева, те ажурирање стратегије након усвајања вршиће се на сљедећи начин:

- министарство надлежно за послове рада припрема и Влади Републике Српске доставља на разматрање и усвајање годишње акционе планове са конкретно утврђеним активностима, мјера и средствима;
- на основу усвојеног акционог плана, Завод за запошљавање републике Српске ће уз надзор Министарства рада и борачко-инвалидске заштите донијети оперативни план за реализацију утврђеног акционог плана;
- ресорно министарство редовно анализира напредовање у реализацији Стратегије и акционих планова и даје одговарајуће оцјене и препоруке;
- Влада Републике Српске годишње анализира реализацију Стратегије, односно извршење акционог плана, на основу подлога припремљених од ресорног министарства;
- Народна скупштина Републике Српске сваке двије године анализира напредак у реализацији Стратегије и одобрава њено ажурирање.

Евентуално ажурирање стратегије, које подразумијева промјене у погледу стратешких циљева, врши се након двије године уз разматрање и усвајање од стране Народне скупштине Републике Српске. Ажурирање и измјене годишњих планова може се вршити у току његове реализације, уколико се покаже потреба, одобре донаторски пројекти или се због тренутних економских и финансијских разлога поједине мјере и активности не могу реализовати у предвиђеном обиму.

7. РЕЗИМЕ

Током протеклих година Република Српска је доживјела релативно стабилан раст БДП уз просјечну годишњу стопу раста од 6% и релативно ниску стопу инфлације. Просјечна стопа раста индустријске производње у неколико протеклих година је износила 12,5%.

Током протекле четири године извоз производа и услуга је порастао са 17% на око 22% БДП-а. У исто вријеме увоз биљежи пад са више од 50% (период 2004–2005. године) на 45% БДП-а у 2007. години, док се у 2008. години повећава на 49,9%. Ниска стопа покривености увоза извозом резултира значајним спољнотрговинским дефицитом Републике Српске. Велики спољнотрговински дефицит нових тржишних економија је посљедица структурних транзицијских промјена.

У циљу елиминисања трговинског дефицита умјесто фокусирања на „заштиту“ домаће производње, која само може угрозити транзицијске процесе и структурне реформе, потребно је усредсредити напоре на подстицање економског раста у секторима и гранама са извозним потенцијалом, развој конкурентних производа, технолошку модернизацију, те улагање у развој људских ресурса.

Један од ријетких елемената, у случају да остале ствари остану непромијењене, који може представљати конкурентску предност извозно оријентисаним секторима и гранама је релативно низак ниво плата у Републици Српској. Међутим, спољнотрговински биланс указује да релативно јефтина радна снага није довољан фактор, те да проблеме у ниском нивоу конкурентности предузећа у Републици Српској треба да се тражи и у ниској продуктивности.

Анализа продуктивности унутар различитих дјелатности у Републици Српској упућује на потребу за што хитнијим улагањем у развој способности и вјештина радне снаге. Упоредна анализа раста бруто додате вриједности, запошљавања, продуктивности и плата упућује на неке од кључних проблема са којима се суочава привреда Републике Српске.

Један од налаза те анализе показује да су се у одређеним дјелатностима плате повећавале далеко брже од продуктивности, што директно утиче на смањење стопе поврата на капитална улагања, те доприноси успоравању отварања нових радних мјеста. Иако су захтјеви за растом плата у доста случајева оправдани, отварање нових радних мјеста и запошљавање директно зависе од раста продуктивности. Без значајно већег раста инвестирања у нова радна мјеста биће тешко значајније повећавати стопу запослености.

Обим неформалне (сиве) економије у Републици Српској је значајан и посебно изражен у дјелатностима пољопривреде, грађевинарства, трговине и угоститељства (туризам). Због сложености и хетерогености проблема и узрока настанка сиве економије не постоји једноставно рјешење за њено сузбијање, те је потребан балансиран приступ који би се састојао од низа мјера усмјерених на онемогућавање рада у сивој економији.

Економија БиХ и Републике Српске је доживјела драматичне структурне промјене током протекле двије деценије. У укупном БДП прерађивачка индустрија је учествовала са око 50%. Током ратног периода, прерађивачка индустрија БиХ и Републике Српске је у значајном дијелу уништена, а спора имплементација структурних реформи, спора приватизација и реструктурисање предузећа су додатно смањили конкурентност привреде Републике Српске. Ако се подаци о запослености из 1991. године упореде са подацима о запослености из 2008. године за БиХ, може се примијетити да је више од 200.000 радних мјеста изгубљено у прерађивачкој индустрији и грађевинарству.

Анализа економије Републике Српске упућује на хитну потребу повећања продуктивности рада. Продуктивност у већини дјелатности у Републици Српској је знатно нижа од продуктивности унутар ЕУ. Очигледна је потреба за значајним капиталним улагањима укључујући и инвестиције у инфраструктуру. Капитална улагања су неопходна ради модернизације производње и увођења нових технологија.

Међутим, капитална улагања и инвестиције у инфраструктуру треба да буду попраћене инвестицијама у људске потенцијале како је претходно описано у контексту услова трговинске размјене и трговинског биланса. Уколико је циљ Републике Српске да обезбиједи одржив економски развој, потребно је да извозни сектори буду значајно агресивнији у свом приступу страним тржиштима. У том погледу, економска подршка

извозним секторима треба да се усредсреди на стратегије које су усмјерене ка проширењу знања о томе како треба да се извози (захтјеви везани за извоз, анализе страних тржишта, анализе законског оквира итд.), комуникацијске капацитете, унапређење логистичких и дистрибутивних капацитета итд.

Инвестиције у оспособљавање су неопходне да би се процес убрзао. Евидентно је да би стратешке предности требало да се нагласе у стратегији запошљавања како у погледу стратегија цјеложивотног учења тако и преквалификације незапослених у професије и способности које су потребне за извозне секторе као почетни корак.

Стимулисање продуктивности без доношења штете конкурентности и сходно томе условима трговинске размјене је стога кључна тачка у борби за остваривање одрживог економског развоја с циљем да се стимулише даљи раст формалне запослености. Само се стимулацијом продуктивности може реализовати истинска борба за смањење незапослености. Ово питање се не приписује само извозним секторима; јер сви сектори се суочавају с истим ограничењем, посебно у борби за олакшавање терета транзиције.

Различите студије регионалних разлика унутар Републике Српске дају слику регионалних варијација унутар тржишта рада што говори у прилог израде сегментиране и селективне Стратегије. Иако студији регионалних диспаратитета недостају важни и неопходни статистички подаци о економији регија, регионални демографски подаци, као и подаци о образовној структури радне снаге по регијама, анализа указује на то да се Стратегија мора спустити на регионални или чак и локални ниво, те на тим нивоима дефинисати циљеве и циљне групе које би биле предмет Стратегије.

У протеклих шест година укупан број пријављених радника у Републици Српској повећан је са 234.000 у 2002. години на 259.000 пријављених запослених у 2008. години. Укупан број пријављених запослених увећан је за 10% током протеклог петогодишњег периода. Али, број запослених је у периоду март 2009. – март 2010. године смањен за 10.500 радника, што треба да се има у виду при дефинисању циљева, мјера и инструмената опоравка привреде Републике Српске.

Иако укупан број незапослених у Републици Српској расте релативно равномјерно, структура запослености се мијења, будући да се привреда Републике Српске помјера према привреди заснованој на услужним дјелатностима (попут трговине, угоститељства, финансијске и дјелатности засноване на промету некретнина).

Влада Републике Српске је у својој *Економској политици за 2011. годину* утврдила стратегије за различите секторе. Ове стратегије треба да се посматрају као важан оквир за Стратегију.

Значајан тренд у демографском стању у Републици Српској представља пад удјела становништва старосне доби испод 15 година (- 9,2%) и пораст стопе становништва старосне доби између 50 и 64 године (6,9%). Овај тренд ће у будућности значити пад броја младих људи у понуди радне снаге и повећање броја старијих радника.

Тржите рада Републике Српске карактерише висока стопа незапослености и низак ниво активности, као и ниска стопа запослености. То је довело до појаве високе стопе радно способног становништва које нема никакву или веома лабаву везу са тржиштем рада³².

Главни изазови на тржишту рада Републике Српске данас су:

- Висока стопа незапослености и ниска стопа активности међу младима између 15 и 24 године старости;
- Висока стопа неактивности, те велике разлике у стопама економске активности и приступа ресурсима са становишта полова;
- Висока стопа неактивности међу старијим незапосленим лицима;
- Висока стопа лица која чекају на запослење дуже од једне године;
- Повећање броја лица на евиденцији незапослених који имају релативно ниске стручне квалификације и старије су животне доби;

³² Подаци из АРС за 2007, 2008. и 2009. годину

- Постојање великог број незапослених лица на евиденцији који немају адекватне вјештине и знања која су потребна на тржишту рада.

Висока стопа неактивности и ниска стопа запослености су главне опасности по економски раст и социјалну укљученост. Велика група лица без икакве или са ограниченом повезаношћу са тржиштем рада негативно утиче на понуду радне снаге која има одговарајуће компетенције и која одговара потребама тржишта рада. Исто тако, то представља и дугорочно економско оптерећење за друштво. Овакво стање представља и будућу опасност за друштвену кохезију у друштву Републике Српске, због могуће социјалне и економске искључености из друштва једне велики групе становништва у Републици Српској.

Ниво стеченог образовања у Републици Српској низак је у поређењу са стандардима ЕУ, што негативно утиче на понуду довољно квалификоване и довољно образоване радне снаге на тржишту рада.

Стратегија ће као конкретне циљне групе имати омладину, жене, старија незапослена лица, лица којима пријети опасност од незапослености и угрожене групе попут лица с инвалидитетом, Рома и младих који спадају у ризичне групе.

Стратегијом ће посебан акценат ставити на:

- одржавање достигнутог нивоа запослености,
- активно учешће младих људи на тржишту рада, путем повећаних могућности интеграције у тржиште рада за ову циљну групу,
- повећање стопе запослености код жена, фокусирањем на унапређење приступа тржишту рада и повећања могућности запошљавања и samozapoшљавања за незапослене и неактивне жене,
- повећање стопе запослености за старија незапослена лица, кроз омогућавање унапређивања њихових способности да адекватно одговоре потражњи на тржишту рада,
- сузбијање неактивности и обезбјеђивање друштвене укључености радно способног становништва којем пријети опасност од дуготрајне незапослености или неактивности,
- повећање запослености маргинализованих група становништва укључивањем на тржиште рада.

Стратегијом запошљавања Републике Српске 2011-2015. године, утврђују се приоритети у оквиру политике запошљавања за период 2011-2015. године. Њом се дефинишу стратешки циљеви и очекивани резултати које је потребно постићи у оквиру утврђеног временског оквира на бази акционих и оперативних планова.

Свеукупни циљеви Стратегије одговарају смјерници бр. 17 у ЕСЗ за провођење политика запошљавања с циљем постизања пуне запослености, побољшањем квалитета рада и повећањем продуктивности на радном мјесту, као и јачањем друштвене и територијалне кохезије.

Ова Стратегија се објављује у „Службеном гласнику Републике Српске“.

Број: _____

Датум: _____

Предсједник
Народне скупштине
Републике Српске
Мр Игор Радојичић

Садржај

ЛИСТА СКРАЋЕНИЦА.....	2
1. УВОД.....	3
1.1 ЕВРОПСКА СТРАТЕГИЈА ЗАПОШЉАВАЊА	3
1.2 СПОРАЗУМ О СТАБИЛИЗАЦИЈИ И ПРИДРУЖИВАЊУ ЕУ.....	4
1.3. СПОРАЗУМ О ЕВРОПСКОМ ПАРТНЕРСТВУ	5
1.4 РАЗВОЈНИ ПРОГРАМ ЗА ПЕРИОД 2007–2012.....	6
1.5 ЕКОНОМСКА ПОЛИТИКА 2011.....	6
1.6 ОПШТЕ СТАЊЕ У РЕПУБЛИЦИ СРПСКОЈ.....	7
2. ПРИЛАГОДЉИВОСТ – ПОТРЕБЕ ТРЖИШТА РАДА.....	8
2.1 ОПШТИ ЕКОНОМСКИ ИЗГЛЕД.....	8
2.2 СТРУКТУРНЕ ПРОМЈЕНЕ ТРЖИШТА РАДА.....	13
<i>Процес приватизације у Републици Српској.....</i>	<i>13</i>
<i>Процес транзиције.....</i>	<i>15</i>
2.3 РЕГИОНАЛНИ/ТЕРИТОРИЈАЛНИ ДИСПАРИТЕТИ.....	17
2.4 СТАЊЕ ЗАПОСЛЕНОСТИ У РЕПУБЛИЦИ СРПСКОЈ.....	19
2.5 ПОТРАЖЊА ЗА РАДНОМ СНАГОМ НА КРАТКОРОЧНОЈ И ДУГОРОЧНОЈ ОСНОВИ.....	22
2.6 ПОЛИТИКЕ СЕКТОРА У РЕПУБЛИЦИ СРПСКОЈ.....	23
2.7 РАЗВОЈ МАЛИХ И СРЕДЊИХ ПРЕДУЗЕЋА И ПРЕДУЗЕТНИШТВА	26
2.8 ОБРАЗОВАЊЕ И ЦЈЕЛОЖИВОТНО УЧЕЊЕ.....	30
3. ПОНУДА РАДНЕ СНАГЕ – СТАНОВНИШТВО И РАДНА СНАГА НОВИ ПОДАЦИ.....	39
3.1 УСМЈЕРЕНОСТ НА МЛАДО СТАНОВНИШТВО ОД 15 ДО 24 ГОДИНЕ СТАРОСТИ.....	43
3.2 УСМЈЕРАВАЊЕ НА НЕЗАПОСЛЕНОСТ И НЕАКТИВНОСТ ЖЕНА	46
3.3 УСМЈЕРАВАЊЕ НА НЕЗАПОСЛЕНЕ И НЕАКТИВНА СТАРИЈА ЛИЦА	48
3.4 УСМЈЕРАВАЊЕ НА ПОСЕБНО УГРОЖЕНЕ ГРУПЕ	49
4. СТРАТЕШКИ ЦИЉЕВИ, ПОСЕБНИ ЦИЉЕВИ, ПРОГРАМИ И ОЧЕКИВАНИ РЕЗУЛТАТИ	52
4.1. СТИМУЛИСАЊЕ ЕКОНОМСКОГ РАСТА, ЗАПОШЉАВАЊА И ПОБОЉШАЊА КВАЛИТЕТА ПОСЛА	53
4.2 ПОВЕЋАНА ПРОДУКТИВНОСТ И КВАЛИТЕТ РАДА ПУТЕМ РАЗВОЈА ЉУДСКИХ ПОТЕНЦИЈАЛА	54
<i>4.2.1 Развој и реформа образовног система у циљу задовољења потреба тржишта рада.....</i>	<i>54</i>
<i>4.2.2 Безбједан и успјешан прелаз са образовања на тржиште рада.....</i>	<i>54</i>
<i>4.2.3 Реализација концепта доживотног образовања стратегијом доживотног учења.....</i>	<i>55</i>
<i>4.2.4 Рад у правцу примјене кохерентног система образовања и обуке одраслих који задовољава потребе тржишта рада.....</i>	<i>55</i>
<i>4.2.5 Осигурати да обука у форми СОУ (стручног образовања и усавршавања) задовољава потребе за доквалификацијом одраслих и да је прилагођена потребама тржишта рада</i>	<i>55</i>
<i>4.2.6 Осигурати да кохерентна и квалитетна обука за усавршавање основних вјештина, која задовољава потребе тржишта рада, буде прилагодљива потребама одраслих за учењем и да пружа способности цјеложивотног учења.....</i>	<i>56</i>
4.3. ИЗБАЛАНСИРАТИ ПОНУДУ И ПОТРАЖЊУ РАДНЕ СНАГЕ	56
<i>4.3.1. Праћење аспекта потражње.....</i>	<i>56</i>
<i>4.3.2 Праћење и усмјеравање потенцијалне радне снаге у правцу потреба тржишта рада.....</i>	<i>57</i>
<i>4.3.3 Обезбјеђивање неопходне обуке и образовања радне снаге који задовољавају потребе тржишта рада</i>	<i>57</i>
<i>4.3.4. Успостављање ефикасног система посредовања.....</i>	<i>57</i>
4.4. УКЉУЧИВАЊЕМ НА ТРЖИШТЕ РАДА СМАЊИТИ ИСКЉУЧЕНОСТ И СИРОМАШТВО РАДНО СПОСОБНОГ СТАНОВНИШТВА НАРОЧИТО КОД МАРГИНАЛИЗОВАНИХ ГРУПА СТАНОВНИШТВА	58
<i>4.4.1 Смањење и спречавање дуготрајне незапослености</i>	<i>58</i>
<i>4.4.2 Повећање стопе запослености усредсређивањем на групу неактивних нарочито међу женама и старијом радном снагом.....</i>	<i>58</i>
<i>4.4.3 Обезбјеђивање активног учења на тржишту рада за групе младих 15–24 година старости, повећавањем могућности интегрисања на тржишту рада за омладину.....</i>	<i>58</i>
<i>4.4.4 Виши ниво повезаности с тржиштем рада за посебно угрожене групе попут лица с инвалидитетом и Рома.....</i>	<i>58</i>
4.5. ИЗГРАДЊА ИНСТИТУЦИОНАЛНИХ КАПАЦИТЕТА И ДИЈАЛОГ ИЗМЕЂУ ИНТЕРЕСНИХ СТРАНА НА ПОЉУ ЗАПОШЉАВАЊА МОРАМО ИМАТИ У ВИДУ ПРОЈЕКАТ ЈАЧАЊА ИНСТИТУЦИЈА ЗАПОШЉАВАЊА.....	58

4.5.1 Потреба за успостављањем система за прикупљање и праћења квалитативних и квантитативних индикатора.....	58
4.5.2 Реформа и реорганизација јавне службе за запошљавање како би иста одговорила потребама тржишта рада.....	60
4.5.3 Обезбјеђивање учешћа свих релевантних интересних страна у тржишту рада и политикама запошљавања.....	63
5. ФИНАНСИРАЊА СТРАТЕГИЈЕ.....	64
6. ПРАЋЕЊЕ И АЖУРИРАЊЕ СТРАТЕГИЈЕ	64
7. РЕЗИМЕ.....	65