



Projekt uradio  
Ekonomski fakultet Univerziteta u Tuzli



# **STRATEGIJA ZAPOŠLJAVANJA TUZLANSKOG KANTONA ZA PERIOD 2009. - 2013. GODINE**

*- Radni materijal -  
(VERZIJA 2.0.)*

**maj, 2009. godine**



Projekat finansirala  
Vlada Tuzlanskog kantona

## UČESNICI U IZRADI STRATEGIJE

### Istraživački tim

1. **Prof.dr. Adil Kurtić**, voditelj tima, ekspert za: strateški menadžment, projekt management, sistemske nauke, organizaciju i pripadajuću problematiku;
2. **Prof. dr. Kadrija Hodžić**, ekspert za: (makro)ekonomiju, ekonomsku politiku i privredni razvoj, sistemske nauke, pripadajuću problematiku i socijalni položaj nezaposlenih;
3. **Prof.dr. Bahrija Umihanić**, ekspert za: poduzetništvo, projekt menadžment, menadžment ljudskih resursa i socijalni položaj nezaposlenih;
4. **Prof.dr. Muharem Klapić**, ekspert za: ekonomski razvoj, prostornu ekonomiju, pripadajuću problematiku i socijalni položaj nezaposlenih;
5. **Prof.dr. Senad Fazlović**, ekspert za: statistiku i demografiju, sistemske nauke i socijalni položaj nezaposlenih;
6. **Doc.dr. Zijad Džafić**, ekspert za: (mikro)ekonomiju, razvoj, poduzetništvo i socijalni položaj nezaposlenih;
7. **Mr. Amra Kožarić**, ekspert za ekonomiju i razvoj;
8. **Slađana Simić**, dipl. oec., ekspert za: ekonomski razvoj, strateško planiranje, razvoj malih i srednjih preduzeća i projekt menadžment
9. **Hamid Mutapčić**, dipl. pravnik, ekspert za: radno pravo i socijalni položaj nezaposlenih.

### Partnerska grupa (prema Odluci Vlade Tuzlanskog kantona)

1. **Anto Iljkić**, Ministarstvo za rad i socijalnu politiku;
2. **Ishak Gergić**, Ministarstvo industrije, energetike i rudarstva;
3. **Jusuf Suljkanović**, Ministarstvo obnove i razvoja;
4. **Samid Šarac**, Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede;
5. **Esad Mušanović**, Ministarstvo trgovine, turizma i saobraćaja;
6. **Đulaga Hadžić**, Ministarstvo obrazovanja, nauke, kulture i sporta;
7. **Svjetlana Aġanović**, Ministarstvo pravosuđa i uprave;
8. **Enver Sarvan**, Nezavisni biro za razvoj Gradačac;
9. **Vinko Ćuro**, Udruženje poslodavaca Tuzlanskog kantona;
10. **Biljana Smajić**, NERDA;
11. **Džemal Hrustić**, Kantonalna uprava za inspeksijske poslove;
12. **Šemso Berbić**, JU Služba za zapošljavanje;
13. **Abdulah Hadžlabdić**, Obrtnička komora;
14. **Esad Arnautović**, Kantonalna privredna komora Tuzla;
15. **Muhamed Hadžić**, Sindikat Tuzlanskog kantona;
16. **Jašarević Ilijas**, Ministarstvo za boračka pitanja;
17. **Mešić Šefika**, Ministarstvo prostornog uređenja i zaštite okoline.

## **Fokus grupe**

### **Prva fokus grupa - Održavanje nivoa zaposlenosti i otvaranje novih radnih mjesta**

1. Bahrija Umihanić,
2. Kadrija Hodžić
3. Slađana Simić
4. Ishak Gerđić
5. Samid Šarac
6. Vinko Ćuro
7. Abdulah Hadžiabdić
8. Muhamed Hadžić
9. Esad Arnautović.

### **Druga fokus grupa - Svaranje pogodnog ambijenta (institucionalnih, infrastrukturnih i drugih pretpostavki) za razvoj i zapošljavanje**

1. Adil Kurtić
2. Senad Fazlović
3. Zijad Džafić
4. Anto Iljkić
5. Jusuf Suljkanović
6. Esad Mušanović
7. Đulaga Hadžić
8. Biljana Smajić
9. Šemso Berbić
10. Šefika Mešić

### **Treća Fokus grupa - Eliminisanje diskriminacije na tržištu rada po svim osnovama**

1. Muharem Klapić
2. Amra Kožarić
3. Hamid Mutapčić
4. Enver Sarvan
5. Svjetlana Aganović
6. Džemal Hrustić
7. Ilijas Jašarević
8. predstavnik Udruženja Roma
9. predstavnik Omladinske asocijacije
10. predstavnik Udruženja žena

## SADRŽAJ

<b>U V O D</b> .....	<b>7</b>
<b>1. RAZUMIJEVANJE PROBLEMA: ALARMANTNE (STRUKTURALNE I CIKLIČNE) TENDENCIJE RASTA NEZAPOSLENOSTI</b> .....	<b>8</b>
2. INICIJATIVA VLADE TK.....	9
3. USKLAĐENOST SA DRUGIM RELEVANTNIM STRATEŠKIM DOKUMENTIMA .....	10
4. OSNOVNI DOKUMENT STRATEGIJE I NJEGOVI SEPARATI.....	11
5. AKTERI NA PRIPREMI I IZRADI STRATEGIJE .....	12
6. REAKCIJE POSLOVNOG SEKTORA NA (KRATKOROČNI) UDAR RECESIJE .....	13
7. METODOLOGIJA (PRISTUP) PRIPREME I IZRADI STRATEGIJE .....	14
<b>PRVI DIO:</b> .....	<b>17</b>
<b>SOCIOEKONOMSKI PREGLED</b> .....	<b>17</b>
<b>1. TRŽIŠTE RADA TK – KARAKTERISTIKE I TENDENCIJE</b> .....	<b>18</b>
1.1. NEZAPOSLENOST KAO STRUKTURALNI PROBLEM TUZLANSKOG KANTONA .....	18
1.1.1. PREDRATNO NASLIJEĐE NEZAPOSLENOSTI.....	18
1.1.2. POSTRATNI TREND ALARMANTNE NEZAPOSLENOSTI DO 2007. I BLAGO SMIRIVANJE DO NOVEMBRA 2008. GODINE.....	18
1.1.3. STANJE I TENDENCIJE ZAPOSLENOSTI .....	22
1.1.4. STANJE I TENDENCIJE NEZAPOSLENOSTI .....	25
1.2. NEZAPOSLENOST KAO CIKLIČNI PROBLEM TUZLANSKOG KANTONA.....	26
<b>2. DEMOGRAFSKA ANALIZA: STANOVNIŠTVO TUZLANSKOG KANTONA</b> .....	<b>28</b>
2.1. DEMOGRAFSKA SLIKA TUZLANSKOG KANTONA.....	28
2.2. PROCJENA UKUPNOG BROJA STANOVNIKA I STAROSNOG KONTIGENTA .....	34
<b>3. OBRAZOVANJE KADROVA NA PODRUČJU TUZLANSKOG KANTONA</b> .....	<b>35</b>
3.1. FORMALNO OBRAZOVANJE .....	35
3.2. NEFORMALNO OBRAZOVANJE .....	39
<b>4. PRIVREDNA STRUKTURA TUZLANSKOG KANTONA U KONTEKSTU APSORPCIONIH MOGUĆNOSTI ZAPOŠLJAVANJA</b> .....	<b>41</b>
4.1. REALIZOVANE INVESTICIJE KAO FAKTOR NOVOG ZAPOŠLJAVANJA U PRETHODNOM PERIODU.....	41
4.2. POLJOPRIVREDA: NEISKORIŠTENE MOGUĆNOSTI ZA RAZVOJ I ZAPOŠLJAVANJE .....	42
4.3. RAZVOJNO-PROPULZIVNA INDUSTRIJA SA ENERGETIKOM .....	43
4.5. GRAĐEVINARSTVO.....	44

4.6. SAOBRAĆAJ .....	45
4.7. TRGOVINA .....	45
4.8. UGOSTITELJSTVO I TURIZAM.....	45
4.9. FINANSIJSKE INSTITUCIJE I FINANSIJSKE USLUGE.....	46
4.10. VANPRIVREDNE DJELATNOSTI (JAVNI SEKTOR) .....	46
4.11. RAZVOJ MALIH I SREDNJIH PREDUZEĆA .....	47
<b>5. RADNO-PРАВNA REGULATIVA I INSTITUCIONALNA INFRASTRUKTURA.....</b>	<b>49</b>
5.1. PРАВNI OKVIR.....	49
5.2. KRITIČKI OSVRT NA RADNO-PРАВNU REGULATIVU .....	50
5.3. STANJE INSTITUCIONALNE INFRASTRUKTURE – JU SLUŽBA ZA ZAPOSŁJAVANJE .....	52
<b>6. PEST I SWOT ANALIZA .....</b>	<b>54</b>
6.1. PEST ANALIZA.....	54
6.2. SWOT ANALIZA – STANJE U TUZLANSKOM KANTONU .....	57
<b>SWOT ANALIZA I KONCENTRISANA MAPA SOCIEKONOMSKE ANALIZE TRŽIŠTA RADA U TK POKAZUJE DA POSTOJI MNOŠTVO OGRANIČENJA U VANJSKOM I UNUTRAŠNEM OKRUŽENJU ZA PROBLEME NA STRANI PONUDE I TRAJNE RDANE SNAGE. ISTOVREMENO DJELUJU BROJNE PRILIKE I SNAGE KOJE UKAZUJU DA SU PROBLEMI DISFUNKCIONALNOSTI TRŽIŠTA RADA TK RIJEŠIVI.....</b>	<b>60</b>
6.3. KOMPARATIVNE PREDNOSTI I STRATEŠKE ORIJENTACIJE.....	63
<b>DRUGI DIO: .....</b>	<b>65</b>
<b>OBLIKOVANJE STRATEŠKOG USMJERENJA .....</b>	<b>65</b>
<b>1. TEMELJNE KOMPONENTE STRATEŠKOG USMJERENJA.....</b>	<b>66</b>
<b>2. VIZIJA .....</b>	<b>67</b>
<b>3. MISIJA.....</b>	<b>69</b>
<b>4. GENERANI CILJ.....</b>	<b>69</b>
<b>5. STRATEŠKI CILJEVI .....</b>	<b>70</b>
5.1. OČUVANJE POSTOJEĆIH RADNIH MJESTA – KRATKOROČNO RAZDOBLJE.....	71
5.1.1. KRATKOROČNA OČEKIVANJA POSLOVNOG SEKTORA OD DRŽAVE .....	71
5.1.2. POŽELJNI OKVIR ZA KRATKOROČNU REAKCIJU NA UDAR RECESIJE U 2009. GODINI .....	71
5.2. STVARANJE NOVIH RADNIH MJESTA .....	72
5.3. JAČANJE INSTITUCIONALNOG KAPACITETA ZA POMOĆ I PODRŠKU ZAPOSŁJAVANJU .....	74

<b>5.4. SMANJENJE NEJEDNAKOSTI PRI ZAPOŠLJAVANJU .....</b>	<b>75</b>
<b>6. MJERE ZA REALIZACIJU STRATEŠKIH CILJEVA U SVJETLU SMJERNICA EU .....</b>	<b>76</b>
<b>6.1. AKTIVNE I PREVENTIVNE MJERE ZA NEZAPOSLENE I NEAKTIVNE.....</b>	<b>77</b>
<b>6.2. OTVARANJE NOVIH RADNIH MJESTA I RAZVOJ PODUZETNIŠTVA .....</b>	<b>81</b>
<b>6.3. REAGOVANJE NA PROMJENE NA TRŽIŠTU RADA I MOBILNOST RADNE SNAGE.....</b>	<b>82</b>
<b>6.4. STIMULIRANJE RAZVOJA LJUDSKIH RESURSA I CJELOŽIVOTNOG UČENJA.....</b>	<b>84</b>
<b>6.5. POVEĆATI PONUDU RADNE SNAGE I PRODUŽITI AKTIVNOSTI RADNE SNAGE.....</b>	<b>87</b>
<b>6.6. RAVNOPRAVNOST POLOVA .....</b>	<b>88</b>
<b>6.7. BORBA PROTIV DISKRIMINACIJE NA TRŽIŠTU RADA.....</b>	<b>90</b>
<b>6.8. PRIVLAČNOST RADA – RASTEREĆENJE PLAĆA .....</b>	<b>97</b>
<b>6.9. SMANJENJE NEPRIJAVLJENOG RADA.....</b>	<b>100</b>
<b>6.10. OTKLANJANJE REGIONALNIH RAZLIKA.....</b>	<b>102</b>
<b>7. OPERATIVNI PLAN – RAZRADA PROGRAMSKOG DOKUMENTA.....</b>	<b>104</b>
<b>7.1. KONEKCIJA (VEZA) STRATEGIJE ZAPOŠLJAVANJA S OSTALIM STRATEŠKIM DOKUMENTIMA TK.....</b>	<b>105</b>
<b>7.2. OPIS ODABRANIH PROJEKTNIH IDEJA.....</b>	<b>112</b>
<b>8. IMPLEMENTACIJA STRATEGIJE.....</b>	<b>138</b>
<b>8.1. EVALUACIJA I MONITORING STRATEGIJE .....</b>	<b>138</b>
<b>8.2. AKCIONI PLAN IMPLEMENTACIJE .....</b>	<b>142</b>

# **U V O D**

## 1. RAZUMIJEVANJE PROBLEMA: ALARMANTNE (STRUKTURALNE I CIKLIČNE) TENDENCIJE RASTA NEZAPOSLENOSTI

U ukupnom postratnom razvoju, Bosna i Hercegovina, a naročito Tuzlanski kanton, se suočava sa krajnje nepovoljnim strukturalnim trendovima, i to, s jedne strane, otvaranjem problema nezaposlenosti te, s druge, smanjivanjem zaposlenosti, što je značajno umanjilo efekte ekonomskog rasta i makroekonomske stabilnosti u zemlji.

Pojava globalne recesije, čiji se efekti u BiH osjećaju od druge polovine 2008. godine, dalje produbljuju i otežavaju rješivost problema nezaposlenosti. Gotovo da nema zemlje koja trenutno nije zahvaćena dubokom i dugoročnom globalnom recesijom koja, uz smanjenja proizvodnje i tržišne potražnje, dovodi do smanjenja sve većeg broja radnih mesta u svijetu.

*Evropska komisija* objavila je „crni scenarij“ koji čeka 16 zemalja eurozone, u kojem stoji da će se u 2009. godini zabilježiti ekonomski pad od 1,9 %, dok su analitičari *Deutsche Bank* još pesimističniji: ove godine pad će biti 2,5 %.<sup>1</sup> Najavljuje se i povećanje nezaposlenosti u EU i to na 8,7 % ove godine te na 9,5 % 2010. godine. Svjetske statistike prognoziraju da će tempo otpuštanja radnika, u narednim mjesecima, nastaviti i to brzinom od oko 5.500 ljudi na dan!

Otpuštanje radnika u BiH bilježimo u zadnja dva kvartala 2008. godine, dok je Tuzlanski kanton počeo intenzivnije gubiti radna mjesta u zadnjem kvartalu prošle godine (samo u decembru prošle godine i u januaru ove godine, otpušteno je blizu 1300 radnika, ne računajući nekoliko stotina onih otpuštenih iz inostranstva, također, prijavljenih kantonalnoj službi za zapošljavanje).

Problem nezaposlenosti u Tuzlanskom kantonu, bio je produbljen još prije izbijanja globalne recesije. Tuzlanski kanton je u čitavom postratnom periodu imao najveću nezaposlenost u BiH (koja je u pojedinim godinama dosegla čak i do 55 %). U znatnom dijelu 2008. godine, nezaposlenost je pokazivala znake smirivanja: broj nezaposlenih je sa 90.803 osobe, na kraju 2007. godine do novembra 2008. godine, pao na 85.711 (čak za 5,092 osobe ili za 5,6 %). Od tada TK biva zahvaćen recesijom i broj nezaposlenih se do februara povećava na 86.619.

Dakle, recesija, koja se u TK osjeća od zadnjeg kvartala 2008. godine, s nastupajućom 2009. godinom, ponovno otvara i produbljuje negativan trend nezaposlenosti do neslučenih razmjera: po prvi put na ovim prostorima djeluju dva krajnje negativna uzroka nezaposlenosti – strukturalni i ciklični! Ovo problem nezaposlenosti u BiH i Tuzlanskom kantonu, pogotovo, u kojem je strukturalni problem trajno otvoren u postratnom razvoju, čini daleko složenijim od onog u razvijenim zemljama, gdje djeluje samo jedan uzrok – ciklični!

<sup>1</sup> Po prognozi Evropske komisije, čak 18 zemalja Evropske unije ove će godine zabilježiti pad gospodarske proizvodnje, a 12 zemalja će prijeći "magičnu" granicu EU-a za dozvoljeni deficit od 3 posto.

Problem zapošljavanja/nezaposlenosti se generiše iz raznih izvora i uzroka, a povratno dovodi do mnogih neželjenih posljedica. Drugim riječima, oko nezaposlenosti i zapošljavanja, i šire, oko investicija, obrazovanja, općih i socijalnih prilika stvara se kompleks problema čije proporcije su dobile zabrinjavajuće razmjere, kako u BiH tako i na području TK. Međutim, iako nije uvijek riječ o socijalnoj ugroženosti (najtragičnijoj dimenziji nezaposlenosti), nezaposlenost ima veoma teške posljedice ne samo na pojedinca već i na društvo i njegovu stabilnost, jer upravo se na sposobnosti društva da rješava ove vitalne probleme vrednuje njegova efektivnost i efikasnost i doprinos općedruštvenoj misiji vezanoj za *kontinuirano obezbjeđenje ljepšeg i sigurnijeg života svim svojim građanima*. Ekonomske posljedice nezaposlenosti nisu ništa manje nego socijalne, iako su nerijetko u drugom planu jer su manje vidljive. Radi se o veoma značajnom neiskorišćenom proizvodnom potencijalu u koji su uložena značajna sredstva, a koji je duži niz godina izvan stvaralačkih procesa. Kraće rečeno, *nezaposlenost je najvjerovatnije najskuplji oblik nedovoljnog korišćenja proizvodnih činilaca*.

Problemi razvoja, radne snage i zaposlenosti u cijelom bh. društvu pa tako i na području Tuzlanskog kantona su izrazito složeni. Oni se moraju integralno tretirati, ako se žele reducirati postojeće i potencijalne deformacije. Povoljnu alternativu u ovom pravcu nudi jedinstveno djelovanje politike ekonomskog razvoja i politike zaposlenosti. Ovakvo jedinstveno djelovanje je i nužno i logično, jer se te dvije politike odnose na područja koja su međusobno uslovljena i koja zapravo predstavljaju samo različite strane jednog istog procesa društveno-ekonomskih transformacija. Domen ovog utjecaja je veoma širok. On se prostire na sva ona pitanja koja počinju sa formiranjem radne snage, nastavljaju se u sferi ekonomskog razvoja i zapošljavanja, a završavaju se jakim sociopolitičkim problemima i negativnim reperkusijama na kvalitet rada i življenja na području TK i šire.

## 2. INICIJATIVA VLADE TK

Suočena s ovakvim problemima, Vlada Tuzlanskog kantona je donijela odluku o izradi *Strategije zapošljavanja za naredni srednjoročni period (2009.-2013.)*. Strukturalna i ciklična dubina problema stavlja pred autore ove strategije, zajedno sa svim akterima zainteresovanim za njegovo rješavanje, teško savladiv problem, ne samo zbog integralnog djelovanja oba uzroka nezaposlenosti, nego i zbog paradigmatičnosti mogućeg rješenja nezaposlenosti u vrijeme trajanja recesije. Efekte recesije realno je moguće, kratkoročno, samo ublažiti i/ili zaustaviti, da bi se, nakon toga uspostavio stabilan okvir za (ponovno) otvaranje radnih mjesta. S druge strane, ovako uzrokovani problem prostiremo na mjere za suzbijanje, kako strukturalnih tako i cikličnih, uzroka nezaposlenosti, koje su, ponekad, čak i protivrječne, što dodatno otežava rješenje problema nezaposlenosti.

Dosadašnji društveni naponi u zapošljavanju su donosili djelimične rezultate, jer nije uspostavljen uvezan sistem svih onih organa, organizacija i institucija koje mogu doprinijeti, svaka na svoj način, rješavanju problema nezaposlenosti. Zbog toga je Vlada TK pokrenula inicijativu kojom želi da uspostavi takav sistem rješavanja problema zapošljavanja/nezaposlenosti koji će biti sposoban da permanentno, planski, organizovano, stručno i sistematično pristupa ovim pitanjima. Cilj je uspostava optimalnog sistema koji će biti u stanju da se permanentno efikasno i efektно odnosi prema ovoj višedimenzionalnoj i

izuzetno kompleksnoj problematici te koji će, stoga, moći u kontinuitetu osiguravati zadovoljavajuće rezultate u vidu značajnog smanjenja stope nezaposlenosti. To sa svoje strane zahtijeva kreiranje strategije uspostavljanja održivog sistema zapošljavanja na teritoriji Tuzlanskog kantona u srednjem i dugom roku. Pri tome se *zaposlenost i zapošljavanje ne mogu posmatrati kao autonoman cilj, nego cilj koji se ostvaruje prvenstveno u interakciji sa ciljevima ekonomskog i društvenog razvoja* definisanim u okviru *Strategije razvoja Tuzlanskog kantona* i drugim (sektorskim) razvojnim strategijama.

U ovoj strategiji se pokušava odgovoriti na ključno pitanje: Kako jedan ovakav sistem uvezati, kako njime upravljati, kako ga kontrolirati, održavati i sl.? U tom smislu će biti inkorporirani bitni elementi komunikacione strategije za izgradnju odnosa s javnošću, vidljivosti projekta i sl. Ovdje smo već naznačili, metode, oblike i nosioce procesa monitoringa i evaluacije te kontrole sprovođenja strateških ciljeva i zadataka u kompleksnim uslovima problema zapošljavanja. Ukazano je na značaj prepoznavanja dobrih rezultata te je, na tom osnovu, neophodno dodatno izgraditi sistem društvenih priznanja i različitih oblika nagrađivanja.

### 3. USKLAĐENOST SA DRUGIM RELEVANTNIM STRATEŠKIM DOKUMENTIMA

Shodno dogovoru zainteresovanih stakeholdera, pri izradi strategije se vodilo računa o metodologiji njene izrade kako bi se mogla koristiti za osiguranje podrške Evropske unije ili njenog sufinansiranja, ali i drugih razvojnih ili donatorskih fondova. Ovo iz razloga što se *podrška EU daje na osnovu programa ili plana, uz objašnjenje opravdanosti plana ili programa, opisivanje strategije, ključnih ciljeva i rezultata te mjera za njihovo postizanje, kao i indikatora za njihovo mjerenje te korištenja vlastitih sredstava za istu namjenu*. Zbog toga su potrebni i kapaciteti za pripremu efikasnih i uspješnih planova kako koristiti EU podršku. Ova strategija je usklađena sa nacrtom Federalne strategije zapošljavanja i u punoj mjeri uvažava principe Opće strategije Evropske unije u oblasti zapošljavanja i borbe protiv nezaposlenosti.

Također, Strategija, kao dokument, predstavlja sintezu nalaza različitih analiza, studija, dogovora, mjera te programskih aktivnosti i sl. Isto tako, ona je u bliskoj povezanosti sa drugim strategijama na području TK i šire. Pored toga, na bazi prethodnih iskustava i nekih pilot istraživanja, bit će potrebno razmotriti/analizirati/prostudirati/istražiti/ te uzeti u obzir sljedeće:

- nacionalnu strategiju zapošljavanja za entitet FBiH, kao okvir uz uvažavanje lokalne situacije ponude i potražnje na tržištu rada<sup>2</sup>;

<sup>2</sup> Riječ je o Prvom nacrtu dokumenta: Strategija zapošljavanja Federacija Bosne i Hercegovine: “Reforma politike zapošljavanja i uspostava informatičkog sistema tržišta rada za Bosnu i Hercegovinu” (Europe Aid /123680/ C /SER/BA) u okviru Programa EU za Bosnu i Hercegovinu; Projekat finansira EU, a implementira TREK Consulting SA u konzorcijumu sa Veneto Lavoro, PEM, GmbH Italtrendom.

- naučene lekcije iz prethodnih iskustava na teritoriji TK, bez obzira da li su pozitivne ili negativne, kao povratnu spregu i vrijedan input u projekat;
- iskustva, kreacije, mišljenja i prijedloge aktera te teorijska i empirijska saznanja bitna za efikasnu borbu na ovom planu;
- iskustva ostalih teritorijalnih i lokalnih zajednica u BiH, a za koje se može smatrati da imaju korisna rješenja, iskustva i preporuke;
- iskustva zemalja iz neposrednog (sličnog) okruženja;
- iskustva, smjernice, preporuke i zahtjeve EU;
- pozitivne zakonske propise koji imaju bliži ili dalji utjecaj na ovu problematiku u TK (BiH–FBiH–TK) te izvršiti poređenje sa principima Evropske unije po ovom pitanju.

Strategija zapošljavanja pokriva širok opseg aktivnosti koje se bave problemom nezaposlenosti i smanjenja nejednakosti na tržištu rada. Premda, razvoj lokalnog zapošljavanja može imati mnogo oblika, ključni faktori za uspjeh su:

- svijest o nacionalnom kontekstu i koordinacija sa regionalnom, nacionalnom i EU politikom;
- EU dimenzija;
- partnerstvo lokalnih/regionalnih aktera i sadržajan dijalog između njih te prihvaćenost strategije od strane lokalnih aktera;
- poznavanje lokalnih potreba i potencijala;
- koordinacija djelovanja na lokanom nivou;
- fokus na jednakost polova i društveno uključivanje;
- strategija i plan za djelovanje;
- inovativne aktivnosti;
- dobro upravljanje i zadovoljavajući resursi;
- učenje iz iskustva drugih itd.

Pored toga, usklađenost ove strategije sa Federalnom strategijom zapošljavanja i drugim relevantnim strateškim dokumentima u TK ogleda se u saglasnosti svih planova i akcionih mjera s analizom stanja i strateškim opredjeljenjima i ciljevima kantonalne razvojne strategije i strategije razvoja poljoprivrede TK te dosljednoj primjeni zakona i ostalih strateških dokumenata, usvojenih u BiH, Federaciji BiH i Tuzlanskom kantonu, koji posredno ili neposredno utječu na unaprjeđenje mogućnosti zapošljavanja i smanjenja nezaposlenosti. Više poslova i bolji poslovi te veća društvena povezanost je jedan od sveukupnih ciljeva EU. Taj se cilj odražava i u EU Strategiji zapošljavanja, koja ima *tri glavna cilja*: punu zaposlenost, kvalitetu i produktivnost, te društvenu povezanost i uključivanje.

#### 4. OSNOVNI DOKUMENT STRATEGIJE I NJEGOVI SEPARATI

Polazeći od postojećih strateških dokumenata na području TK i njegovih općina, a na bazi vizije razvoja i definiranih razvojnih ciljeva Tuzlanskog kantona potrebno je izraditi strateški dokument, s ciljem zaustavljanja negativnih trendova na tržištu rada, stvaranjem novih radnih mjesta; povećanjem mogućnosti zapošljavanja građana s područja Tuzlanskog

kantona; pružanjem pomoći ljudima da dođu do radnog mjesta te uklanjanjem nejednakost u procesu zapošljavanja.

Sama Strategija treba da omogući Vladi TK i ostalim akterima jasne pravce djelovanja, odnosno efikasnu implementaciju, i to u dva planska horizonta:

- **kratkoročni**, u prvoj godini implementacije (Akcioni program za 2009. godinu), u kojem će se naznačiti i precizirati skup aktivnosti koje treba poduzeti da bi se ostvarili prioritetni ciljevi: ambijentalni kontekst (otklanjanje pravnih i drugih smetnji); potrebni resursi kao inputi; pojedinačni projekti, nosioci i rokovi, te proračun neophodnih budžetskih i drugih sredstava; te
- **srednjoročni** do 2013. godine, s prijedlogom održivih sistemskih rješenja na duži (neodređen) rok.

Saglasno projektnom zadatku, socioekonomska analiza stanja je podijeljena na slijedeće segmente, koji su u dokumentu dati kao separati u prilogu:

- Demografska analiza sa analizom obrazovanja,
- Ekonomska struktura i privredni razvoj,
- Pravni okvir i infrastruktura za podršku implementaciji strategije.

## 5. AKTERI NA PRIPREMI I IZRADI STRATEGIJE

Generalni cilj ovog projekta je davanje konkretnog doprinosa „uspostavljanju održivog sistema zapošljavanja na teritoriji Tuzlanskog kantona“, što se može smatrati trajnom namjerom (misijom) Vlade TK i drugih ključnih aktera u TK. Stoga, ova strategija obuhvata i odgovarajuću studiju aktera, odnosno interesnih grupa, i zahtijevaoca („stakeholders“), a posebno:

- identifikaciju aktera (njihov opis, izbor dimenzija za mapiranje njihovog položaja na mapi aktera, razmatranje njihovih interesa, očekivanja, mogućih pozitivnih ili negativnih inputa);
- opis strategije komunikacije i ukupnih odnosa sa svakim akterom ili grupom aktera;
- promoviranje ciljeva inicijative, među akterima i u široj javnosti, te pokušaj dobivanja saglasnost aktera i njihovih konkretnih inputa;
- procjenu kapaciteta i definiranje konkretnih aktivnosti aktera na njihovom jačanju te refleksiju tih aktivnosti u ukupnom budžetu;
- definiranje osnove za izgradnju odnosa s akterima i sl.

Ekonomski fakultet Univerziteta u Tuzli je nosilac izrade strategije. Na samoj realizaciji projekta angažovan je istraživački tim, sastavljen najvećim dijelom od stručnjaka - eksperata Ekonomskog fakulteta i jednog člana tima sa Pravnog fakulteta Univerziteta u Tuzli. U istraživačkom projektu su, saglasno projektnom zadatku, zastupljeni eksperti za predmetna područja istraživanja: ekonomija, razvoj, poduzetništvo, projekt menadžment, socijalni položaj nezaposlenih, radno pravo, sistemske nauke, organizacija i pripadajuća problematika, PCM/LFA i sl.

U samoj fazi pripreme izrade strategije predstavnici Vlade Tuzlanskog kantona i istraživački tim (izvođač) su usaglasili pitanja vezana za: (1) identificiranje svih učesnike procesa izrade strategije; (2) utvrđivanje uloge svih partnera, a prema preporukama metodologije Evropske unije; (3) identificiranje prioriternih sektora intervencija; (4) uspostavljanje Radne/Partnerske grupe za planiranje na visokom nivou te sektorske radne grupe za rad po utvrđenim prioriternim sektorima intervencija; (5) razvijanje nacrtu plana aktivnosti prikazujući sve faze procesa; te (6) identificiranje vrsta informacija koje trebaju biti prikupljene i izvora tih informacija.

Odlukom Vlade Tuzlanskog kantona formirana je partnerska grupa, sa zadatkom da se uključi u proces praćenja izrade i implementiranja strategije te da istraživačkom timu dostavi svu potrebnu dokumentaciju s kojom raspolaže i pruži svu neophodnu stručnu i tehničku pomoć. Na osnovu partnerske grupe te identificiranih svih aktera i interesnih grupa, određene su **tri fokus grupe** za pokrivanje slijedećih segmenata nezaposlenosti:

- održavanje nivoa zaposlenosti i otvaranje novih radnih mjesta;
- stvaranje pogodnog ambijenta (institucionalnih, infrastrukturnih i drugih pretpostavki) za razvoj i zapošljavanje;
- eliminiranje diskriminacije na tržištu rada po svim osnovama (mladi, stari, žene i romi).

## 6. REAKCIJE POSLOVNOG SEKTORA NA (KRATKOROČNI) UDAR RECESIJE

Prema anketiranim menadžerima (na primjeru uzorka metalnog sektora, kao za djelovanje recesije paradigmatičnog sektora), imamo reakciju menadžera na (kratkoročni) udar recesije kako je navedeno u nastavku.

- 1) U percepciji utjecaja na ublažavanje krize **menadžeri su podijeljeni**: 50 % menadžera smatra da se efekti krize mogu ublažiti **vlastitim snagama**, dok druga polovina **očekuje pomoć države** kao isključivog autoriteta za izvlačenje kompanija iz krize.
- 2) Većina menadžera, bez obzira da li očekuju pomoć države ili ne, duboko je svjesna mogućih nepovoljnih implikacija krize i, shodno tome, ima namjeru praviti ili je već napravila **plan poslovnog opstanka**, koji sadrži plan od početnih koraka za preživljavanje i načina primjene tih mjera u cijeloj organizaciji do sofisticiranih načina za povećanje produktivnosti te profiliranja tzv. kriznog menadžmenta za ove prilike. Ipak, čini se da **samo mali broj kompanija** raspolaže s uvjerljivim znanjima koja **moгу ove planove učiniti**, zaista, i **djelotvornim**.
- 3) **Menadžeri kompanija u Tuzlanskom kantonu od države očekuju**:
  - a) **poreske olakšice**, što uključuje:
    - smanjivanje doprinosa i poreza,
    - otpis potraživanja zaostalih poreza i doprinosa;
  - b) **zaštitu domaće proizvodnje**, uključujući poticaje poput:
    - povoljnijih kredita za otvaranje novih, ili očuvanje postojećih radnih mjesta,
    - otvaranje kreditnih linija za izvoznike,
    - regresiranje kamata za investicije,

- aktiviranje dozvoljenih antidanpinških mjera;
- c) **pomoć države u rješavanju socijalno statusnih pitanja radnika:**
  - uvezivanje radnog staža radnika i
  - rješavanje problema penzionisanja radnika na kreditnoj osnovi;
- d) **otvaranje javnih investicionih projekata** koji bi eventualno podigli tražnju za domaćim *outputima*, kao i poticanje javno-privatnog partnerstva u investicionim zahvatima;
- e) **pripremu razvojnih projekata** koji bi se **finansirali iz fondova EU** i međunarodnih finansijskih institucija.

Na osnovu ovakvih reakcija, izvlačimo kratkoročno projektno djelovanje pod motom: **socijalna solidarnost kao izvor ideje po kojoj kriza stvara novu šansu!**

## 7. METODOLOGIJA (PRISTUP) PRIPREME I IZRADE STRATEGIJE

Sam pristup istraživanju i izradi strategije baziran je na metodu i pristupu koji koristi Evropska unija, a to je pristup upravljanja projektnim ciklusom (PCM) i, u okviru njega, pristup logičkog radnog okvira (LFA,) kao njegovog analitičkog alata. Pored toga, ova strategija je u bliskoj povezanosti s ostalim strategijama, prije svega na nivou TK , a zatim i na nivou BiH i FBiH pa je, stoga, prihvaćen i metodološki okvir iz Strategije zapošljavanja u Federaciji Bosne i Hercegovine.<sup>3</sup> Ključni razlozi za to su objašnjeni u nastavku.

*Vizija koja će omogućiti građanima Tuzlanskog kantona da maksimiziraju svoj potencijal sticanjem sposobnosti i znanja (formalnim i neformalnim obrazovanjem i cjeloživotnim učenjem), u cilju postizanja boljeg kvaliteta života za sve, te svođenjem na najmanju moguću mjeru strukturne neusklađenosti ponude i potražnje na tržištu rada aktivnom politikom radne snage, posebno kada je u pitanju usmjereno i visoko obrazovanje.*

Obzirom da je problem nezaposlenosti širi društveni problem, veoma kompleksan u svojoj biti, realno je za očekivati da će potrebne intervencije biti brojne i zahtijevat će značajna sredstva. U tom smislu, bilo kakvo obraćanje stranim donatorima i partnerima, kao što su: Evropska komisija, USAID, ili neko drugi, za sufinansiranje nekih od potprojekata olakšano je činjenicom da je grupa koristila metod i pristup koji donatori normalno koriste i razumiju u svom radu.

Procesi evropskih integracija su sve jači u BiH. Metodi i pristupi, koji se koriste širom Evropske unije i koje koristi Evropska komisija u BiH, postat će, svakako, dio potrebne i očekivane metodologije te što je prije usvojimo, tim bolje. Na taj način imat ćemo korisno iskustvo koje ćemo moći upotrebljavati i za druge projekte, pored zapošljavanja.

<sup>3</sup> Isto kao u fus noti 2.



**Slika 1.** Model razvoja ljudskih resursa i politika drugih povezanih područja

Cjelokupni posao, odnosno proces na pripremi, definiranju i pisanju radnog dokumenta strategije, sastoji se od tri faze:

- I. razumijevanje lokalnog tržišta rada;
- II. izrada strategije (sa pet ciljeva: (1) sprječavanje erozije postojeće zaposlenosti, (2) stvaranje novih radnih mjesta, (3) povećanje mogućnosti zapošljavanja građana sa područja TK, (4) pomaganje ljudima da dođu do radnog mjesta, (5) smanjenje nejednakosti- diskriminacije na tržištu rada);
- III. izrada akcionog plana zapošljavanja u prvoj godini realizacije strategije.

*Razumijevanje lokalnog tržišta rada* podrazumijeva prikupljanje, sortiranje i analizu raspoloživih podataka, dokumenata, pravnih propisa i sl.; u cilju razumijevanja problema nezaposlenosti (odnosno zapošljavanja).

Najveći dio ovih pitanja obuhvaćen je u socioekonomskoj analizi u: Strategiji razvoja TK, Prostornom planu TK, Strategiji razvoja poljoprivrede i dr. strateškim dokumentima (npr. strategije općina) te su, saglasno projektnom zadatku, korištena u razmatranju ove problematike.

Razumijevanje problema podrazumjevalo je i izradu SWOT analize (prilike, prijetnje, prednosti i slabosti), kako bi se analizirali i okruženje i konkurentnost, ali su korištene i druge naučne metode i tehnike za razumijevanja problema.

Na podlozi informacija dobijenih SWOT analizom i drugim instrumentarijama, npr. analizom resursa i mogućnosti privrednog razvoja, definisat će se ključni strateški ciljevi i strategije djelovanja, odnosno načini kako te ciljeve i ostvariti u zadatom periodu. Logika kod utvrđivanja strategije je da se sve prilike i sve prednosti (jake strane) utvrđene SWOT

analizom maksimiziraju, a da se sve prijetnje, rizici i nedostaci (slabe strane) reduciraju, odnosno minimiziraju.

Nakon definisanja vizije i misije kao polaznih varijabli strateškog usmjerenja, predstoji definiranje:

- strateških ciljeva,
- prioriternih ciljeva i
- mjera kao mostova između strateškog i operativnog dijela strategije.

U skladu sa zahtjevima i odobranjima Vlade TK, cijeli proces pripreme i izrade ove strategije vršio se uz široku i aktivnu participaciju aktera, a naročito onih koji su zainteresirani za izgradnju vlasničkog odnosa prema ovom projektu. Tamo gdje su akteri imali različite stavove, prišlo se njihovoj harmonizaciji i rješavanju pregovaranjem, traženjem zajedničkog rješenja, rješavanjem konflikata, odnosno otklanjanjem mogućih uzroka koji su mogli dovesti do određenih konfliktnih situacija i akcija. Tokom pripreme i izrade strategije snažan input aktera je bio komplementaran stručno/naučno/ekspertskom pristupu.

**PRVI DIO:  
SOCIOEKONOMSKI PREGLED**

## 1. TRŽIŠTE RADA TK – KARAKTERISTIKE I TENDENCIJE

### 1.1. Nezaposlenost kao strukturalni problem Tuzlanskog kantona

#### 1.1.1. Predratno naslijeđe nezaposlenosti

Mada je zaposlenost na području TK u predratnom dvodecenijskom periodu (1970.-1991.) gotovo udvostručena (sa 51913 u 1970. godini na 98189 zaposlenih u 1991. godini) stopa zaposlenosti, kao relevantan pokazatelj dostignutog nivoa ekonomske razvijenosti, i svrstava TK (19,7 %), i u granicama same predratne Republike BiH (24,2 %), u *nedovoljno razvijena područja*. Dakle, i pored relativno visoke stope zapošljavanja (3,4 % u periodu 1970.-1990.), kumulirala se registrovana nezaposlenost od oko 46000 osoba.

Uzroci problema nezaposlenosti, u ovom periodu, različite su prirode i međusobno tijesno povezani: (1) relativno dinamičan rast ukupnog stanovništva, (2) neusklađena ekonomska struktura sa ponudom radne snage – razvoj baznih sektora, zastajanje prerađivačke proizvodnje, zapostavljanje poljoprivrede i uslužnih djelatnosti, (3) spriječavanje privatne inicijative, (4) neprilagođen sistem obrazovanja i sl.

U ovom periodu, stanovništvo se uvećalo gotovo za 20 % i broj zaposlenih 1,8 puta, a broj nezaposlenih čak 7,9 puta. Godine 1981., radi zaposlenja, sa područja TK je emigriralo 12891 osoba, a do 1991. godine ovaj broj emigranata se povećao na 17307.

**Problem nezaposlenosti** na području Tuzlanskog kantona i regije sjeveroistočna Bosna, zapravo, *datira od sredine 1960-tih godina*, i efektivno, u tom periodu, njegova pojava povezana je s primjenom mjera privredne reforme u ex Jugoslaviji. Narednih decenija, do 1990. godine, broj lica koja traže zaposlenje *udvostručava se svake pete godine*. Nabujala i rastuća nezaposlenost, u ovom periodu, generirana je među povezanim utjecajem sporog ekonomskog rasta, neadekvatne (bazno industrijske) privredne strukture (sram potreba zapošljavanja), dinamičnijeg porasta stanovništva u odnosu na dinamiku otvaranja radnih mjesta i obrazovnog sistema.

#### 1.1.2. Postratni trend alarmantne nezaposlenosti do 2007. i blago smirivanje do novembra 2008. godine

**Poslije rata**, u tranzicionom procesu bh. privrede, nezaposlenost, dakle, postaje još težim problemom. Zamahom procesa privatizacije i gubitkom radnih mjesta, otvaranjem stečajem i gašenjem mnogih firmi (TK bilježi najveći broj pokrenutih stečajeva i likvidacija firmi u FBiH), a pri nedovoljnom investiranju u razvoj, broj lica koja traže zaposlenje nakon 2000. godine daleko premašuje broj zaposlenih lica.

Ukupno postratno vrijeme kontinuirano pokazuje negativan trend odnosa zaposlenih i nezaposlenih u Tuzlanskom kantonu, što ovaj kanton po stanju nezaposlenosti svrstava u najproblematičnije među kantonima Federacije BiH. Stopa nezaposlenosti, u 2007. godini, od 53,1%, u odnosu na ukupan radni kontigent, je među *najvećim stopama registrirane nezaposlenosti u BiH*, dok broj zaposlenih ima diskontinuiranu tendenciju. Od 2008. godine (stanje u junu), krajnje *nepovoljan trend između zaposlenih i nezaposlenih je zaustavljen*, a stopa nezaposlenosti pada na 51,7%.

U cjelokupnom postratnom periodu Tuzlanski kanton bilježi alarmantnu nezaposlenost, koja je posljedica, s jedne strane, naslijeđenih problema iz predratnog perioda, a, s druge strane, odsustva odgovora ekonomskih politika na tranzicijske procese, prije svega na sindrom "industrija u zalasku."

Krajnje nepovoljni trendovi, naročito u rastu nezaposlenosti, koji se razvijaju u periodu 2002.-2007. godine, od početka 2008. godine se zaustavljaju, a broj zaposlenih od 2006. godine poprima trend značajnog rasta (sa 70377 u 2002. broj zaposlenih je porastao na 80222 u 2007., odnosno na 82293 zaposlenih radnika na kraju 2008. godine).

**U odnosu na predratno stanje**, nasuprot nešto povećanom broju stanovnika (za 0,7 %) došlo je kako do smanjenja ukupnog broja zaposlenih (dostignuto je 81,7% registriranih zaposlenih iz 1991. godine) tako i do pogoršavanja strukture zaposlenosti i odnosa broja zaposlenih prema ukupnoj populaciji). Sa 15,5% broj zaposlenih u neprivrednim djelatnostima se popeo na 23,0%, dok je učešće broja zaposlenih u ukupnoj populaciji smanjeno sa 19,91 % u 1991. na 16,67 % u 2008. godini.

**Tabela 1: Trendovi stanovništva i zaposlenosti 1991.-2008. godine**

Stanovništvo i zaposlenost	Godine			Indeksi	
	1991	2007	2008.	2008/1991	2008/2007
Broj stanovnika	493.215	496.830	497.813	100,93%	100,20%
Broj zaposlenih	98.189	80.222	82.993	84,52%	103,45%
Broj nezaposlenih	-	90.803	85.711	-	94,35%
Stopa zaposlenosti (br.zaposlenih/br.stanovnika)	19,91%	16,15%	16,67%	83,74%	103,25%
Stopa nezaposlenosti	-	53,09%	50,81%	-	95,67%

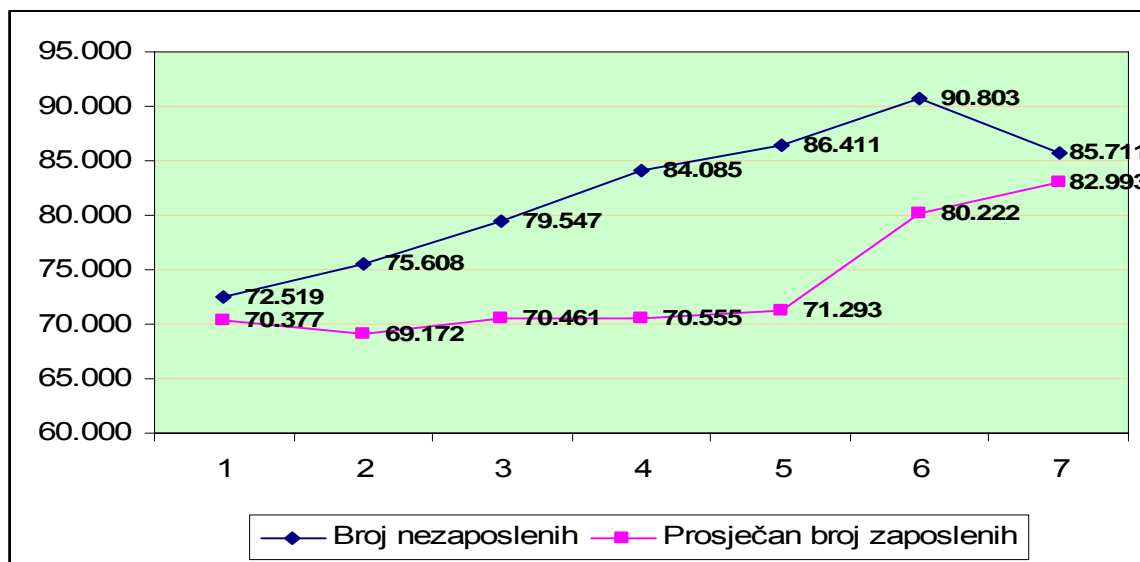
Izvor: Tabela formirana na osnovu podataka iz Mjesečnog statističkog pregleda FBiH, Sarajevo.

**Glavni uzrok nezaposlenosti** je, dakle, strukturalni: došlo je do drastičnog pada zaposlenosti u poduzećima u državnom vlasništvu, a procesi privatizacije i prestrukturiranja preduzeća s jedne strane, i nastanak novih biznisa, s druge strane, suviše su spori da bi se apsorbovao "višak" radne snage koje je oslabila "industrija u zalasku" (npr. industrija je u općinama tzv. *Tuzlanskog bazena* prije rata zapošljavala preko 40% ukupne radne snage, a danas industrija pokriva ispod 20% ukupno zaposlenih). Sagledavanjem cijelog postratnog perioda primjetan je krajnje nizak prirast zaposlenih i visok prirast nezaposlenih osoba u TK.

**Tabela 2: Pregled zaposlenih i nezaposlenih osoba u posljednjih sedam godina u TK**

	2002.	2003.	2004.	2005.	2006.	2007.	2008.
Broj nezaposlenih	72.519	75.608	79.547	84.085	86.411	90.803	85.711
Prosječan broj zaposlenih	70.377	69.172	70.461	70.555	71.293	80.222	82.993
Stopa nezaposlenosti	50,75%	52,19%	53,03%	54,37%	55,61%	53,09%	50,81%

Izvor: Tabela formirana na osnovu podataka iz Mjesečnog statističkog pregleda FBiH, Sarajevo.



Slika 2. Zaposlenost i nezaposlenost u TK u periodu 2002.-2008.godine

Kao što gornja slika pokazuje, tokom cijelog posmatranog perioda u TK, na godišnjem nivou imamo veći broj registrirane nezaposlenosti od broja zaposlenih, što je neminovno impliciralo stope nezaposlenosti iznad 50%.

Naime, nezaposlenost je stalno rasla do kraja 2007. godine, kada je dostigla najviši nivo od 90803 nezaposlene osobe. Tokom 2008. godine, njen rast je prvo ublažen, a zatim i zaustavljen, tako da dostignuti nivo nezaposlenosti na kraju 2008. godine iznosi 85711 registrovanih nezaposlenih osoba, što je za 5092 osobe manje nego na kraju 2007. godine. Stopa registrirane nezaposlenosti radne snage smanjena je sa 53,09% u 2007. na 50,81% u 2008. godini.

Pregled zaposlenosti i nezaposlenosti po općinama u 2008.godini, pokazuje **alarmantne stope nezaposlenosti** u Kalesiji (75,42 %) i novoformiranim općinama: Teočaku (79,73 %), Sapni (77,66 %), Čeliću (71,54 %) i Doboj-Istoku (64,93 %). Po pravilu, ove općine imaju i izrazito nisku stopu registrirane zaposlenosti u odnosu na prisutni broj stanovnika (u Sapni 5,65%, Teočaku 5,95%, u Čeliću 6,65% i u Kalesiji 8,06%). Niske stope registrirane zaposlenosti stanovništva imaju i Srebrenik (11,71%) i Gradačac (12,87%).

Izraženiju zaposlenost stanovništva imaju jedino općine Tuzla (24,45%) i Banovići (21,68%). Stopu nezaposlenosti ispod kantonalnog prosjeka (50,81%) za 2008. godinu imaju: Tuzla (35,56%), Banovići (45,22%) i Gračanica (48,53 %).

Tabela 3. Zaposlenost i nezaposlenost po općinama TK za 2007. i 2008. godinu

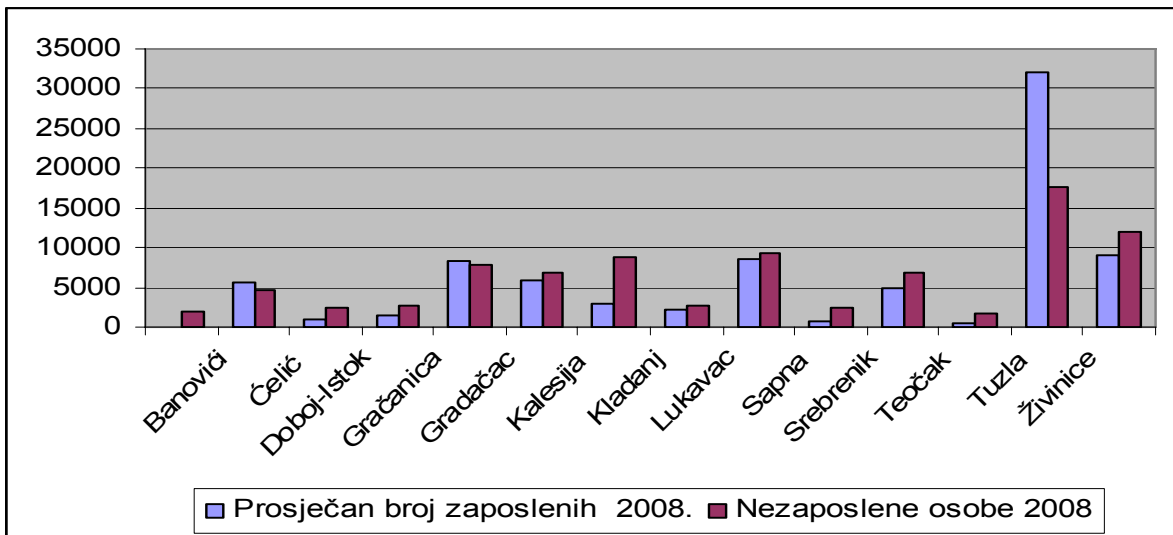
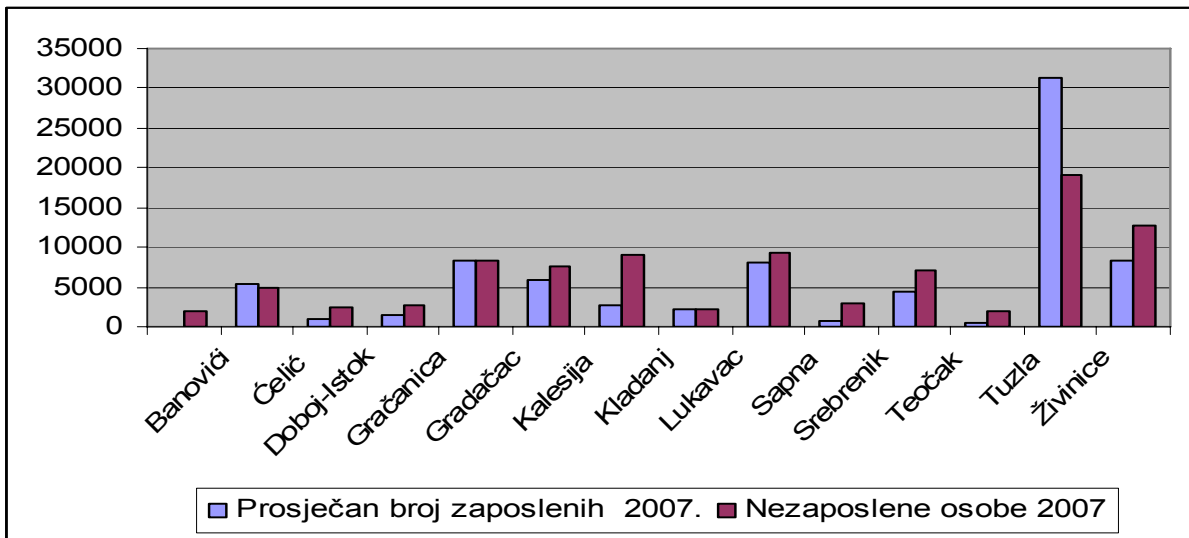
Općine	Broj stanovnika		Prosječan broj zaposlenih		Nezaposlene osobe		Stopa zaposlenosti		Stopa nezaposlenosti	
	2007.	2008.	2007.	2008.	2007.	2008.	2007.	2008.	2007.	2008.
Banovići	25.700	25.732	5.376	5.579	4.949	4.605	20,92%	21,68%	47,93%	45,22%
Čelić	14.105	14.081	1.039	937	2.479	2.355	7,37%	6,65%	70,47%	71,54%
Doboj Istok	10.167	10.197	1.432	1.408	2.735	2.607	14,08%	13,81%	65,63%	64,93%
Gračanica	51.106	51.938	8.300	8.276	8.303	7.802	16,24%	15,93%	50,01%	48,53%
Gradačac	46.142	46.217	5.770	5.950	7.467	6.793	12,50%	12,87%	56,41%	53,31%
Kalesija	35.165	35.437	2.627	2.857	9.125	8.765	7,47%	8,06%	77,65%	75,42%
Kladanj	15.243	15.162	2.197	2.263	2.916	2.724	14,41%	14,93%	57,03%	54,62%
Lukavac	51.153	51.098	8.161	8.570	9.342	9.202	15,95%	16,77%	53,37%	51,78%
Sapna	12.971	12.984	713	734	2.797	2.552	5,50%	5,65%	79,69%	77,66%
Srebrenik	41.195	41.325	4.526	4.839	7.174	6.884	10,99%	11,71%	61,32%	58,72%
Teočak	7.431	7.444	424	443	1.855	1.743	5,71%	5,95%	81,40%	79,73%
Tuzla	131.444	131.464	31.282	32.143	19.035	17.740	23,80%	24,45%	37,83%	35,56%
Živinice	54.427	54.734	8.375	8.994	12.626	11.939	15,39%	16,43%	60,12%	57,03%
<b>UkupnoTK</b>	<b>496.830</b>	<b>497.813</b>	<b>80.222</b>	<b>82.993</b>	<b>90.803</b>	<b>85.711</b>	<b>16,15%</b>	<b>16,67%</b>	<b>53,09%</b>	<b>50,81%</b>

Izvor: Podaci o stanovništvu procijenjeni; podaci o zaposlenosti i nezaposlenosti dati na osnovu podataka iz Mjesečnih statističkih pregleda FBIH, Sarajevo; stope zaposlenosti ukupnog stanovništva i stope registrirane nezaposlenost izračunate na bazi prethodno navedenih podataka.

Značajno je da su, i pored značajnog utjecaja recesije u posljednjem kvartalu 2008. godine, ipak, u većini općina TK smanjene stope nezaposlenosti.

Naime nezaposlenost je u 2008. u odnosu na 2007. godinu povećana samo u općini Čelić (sa 70,47% na 71,54%). U svim ostalim općinama došlo je do blagog smanjenja stope registrirane nezaposlenosti.

Također, u većini općina došlo je do blagog povećanja stepena zaposlenosti ukupnog stanovništva u 2008. u odnosu na prethodnu godinu. Do pada stepena zaposlenosti došlo je jedino u općinama Čelić (sa 7,37% na 6,65%), Doboj Istok (sa 14,08% na 13,81% i Gračanica (sa 16,24% na 15,93%).



Slika 3. Zaposlenost i nezaposlenost po općinama TK u 2007. i 2008. godini.

### 1.1.3. Stanje i tendencije zaposlenosti

Prosječan broj zaposlenih Tuzlanskog kantona u 2008. godini je 82.993 osoba, što čini 16,67% ukupnog broja stanovništva, 23,21% radnog kontigenta i 49,19% radne snage. U odnosu na broj stanovnika, TK bilježi manju zaposlenost stanovništva od prosječne u FBiH, kao i od prosječne zaposlenosti ostalih kantona u FBiH: u ukupnom broju zaposlenih FBiH, TK učestvuje sa 18 %, dok je učešće TK u broju stanovnika FBiH 21,4 %.

**U postratnoj dinamici zapošljavanja**, prvo je (1996.-2000.) bio izražen pozitivan trend porasta zaposlenosti, kojeg su pokazivale sve općine kantona. U ovom periodu prosječna stopa rasta zaposlenosti iznosila je čak 4,2 %. Nakon toga (2001.-2006.) dolazi do

smanjenja broja zaposlenih (sa 74711 u 2000. na 71293 u 2006. godini), da bi tek u 2007. godini došlo do značajnijeg rasta zaposlenosti (indeks rasta 2007/2006. = 112,5), što se nastavlja i u 2008. godini te ostvaruje rast zaposlenosti u odnosu na 2007. godinu od 3,45%.

**U odnosu na predratno stanje** (98189 zaposlenih), broj zaposlenih u 2007. (80222) je smanjen za 17629 osoba ili za 18,3 %. U zadnjih pet godina zaposlenost raste stopom od 2,7 %, što je znatno manje od rasta stope nezaposlenosti, koja u istom periodu raste s stopom od 5,1 %.

Kretanje broja zaposlenih u postratnom periodu ima krajnje neujednačene tendencije. U prvih pet godina postratnog perioda (1996.-2000.) broj zaposlenih je imao uzlazni trend i kretao se prosječnom stopom rasta od 4,2 %. Nakon 2000. godine (kada je TK brojao 74711 zaposlenih) dolazi do neprekidnog opadanja ovog broja sve do 2007., kada se ovaj broj povećava na 80222 osobe, odnosno u 2008. godini na 82993 registrirane zaposlene osobe.

**Tabela 4: Broj zaposlenih i stope zaposlenosti ukupnog stanovništva, radnog kontigenta i radne snage u TK u 2007. i 2008. godini**

Godina	Ukupno stanovništvo	Radni kontigent	Broj zaposlenih	Broj nezaposlenih	Radna snaga	Stope zaposlenosti		
						Stano- vništva	Radnog kontigenta	Radne snage
2007.	496.830	342.829	80.222	90.803	171.025	16,15%	23,40%	46,91%
2008.	497.813	342.839	82.993	85.711	168.704	16,67%	24,21%	49,19%

Izvor: Izračunato na osnovu dokumentacije Federalnog zavoda za statistiku.

**Prostorna distribucija zaposlenih po općinama** ukazuje na znatne neravnomyjnosti. Najveća koncentracija zaposlenih je u općinama *Tuzlanskog bazena* (Tuzla, Banovići, Živinice, Lukavac), u kojima radi 66,3 % zaposlenih u TK, od čega najviše u Tuzla (39,0 %), iako su i ove općine u prosjeku dostigle tek 70% predratnog stanja zaposlenosti. Najmanju zaposlenost bilježe Kalesija i novoformirane općine (Doboj-Istok, Čelić, Sapna, Teočak).

U **sektorskoj strukturi**, zaposlenost je najviše koncentrirana u privrednim sektorima i to u: prerađivačkoj industriji (23,7%), trgovini (14,6%) i rudarstvu (10,2%), a od neprivrednih sektora u obrazovanju i zdravstvu (15,2 %).

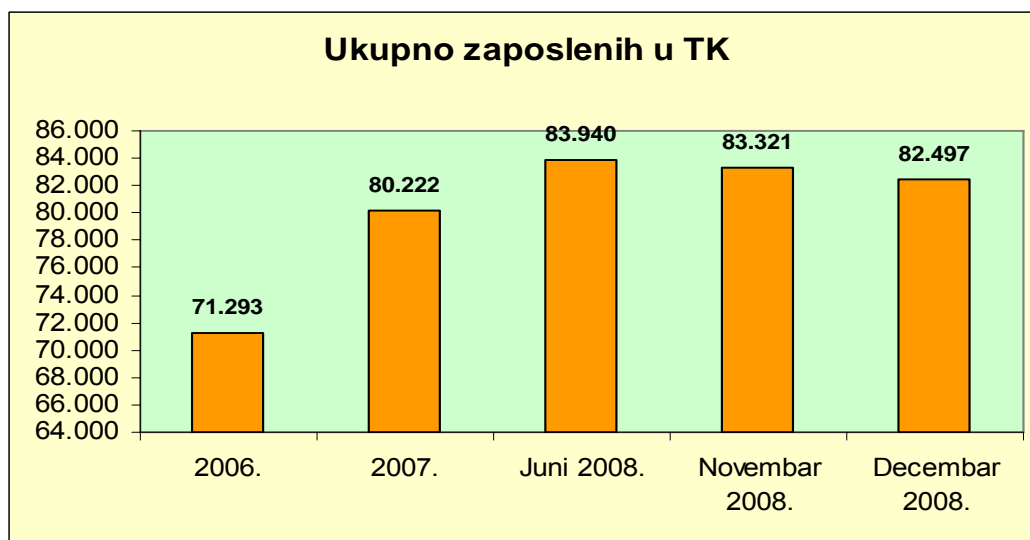
U narednoj tabeli primjetno je da je **opći trend zapošljavanja u Tuzlanskom kantonu negativan i diskontinuiran do 2006. godine**: nakon postratnog blagog rasta broja zaposlenih u prvih pet godina (index 2000./1966.=106,4), broj zaposlenih nakon 2000. godine opada (sa 74711 u 2000. godini na 70475 početkom 2006. godine).

**Od 2006. godine broj zaposlenih se ponovo povećava**: na kraju 2006. ovaj broj iznosi 71293, u 2007. godini se penje na 80222, odnosno na 82993 zaposlene osobe.

**Tabela 5: Zaposlenost TK po općinama u periodu 2002. - 2008.godine**

Općine	2002.	2006.	2007.	2008.		
				Juni	Novembar	Decembar
Banovići	5.929	5.168	<b>5.376</b>	<b>5.616</b>	5.613	<b>5.585</b>
Čelić	767	976	<b>1.039</b>	<b>974</b>	931	<b>906</b>
Doboj-Istok	866	1.197	<b>1.432</b>	<b>1.416</b>	1.407	<b>1.367</b>
Gračanica	6.261	7.140	<b>8.300</b>	<b>8.373</b>	8.208	<b>8.094</b>
Gradačac	3.786	4.707	<b>5.770</b>	<b>6.018</b>	6.034	<b>6.008</b>
Kalesija	1.586	2.077	<b>2.627</b>	<b>2.915</b>	2.898	<b>2.855</b>
Kladanj	1.914	1.788	<b>2.197</b>	<b>2.363</b>	2.114	<b>2.102</b>
Lukavac	8.552	7.902	<b>8.161</b>	<b>8.635</b>	8.626	<b>8.620</b>
Sapna	372	562	<b>713</b>	<b>759</b>	727	<b>721</b>
Srebrenik	3.833	3.711	<b>4.526</b>	<b>4.952</b>	4.813	<b>4.697</b>
Teočak	369	399	<b>424</b>	<b>457</b>	446	<b>419</b>
Tuzla	31.508	27.963	<b>31.282</b>	<b>32.339</b>	32.443	<b>32.173</b>
Živinice	7.113	7.643	<b>8.375</b>	<b>9.123</b>	9.061	<b>8.950</b>
<b>Ukupno TK</b>	<b>72.856</b>	<b>71.293</b>	<b>80.222</b>	<b>83.940</b>	83.321	<b>82.497</b>

Izvor: Tabela formirana na osnovu podataka iz Mjesečnih statističkih pregleda FBIH, Sarajevo.



Slika 4. Ukupan broj zaposlenih u TK 2006.- decembar 2008.

**U postratnoj dinamici zapošljavanja od 1996. do 2000.** godine sve općine su pokazivale pozitivan trend (do tada je je bilježen najveći postratni rast na nivou TK, sa prosječnom stopom rasta zaposlenosti od blizu 3 %). Nakon toga, slijedi značajno pogoršavanje situacije (izraženo prije svega gubljenjem radnih mjesta na Tuzlanskom kantonu), što je naročito izraženo u općinama: Banovići, Kalesija, Kladanj i Lukavac. Ovakav trend je zaustavljen u prvoj polovini 2008. godine: od 2008. (stanje u junu) broj zaposlenih blago

raste u gotovo svim općinama (izuzetak su općine Čelić i Doboju Istok, u kojima je došlo do smanjenja zaposlenosti, u prvoj za 6,3 % a u drugoj za 1,1 %).

**Najveće povećanje zaposlenih, u toku 2007. i prve polovine 2008. godine,** imaju: Kalesija, Kladanj, Srebrenik, Teočak, Tuzla i Živinice.

Na kraju, **prema evidenciji PIO/MIO ukupno je 85995 osiguranika** za koje se uplaćuju doprinosi za penziono osiguranje, **što je za 5773 osobe više nego što je registrirano zaposlenih osoba** na Tuzlanskom kantonu.

#### 1.1.4. Stanje i tendencije nezaposlenosti

Tuzlanski kanton ima alarmantnu nezaposlenost od 90803 osoba (2007.), koja je, u odnosu na druge kantone Federacije BiH, najveća, kako u apsolutnom iznosu (TK zahvata 20% ukupno nezaposlenih osoba u Federaciji BiH) tako (zajedno sa Unsko-Sanskim kantonom) i po stopi nezaposlenosti od 53,09%. Trend porasta nezaposlenosti je zaustavljen u prvoj polovini 2008. godine, kada je broj nezaposlenih smanjen za 891 osobu ili za 1 %.

**Tabela 6: Stope nezaposlenosti ukupnog stanovništva, radnog kontigenta i radne snage u TK u 2007. i 2008. godini**

Godina	Ukupno stanovništvo	Radni kontigent	Broj nezaposlenih	Radna snaga	Stope nezaposlenosti		
					Stano- vništva	Radnog kontigenta	Radne Snage
2007.	496.830	342.829	90.803	171.025	18,28%	26,50%	53,09%
2008.	497.813	342.839	85.711	168.704	17,22%	25,00%	50,81%

Izvor: TK u brojkama, različita godišta.

Stopa nezaposlenosti (stanje 2007. godine) u ovom kantonu je veća od prosječnih stope nezaposlenosti u Federaciji BiH, za 6,2 indeksna poena, te, cijeloj BiH za čak 8,9 indeksnih poena.

Istovremeno, stopa zaposlenosti ukupnog stanovništva Tuzlanskog kantona (16,67%) je manja od prosječnih stopa zaposlenosti u Federaciji BiH (17,1 %), Republici Srpskoj (17,5 %) i cijeloj BiH (17,2 %).

U odnosu na predratno stanje (1991. godine), broj nezaposlenih je veći za gotovo 55000 osoba (indeks 2007./1991. = 197), a u postratnom vremenu, od 2000. godine, ovaj broj je povećan za 20547 osoba ili za gotovo 30 %.

Prikaz povećavanja postratne nezaposlenosti po općinama slijedi u narednoj tabeli (br .7).

Tabela 7: Registrirana nezaposlenost TK po općinama 2002.- 2008. (stanje na kraju godine)

Općine	Registrirana nezaposlenost				Indeksi		
	2002	2006	2007	2008	2008/2002	2008/2007	2008/2006
Banovići	4.210	5.024	4.949	4.605	109,38%	93,05%	91,66%
Čelić	1.335	2.039	2.479	2.355	176,40%	95,00%	115,50%
Doboj-Istok	2.180	2.769	2.735	2.607	119,59%	95,32%	94,15%
Gračanica	8.612	8.529	8.303	7.802	90,59%	93,97%	91,48%
Gradačac	6.090	7.001	7.467	6.793	111,54%	90,97%	97,03%
Kalesija	6.580	7.992	9.125	8.765	133,21%	96,05%	109,67%
Kladanj	2.242	2.630	2.916	2.724	121,50%	93,42%	103,57%
Lukavac	8.376	9.497	9.342	9.202	109,86%	98,50%	96,89%
Sapna	1.734	2.062	2.797	2.552	147,17%	91,24%	123,76%
Srebrenik	4.862	6.420	7.174	6.884	141,59%	95,96%	107,23%
Teočak	1.399	1.591	1.855	1.743	124,59%	93,96%	109,55%
Tuzla	14.673	18.801	19.035	17.740	120,90%	93,20%	94,36%
Živinice	9.586	12.056	12.626	11.939	124,55%	94,56%	99,03%
<b>Ukupno TK</b>	<b>72.519</b>	<b>86.411</b>	<b>90.803</b>	<b>85.711</b>	<b>118,19%</b>	<b>94,39%</b>	<b>99,19%</b>

Izvor: Tabela formirana na osnovu podataka iz Mjesečnog statističkog pregleda FBiH, Sarajevo.

Osim Gračanice u svih preostalih 12 općina je u periodu (2002.-2008.) značajno povećana nezaposlenost. Najveći rast nezaposlenosti u ovom periodu ostvaren je u općinama, Čelić (index 176,40), Sapna (index 147,17), Srebrenik (index 141,59), Kalesija (index 133, 21) i td. Manji index rasta nezaposlenosti u ovom periodu od prosjeka Kantona (118,19) imaju samo općine Gračanica, Banovići i Lukavac.

Kritično nisku stopu zaposlenosti, posebno spram broja ukupnog stanovništva u 2008. godini, imaju sve novoformirane općine: Sapna (5,65%), Čelić (6,65%), Teočak (5,95%) i Doboj-Istok (8,6%), kao i općina Kalesija ((8,06%), Srebrenik ( 11,71%) i sl.. Najveće smanjenje nezaposlenosti, tokom 2007. i u prvoj polovini 2008. godine, imaju: Tuzla, Gračanica, Doboj Istok i Banovići.

## 1.2. Nezaposlenost kao ciklični problem Tuzlanskog kantona

U drugoj polovini 2008. godine u Tuzlanskom kantonu, uz dotadašnje strukturalne, nastaju i razvijaju se i ciklični izvori nezaposlenosti, koji u potpunosti zaustavljaju blage trendove smirivanja ovog problema tokom prvog polugodišta 2008. godine.

Trend izvjesnog poboljšanja u prvom dijelu 2008. izgledao je ovako: u odnosu na stanje u 2007. godini (90803), u junu 2008. godine broj nezaposlenih pada na 89941, a broj zaposlenih je povećan sa 80222 na 83846, što je stopu registrirane nezaposlenosti sa 53,1% u 2007. godini spustilo na 51,7% u junu 2008. godine.

Od jula 2008. godine bilježimo ponovne negativne trendove: Recesija se odražava na gubljenje sve većeg broja radnih mjesta pa se broj zaposlenih smanjuje sa dostignutih 83846 iz juna 2008. godine na 82576 u januaru 2009. godini, dok se broj nezaposlenih sa najniže zabilježenog nivoa od 85433 u oktobru 2008. povećava na 86535 u februaru 2009. godine. Mjesečno kretanje povećavanja broja pozitivnog trenda (od 2007. do oktobra 2008.

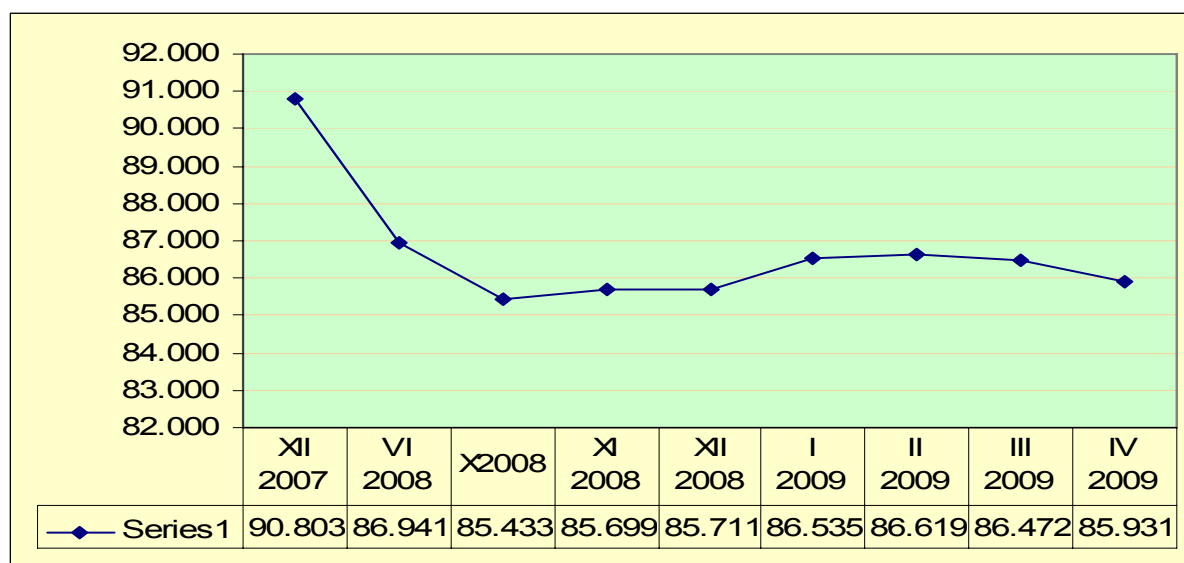
godine) i negativnog trenda nezaposlenosti (od oktobra 2008. do marta 2009. godine) daje se u pregledu koji slijedi.

**Tabela 8: Pozitivan trend smirivanja nezaposlenosti**

2007.	2008.				Index oktobar 2008./ 2007.
	juni	juli	septembar	oktobar	
90.803	89.941	86.941	85.670	85.433	94,09%

**Tabela 9: Negativan trend rasta nezaposlenosti pod utjecajem recesije**

Oktobar 2008.	Novembar 2008.	Decembar 2008.	Januar 2009.	Februar 2009.	Mart 2009.	April 2009.	Index	
							februar 2009./ oktobar 2008.	mart 2009./ februar 2009.
85.433	85.699	85.711	86.535	86.619	86.472	85.931	101,39%	99,83%



**Slika 5. Kretanje broja nezaposlenih u TK, decembar 2007. do aprila 2009. godine**

Posmatrano po općinama (tabela 10), samo su novoformirane, ruralne općine (Doboj Istok, Sapna i Teočak), poštedeje utjecaja recesije na povećavanje nezaposlenosti, u kojima je čak nezapsolenost neznatno smanjena. Sve ostale općine bilježe trend povećavanja ciklične nezaposlenosti, a najviše Banovići (povećanje nezaposlenosti za 3,5 %), Kladanj (za 3,8 %), Srebrenik (za 2,5 %) i Tuzla (za 2,1 %).

Tabela 10: Nezaposlenost TK po općinama decembar 2007.- mart 2009. godine

Općine	2007.	2008.				2009.			
	Decembar	Juni	Oktobar	Novembar	Decembar	Januar	Februar	Mart	April
Banovići	4.949	4.649	4.556	4.579	4.605	4.688	4.706	4.687	4.681
Čelić	2.479	2.333	2.320	2.353	2.355	2.401	2.406	2.403	2.395
Doboj Istok	2.735	2.647	2.597	2.586	2.607	2.590	2.576	2.543	2.546
Gračanica	8.303	7.794	7.753	7.725	7.802	7.839	7.873	7.837	7.818
Gradačac	7.467	6.953	6.811	6.824	6.793	6.896	6.907	6.942	6.927
Kalesija	9.125	9.024	8.790	8.817	8.765	8.844	8.833	8.777	8.747
Kladanj	2.916	2.774	2.699	2.753	2.724	2.773	2.801	2.783	2.778
Lukavac	9.342	9.242	9.182	9.282	9.202	9.294	9.323	9.390	9.339
Sapna	2.797	2.721	2.591	2.587	2.552	2.531	2.522	2.494	2.478
Srebrenik	7.174	6.912	6.854	6.900	6.884	7.002	7.022	7.005	6.961
Teočak	1.855	1.786	1.771	1.753	1.743	1.752	1.755	1.755	1.744
Tuzla	19.035	17.839	17.578	17.617	17.740	17.942	17.953	17.945	17.765
Živinice	12.626	12.267	11.931	11.923	11.939	11.983	11.942	11.911	11.752
<b>Ukupno TK</b>	<b>90.803</b>	<b>86.941</b>	<b>85.433</b>	<b>85.699</b>	<b>85.711</b>	<b>86.535</b>	<b>86.619</b>	<b>86.472</b>	<b>85.931</b>

Izvor: Tabela formirana na osnovu podataka iz Mjesečnih statističkih pregleda FBIH, Sarajevo.

Očigledno je da recesija, koja se u Tuzlanskom kantonu, nakon pozitivnog trenda u većem dijelu 2008. godine pa sve do oktobra mjeseca, ponovno otvara i produbljuje negativan trend nezaposlenosti. Na ovaj način, na području Tuzlanskog kantona i cijeloj BiH, po prvi put, djeluju dva krajnje negativna uzroka nezaposlenosti – strukturalni i ciklični. Dakle, problem nezaposlenosti, koji je i dosada bio otvoren sa strukturalnim uzročnostima u postratnom razvoju, sada još dobija u dubini i čini se daleko složenijim od onog u razvijenim zemljama, gdje djeluje samo jedan uzrok – ciklični. Međutim, *ohrabrujuće djeluje činjenica da je u prvom kvartalu 2009. godine izražena tendencija smanjenja broja registriranih nezaposlenih osoba, tako da je npr. krajem aprila 2009. godine nezaposlenost svedena na nivo ispod 86000 nezaposlenih osoba.*

## 2. DEMOGRAFSKA ANALIZA: STANOVNIŠTVO TUZLANSKOG KANTONA

### 2.1. Demografska slika Tuzlanskog kantona

U strukturi i kretanju stanovništva u BiH, u zadnjih osamnaest godina, došlo je do značajnih promjena, koje direktno ili indirektno, u većoj ili manjoj mjeri generišu ili utiču na stanje i kretanje na tržištu rada. Mada se od 1991. godine na području današnjeg TK-a, kao i u drugim dijelovima BiH, desilo, gledano u razvojnom smislu, mnogo neregularnih događanja koji su mnoge demografske trendove, strukture i osobine bitno izmjenili, osnovna

demografska slika TK-a je sa manje ili više sadržaja prenesena i na demografsku situaciju u današnjem TK. Gušća naseljenost, neznatno brži porast stanovništva i veliki pritisak nezaposlenih na radne fondove, koji se sada dešavaju u TK izgledaju kao poznate činjenice iz demografskih osobina razvoja ove regije u proteklih nekoliko decenija.

Bez obzira na pogubne ratne posljedice: nasilne smrti, povećanje prirodne smrtnosti, izostanak i smanjenje nataliteta, dvosmjerne migracije velikih razmjera koje su u toku rata pogodile prostor TK, kao i druge dijelove Bosne i Hercegovine, osnovna demografska karakteristika ovog prostora, koja je za njega bila uočljiva još od prvih ozbiljnih popisa stanovništva, i dalje je ostala nepromijenjena. Tuzlanski kanton je područje koje karakterizira intenzivnija naseljenost nego što je prosječna naseljenost u FBiH i u cijeloj državi. Zadržavanje ove karakteristike, i pored značajnih ratnih poremećaja, rezultat je intenzivnog povratka izbjeglog i raseljenog stanovništva te, poslije toga, tendencije intenzivnijeg prirodnog prirasta.

Iako, još uvijek, broj prisutnog stanovništva nije dostigao ukupan broj stanovnika zabilježen na popisu iz 1991. godine (498542 stanovnika), današnji broj od 497813 prisutnih stanovnika (procjena sredinom 2008. godine) i dalje čini oko 13% ukupnog stanovništva Bosne i Hercegovine, odnosno oko 21% stanovništva FBiH.

Ukoliko bi se posmatrao samo ukupni broj stanovnika koji su naseljavali i sada naseljavaju područje TK, možemo reći da se, u toku posljednje skoro dvije decenije, ostvarivala nulta stopa rasta stanovništva. Drugim riječima, stopa ukupnog rasta stanovništva pokazuje da u posmatраним sedamnaest godina, u cjelini, nije došlo do značajnije promjene ukupnog broja stanovnika. Međutim, detaljnija analiza dinamike ukupnog broja stanovnika pokazuje da je nulta stopa rasta rezultat velikih varijacija koje su se dešavale u određenim etapama posmatranog perioda, kao i varijacija koje su se dešavale u pojedinim općinama.

**Tabela 11.** Broj stanovnika Tuzlanskog kantona od 1991. do 2008. godine po općinama (stanje sredinom godine)

OPĆINA	1991. <sup>4</sup>	1996.	2001.	2006.	2007.	2008.
1.Banovići	26 590	32 461	28 071	25 653	25700	25732
2.Čelić	21 642	20 179	15 305	14 107	14105	14081
3.Doboj Istok	15 886	9 755	10 463	10 168	10167	10197
4.Gračanica	47 868	54 025	53 040	51 634	51705	51938
5.Gradačac	42 597	38 438	47 144	46 092	46142	46217
6.Kalesija	34 397	36 942	34 665	35 082	35165	35437
7.Kladanj	15 855	18 229	15 709	15 239	15247	15162
8.Lukavac	56 408	55 064	51 586	51 146	51153	51098
9.Sapna	11 310	13 724	14 231	12 959	12971	12984
10.Srebrenik	40 896	44 461	41 830	41 126	41195	41325
11.Teočak	7 757	9 320	7 000	7 412	7413	7444
12.Tuzla	131 553	150 000	135 605	131 414	131444	131464
13.Živinice	54 783	69 757	52 211	54 148	54427	54734
<b>Ukupno TK</b>	<b>498 542</b>	<b>554 620</b>	<b>507 490</b>	<b>496 280</b>	<b>496830</b>	<b>497813</b>

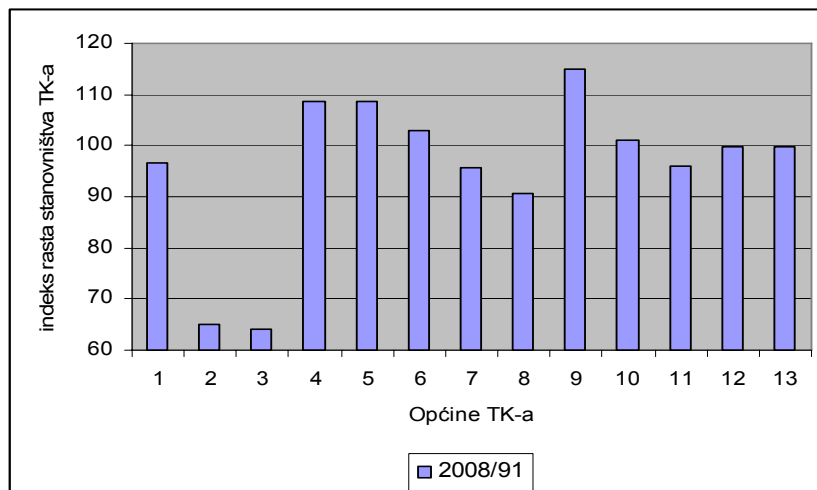
<sup>4</sup> U prikazivanju broj stanovnika 1991. godine izvršena je korekcija srazmjerno preustrojtstvu teritorija pojedinih općina tokom ili nakon rata. Podaci za općine Doboj-Istok i Sapna umjesto 1996. godine su iz 1998. godine.

Izvori: Za 1991. godinu Prostorni plan Tuzlanskog kantona, Tab. 9 str.37. Za ostale godine odgovarajuća godišta publikacije FZS Sarajevo: Tuzlanski kanton u brojkama.

Iz ugla demografskih procesa bio je to jedan od najburnijih perioda u prošlom stoljeću. Ovaj period bio je ispunjen negativnim demografskim procesima, kao što su: nasilne smrti, pogoršanje zdravstvenih prilika, drastično smanjenje nataliteta i, posebno istaknuto, nasilno izazvane dvostrane migracije i napuštanje stalnih mjesta boravka, izbjeglištvo iz zemlje ili raseljavanje u nova mjesta boravka. Nakon toga, došla je društvena i ekonomska tranzicija sa nesagledivo teškim socijalnim i ekonomskim posljedicama koje nisu mogle zaobići niti demografske procese.

Najveći porast stanovništva zabilježen je u ratnom periodu, iako je taj period bio oskudan prirodnim prirastom. Povećanje broja stanovnika nastalo je uglavnom kroz useljavanje raseljenih lica iz prijeratnih boravišta. Naime, više od 50000 lica se sliilo na područja općina koje sada čine Tuzlanski kanton. Nakon rata, broj stanovnika u TK se stabilizira, najvećim dijelom vraćanjem stanovništva u prijeratna boravišta ili migracijama u inozemstvo. Od tada, prirodni prirast postaje najvažniji izvor koji održava stalni broj stanovnika na broju od oko pola miliona i pokriva njihov odliv iseljavanjem iz zemlje ili vraćanjem u ranija mjesta prebivališta.

Slika 6. Općine TK prema indeksu rasta stanovništva 2008./1991. godina



Mada ima stalnu tendenciju opadanja, prirodni prirast je imao značajan doprinos u održavanju broja stanovnika. U periodu od 2000. do 2007. godine, na području TK je rođeno 39153 lica, umrlo 25713, tako da je pozitivan prirodni prirast iznosio 13440 novih stanovnika. O kakvoj se dinamici radi to najbolje pokazuje podatak da je 1997. godine prirast iznosio oko 3339 lica, a deset godina kasnije, 2007. godine, taj broj je opao na oko 1236 lica. Područje Tuzlanskog kantona nije zaobišla „bijela kuga“ koja je svoje korijene pustila još u toku rata i nastavila rasti i poslije, a naročito na području nekih općina. Broj rođenih na području TK se smanjuje po prosječnoj godišnjoj stopi od 1,49%, dok se broj umrlih prosječno godišnje povećava za 2,22%. Prethodno kretanje posmatranih pojava utječe na prosječno godišnje smanjenje prirodnog prirasta po stopi od čak 9,52%.

Ostvareni dinamički elementi demografske situacije usloveli su i formiranje osnovnih demografskih struktura u TK. Upoređujući dinamiku vitalnih kretanja u TK sa dinamikom u Bosni i Hercegovini uočava se da su stope nataliteta i mortaliteta pa, prema tome, i prirodnog prirasta u TK na nešto višem nivou, ali se, također, jasno uočava da prirodna reprodukcija stanovništva u TK slijedi trend koji važi za cijelu državu. Tendencija pada nataliteta, porasta mortaliteta i pada prirodnog prirasta vrlo je uočljiva u dinamici prirodne reprodukcije stanovništva Tuzlanskog kantona. U Tuzlanskom kantonu, u 2008. godini, starosnu strukturu čine: mladi 18,43% (osobe do 14 godina), radni kontigent 68,87% (osobe od 15 do 64 godine), stari 12,7% (65 i više godina).

**Tabela 12.** Starosna struktura za 13 općina TK-a: mladi, radno sposobni i stari (procjena 30.06.2008.)

Općina	Ukupno	0-14	15-64	65 i više
1.Banovići	25732	4732	18421	2579
2.Čelić	14081	1821	9851	2409
3.Doboj-Istok	10197	2077	6919	1201
4.Gračanica	51938	9848	36596	5494
5.Gradačac	46217	8474	31613	6130
6.Kalesija	35437	7937	23984	3516
7.Kladanj	15162	2666	10736	1760
8.Lukavac	51098	8253	35440	7405
9.Sapna	12984	2416	9084	1484
10.Srebrenik	41325	8425	28155	4745
11.Teočak	7444	1544	4916	984
12.Tuzla	131464	20660	90636	20168
13.Živinice	54734	12911	36488	5335
<b>Ukupno TK</b>	<b>497813</b>	<b>91764</b>	<b>342839</b>	<b>63210</b>

Izvor: TK u brojkama, Federalni zavod za statistiku, Sarajevo, 2008.

Starosna struktura Tuzlanskog kantona, za period 2005.-2008. godina, ne pokazuje značajne promjene. Međutim, ako se vratimo na početak ove dekade i uporedimo podatke iz 2008. godine sa podacima iz 2001. godine, uočavamo značajne promjene u starosnoj strukturi.

**Tabela 13.** Starosna struktura TK-a 2001. i 2008. godine

Starosna dob	Stanovništvo 2001	Struktura stanovništva 2001. (%)	Stanovništvo 2008	Struktura stanovništva 2008. (%)	Stanovništvo 2008/2001	Stanovništvo 2008/2001 (%)
0-14	108220	21,32	91764	18,43	-16456	-2,89
15-65	350150	69,00	342839	68,87	-7311	-0,13
65 i više	49120	9,68	63210	12,70	14090	3,02

Ukupno	507490	100	497813	100	-9677	-
--------	--------	-----	--------	-----	-------	---

U toku posmatranog perioda u Tuzlanskom kantonu brojčano je smanjen broj mladih za 16456 lica (2,89%), a smanjen je i radni kontigent za 7311 lica (0,13%). S druge strane, povećan je broj starih za 14090 lica (3,02%), što je ublažilo smanjenje ukupnog broja stanovnika na 9677 lica ili na 1,91%. Dakle, prikazana dinamika starosne strukture ukazuje da se radi o stanovništvu u kojem kontinuirano opada prirodni prirast pa se broj djece sve više smanjuje. U početku, to ide na račun povećanja broja starih, čija će tendencija rasta ugroziti i kontigent radno sposobnog stanovništva. Nakon toga i radni kontigent će početi da poprma trend smanjenja.

Naravno, ovako *intenzivne promjene starosne strukture nisu samo rezultat smanjenja prirodnog prirasta, već na njih značajno utiče i iseljavanje stanovništva, koje najviše praktikuju radno sposobni*. Sve to, u razmišljanju o perspektivi, ne daje puno osnova za očekivanja povoljnije pa čak ni za održavanje postojeće strukture stanovništva.

Starosna struktura Tuzlanskog kantona je blago povoljnija u odnosu na starosnu strukturu FBiH, u kojoj su negativne tendencije još uočljivije. One su posljedica intenzivnijeg smanjenja prirodnog priraštaja u Federaciji BiH, koji je počeo opadati nešto ranije nego u TK. Naime, posmatrano u 2008. godini, u FBiH starosna struktura je bila nepovoljnija u sve tri starosne skupine: mladi (18,04%), radni kontigent (67,88%) i stari (14,08%).

Svaka od starosnih skupina stanovništva u društveno-ekonomskoj stvarnosti ima svoju ulogu, značaj i, naravno, posljedice koje njegov obim i struktura ostavljaju na okruženje u kojem postoji. Zbog toga je važno, ne samo procijeniti njihov obim, nego napraviti i procjenu njegovog ulaza i izlaza stanovnika, koji po svojoj starosti prelaze u druge kontigente. Koristeći se procjenama starosne strukture, koja obuhvaća ne samo stanje u kritičnom momentu nego ide i u prošlost, moguće je napraviti aproksimativnu procjenu buduće dinamike starosnih kontigenata. Ovakva procjena polazi od dosadašnjeg stanja i podrazumijeva zadržavanje takvog stanja i u budućnosti, a prije svega nivo nataliteta, mortaliteta i isključuje nove migracije. Takva procjena predviđa da će se, zbog već sasvim očigledne tendencije pada nataliteta i prirodnog prirasta te rasta mortaliteta, ukupan broj stanovnika postepeno smanjivati. Naravno, ovakva situacija će se u budućnosti mijenjati stalnim smanjenjem mladog i porastom starog stanovništva.

Prema spolu u FBiH (podaci iz 2008. godine) struktura je slijedeća: ženski 1188438 (51,07%) i muški 1138757 (48,93%), dok je na području TK-a ta struktura još izraženija u korist ženskog spola. Prosječna starost prema spolu na području Tuzlanskog kantona ne razlikuje se značajno u odnosu na prosječnu starost prema spolu u FBiH: muški 66,5 godina i ženski 71,7 godina.

Na području TK, 35,6% stanovništva živi u 315 naselja koja su ruralnog karaktera, dok 64,6% stanovništva živi u 58 urbanih naselja koja čine 14,6% ukupne površine TK. Naselja ruralnog karaktera (ispod 2000 stanovnika) obuhvataju 86,4% površine TK. U poslijeratnom periodu, prisutne su tendencije pomjeranja i koncentracije stanovništva u općinske centre i sekundarne centre, kao i uz regionalne i magistralne saobraćajnice. Ovaj

proces rezultira smanjivanjem broja stanovnika u seoskim naseljima pa, čak, i potpuni gubitak stanovništva u rubnim područjima TK (općine: Kalesija, Kladanj i Lukavac).

Osnovni dinamički elementi demografske situacije i osnovne demografske strukture u Tuzlanskom kantonu omogućavaju nam damo zaključke kao slijedi.

- Iako broj prisutnog stanovništva još uvijek nije dostigao ukupan broj stanovnika zabilježen na popisu 1991. godine, današnji broj prisutnih stanovnika i dalje čini oko 13% ukupnog stanovništva Bosne i Hercegovine, odnosno oko 21% stanovništva FBiH.
- Tuzlanski kanton je najmnogoljudniji kanton u Federaciji BiH (21,39% stanovnika FBiH), sa prosječnom gustom naseljenosti od 188 stanovnika na kvadratni kilometar.
- Područje TK intenzivnije je naseljeno sa 2,5 puta većom gustom naseljenosti od prosječne u BiH (75 stanovnika/km<sup>2</sup>), odnosno 2,1 puta intenzivnijom naseljenosti od prostora FBiH (89 stanovnika/km<sup>2</sup>).
- Detaljnija analiza dinamike ukupnog broja stanovnika pokazuje da je nulta stopa rasta (2008/1991) rezultat velikih varijacija koje su se dešavale u određenim etapama posmatranog perioda, kao i varijacija koje su se dešavale u pojedinim općinama.
- Stanovništvo na području TK bilježi negativnu stopu rasta od 0,48% prosječno godišnje, u periodu od 2001. godine do 2008. godine.
- Za period 2001.-2008. godine, broj rođenih na području TK smanjuje se po prosječnoj godišnjoj stopi od 1,49%, dok se broj umrlih prosječno godišnje povećava za 2,22%. Prethodno kretanje posmatranih pojava utječe na prosječno godišnje smanjenje prirodnog prirasta po stopi od čak 9,52%.
- Područje Tuzlanskog kantona nije zaobišla „bijela kuga“, koja je svoje korijene pustila još u toku rata i nastavila rasti i poslije, a naročito na području nekih općina.
- U periodu od 2000. do 2007. godine, na području TK je rođeno 39153 lica, a umrlo 25713, tako da je pozitivan prirodni prirast iznosio 13440 novih stanovnika. O kakvoj se dinamici radi to najbolje pokazuje podatak da je 1997. godine prirast iznosio oko 3339 lica, a deset godina kasnije, 2007. godine, taj broj je opao na oko 1236 lica.
- U Tuzlanskom kantonu u 2008. godini, starosnu strukturu čine: mladi 18,43% (osobe do 14 godina), radni kontigent 68,87% (osobe od 15 do 64 godine) i stari 12,7% (65 i više godina).
- U strukturi stanovništva po općinama najmlađa populacija je najbrojnija u Živinicama (23,59%), Kalesiji (22,40%) i Teočaku (20,74%); najveće učešće radnog kontigenta bilježe općine Banovići (71,59%), Kladanj (70,81%) i Gračanica (70,46%); dok je najstarija populacija najzastupljenija u općini Čelić (17,11%), Tuzla (15,34%) i Lukavac (14,49%).
- U periodu 2001.- 2008. godina, u Tuzlanskom kantonu, brojčano je smanjen broj mladih za 16456 lica (2,89%), a smanjen je i radni kontigent za 7311 (0,13%) lica. S druge strane, povećan je broj starih za 14090 lica (3,02%), što je ublažilo smanjenje ukupnog broja stanovnika na 9677 lica ili na 1,91%.
- Procjene budućih kretanja stanovništva ukazuju da se, u narednom periodu, može očekivati smanjenje svih starosnih skupina, jer se očekuje veći izlaz stanovništva iz

svake od skupina od broja stanovništva koji im pristupa. Naravno, obrnuta je situacija kod kontigenta starog stanovništva pa će zajedno sa povećanjem prosječnog trajanja života utjecati na uspostavljanje stalne tendencije starenja stanovništva.

- Prema spolu, u FBiH struktura je slijedeća: ženski 51,07% i muški 48,93%, dok je na području TK ta struktura još izraženija u korist ženskog spola. Prosječna starost prema spolu na području Tuzlanskog kantona ne razlikuje se značajno u odnosu na prosječnu starost prema spolu u FBiH: muški 66,5 godina i ženski 71,7 godina.
- Na području Tuzlanskog kantona 64,6% stanovništva živi u 58 urbanih naselja, koja čine 14,6% ukupne površine TK, dok 35,6% stanovništva živi u 315 naselja koja su ruralnog karaktera.
- U poslijeratnom periodu, zbog pomjeranja i koncentracije stanovništva u općinske centre i uz regionalne i magistralne saobraćajnice, dolazi do smanjivanja broja stanovnika u seoskim naseljima pa čak i do potpunog gubitka stanovništva u rubnim područjima TK.

## 2.2. Procjena ukupnog broja stanovnika i starosnog kontigenta

**Tabela 14.** Procjena broja stanovnika Tuzlanskog kantona za 2013. godinu po općinama (na osnovu dinamike 2008/2001. godina)<sup>5</sup>

OPĆINA	2001.	2008.	2013.
1.Banovići	28.071	25.732	<b>24.182</b>
2.Čelić	15.305	14.081	<b>13.267</b>
3.Doboj-Istok	10.463	10.197	<b>10.011</b>
4.Gračanica	53.040	51.938	<b>51.165</b>
5.Građačac	47.144	46.217	<b>45.566</b>
6.Kalesija	34.665	35.437	<b>35.999</b>
7.Kladanj	15.709	15.162	<b>14.783</b>
8.Lukavac	51.586	51.098	<b>50.752</b>
9.Sapna	14.231	12.984	<b>12.160</b>
10.Srebrenik	41.830	41.325	<b>40.968</b>
11.Teočak	7.000	7.444	<b>7.778</b>
12.Tuzla	135.605	131.464	<b>128.584</b>
13.Živinice	52.211	54.734	<b>56.610</b>
<b>UKUPNO TK</b>	<b>508.861</b>	<b>499.821</b>	<b>493.838</b>

<sup>5</sup> Broj stanovnika po općinama u periodu 2006-2008. godina pokazao je stabilnost i blagi porast. Međutim, radi se o kratkom vremenskom nizu, a radi adekvatnog poređenja sa drugim podacima uzeli smo isti interval za procjene (2001-2008.).

Uz pretpostavku da se u narednom periodu nastavi ispoljena tendencija iz perioda 2001.-2008. godina (negativna prosječna stopa od 0,48%), možemo očekivati da će ukupan broj stanovnika TK u 2013. godini iznositi oko 486000.

**Tabela 15.** Starosna struktura TK-a u 2001., 2008. i 2013. godini (procjena)

Starosna dob	Stanovništvo			Struktura (%)		
	2001.	2008.	2013.	2001.	2008.	2013.
0-14	108220	91764	81565	21,32	<b>18,43</b>	<b>16,48</b>
15-65	350150	342839	337710	69,00	<b>68,87</b>	<b>68,23</b>
65 i više	49120	63210	75687	9,68	<b>12,70</b>	<b>15,29</b>
Ukupno	507490	497813	494962	100,00	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

Struktura starosnih kontigenata, uz pretpostavku da se u narednom periodu nastavi ispoljena tendencija iz perioda 2005.-2008. godine, ne bi se značajnije izmijenila. Međutim, ukoliko bi za procjenu uzeli poređenje 2008./2001. godina, onda bi u narednih pet godina došlo do značajnog smanjenja kontigenta mladih (81565) i radnog kontigenta (337710), dok se kontigent starih povećava (75687). S obzirom na raspoložive podatke i njihovu validnost, na ovom mjestu treba napomenuti da je ovdje riječ o gruboj procjeni starosnih kontigenata.

### 3. OBRAZOVANJE KADROVA NA PODRUČJU TUZLANSKOG KANTONA

Veliki značaj u rješavanju pitanja nezaposlenosti i smanjenja siromaštva, svakako ima sistem obrazovanja, kako formalni tako i neformalni. Kvalifikacije i struktura kadrova koji se stvaraju kroz sistem obrazovanja su ključni faktori koji utječu za sprovođenje mjera unaprjeđenja zapošljavanja. Kvalifikacije kadrova na tržištu rada moraju biti usklađene sa stvarnim potrebama tržišta rada, zbog čega je neophodno uspostaviti jaku povezanost između sistema obrazovanja i institucija tržišta rada u izradi obrazovnih planova i programa.

Aktivno učešće države, u reformama sistema formalnog obrazovanja i potrebnim promjenama u strukturi ponude rada, je neophodno. Pored toga, država ima važnu ulogu za unaprjeđenje tržišta rada i kroz poticaje usmjerene na sistem neformalnog obrazovanja za prilagođavanje strukture ponude rada stvarnim potrebama.

#### 3.1. Formalno obrazovanje

Školski sistem Federacije BiH uključuje predškolsko (ISCED 0), osnovno (ISCED 1& 2A), srednje (ISCED 3A&3C) i visoko (ISCED 5A, 5B&6) obrazovanje. Pored toga, u strukturu sistema obrazovanja spadaju i posebno obrazovanje koje uključuje obrazovanje djece i omladine s teškoćama u razvoju te osnovno umjetničko obrazovanje koje priprema djecu za nastavak školovanja u srednjim umjetničkim školama. (U analizi ćemo se fokusirati na osnovno, srednje i visoko obrazovanje).

Osnovno pravo mladih je da im se omogući da prije svog zapošljavanja, kroz sistem formalnog obrazovanja, steknu adekvatna i kvalitetna znanja i vještine koje im omogućavaju da kompetentno rade na poslovima koje samostalno izaberu - sloboda izbora znanja i vještina. Kvalifikacije, koje se stiču kroz sistem formalnog obrazovanja, treba da otvaraju mogućnosti za zapošljavanje, a ne da budu ograničavajući faktor u smislu proizvodnje kadrova za koje ne postoji tražnja na tržištu rada, a koji imaju usku specijalizaciju.

Institucije formalnog obrazovanja moraju pružiti teorijsku osnovu s praktičnom primjenom znanja i vještina, koje je moguće kasnije nadograđivati i uskladiti sa potrebama tržišta rada.

**Osnovno obrazovanje** je obavezno. U okviru reforme osnovnog obrazovanja, uvedeno je devetogodišnje školovanje, s obaveznom djece od 6 godina za pohađanje prvog razreda osnovnih škola, u cilju socijalizacije djece i sticanja navika za nastavak obrazovanja. Osnovni cilj reforme, koja se provodi u osnovnom obrazovanju, je da se sistem uskladi sa obaveznim osnovnim obrazovanjem u zapadnim zemljama EU. Za to je neophodno realizovati i aktivnosti koje se odnose na: adekvatnu obuku nastavnog osoblja, primjenu aktivnog učenja, širi izbor udžbenika i sl. U cilju ocjene standarda obrazovanja, oformljena je i Agencija za standarde i ocjenjivanje.

U Tuzlankom kantonu, broj osnovnih škola u posljednjih deset godina se nije bitno mijenjao. U 2007. godini broj osnovnih škola je na nivou od 212 osnovnih škola, što je približno stanju u 1997. godini (213 škola). Međutim, broj učenika u osnovnim školama se u 2007. godini, u odnosu na stanje prije deset godina smanjio za oko 18%, a to smanjenje je vidljivo naročito u posljednje tri godine. Nasuprot tome, broj nastavnog osoblja u osnovnim školama je na području ovog kantona porastao, u odnosu na stanje od prije deset godina, za oko 7%.

Obrazovanje djece i omladine sa posebnim potrebama u Tuzlanskom kantonu je, u posljednjih deset godina, bilježilo pad, kako broja škola tako i broja učenika. Broj ovih škola je smanjen sa osam na šest škola, dok je broj učenika smanjen za čak 46%. Smanjen je i broj nastavnog osoblja za 28%. Ovakvo stanje ukazuje na potrebu realizacije mjera poticaja za obrazovanje djece sa posebnim potrebama, u cilju njihove socijalne inkluzije u društvo.

U dijelu osnovnog umjetničkog obrazovanja, ukupan broj škola na području TK je tri osnovne muzičke/glazbene škole. Broj učenika u ovim školama je, u posljednjih deset godina, imao stalni trend rasta, da bi u 2007. godini, u odnosu na stanje od prije deset godina, povećan za čak oko 49%, što ukazuje na povećanje interesa za umjetničko obrazovanje.

U modernizaciji sistema osnovnog obrazovanja je neophodno i dalje raditi na što kvalitetnijem **osposobljavanju učenika za dalje obrazovanje i sticanje osnovnih vještina, kroz raniji početak učenja stranih jezika i informacionih tehnologija.**

**Srednje obrazovanje**, nakon završetka osnovnog školovanja, omogućuje stjecanje znanja i sposobnosti za rad i nastavak školovanja. Srednje obrazovanje nije obavezno, ali je jako povezano s mogućnostima zapošljavanja i vrlo je značajno za osposobljavanje mladih i sticanje vještina za rad ili nastavak obrazovanja. Reforma srednjoškolskog obrazovanja se, u tom pravcu, treba čvrsto vezati za potrebe privrede i tržišta rada.

Kao i u okviru osnovnog obrazovanja, cilj je usmjeriti reforme na uvođenje standarda obrazovanja u skladu s evropskim zemljama. U tom okviru, potrebno je uvođenje boljeg upoznavanja s informacionim tehnologijama u svim školama i osposobljavanja za rad na računarima, za šta su potrebne investicije u opremanje škola adekvatnom opremom za izvođenje nastave.

Značajno je dalje razvijati i uvođenje predmeta poduzetništva, kao obaveznog predmeta u srednjim školama, kako bi se omogućio razvoj poduzetničkog duha, poduzimljivosti, te pokretanje biznisa i samozapošljavanje nakon srednjeg obrazovanja. Ova aktivnost je započeta, kao pilot aktivnost u manjem broju srednjih stručnih škola u BiH, kroz EU VET program. Međutim, u skladu sa EU poveljom za mala i srednja preduzeća, neophodno je uvesti obavezno učenje poduzetništva u sistem formalnog obrazovanja, ne samo u srednjim, već i u osnovnim školama.

U sektoru srednjoškolskog obrazovanja u TK, u 2007. godini, bilo je 32 srednje škole. Ovaj broj se u proteklih 10 godina mijenjao i kretao u intervalu od 30-38 škola. U odnosu na broj učenika u srednjim školama, posmatrajući interval od posljednjih deset godina, u prvoj polovini ovog intervala broj učesnika je imao trend rasta, da bi u drugoj polovini ovog intervala, odnosno u posljednjih 5 godina, bilježio trend blagog pada. Ovo dijelom predstavlja logičan slijed, obzirom i na smanjenje broja učenika u osnovnim školama, što je uzrokovano dijelom i niskim prirodnim priraštajem stanovništva. S druge strane, broj nastavnog osoblja u srednjim školama je u posljednjih pet godina rastao.

Vrlo značajno je, u analizi sistema srednjoškolskog obrazovanja, obratiti pažnju na vrste srednjih škola. Prema vrstama, na području TK postoje slijedeće srednje škole:

- gimnazije,
- tehničke i srednje škole,
- strukovne/stručne škole,
- umjetničke škole,
- vjerske škole i
- škole sa posebnim potrebama .

Gimnazije pružaju uglavnom opće srednjoškolsko obrazovanje, mada mogu biti i specijalizirane, i pripremaju učenike, uglavnom, za nastavak školovanja na visokoškolskim ustanovama.

Tehničke škole, u kojima obrazovanje traje četiri godine, osposobljavaju učenike za tržište rada, uz sticanje određenih tehničkih zanimanja, ali pružaju i mogućnost nastavka školovanja na visokoškolskim ustanovama.

Stručne škole izvode nastavni plan i program u trajanju od tri (ili četiri) godine. Na kraju svog školovanja, a učenici ovih škola polažu završni ispit i osposobljavaju se za tržište rada. Školovanje mogu nastaviti jedino ako po gimnazijskom programu polože određeni broj ispita, koji su predviđeni Pravilnikom o načinu realizacije programa dopunskog obrazovanja osoba koja su završila srednju stručnu školu (Službene novine FBiH, broj 26/99)<sup>6</sup>.

- U gimnazijama se povećava broj učenika i, u odnosu na stanje u 1997. godini, broj učenika je povećan za oko 60%, dok je godišnji broj učenika koji su završili ovu vrstu škole porastao za čak preko 100%.
- U tehničkim školama broj učenika, u odnosu na 1997. godinu, je porastao za 36%, dok se broj učenika koji su završili ovu vrstu škole smanjio za 35%.
- Stručne škole, od 2000. godine, bilježe trend pada broja učenika, kao i broj učenika koji su završili stručne škole. U odnosu na stanje u 2000. godini, broj učenika je smanjen za oko 26%, a broj učenika koji su završili ovu vrstu škole je smanjen za oko 19%.
- Trend rasta broja učenika zabilježen je u umjetničkim školama. U odnosu na 1997. godinu, broj učenika je porastao za čak 86%, a broj završenih učenika za preko 180%.
- Broj učenika je rastao i u vjerskim školama, a u odnosu na stanje u 1997. godini je porastao za 54%, dok je broj učenika koji su završili školu porastao za 33%.
- U srednjim školama sa posebnim potrebama, broj učenika je od 1997. do 2002. godine bilježio nagli pad i, u 2002. godini, je smanjen za preko četiri puta, da bi nakon toga, u 2003. godini, naglo porastao za preko pet puta u odnosu na 2002. godinu. Nakon 2002. godine, broj učenika opet bilježi blagi pad, da bi u 2007. godini broj bio približno jednak broju škola od prije deset godina. U odnosu na broj učenika koji su završili ovu vrstu škole, uočljivo je ciklično kretanje broja svršenih učenika po godinama. U posljednje tri godine uočljiv je pad broja učenika u ovim školama. U skladu s tim, potrebno je obratiti i posebnu pažnju na obrazovanje osoba sa posebnim potrebama, putem promocije njihove inkluzije kroz obrazovanje i mogućnosti sticanja vještina koje bi im omogućile zapošljavanje i poboljšanje njihovog položaja u društvu, što ukazuje na potrebu posebnih programa za poticaj srednjoškolskom obrazovanju za osobe sa posebnim potrebama.

Kroz analiziranje potreba tržišta rada, **neophodno je stalno vršiti usklađivanje profila zanimanja koja se stižu kroz ovaj nivo obrazovanja s učenim potrebama privrede, kako bi se poticalo zapošljavanje.**

Da bi se postigli istaknuti prioriteti usklađivanja srednjeg obrazovanja sa potrebama privrede, potrebno je jačati saradnju između poslodavaca, ureda za zapošljavanje i sektora obrazovanja, što je moguće realizovati kroz osnivanje tripartitnih vijeća. Pored toga, za sticanje vještina primjenjivih u praksi, neophodno je raditi na izgradnji adekvatnog pravnog i finansijskog okvira za poslodavce, kako bi omogućili sticanje prakse učenicima kroz praktičan rad u njihovim poduzećima.

<sup>6</sup> Statistički godišnjak FBiH, 2008.

**Više i visoko obrazovanje** provodi se na visokoškolskim ustanovama nakon završene srednje škole. U okviru reforme ovog nivoa formalnog obrazovanja, cilj je isti kao i na nižim nivoima formalnog obrazovanja: unaprijediti kvalitet nastave u visokom obrazovanju, u cilju dostizanja standarda u skladu sa praksom zemalja EU. U tom pravcu, neophodno je poticati aktivno učenje, kritičko razmišljanje i analizu, kreativnost i prilagodljivost, uz mogućnost primjene i učenja na daljinu.

Nadalje, neophodno je ojačati relevantnost nastavnih programa i planova, u odnosu na potrebe tržišta rada, nadopunjavati ili usmjeriti stručne kvalifikacije, stavljajući akcenat na primjenu znanja u praksi. Posebnu pažnju treba usmjeriti na promociju koncepta cjeloživotnog učenja i usavršavanja, za što je potrebno razvijati studije koji kraće traju i unaprijediti mogućnosti vanrednog studiranja. Udio vanrednih studenata u TK, u odnosu na redovne studente, najveći je na Pravnom fakultetu čak 49%, slijedi Ekonomski fakultet sa 40% vanrednih studenata, dok na drugim fakultetima se udio vanrednih studenata kreće u intervalu od 11%-18%.

U visokom obrazovanju u TK, u zadnjih deset godina, došlo je do kontinuiranog rasta ukupnog broja upisanih studenata. U odnosu na 1997. godinu, u 2007. godini, broj upisanih studenata povećan je za 68%. Evidentno povećanje broja studenata, i pored činjenice da je u posljednjih pet godina zabilježen pad broja svršenih učenika u srednjim školama, govori da raste interes mladih osoba za visoko obrazovanje što je pozitivan trend koji dovodi do povećanja stepena obrazovanosti stanovništva. Međutim, struktura i kvalifikacija kadrova koji se proizvode kroz sistem visokog obrazovanja, mora da bude usaglašena sa potrebama tržišta rada. Broj studenata na svim fakultetima u TK se uglavnom povećava, dok je samo na Prirodno-matematičkom fakultetu broj studenata neznatno smanjen. Najveći broj studenata je na Filozofskom fakultetu, zatim slijede Pravni fakultet, Ekonomski fakultet i Medicinski fakultet.

S druge strane, broj svršenih studenata, ukupno za Univerzitet u Tuzli, je u posljednjih tri godine imao trend pada, da bi u 2008. godini ponovo porastao za 47% u odnosu na prethodnu godinu (2007. godina). Najveći porast broja diplomaca u 2008. godini, u odnosu na prethodnu godinu, zabilježen je na Filozofskom fakultetu (za oko 2,5 puta), na kojem je ujedno i najveći broj upisanih studenata, mada u zadnje tri godine broj upisanih studenata u prvu godinu ima trend blagog smanjenja. Nasuprot tome, najveći pad broja diplomaca u 2008. godini, u odnosu na prethodnu godinu, zabilježen je na Tehnološkom fakultetu (za oko 2,5 puta), na kojem se broj upisanih studenata u prvu godinu blago povećava.

Međutim, za potrebe planiranja mjera unaprjeđenja zapošljavanja, koje bi se odnosile na sistem obrazovanja, neophodno je sagledati strukturu diplomaca po profilima zvanja koja stiču u skladu sa različitim odsjecima na fakultetima, kako bi se, u poređenju sa podacima o strukturi profila nezaposlenih i strukturi tražnje na tržištu rada, došlo do potrebnih zaključaka o adekvatnim mjerama planiranja upisa na različite odsjeke pri fakultetima ili planiranja osnivanja novih potrebnih odsjeka prema zahtjevima tržišta rada.

### **3.2. Neformalno obrazovanje**

U sektoru neformalnog obrazovanja, pored firmi koje se bave edukacijom, razvio se i niz nevladinih organizacija, koje nude edukativne programe i treninge. Kroz sistem neformalnog obrazovanja, obrazuju se kako odrasli tako i mladi ljudi, koji vjeruju da

dodatna edukacija pospješuje njihova znanja i vještine stečene kroz sistem formalnog obrazovanja te, na taj način, povećavaju mogućnosti njihovog budućeg zapošljavanja. U sektoru neformalnog obrazovanja, nude se seminari o nizu različitih tema, kao što su: menadžment, kompjuteri, jezički kursevi, komunikacije i odnosi s javnošću, rješavanje sukoba, upravljanje rizicima, poslovno planiranje i sl.

Značajan dio populacije mladih koja se, također, suočava s nemogućnošću zapošljavanja nakon završenog formalnog obrazovanja, zbog nedovoljne apsorbcione moći privrede za kreirane profile kadrova, odlučuje se na odlazak iz BiH, što predstavlja poseban problem u društvu. Kroz različite mogućnosti volonterskog rada u realizaciji različitih omladinskih programa i kroz različite edukacijske programe omladinskih nevladinih organizacija, mladi stižu različite vrste dodatne i praktične obuke. Većina mladih smatra da su nove tehnologije, kao što su kompjuteri i pristup internetu, još uvijek nedovoljno zastupljeni u praktičnoj nastavi osnovnih i srednjih škola, zbog čega se, na tržištu neformalnog obrazovanja, nudi veliki broj različitih kurseva za rad na računarima. Na području Tuzlanskog kantona, ima nekoliko značajnih IT firmi koje nude IT obuku: Algebra, Multicom, Witnet i dr.; te niz nevladinih organizacija npr. Forum građana Tuzla Data Studio. Poznavanje stranih jezika, naročito engleskog jezika je, također, nezaobilazan dio traženih kvalifikacija u svim konkursima za radna mjesta. U okviru sektora neformalnog obrazovanja, organizacije nude i kurseve poslovnog engleskog jezika, npr. Svetionik, Step, CPU-Centar za poslovnu edukaciju i dr.

U okviru neformalnog obrazovanja, nudi se i mogućnost dodatne edukacije za sticanje vještina potrebnih za razvoj poduzetništva i samozapošljavanje. Mladi, kao nosioci razvoja, su društvena grupa sa najvećim sposobnostima za usvajanje novih znanja i vještina te je potrebno raditi na poticajima za jačanje poduzetničkih vještina kod mladih osoba i kroz sistem neformalnog obrazovanja. Na području Tuzle, uspostavljen je Centar za promociju poduzetništva Tuzla (CEPOS), Centar za razvoj i promociju poduzetništva (BIZPRO) pri regionalnoj agenciji NERDA, agencija TALDi, ED Centar za promociju poduzetništva Tuzla i druge organizacije za poduzetničku obuku. Značajno je pomenuti i ulogu Biznis start-up centra uspostavljenog pri Univerzitetu u Tuzli, koji vrši promociju poduzetništva među populacijom studenata.

Posvećenost daljem razvoju neformalnog obrazovanja treba da uvede **sistem i procedure vezane za uspostavljanje standarda** za organizacije koje djeluju u sektoru neformalnog obrazovanja. Postojeći standardi iz oblasti neformalnog obrazovanja su:

- 2003 – EU pripremila je »Policy paper« - koji je smjernica razvoja neformalnog obrazovanja;
- 2000 – Evropska komisija primila je »Memorandum o cjeloživotnom-učenju«, koji je dao prve standarde šta i kako se podrazumjeva neformalna edukacija u Evropi.

Standardi iz drugih oblasti:

- standardi učenja za strane jezike - Council of Europe izdao je portfelj;
- standardi za informatiku – ECDL (European Computer Driving Licence);
- ISO standardi.

S obzirom na to da se u odnosu na procese u privredi i društvu, potrebe na tržištu rada brzo mijenjaju, neophodno je omogućiti brzo sticanje potrebnih vještina i unaprjeđenja znanja u

skladu s rastućim potrebama razvoja. Pri tome, primjena koncepta cjeloživotnog učenja je neophodna za sve nivoje kvalifikacija. Obrazovni programi, koji su do sada u velikoj mjeri bili pretrpani i metodološki neprilagođeni, trebaju biti unaprjeđeni u pravcu razvijanja sposobnosti rasuđivanja, sinteze znanja i sposobnosti praktične primjene znanja i vještina.

Pojedinci, koji su izvršili pogrešan odabir škole ili fakulteta, moraju imati mogućnost da, kroz sistem formalnog i neformalnog obrazovanja, izvrše svoju dokvalifikaciju ili prekvalifikaciju uz što manje utroška vremena i novca. U tom pravcu, neophodno je razvijati i unaprijediti mogućnosti vanrednog formalnog obrazovanja te poticati obrazovne programe usmjerene na zadovoljavanje potreba tržišta rada kroz projekte i programe organizacija iz sektora neformalnog obrazovanja. U tom pravcu neophodno je poticati saradnju obrazovnih institucija, ministarstava za obrazovanje i za privredu, zavoda za zapošljavanje te preduzeća, kako bi se razvile adekvatne politike i mjere unaprjeđenja stanja na tržištu rada.

#### **4. PRIVREDNA STRUKTURA TUZLANSKOG KANTONA U KONTEKSTU APSORPCIONIH MOGUĆNOSTI ZAPOŠLJAVANJA**

U ovom dijelu razmatra se privredna struktura TK, kako u retrospektivi (investiranje, ostvareni efekti u zapošljavanju) tako i u perspektivi, u pogledu realnih izgleda za značajnije rješavanje problema nezaposlenosti na ovom području.

Kada je riječ o samoj prirodi problema nezaposlenosti, treba istaći da je ona posljedica utjecaja niza faktora. Naime, sadašnja nezaposlenost dominantno vuče korijene iz predratnog perioda: prenesena nezaposlenost s početka 90-tih u nivou je oko 45000 osoba ili oko 50% trenutnog stanja registrirane nezaposlenosti. Također, današnja nezaposlenost strukturne je naravi i u značajnoj mjeri posljedica tranzicije i privatizacije, obrazovnog sistema (neprilagođenog potrebama privrede), nedovoljnog investiranja i simboličnog priliva direktnih stranih investicija, a, u aktuelnom trenutku, privreda u TK je na udaru recesionog procesa u svjetskoj privredi.

##### **4.1. Realizovane investicije kao faktor novog zapošljavanja u prethodnom periodu**

Poznato je da su investicije onaj materijalni faktor čiji obim, dinamika i struktura direktno opredjeljuju ne samo strukturu privrede i mogućnosti zapošljavanja, već u velikoj mjeri pravce i tempo budućeg privrednog razvoja.

Prema raspoloživim podacima za postratno razdoblje (1996. do 2007. godine), u Tuzlanskom kantonu realizovane su domaće investicije u nova stalna sredstva u iznosu od 2,56 mlrd KM. Na nivou Federacije BiH, u privredu je investirano 19,41 mlrd KM. Podaci pokazuju da je Tuzlanski kanton u ostvarenim investicijama Federacije BiH, u deceniji 1996. do 2007. godine, participirao sa 13,2% što je znatno *niže od učešća ovog kantona u stanovništvu (21,4 %)*.

Drugi parametar koji signalizira nedovoljno investiranje na području TK je niža stopa rasta investicija. Naime, podaci upućuju na činjenicu da je u periodu 2000. do 2006. godine ostvarena stopa rasta investicija u TK u nivou od 6,7 %, a u Federaciji BiH 7,4 %.

Također, evidentno je zaostajanje Tuzlanskog kantona za prosjekom FBiH i prema pokazatelju investicija per capita. Na nivou Federacije BiH, u postratnom razdoblju (1996. – 2007. godine) investirano je po stanovniku 8.430 KM, a u Tuzlanskom kantonu 5.157 KM, što predstavlja tek 61,2 % federalnih per capita investicija.

Vrlo je skroman priliv direktnih stranih ulaganja (samo 4% sveukupnih FDI FBiH), koja uglavnom pristižu kroz privatizacijske kupovine domaćih preduzeća i banaka.

U periodu posljednjih petnaest godina na području Tuzlanskog kantona investirano je samo 2,5 sveukupnih investicija države Bosne i Hercegovine.<sup>7</sup>

Intenzitet investicione aktivnosti u privredi TK opredijelio je nivo i dinamiku zapošljavanja. Prema podacima, koji se odnose na posljednje srednjoročje, ukupan broj zaposlenih povećan je od 69172 radnika u 2003. godini na 82974 u 2008. (XI) godini, ili za 20 %.

Prema izvedenim podacima u privredi TK, u posmatranom periodu, godišnje se otvaralo oko 3200 radnih mjesta, što je više nego u predratnom periodu (2670 je prosjek 1970.–1990.), čime se u (relativno) značajnijoj mjeri ublažavao problem enormne nezaposlenosti (oko 90000 krajem 2008. godine). Pojedine djelatnosti različito su participirale u broju novozaposlenih: trgovina najznačajnije (1200 radnih mjesta godišnje ili 6000 za period, što čini 37,5% ukupnog broja novozaposlenih), zatim prerađivačka industrija (620 radnih mjesta godišnje, ili 3100 za period, sa učešćem 19,4%), javna uprava (10,6%), građevinarstvo (9,0%) itd. S druge strane, gotovo su simbolična učešća u novom zapošljavanju finansijskog posredovanja (1,0%), saobraćaja (1,7%), ugostiteljstva (2,9%).

## 4.2. Poljoprivreda: Neiskorištene mogućnosti za razvoj i zapošljavanje

Poljoprivreda, a u širem kontekstu i ruralni razvoj, predstavljaju neiskorištenu šansu u razvoju privrede i društva, ne samo na području TK, već i cijele BiH. Brojni su razlozi da ova oblast zauzme odgovarajuće mjesto, kako u pogledu zapošljavanja tako i u pogledu drugih efekata (proizvodnih, izvoznih i dr.).

- Poljoprivreda je multifunkcionalni sektor (koji povezuje primarnu proizvodnju, preradu, efektuiranje prirodnih resursa, ruralni razvoj, okoliš, razvoj turizma i dr.) te, kao takva, potiče razvoj u više dimenzija.
- Poljoprivreda je ključni proizvođač za ljudski opstanak najvažnijih dobara (izvor hrane) te, kao takva, predstavlja osnov društveno-političke stabilnosti zemlje. Na taj način poljoprivreda je jedan od instrumenata borbe protiv siromaštva.
- Izrazito veliki, enormni uvoz poljoprivredno-prehrambenih proizvoda, koji je u posljednjih osam godina dostigao vrijednost od 6,7 mlrd dolara (ili 850 miliona godišnje), što je uz još uvoz mašina i opreme (7,1 mlrd \$) i najveći teret u trgovinskom deficitu Bosne i Hercegovine u poratnom periodu.
- Mogućnosti radnog angažovanja stanovništva u poljoprivredi su vrlo velike. Poznato je da poljoprivreda, u nizu zemalja srednje razvijenosti i zemalja u razvoju, apsorbuje oko 1/3 radnog kontigenta ukupnog stanovništva. Na području Tuzlanskog kantona ova oblast participira sa samo 1,5 % zaposlenosti (broj zaposlenih 1212).

<sup>7</sup> Strategija razvoja Tuzlanskog kantona od 2008. do 2013., EI Sarajevo, 2009.

- Poljoprivreda je *sirovinska baza brojnim granama industrije* (prehrambenoj, kožarskoj, duhanskoj, tekstilnoj i industriji stočne hrane). Često se ističe podatak da u mnogim zemljama oko  $\frac{1}{4}$  GDP industrije ostvari upravo u navedenim, od poljoprivrede vrlo zavisnim, granama.
- Uloga poljoprivrede, kao potrošača raznih industrijskih proizvoda (hemikalije – herbicidi, gnojivo, mehanizacija i dr.), vrlo je bitna, kako za opstanak i razvoj grana proizvođača ovih proizvoda tako i za unaprjeđenje sopstvenog razvoja.
- Poljoprivreda doprinosi *proizvodnom aktiviranju i ukupnom razvoju širih, ruralnih prostora*.

Postojeći poljoprivredni potencijali na području Tuzlanskog kantona vrlo su malo iskorišteni, a potrebe izgrađenih prerađivačkih kapaciteta i trajne potrebe stanovništva za hranom važna su uporišta u očekivanom značajnijem preokretu u razvoju poljoprivrede na ovom području. Tuzlanski kanton značajno zaostaje u nivou proizvodnje per capita i po jedinici površine. Potrošnja poljoprivrednih proizvoda po stanovniku u TK značajno je ispod nivoa potrošnje u Evropskoj uniji. Poljoprivreda i šumarstvo glavni su korisnici zemljišta u ruralnim oblastima i samim tim osnov za društveno–ekonomski rast, upravljanje prirodnim resursima i ruralnim područjem.

### 4.3. Razvojno-propulzivna industrija sa energetikom

Industrija sa energetikom će, i u narednom period, u predstavljati *okosnicu razvoja kantonalne privrede TK*. Težište investicione aktivnosti u proizvodnoj orijentaciji, sve značajnije treba usmjeravati na *razvojno–propulzivne sektore* (prerađivačke, finalne grane). U energetskom kompleksu, nužan je izvjestan zaokret u pravcu razvoja pod ekonomski racionalnim uvjetima i uz prioritetno rješenje pitanja ekološke prirode. Polazeći od potreba domaćeg tržišta kao i izvoznih mogućnosti buduću *razvoj* u industriji, u većoj mjeri, treba sve više *zasnivati na novim proizvodima* (diverzifikacija).

Kada je riječ o mogućnostima zapošljavanja u industriji u narednom periodu, svakako, treba imati u vidu istraživanja u Srednjoročnoj razvojnoj strategiji PRSP BiH, kao i Strategiji razvoja TK za period 2008.–2013. godine. Među djelatnostima, koje su naznačene kao prioritetne, su: *metalni sektor, drvna industrija, prehrambena industrija, energetika, industrija informaciono–komunikacionih tehnologija, tekstilna industrija i industrija obučne*.

*Metalni sektor* je jedan od najvažnijih industrijskih sektora, jer je istovremeno proizvođač opreme za brojne privredne grane, a također i dijelova i repromaterijala, odnosno roba široke potrošnje. Također, ovaj sektor ima *direktan i indirektan utjecaj na razvoj ostalih privrednih grana i izvozno je atraktivan*. U predratnom periodu, u ovom sektoru na području regije sjeveroistočna Bosna, zapošljavalo se oko 550 radnika godišnje, od čega oko 60% na prostoru TK.

*Drvna industrija* je posebno značajna privredna djelatnost, s obzirom na raspoloživu *sirovinsku osnovu, stoljetnu tradiciju u proizvodnji* te orijentiranost i *afirmiranost na širokom svjetskom tržištu*. U ovoj industrijskoj grani *godišnje se otvaralo oko 300 radnih mjesta* na području regije SIB, a oko 200 na području TK.

*Prehrambena industrija* relevantna je s aspekta potrebe i mogućnosti valorizacije potencijala u poljoprivrednom zemljištu te voćnom i stočnom fondu. Izuzetne su mogućnosti supstitucije enormnog uvoza hrane, mogućnosti proizvodnje prirodno zdrave hrane te potrebe i mogućnosti značajnog zapošljavanja. Na području regije SIB, u periodu između 1970. i 1990. godine, godišnje se otvaralo u ovoj industrijskoj grani oko 200 radnih mjesta, a u BiH oko 700.

*Tekstilna industrija i industrija obuće*, isto tako, su značajne, kako u pogledu zapošljavanja (posebno ženske radne snage) tako i u pogledu mogućnosti valorizacije vlastite sirovine (sirova koža) izvozom gotovih proizvoda.

Pored navedenih industrijskih grana, kada je riječ o mogućnostima zapošljavanja, svakako, treba imati u vidu *industriju građevinskih materijala*, s obzirom na raspoložive sirovinske resurse i potrebe tržišta, preradu plastike i druge.

*Energetika* u BiH je sektorski prioritet, s obzirom na činjenicu da je potrošnja energije izuzetno značajan pokazatelj standarda stanovništva (prosječna potrošnja energije po stanovniku u BiH u nivou je 45 gJ što je znatno niže u odnosu na razvijene zemlje – 236 gJ). *Energetski potencijali u BiH su vrlo značajni, a ugalj u BiH niz decenija ima sigurnu energetska i tržišnu perspektivu.* U narednom periodu, strateški cilj na području TK je razvoj moderne energetike. Predviđa se i novi investicioni ciklus te planira izgradnja novih termoenergetskih blokova (TE Tuzla i energetska kapacitet na području općine Banovići).

#### 4.5. Građevinarstvo

Među djelatnostima Tuzlanskog kantona, u okviru kojih se kriju posebne mogućnosti razvoja i zapošljavanja, je i *građevinarstvo*. Ova privredna djelatnost, s *industrijom građevinskog materijala kao komplementarnom djelatnosti* (uključujući pri tome i usluge transporta), predstavlja veoma važnu privrednu oblast koja, u aktuelnom trenutku, može ukupan razvoj značajno povući naprijed. Uloga i značaj građevinske djelatnosti, u pogledu zapošljavanja i razvoja, prepoznatljiva je naročito u kontekstu koji je opisan u nastavku.

- Građevinarstvo je privredna oblast u kojoj se realizuje 40–50 % vrijednosti ukupnih investicija. Iskustva, po *tehničkoj strukturi investicija, pokazuju da se više od 40 % ukupnih ulaganja realizuje u građevinske objekte.*
- Građevinarstvo je *radno intenzivna djelatnost* te, kao takva ona ima poseban doprinos u rješavanju problema nezaposlenosti.
- *Potrošnja materijala* (raznovrsnih i u velikim količinama) jedno je od *ključnih obilježja ove djelatnosti.* Smatra se da je građevinarstvo na unutrašnjem tržištu jedan od najvećih potrošača proizvoda prerađivačke industrije, posebno *industrije građevinskih materijala* (kamen, pijesak, kreč, cement, opekarski proizvodi, crijep, gips i sl.), *metalne industrije* (konstrukcije, armature, oplata, metalna stolarija, okovi i sl.), *industrije nemetala* (staklo, keramika i sl.), *hemijske industrije* (pur pjene, boje, lakovi, ljepila, katran isl.), *drvne industrije* (rezana građa, parket, lamperija, stolarija i sl.).

- *Velika je poticajna uloga građevinarstva na razvoj ostale privrede (industrije u cjelini: saobraćaja – izgradnja infrastrukture, trgovine, zanatstva – završni zanatski radovi u građevinarstvu) i vanprivrednih djelatnosti.*

#### 4.6. Saobraćaj

U saobraćajnoj djelatnosti Tuzlanskog kantona u posljednjem srednjoročju (2003.-2008. godine) investiralo se godišnje 29 miliona KM. Na toj osnovi, otvoreno je 280 radnih mjesta. Tako je ukupan broj zaposlenih u ovoj oblasti dostigao 5880 lica, što predstavlja učešće od 7,1% u privredi Tuzlanskog kantona. Ono na čemu treba posebno temeljiti potrebu i mogućnost postizanja većeg zapošljavanja i drugih efekata u saobraćaju, u narednom periodu, su sljedeće činjenice:

- a. saobraćaj je postao glavnom brigom svih naprednih zemalja i, uz energetiku, se smatra osnovicom daljnjeg privrednog i općeg društvenog razvitka;
- b. dok je kod nas učešće saobraćaja u društvenom proizvodu i zapošljavanju, još uvijek, vrlo nisko (5-7%), u mnogim saobraćajno razvijenim zemljama saobraćaj učestvuje u nivou više od 20 % bruto društvenog proizvoda;
- c. u najrazvijenijim zemljama učešće saobraćaja u ukupnom broju zaposlenih u nivou je oko 25% (npr. u Velikoj Britaniji saobraćaj je na prvom mjestu po broju zaposlenih, znatno ispred bilo koje privredne grane).

#### 4.7. Trgovina

*Trgovinska mreža TK je u fazi intezivnog rasta i predstavlja važan faktor razvoja, kako za BiH tako i za širu regiju. Ukupan broj zaposlenih u trgovini, u periodu 2003.-2007. godine, je povećan sa 7748 (2003. godine) na 13790 (2007. godine) zaposlenih. Dakle, ukupan broj novih radnih mjesta iznosi 6006 ili 37,6%, što trgovinsku djelatnost svrstava na prvo mjesto. To je, ujedno, najviša stopa rasta zaposlenosti od 12,1% godišnje, odnosno u trgovini se godišnje otvaralo 1200 radnih mjesta u posmatranom periodu.*

*Područje TK sa oko 500 hiljada stanovnika, kao tržište, i u narednom periodu bit će veoma privlačno za ulazak stranih kompanija i širenje njihove mreže. Geografski položaj TK i blizina važnih infrastrukturnih faktora (kao što su: međunarodni autoput, željeznička mreža (uspostavljen direktan kontakt sa zapadnom Evropom), relativna blizina rijeke Save (direktna veza sa Dunavom i Crnim morem), međunarodna riječna luka u Brčko distriktu BiH, aerodrom u Tuzli, luka Ploče na Jadranu (konekcija sa željeznicom)), predstavljaju veoma važne preduslove za intenzivan razvoj trgovinskog sektora, kako u TK tako i u širem regionu Balkana.*

#### 4.8. Ugostiteljstvo i turizam

Ova djelatnost nesumnjivo je značajna u valorizaciji prirodno atraktivnih dobara i lokaliteta kao i kulturno-historijskog naslijeđa. Međutim, dosadašnja ulaganja u ovu djelatnost, za razdoblje od 2003. do 2007. godine, predstavljaju samo simboličnih 0,3%. Simbolični su, također, i efekti u pogledu zapošljavanja: ukupan broj novozaposlenih za period 2003.-

2008. godine je 460 radnika, ili 90 radnih mjesta na godišnjem nivou. Godišnje investicije u ovaj sektor, u posmatranom periodu, su iznosile 900 hiljada KM, odnosno ukupno 4,454 miliona KM. Cijena radnog mjesta je iznosila 9.700 KM, i najniža je među djelatnostima. To upućuje na potrebu da se, u narednom periodu, ovoj djelatnosti posveti posebna pažnja.

Po doprinosu ostvarivanju GDP na TK ugostiteljstvo učestvuje sa svega 1,7 %, pri tome se svrstava na 14 poziciju među djelatnostima.

Posmatrajući raspoložive statističke podatke, može se uočiti da u TK dolazi do *sporog oživljavanja turističkog prometa* domaćih i stranih turista, posebno s aspekta broja dolazaka. To ukazuje da se ovaj kanton uključuje sporom dinamikom, kako u turistička kretanja unutar BiH tako i u odnosu na okruženje. Imajući u vidu sve obogaćeniji sadržaj turističke ponude gradova i okoline, ovaj trend kretanja turističkog prometa bi trebao da ima daljnju tendenciju rasta.

#### **4.9. Finansijske institucije i finansijske usluge**

Učešće djelatnosti „finansijsko posredovanje“, u odnosu na ostale privredne djelatnosti TK, prema ostvarenim investicijama u razdoblju 2003.-2007. godine, iznosi 2,2%, što je čini značajnom uslužnom aktivnošću. Ukupan broj zaposlenih u ovoj djelatnosti u periodu 2003. - 2007. godine, je povećan od 952 (2003.) na 1111 zaposlenih u 2008. godini. Dakle, ukupan broj novih radnih mjesta iznosi 159, što ovu djelatnost svrstava na posljednje mjesto prema broju novozaposlenih radnika u Tuzlanskom kantonu. To je ujedno najniži godišnji prosjek rasta novozaposlenih, odnosno ovdje se godišnje otvaralo samo 32 radna mjesta u posmatranom periodu. Imajući u vidu važnost finansijskih institucija, odnosno i finansijskih usluga kao djelatnosti, treba računati na značajnije zapošljavanje te druge efekte ove djelatnosti.

#### **4.10. Vanprivredne djelatnosti (javni sektor)**

Javni sektor (vanprivredne djelatnosti) ima poseban značaj s aspekta zapošljavanja. Naime, u prethodnom srednjoročju (2003.-2008.), u ovom sektoru otvoreno je oko 3600 radnih mjesta, ili 720 radnih mjesta godišnje. To predstavlja više od jedne petine (22,7%) ukupno otvorenih radnih mjesta u TK, u navedenom periodu. Kada je riječ o oblastima, najznačajnije je participirala javna uprava (340 radnih mjesta godišnje), zatim zdravstvo (160 radnih mjesta), obrazovanje (130) i ostale javne djelatnosti (90 radnih mjesta). Treba očekivati da će, i u narednom periodu, javni sektor biti vrlo privlačan za novo zapošljavanje, mada bi učešće ovog sektora u ukupnom zapošljavanju trebalo smanjivati na račun privrednog sektora.

Analizirajući ekonomsku strukturu Tuzlanskog kantona s raznih aspekata, kada je u pitanju javni sektor, karakterističnim se izdvajaju naročito slijedeće činjenice: *relativno niska ulaganja*, ukupno i po jednom novozaposlenom radniku; javni sektor je, u ukupno ostvarenim investicijama TK za period 2003.-2007. godine, participirao sa 7,4%; po jednom novozaposlenom investirano je cca 32.000 KM; *najviša cijena radnog mjesta je u zdravstvu* (cca 58.000 KM), a *najniža u javnoj upravi* (19.000 KM); prosječna cijena radnog mjesta u

javnom sektoru (32.000 KM) predstavlja tek 31 % prosječne cijene radnog mjesta TK (103.000 KM).

#### 4.11. Razvoj malih i srednjih preduzeća

EU je poduzetništvo, zajedno sa inovacijama, postavila kao prioritet unutar Lisabonske deklaracije iz 2000. godine. U EU mala i srednja preduzeća (MSP) čine 99,8% ukupnog broja preduzeća i stvaraju oko 60% GDP-a i 50% investicija. Kroz posljednjih desetak godina, ona su se pokazala kao glavni izvor porasta zaposlenosti.

BiH je prihvatila Evropsku povelju za MSP u Solunu, kao i ostale zemlje Zapadnog Balkana, i obavezala se postići napredak u 10 ključnih oblasti Evropske povelje. To su slijedeće oblasti <sup>8</sup>:

- a) obrazovanje i stručno osposobljavanje za poduzetništvo,
- b) jeftiniji i brži početak bavljenja biznisom,
- c) bolje zakonodavstvo u praksi,
- d) raspoloživost stručnim znanjima,
- e) poboljšanje „on line“ pristupa,
- f) bolje iskorištenje jedinstvenog tržišta,
- g) oporezivanje i finansijska pitanja,
- h) jačanje tehnoloških kapaciteta malih preduzeća,
- i) razvoj korištenja uspješnih e-biznis modela i podrška razvoju vrhunske klase MSP-a,
- j) razvijanje jačeg, mnogo efektivnijeg predstavljanja interesa malih preduzeća na razini EU i BiH.

U statističkim evidencijama u BiH, ne postoje validni agregirani podaci o broju **malih i srednjih preduzeća (MSP-a) na području TK**. Prema nekim procjenama (Strategija razvoja TK, 2008.-2012., EI, Sarajevo), u TK je, u 2007. godini, bilo 20592 registrirana poslovna subjekta (pravna lica 56,2% i obrti 43,8%), odnosno 41 subjekt na 1000 stanovnika. Može se samo okvirno procijeniti da preko 82% registriranih poslovnih subjekata TK spada u kategoriju MSP-a. Na području TK, prosječna veličina registriranih preduzeća je 11 uposlenih. U posljednjih pet godina, evidentna je tendencija smanjivanja prosječne veličine preduzeća (13 u 2003. godini; 11 u 2007. godini). Preduzeća su koncentrirana u trgovini na malo i veliko (oko trećine svih preduzeća). Prosječna veličina preduzeća je oko 5 radnika (tendencija blagog povećanja). Preduzeća u rudarstvu su najveća (preko 210 zaposlenih), a, zatim, po veličini dolaze preduzeća koja se bave: snabdijevanjem električnom energijom, gasom i vodom (102 zaposlena), finansijskim poslovanjem (62 zaposlena), obrazovanjem (32), prerađivačkom industrijom (21) i ugostiteljstvom (20). Sve ostale djelatnosti imaju manje od 20 zaposlenih po poduzeću. Generalna tendencija je tendencija „usitnjavanja“, smanjivanja prosječne veličine preduzeća.

<sup>8</sup> Izvještaj Komisije Vijeću o spremnosti BiH za otpočinjanje pregovora sa EU o Sporazumu o stabilizaciji i pridruživanju" (Studija izvodljivosti), Brisel, 18.11.2003.

Iako je nemoguće zanemariti značaj neke djelatnosti za konkurentnost TK, ipak je poželjno razmišljati o mogućnostima određenih djelatnosti za porast konkurentnosti TK u budućnosti. To bi mogle biti: prerađivačka industrija, ali uz veću orijentaciju na kvalitet i inovativnost; rudarstvo, u jačoj vezi sa prerađivačkom industrijom; poljoprivreda, uz fokus na proizvodnju organske hrane. Također, sektori: ugostiteljstva, obrazovanja i zdravstvene i socijalne zaštite, na svoj način, mogu doprinijeti većoj atraktivnosti Tuzlanskog kantona.

U narednom periodu, u cilju bržeg razvoja sektora MSP-a u TK ,potrebno je osigurati slijedeće:

- *potporu razvoju MSP-a i poduzetništvu u sektoru proizvodnje i usluga;*
- *institucionalnu potporu MSP-ima (formiranje zona, inkubatora, tehnoloških parkova poslovnih centara i sl.);*
- *uklanjanje prepreka za rast i razvoj MSP-a;*
- *jačanje javnog sektora MSP-a (bitne infrastrukture);*
- *osiguranje finansijskih izvora za sektor MSP-a;*
- *nova znanja i vještine (edukacija i obuka poduzetnika);*
- *promociju izvoza za MSP-a;*
- *učinak MSP-a na domaćem tržištu i BNP;*
- *pripremanje sektora MSP-a za digitalno doba (elektronsko poslovanje);*
- *smanjenje negativnog učinka "sive" ekonomije;*
- *analizu učinka sektora MSP-a u ukupnom gospodarstvu-privredi;*
- *podizanje javne svijesti i očekivanih efekata.*

*Prema raspoloživim podacima, učešće firmi iz TK u poticajima Federalnog ministarstva razvoja, poduzetništva i obrta je veoma nisko. U 2008. godini učešće firmi iz TK je iznosilo oko 10%, a u prethodnim godinama procenat je čak i niži.*

Na osnovu analize privredne strukture, moguće je istaći zaključke kako slijedi.

- *Na rješavanju problema nezaposlenosti na području Tuzlanskog kantona, u dosadašnjem periodu, poduzimani su značajni naponi. To potvrđuje činjenica da se, u prethodnom srednjoročnom razdoblju, godišnje otvaralo oko 3200 novih radnih mjesta, što je više nego u predratnom periodu (oko 2670).*
- *Pojedine djelatnosti različito su participirale u broju novozaposlenih: trgovina najznačajnije, zatim prerađivačka industrija, javna uprava, građevinarstvo itd. S druge strane, simbolično je učešće nekih veoma važnih privrednih djelatnosti u novom zapošljavanju, kao što su poljoprivreda, saobraćaj, ugostiteljstvo i turizam, te finansijsko posredovanje.*
- *U narednom periodu, okosnicu razvoja i zapošljavanja predstavljat će najpropulzivnije privredne grane i to: prerađivačka industrija, sa orijentacijom na diverzifikaciju, kvalitet i inovativnost; poljoprivreda sa prehrambenom industrijom, uz fokus na supstituciju enormnog uvoza hrane i proizvodnju organske hrane; zatim moderna energetika i elektronika, te građevinarstvo.*
- *Posebne su razvojne mogućnosti u sve više rastućem tercijarnom sektoru, u okviru kojeg dominantnu ulogu imaju MSP-a. Posebno je važno stvaranje poduzetničke infrastrukture u svim općinama TK, u cilju otvaranja novih MSP-a.*

## 5. RADNO-PРАВNA REGULATIVA I INSTITUCIONALNA INFRASTRUKTURA

### 5.1. Pravni okvir

Za državu BiH, koja se nalazi na putu integracije u EU, slijedi period usklađivanja politike zapošljavanja sa politikom *Evropske strategije zapošljavanja* iz 1997. godine, koja je okvirni dokument koji usmjerava i osigurava koordinaciju prioriteta politike zapošljavanja. Strategija je usmjerena na ulaganje u ljudski kapital, posebno u cjeloživotno učenje i unaprjeđenje upravljanja za zapošljavanje kroz angažiranje svih aktera u društvu.

Složena struktura organizacije države BiH generira položaj i ulogu radnog zakonodavstva. Treba poći od ustavno-pravne činjenice da je BiH državna zajednica, koja se sastoji od dva entiteta (FBH i RS) i jednog distrikta (Brčko distrikt BiH). U skladu s ovom činjenicom, donošenje zakona iz oblasti radnih odnosa nužno slijedi podjelu nadležnosti izvršenu između Bosne i Hercegovine i njenih entiteta. Iz ustavnih odredbi proizilazi da su entiteti isključivo nadležni u oblasti radnih i socijalnih odnosa.<sup>9</sup> Tako, radno zakonodavstvo čine propisi koji se donose i primjenjuju u FBiH i RS, odnosno u Brčko distriktu BiH. Istovremeno, sagledavanje mjesta i uloge radnog zakonodavstva u svjetlu izvršene podjele nadležnosti između BiH, kao državne tvorevine, i njena dva sastavna entiteta, potrebno je izvršiti i u okviru pojedinih entiteta i Brčko distrikta BiH.

U Federaciji BiH, oblast radnih i socijalnih odnosa je uvrštena u zajedničku nadležnost federalne vlasti i kantona<sup>10</sup>. Federalna vlast je obavezna u procesu donošenja zakona iz oblasti radnih i socijalnih odnosa, uzimati u obzir kantonalne nadležnosti, različite situacije u pojedinim kantonima, te potrebu za fleksibilnošću u provođenju zakona i drugih propisa na području cijele Federacije BiH.<sup>11</sup>

Radno zakonodavstvo ne čini isključivo njegov temeljni propis Zakon o radu, već i drugi zakoni, kao što su: Zakon o posredovanju i zapošljavanju, Zakon o zaštiti na radu, Zakon o zapošljavanju stranaca, Zakon o štrajku, te niz pratećih propisa koji se donose na federalnom i kantonalnom nivou. Prihvaćeni koncept tržišnog privređivanja nameće potrebu da propisi radnog zakonodavstva obezbijede odgovarajuće pretpostavke za: privlačenje stranih investicija i ulaganja, obnovu prirednih kapaciteta, rast stope zaposlenosti, te otklanjanje mnogih slabosti prisutnih u današnjem privrednom sistemu. Nema sumnje da se to može postići, ali uz: mnogo veći nivo političke volje, snažnije poticanje razvoja privrede, iznalaženje većih mogućnosti za zapošljavanje mladih i stručnih kadrova, pravilno usmjeravanje investicija, a, nadalje, adekvatniju zakonsku regulativu.

Radno zakonodavstvo Federacije BiH čine slijedeći pravni akti:

<sup>9</sup> Član II/1 f Ustava Bosne i Hercegovine

<sup>10</sup> Član III/2/e Ustava Federacije Bosne i Hercegovine („Službene novine FBiH“, broj 1/94).

Ustav Federacije Bosne i Hercegovine poznaje pored isključive nadležnosti FBiH i posebnu nadležnost kantona, te zajedničku, odnosno paralelnu nadležnost.

<sup>11</sup> Član III/3 u vezi sa tačkom (2) istog člana Ustava Federacije BiH.

- a. Zakon o radu FBiH („Službene novine FBiH“, br. 43/99 i 32/2000);
- b. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu FBiH („Službene novine FBiH“, br. 32/2000);
- c. Zakon o štrajku FBiH („Službene novine FBiH“, br. 14/2000);
- d. Zakon o zapošljavanju stranaca FBiH („Službene novine FBiH“, br. 08/99);
- e. Odluka o zakonu o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih lica u FBiH („Službene novine FBiH“, br. 55/2000); te
- f. Opći kolektivni ugovor za teritorij FBiH („Službene novine FBiH“, br. 19/2000).

Zakon o radu predstavlja temeljni zakon iz oblasti radnog zakonodavstva. Ovaj zakon ima opći karakter i primjenjuje se uvijek kada posebnim zakonom materija radnih odnosa nije drugačije regulirana. To znači da je njegova primjena supsidijarna. Svaki posebni zakon, koji reguliše materiju radnih odnosa, ima jaču pravnu snagu od općeg zakona. Međutim, ukoliko posebnim zakonom određena pitanja nisu regulirana, primjenjuje se ovaj Zakon.

Za teritoriju BiH i Federacije BiH su donijeti zakoni iz oblasti radnih odnosa u državnoj službi:

- a. Zakon o državnoj službi u institucijama BiH („Službeni glasnik BiH“, br. 12/02, 19/02, 08/03, 35/03, 04/04, 17/04, 26/04, 37/04, 48/05 i 02/06);
- b. Zakon o radu u institucijama BiH („Službeni glasnik BiH“, br. 26/04, 07/05 i 48/05);
- c. Zakon o ministarskim imenovanjima Vijeća ministara i drugim imenovanjima Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 07/03 i 37/03);
- d. Zakon o državnoj službi Federacije BiH („Službene novine FBiH“, br. 29/03, 23/04, 54/04, 67/05 i 08/06);
- e. Zakon o namještenicima u organima državne službe u Federaciji BiH („Službene novine FBiH“, br. 49/05) i
- f. Zakon o ministarskim, vladinim i drugim imenovanjima Federacije BiH („Službene novine FBiH“, br. 12/03 i 34/03).

Oblast radnih odnosa u državnoj službi u izvjesnom obimu regulišu i opći kolektivni ugovori, a prije svega Opći kolektivni ugovor u Federaciji BiH („Službene novine FBiH“, br. 54/05).

S obzirom na to da se radi o strategiji zapošljavanja na području Tuzlanskog kantona, osnovni zakonodavni akt u ovoj oblasti na području TK je Zakon o radu Tuzlanskog kantona, koji je objavljen u „Službenim novinama TK“, br. 16/00 od 27. novembra 2000. godine. Ovim zakonom se bliže regulišu pitanja iz područja rada pripravnika, volonterskog rada, odmora, odsustva sa rada, naknada plaće, kolektivnih ugovora i nadzora nad primjenom propisa o radu.

## 5.2. Kritički osvrt na radno-pravnu regulativu

Neosporno je to da neadekvatna, neprecizna i nepotpuna zakonska regulativa iz oblasti radnih odnosa generira konstantno razilaženje stvarne i formalne slike o stanju nezaposlenosti u Federaciji BiH, a posebno na području Tuzlanskog kantona, zbog izražene tendencije rasta rada „na crno“. U skladu sa metodologijom Međunarodne organizacije

rada, u Bosni i Hercegovini je u posljednje 3 godine izvršeno više istraživanja o stvarnoj nezaposlenosti. Konstatovano je da se formalna stopa nezaposlenosti kreće do 42%, a stvarna stopa nezaposlenosti između 16% i 23%. Zasiurno bi kvalitetnija zakonska rješenja iz oblasti radnih odnosa utjecala na kreiranje stvarne slike o stanju nezaposlenosti. Na takav način bi se stvorila *infrastruktura za adekvatnije strateške mjere* Vlade i drugih državnih institucija u cilju povećanja broja zaposlenih osoba.

Postojeći „**Zakon o radu FBiH i Zakon o radu Tuzlanskog kantona**“ svojim neadekvatnim i nepotpunim zakonskim rješenjima ne doprinose kreiranju stvarne slike o nezaposlenosti, odnosno ne utječu na eliminaciju rada „na crno“. Kaznena politika prema poslodavcima, koji ne poštuju takve zakonske odredbe, je preblaga pa je u takvoj situaciji plaćanje novčane kazne isplativija opcija od plaćanja doprinosa na radnike. U tom smislu, neophodno je jačanje represivnih mjera prema poslodavcima koji krše ove zakonske odredbe.<sup>12</sup>

Također i neadekvatni propisi u oblasti socijalne zaštite generiraju ovakvo stanje. Na ime sredstava za socijalnu zaštitu u Federaciji BiH se izdvaja oko 1/3 godišnjeg budžeta sa tendencijom stalnog rasta, dok se u zemljama Evropske unije u ove svrhe izdvaja oko 5% godišnjeg budžeta. Tako veliki broj korisnika socijalne zaštite, u namjeri da zadrže ove beneficije, svoj radni angažman realiziraju kroz rad „na crno“, jer takva lica najčešće nemaju motivaciju da se odreknu ovakvih beneficija. Tipičan primjer za ovo je „**Zakon o pravima demobilisanih boraca i njihovih porodica**“. Sve ovo kreira fiktivnu sliku o stanju nezaposlenosti, što implicira i donošenje neadekvatnih strateških mjera u cilju smanjenja stope nezaposlenosti. Pošto su ovakva i slična socijalna pitanja u nadležnosti Službe za zapošljavanje TK, nužno je da se ona izmjestu u nadležnost nekih drugih institucija te da Služba za zapošljavanje TK radi poslove zbog kojih je i osnovana.

Iako je Skupština Tuzlanskog kantona realno procijenila i usvojila zaključak „da je neophodno da se poslovi isplate novčanih naknada za demobilizirane branioce izmjestu iz Službe za zapošljavanje TK, da se to počinje rješavati u okviru jedinstvenog fonda za boračka pitanja i u okviru uprave za boračko invalidsku zaštitu i Ministarstva za boračka pitanja TK, a da Služba radi poslove zbog kojih je i osnovana“, praktična reakcija nadležnih federalnih institucija je izostala.

Na kreiranje fiktivne slike o stanju nezaposlenosti utječe i praksa da se fizička lica samo zbog zdravstvenog osiguranja prijavljuju Službi za zapošljavanje, a ne što uistinu žele zasnovati radni odnos. „**Zakonom o zdravstvenom osiguranju Federacije Bosne i Hercegovine**“ bi trebalo osigurati da se novčana sredstva u ove svrhe izdvajaju direktno iz budžeta, a ne iz sredstava Službe za zapošljavanje.

U cilju kreiranja stvarne slike o potrebama za određenom radnom snagom na tržištu rada, neophodno je da se između državnih institucija, koje prate ovu problematiku, i privrednih subjekata uspostavi adekvatna koordinacija. Potrebno je da se „**Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih lica u FBiH**“ predvidi obaveza

<sup>12</sup> Prema pokazateljima i procjenama Državne agencije i Entiteskih zavoda za statistiku Tuzlanski kanton po radu „na crno“ prednjači u odnosu na Sarajevski, Mostarski i Zenički kanton.

poslodavaca da Službi za zapošljavanje Tuzlanskog kantona dostavljaju redovne *izvještaje o potrebama za radnom snagom, a u vezi s određenom kvalifikacijom*. Ovo bi utjecalo i na kreiranje kvalitetnije upisne politike na Univerzitetu u Tuzli i ostalim obrazovnim institucijama, kao i eventualnu dokvalifikaciju i prekvalifikaciju kadrova.

### 5.3. Stanje institucionalne infrastrukture – JU Služba za zapošljavanje

Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba ("Službene novine FBiH", broj: 41/01,22/05 i 9/08 ) uređena su prava i obaveze Federacije Bosne i Hercegovine u utvrđivanju i provođenju ukupnih mjera kojima se pospješuju i unaprjeđuju: uvjeti za zapošljavanje, osnovni principi u posredovanju za zapošljavanje, materijalna i socijalna sigurnost nezaposlenih osoba za vrijeme privremene nezaposlenosti, osnivanje, organizacija i rad Federalnog zavoda za zapošljavanje i kantonalnih službi za zapošljavanje.

JU Služba za zapošljavanje TK osnovana je Zakonom o osnivanju JU Služba za zapošljavanje TK ("Službene novine Tuzlanskog kantona", broj:11/01 ). Djelatnost JU Službe za zapošljavanje je:

- posredovanje u zapošljavanju;
- prikupljanje i dostavljanje podataka o nezaposlenim osobama Federalnom zavodu;
- informiranje o mogućnostima zapošljavanja;
- saradnja s obrazovnim ustanovama radi usklađivanja obrazovnih programa sa kadrovskim potrebama poslodavaca;
- provođenje programa profesionalne orijentacije, obuke i prekvalifikacije nezaposlenih osoba i njihovo ponovno zapošljavanje na odgovarajućim poslovima;
- utvrđivanje prava osobama za slučaj nezaposlenosti;
- izdavanje radnih dozvola stranim državljanima i osobama bez državljanstva;
- donošenje i provođenje programa mjera za brže zapošljavanje određenih kategorija nezaposlenih osoba čije je zapošljavanje otežano; te
- drugi poslovi utvrđenih zakonima.

Posredovanje u zapošljavanju je osnovna funkcija Službe za zapošljavanje, a ima za cilj povezivanje – uspostavljanje kontakta nezaposlenih osoba sa poslodavcima koji imaju potrebu za zaposlenicima, kao i poslodavaca sa nezaposlenim osobama koje traže zaposlenje, odnosno poslodavca sa zaposlenom osobom koja traži promjenu zaposlenja.

Da bi JU Služba za zapošljavanje odgovorila odgovarajućim socijalno-ekonomskim mjerama, današnjeg tržišta rada na području TK, neophodno je otkloniti određene prepreke pravne prirode, koje su navedene u nastavku.

- Sadašnji zakonski model zdravstvene zaštite, koji fiktivno povećava broj osoba prijavljenih na evidenciju Službe za zapošljavanje, potrebno je izmjestiti iz ove institucije, kako bi na evidenciju nezaposlenih bile prijavljene samo osobe koje aktivno traže posao.

- Postojećim zakonskim rješenjima, još uvijek su utvrđene previsoke stope poreza na plaće i iz plaća, koje plaćaju poslodavci, a istovremeno blage zakonske represivne mjere za eliminaciju sive ekonomije (rad na «crno»), te je potrebno poreske stope smanjiti, a pravne represivne mjere povećati. Time bi se postiglo smanjenje sive ekonomije, a, također, i broj fiktivno prijavljenih na evidenciju Službe bi se smanjio .
- Prema postojećim zakonima koji regulišu oblast rada i zapošljavanja poslodavci nisu dužni Službi za zapošljavanje dostaviti ni obavjest o potrebi za novim uposlenicima, što je potrebno izmjeniti. Time se ne bi narušila sloboda tržišta rada. Poslodavci bi i dalje bili slobodni u izboru novih uposlenika, ali bi bilo lakše pratiti kretanja na tržištu rada, kao i usklađivanje obrazovne politike sa stvarnim potrebama tržišta.
- U novijim istraživanjima tržišta u oblasti rada koje finansira EU, sa prijedlogom mjera za reformu javnog sektora u ovoj oblasti, istaknuto je da najmanje 50% uposlenika Službi za zapošljavanje treba da radi direktno na pružanju usluga nezaposlenim i poslodavcima, a, također, da omjer jednog zaposlenog uposlenika Službe za zapošljavanje treba da bude naprema 350 nezaposlenih. Prema prvom kriteriju, u Službi za zapošljavanje TK taj omjer je postignut. Kada je u pitanju drugi kriterij standarda, Služba je daleko od tog optimalnog uslova. Omjer jednog uposlenika prema prijavljenim nezaposlenim licima iznosi 1:1291, a omjer uposlenika koji direktno rade sa nezaposlenim je 1:2704, što ni u kom slučaju ne može obezbjediti pružanje adekvatne usluge. Taj omjer je daleko najnepovoljniji u odnosu na sve ostale kantone u FBiH. Objektivno, neophodno je povećati broj uposlenika Službe za zapošljavanje TK.

Imajući u vidu osnovne funkcije Službe za zapošljavanje (posredovanje u zapošljavanju, kreiranje aktivnih poticajnih mjera za zapošljavanje i istraživanje tržišta rada) očito je da je neophodno izvršiti harmonizaciju slijedećih propisa:

- Zakona o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba,
- Zakona o pravima demobiliziranih branilaca i članova njihovih porodica,
- Zakona o zdravstvenom osiguranju,
- Zakona o radu,

i drugih zakona koji regulišu oblast socijalne zaštite, jer primjenom istih nije moguća dalja opstojnost Službe za zapošljavanje Tuzlanskog kantona u pogledu finansijske održivosti, kao i kvalitetnog obavljanja osnovnih funkcija.

U 2008. godini, otpočela je implementacija projekta „Centar za osposobljavanje stručnih radnika i za razvoj i implementaciju programa aktivne politike zapošljavanja”, koji implementira Zavod Papirot iz Ljubljane uz finansijsku potporu Federalnog zavoda za zapošljavanje.

Ciljevi ovog projekta su naslonjeni na: potrebe Federalnog zavoda za zapošljavanje i kantonalnih službi za zapošljavanja, zahtjeve tržišta rada i trenutno stanje u oblasti zapošljavanja i nezaposlenosti u Federaciji Bosne i Hercegovine; usmjereni su na podizanje općeg nivoa osposobljenosti i motiviranosti stručnih radnika u njihovom svakodnevnom

radu te u razvoj i implementaciju novih programa za nezaposlene osobe, u okviru aktivne politike zapošljavanja.

Projekat obuhvata:

- razvoj ljudskih resursa (osposobljavanje stručnih radnika Federalnog zavoda za zapošljavanje i kantonalnih službi za zapošljavanje),
- razvoj jedinstvene doktrine rada Federalnog zavoda za zapošljavanje i kantonalnih službi za zapošljavanje te
- sistematsko kreiranje programa aktivne politike zapošljavanja, koji će se uklapati u zajednicu te obuhvatiti i poticati saradnju svih (direktno ili indirektno) značajnih ciljnih grupa (nezaposlene osobe, poslodavci, različite institucije i organizacije, organi vlasti ...).

Oblast tržišta rada i zapošljavanja zahtijeva temeljitu promjenu pristupa, kako u radu službi tako i u razmišljanju i djelovanju nezaposlenih osoba, čije se zapošljavanje zbog različitih vanjskih i unutrašnjih utjecaja, odvija daleko manjim intenzitetom od onog, kojeg dopušta tržište rada i privredna situacija. Nezaposlene osobe odgovorne su za pokretanje vlastite inicijative u traženju posla, dok su službe spremne da im osiguraju maksimalnu podršku i pruže svaki oblik stručne pomoći, odnosno pripreme za uključivanje na tržište rada.

Da bi se odgovorilo ovom zadatku i pružila adekvatna stručna pomoć 35 zaposlenika JU Služba za zapošljavanje TK, u toku 2008. godine, prošlo je osnovnu obuku odnosno početno osposobljavanje, dok su 4 zaposlenika prošla obuku za trenera odnosno obuku za razvoj novih znanja, tehnika i vještina iz oblasti tržišta rada i zapošljavanja, radi svakodnevne primjene u radu sa nezaposlenim osobama.

## 6. PEST I SWOT ANALIZA

PEST i SWOT analize ukazuju na uticaje vanjske okoline (prilike i prijetnje) i unutarnje okoline (snage i slabosti), u budućnosti i sadašnjosti tržišta rada TK.

### 6.1. PEST analiza

PEST<sup>13</sup> analiza nam skreće pažnju na buduće promjene i njihov intenzitet (političke, ekonomske, sociološke i tehnološke promjene), koje će s jedne strane, predstavljati prijetnje, a s druge, stvarati nove prilike za unapređenje tržišta rada i zaposlenosti na TK. Od uticaja vanjske analize, kako pokazuje PEST analiza sa učesnicima u prvoj radionici, najveći uticaj na tržište rada ima politička okolina, s obzirom da sva tri segmenta tržišta rada (ponuda radne snage, tražnja radne snage i neformalno tržište rada) funkcioniraju na razini prijetnji.

#### a) Utjecaj političkog okruženja

<sup>13</sup> PEST analiza, uključuje analizu vanjskih faktora i to: Političko-pravnih, Ekonomskih, Socijalno kulturoloških (društvenih) i Tehnoloških uključujući i ekološke.

Odsustvo strategije i nacionalnog akcionog programa zapošljavanja, kao i zvanične baze podataka za praćenje kretanja na tržištu rada, te neusklađen i nepotpun legislativni okvir su ključni problemi u politici zapošljavanja u BiH. Aktivnosti zavoda za zapošljavanje na entitetskom nivou nisu komplementarne, koordinirane niti strateški planirane. Također, u Federaciji BiH iako postoje relativno razvijene institucije za zapošljavanje (kako na nivou Federacije tako i na nivoima kantona), nema koordinirane aktivnosti oko usaglašavanja ponude i tražnje za radnom snagom. Prisutna je neusklađenost legislative sa principima tržišne ekonomije. Iako je BiH još 2000 godine usvojila novi Zakon o radu koji predviđa i privatne agencije kao ravnopravnog učesnika na tržištu rada, ni do danas nisu donešeni podzakonski akti koji reguliraju njihovu registraciju.

BiH je već suočena sa izazovima liberalizacije, globalizacije i harmonizacije sa evropskim zakonodavstvom. Ugovor o stabilizaciji i pridruživanju podrazumijeva liberalizaciju domaćeg tržišta, kako u području trgovine robama i uslugama, tako i na području kretanja kapitala i rada. Ovakve okolnosti će BiH, svakako, predstavljati prijetnju, ali i šansu za razvoj tržišta rada.

Uvođenje privatnih institucija i agencija za privremeno zapošljavanje i posredovanje na tržištu rada na području TK može predstavljati šansu za razvoj tržišta rada. Uticaj nevladinog sektora i mikrokreditnih organizacija na zapošljavanje je i do sada imao značajnu ulogu u BiH, pa će je očekivati da se ovaj trend nastavi i u budućnosti.

Sadašnji uticaj političkog oruženja na tržište rada predstavlja istovremenu prijetnju i šansu za Tuzlanski kanton.

## **b) Utjecaj ekonomskog okruženja**

Uvođenje PDV, ratificiranje CEFTE, potpisivanje Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju, potpisivanje energetske sporazuma ECT su svakako otvorene šanse za stvaranje povoljnog ambijenta za inostrana ulaganja, poboljšavanja vanjskotrgovinskih odnosa, povećavanja zaposlenosti i izvoza, ali istovremeno i prijetnje zbog institucionalne nepripremljenosti BiH za ino konkurenciju.

Uz institucionalnu neizgredenost, postojeća alokacija resursa na makroekonomskom nivou nije efikasna i ne podržava rast zaposlenosti, čemu, također, doprinosi nizak nivo istraživačko-razvojnog rada i inovacija.

Odsustvo poduzetničke klime i infrastrukture za razvoj malih i srednjih preduzeća je, također, značajan problem.

Izražena je prisutnost problema zaposlenosti u neformalnom sektoru, gdje se stopa zaposlenosti procijenjuje na 36,2 % (LSMS) i sa učešćem od 18 % zaposlenih mladih od 25 godina. Najveći broj neformalno zaposlenih je u poljoprivrednom sektoru.

Ne postoji razvijena podrška razvojnim programima, razvoju poduzetništva, dodatnom obrazovanju, niti razvijen sistem naknada zaposlenima. Nepostoji izgrađen sistem podsticajnih mjera za kreiranje novih radnih mjesta (nasuprot toga, moguće je kreirati sistem podsticaja vezan za lokacione troškove ili registraciju novih preduzeća, formiranje fondova za stimulisanje zapošljavanja, osnivanje privatnih agencija za posredovanje i sl.).

Entitetska neujednačenost direktnih poreza (porezi na dobit i doprinosu za socijalno osiguranje) predstavlja poseban problem i motivaciju poslodavaca da djeluju više u

okvirima neformalnog sektora. Prosječni troškovi radnog mjesta – cijena rada je veća u odnosu na zemlje neposrednog poslovnog okruženja, pogotovu uz odliku niže produktivnosti u odnosu na zemlje okruženja, što znatno smanjuje konkurentnost domaćih kompanija.

Uticaj ekonomskog oruženja na tržište rada predstavlja prijetnju za Tuzlanski kanton.

### c) Utjecaj sociokulturne okoline

Socijalna sigurnost građana postaje sve upitnija, a izdvajanja za socijalnu zaštitu i socijalni minimum penzionera postaju sve veća prijetnja u društvu.

Nepostojanje institucija za treninge i zapošljavanje na raznim razinama državne strukture, nedostak obrazovnog sistema i njegova neusklađenost sa stvarnim potrebama poslovnog sektora, nespremnost zaposlenih i nezaposlenih za dodatno usavršavanje, obuke i prekvalifikacije samo su neki od otvorenih problema.

Uticaj sociokulturnog oruženja na tržište rada predstavlja prijetnju za Tuzlanski kanton.

### d) Utjecaj tehnološke okoline

Nizak nivo istraživačko-razvojnog rada i inovacija i odsustvo finansijskih sredstava na naučno-istraživački rad jesu prijetnja Tuzlankom kantonu, ali uz regionalno pozicioniran Univerzitet i šansa za kanton.

Ulaganje u znanje i razvoj ljudskih resursa predstavlja jedno od ključnih instrumenata za savladavanje dugoročnog problema nezaposlenosti.

Uticaj tehnologije i inovacija na tržište rada predstavlja šansu za Tuzlanski kanton.

## PEST ANALIZA – Prosječni iskazi učesnika Prve radionice

Tabela 16: Elementi za PEST analizu tržišta rada BiH

Okolina i njeni elementi	Ponuda radne sange	Tražnja radne snage	Neformalno tržište rada
<b>1. POLITIČKA OKOLINA</b>			
a) Odsustvo strategije nacionalnog akcionog programa zapošljavanja	1,0	1,0	2,0
b) Neusklađen i nepotpun legislativni okvir	2,0	2,0	2,0
c) Pravni okvir i institucije tržišta rada	4,0	4,0	2,0
d) Politika tranzicijskih reformi i provođenje SSP sa EU (liberalizacija/otvorenost domaćeg	2,0	5,0	370

tržišta)			
e) Uloga NVO u promociji zapošljavanja	6,0	5,0	3,0
<b>2. EKONOMSKA OKOLINA</b>			
a) Makroekonomska stabilnost	2,0	3,0	4,0
b) Promjene u strukturi tražnje na tržištu rada (promjene u sektorskoj strukturi privrede)	5,0	3,5	3,5
c) Poreska opterećenja na rad	2,0	2,0	3,0
<b>3. SOCIOKULTUROLOŠKA OKOLINA</b>			
a) Socijalna nesigurnost	2,0	2,0	2,5
b) Migracije stanovništva uzrokovane ekonomskim i ratnim dejstvima	2,0	1,0	2,0
c) Stanje (reforma) obrazovanja	6,0	6,0	5,0
<b>4. TEHNOLOŠKA OKOLINA</b>			
b) Odsustvo finansijskih sredstava za NIR	3,0	3,0	4,0
c) Uticaj tehnologije i informatizacije društva	7,0	7,0	6,0
<b>PROSJEK</b>	<b>3,4</b>	<b>3,1</b>	<b>3,6</b>

Napomena: Ocjene davane na skali 1 do 10.

**Prijetnje** se izražavaju ocjenama 1 do 3 (ako je manji broj poena veća je prijetnja).

**Prilike** se izražavaju ocjenama od 7 do 10 (što je veći poena, veća je prilika).

**Neutralan utjecaj** se ocjenjuje na skali 4 do 6.

## 6.2. SWOT analiza – stanje u Tuzlanskom kantonu<sup>14</sup>

### a) Identifikacija utjecajnih vanjskih faktora

*Tabela 17: Faktori vanjske okoline i njihova procjena na TK*

Faktori vanjske okoline	Ponuda radne sange	Tražnja radne snage	Neformalno tržište rada
1. Ekonomski rast i strukturne promjene u privredi	2,0	5,0	4,0
2. Promjene u strukturi tražnje na tržištu rada	6,0	3,0	3,0
3. Naslijeđena struktura ponude radne snage (kvalifikaciona, dobna, vrijeme na čekanju)	2,0	2,0	3,0
4. Politika tranzicijskih reformi i provođenje SSP sa EU (liberalizacija/otvorenost domaćeg tržišta)	2,0	6,0	3,0
5. Reforma obrazovanja	7,0	6,0	5,0
6. Poreska opterećenja na rad	2,0	2,0	5,0

<sup>14</sup> Elementi za SWOT: Prosječni iskazi učesnika Prve radionice

7. Utjecaj tehnologije i informatizacije društva	7,0	7,0	6,0
8. Uloga NVO i sindikata u promociji ciljeva u zapošljavanju	7,0	6,0	4,0
9. Regulatorni okvir i institucije tržišta rada	2,0	2,0	1,0
10. Sistem vrijednosti i stavovi o zapošljavanju neuposlenih i lokalnih kompanija	2,0	2,0	5,0
<b>PROSJEK</b>	<b>3,90</b>	<b>4,10</b>	<b>3,70</b>

Napomena: Ocjene davane na skali 1 do 10.

**Prijetnje** se izražavaju ocjenama 1 do 3 (ako je manji broj poena veća je prijetnja).

**Prilike** se izražavaju ocjenama od 7 do 10 (što je veći poena, veća je prilika)

**Neutralan utjecaj** se ocjenjuje na skali 4 do 6.

## b) Identifikacija utjecajnih unutrašnjih faktora

**Tabela 18: Faktori unutrašnje okoline i njihova procjena na TK**

Faktori vanjske okoline	Ponuda radne sange	Tražnja radne snage	Neformalno tržište rada
1. Politike i mjere Vlade TK i općina u podršci ekonomskog rasta i razvoja u kantonu	3,0	2,0	1,0
2. Politike i prakse privatizacije i restrukturiranja javnih kompanija	3,0	3,0	5,0
3. Podrška razvoju mikrobiznisa, malih i srednjih kompanija i samozapošljavanju	5,0	4,0	3,0
4. Mjere Vlade za usklađivanje ponude sa tražnjom radne snage kroz reformu obrazovanja i stručno usavršavanje i prekvalifikacije	2,0	1,5	2,0
5. Aktivnost Vlade TK, općina i biznisa u povećavanju zapošljavanja	2,0	1,0	2,0
6. Obim i kvalitet baza informacija o stanju na tržištu rada	4,0	3,0	3,0
7. Zakonski okvir i institucije na tržištu rada	3,0	3,0	3,0

8. Saradnja javnog i privatnog sektora u unaprjeđenju ekonomskog razvoja i usklađivanju ponude i tražnje radne snage	2,0	2,0	2,0
9. Ostvarivanje načela jednakih šansi u zapošljavanju	3,0	3,0	2,0
10. Društvena odgovornost poslodavaca u poštivanju prava radnika	3,0	1,0	2,0
11. Uloga NVO i sindikata u zapošljavanju	7,0	5,0	5,0
<b>PROSJEK</b>	<b>3,36</b>	<b>2,60</b>	<b>2,54</b>

Napomena: Ocjene davane na skali 1 do 10.

**Slabosti** se izražavaju ocjenama 1 do 3 (ako je manji broj poena veća je prijetnja).

**Snage** se izražavaju ocjenama od 7 do 10 (što je veći poena, veća je prilika)

**Neutralan utjecaj** se ocjenjuje na skali 4 do 6.

#### MAPA SWOT analize za tržište rada u Tuzlanskom kantonu

<b>PRILIKE</b>	<b>PRIJETNJE</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Donošenje državnog akcionog plana zapošljavanja</li> <li>2. Politike tranzicijskih reformi</li> <li>3. Reforma obrazovanja</li> <li>4. Uloga NVO u promociji ciljeva zapošljavanja</li> <li>5. Ekonomski rast i strukturne promjene</li> <li>6. Utjecaj tehnologije i informatizacije društva</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Regulatorni okvir i institucije tržišta rada</li> <li>2. Neusklađen i nepotpun legislativni okvir</li> <li>3. Sustav socijalne zaštite</li> <li>4. Demografsko stanje i trendovi</li> <li>5. Sustav vrijednosti i stavovi o zapošljavanju neuposlenih i lokalnih kompanija</li> </ol>
<b>SNAGE</b>	<b>SLABOST</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Porast radne snage</li> <li>2. Veliki broj mlade i stručno osposobljene radne snage</li> <li>3. Značajno učešće zaposlenih u sekundarnom sektoru</li> <li>4. Visok nivo tradicije i poduzetničkog duha</li> <li>5. Uloga NVO i sindikata</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saradnja javnog i privatnog sektora u unaprjeđenju ekonomskog razvoja i usklađivanju ponude i tražnje radne snage</li> <li>2. Politika i mjere Vlade TK i općina na promociji zapošljavanja</li> <li>3. Politike i prakse privatizacije i</li> </ol>

	<p>restrukturiranja javnih kompanija</p> <p>4. Mjere vlade za usklađivanje ponude sa tražnjom radne snage kroz reformu obrazovanja i stručno usavršavanje i prekvalifikacije</p> <p>5. Društvena odgovornost poslodavaca u poštovanju radnih prava</p> <p>6. Obim i kvalitet info baza o stanju na tržištu rada</p>
--	---

SWOT analiza i koncentrisana mapa socioekonomske analize tržišta rada u TK pokazuje da postoji mnoštvo ograničenja u vanjskom i unutrašnjem okruženju za probleme na strani ponude i tražnje rdane snage. Istovremeno djeluju brojne prilike i snage koje ukazuju da su problemi disfunkcionalnosti tržišta rada TK riješivi.

*Strategija razvoja Tuzlanskog kantona 2008-2013. godina* (nacrt) je pokazala da se u situacijskog analizi stanja TK „najveće prilike pojavljuju iz evropskog okruženja i trendova prijenosa proizvodnje iz EU u zemlje u tranziciji“, a „najveće prijetnje iz naglašenih udara globalne finansijske krize, te pojave konkurencije zemalja iz okruženja“. <sup>15</sup> Ovo su relevantne ocjene i za prilike i za prijetnje na tržištu rada TK, s tim što se posebne prijetnje na ugrožavanje stanja zaposlenosti u TK odnose još na: postojeći destimulativni regulatorni okvir i institucije tržišta rada i neizgrađen sistem socijalne zaštite koji je potpuno neprilagođen recesijskim udarima na produblivanje nezaposlenosti.

Prema pomenutoj situacijskog analizi stanja TK u *Strategiji razvoja* <sup>16</sup> jake snage ispoljavaju se u naslijeđenoj privrednoj, odnosno industrijskoj i energetskej strukturi, te kvalitetu Univerziteta u Tuzli i postojećim ljudskim resursima, dok se slabe strane odnose na „niski kapacitet javnog upravljanja razvojem i velikom stepenu ugroženosti u okolinskom razvoju, te nedovoljnoj promociji mogućnosti za privlačenje investitora i promociji prepoznatljivog identiteta TK“.

Produblivanje ove analize i prihvatanje okvira identifikacije snaga i slabosti TK dateih u *Strategiji razvoja*, na ovom mjestu, a kako je pokazala SWOT analiza na tržištu rada, ukazujemo još i na slijedeće snage: porast radne snage, veliki broj mlade i stručno osposobljene radne snage, značajno učešće zaposlenih u sekundarnom sektoru, visok nivo tradicije i poduzetničkog duha, te izražena uloga NVO i sindikata u TK.

Osnovne slabosti na tržištu rada TK odnose se na slabu saradnja javnog i privatnog sektora u unapređenju ekonomskog razvoja i usklađivanju ponude i tražnje radne snage, dosadašnje slabe politike i mjere Vlade i općina na promociji zapošljavanja, destimulativnih politike i prakse privatizacije i restrukturiranja javnih kompanija po broj zaposlenih, umanjenu

<sup>15</sup> Ekonomski institut Sarajevo: *Strategija razvoja Tuzlanskog kantona 2008-2013. godina* (nacrt), Tuzla, 2009, str. 105.

<sup>16</sup> op.isto, str. 105-106.

društvenu odgovornost poslodavaca u poštovanju radnih prava radnika, te oskudnom obimu i kvaliteti info baza o stanju na tržištu rada na području TK.

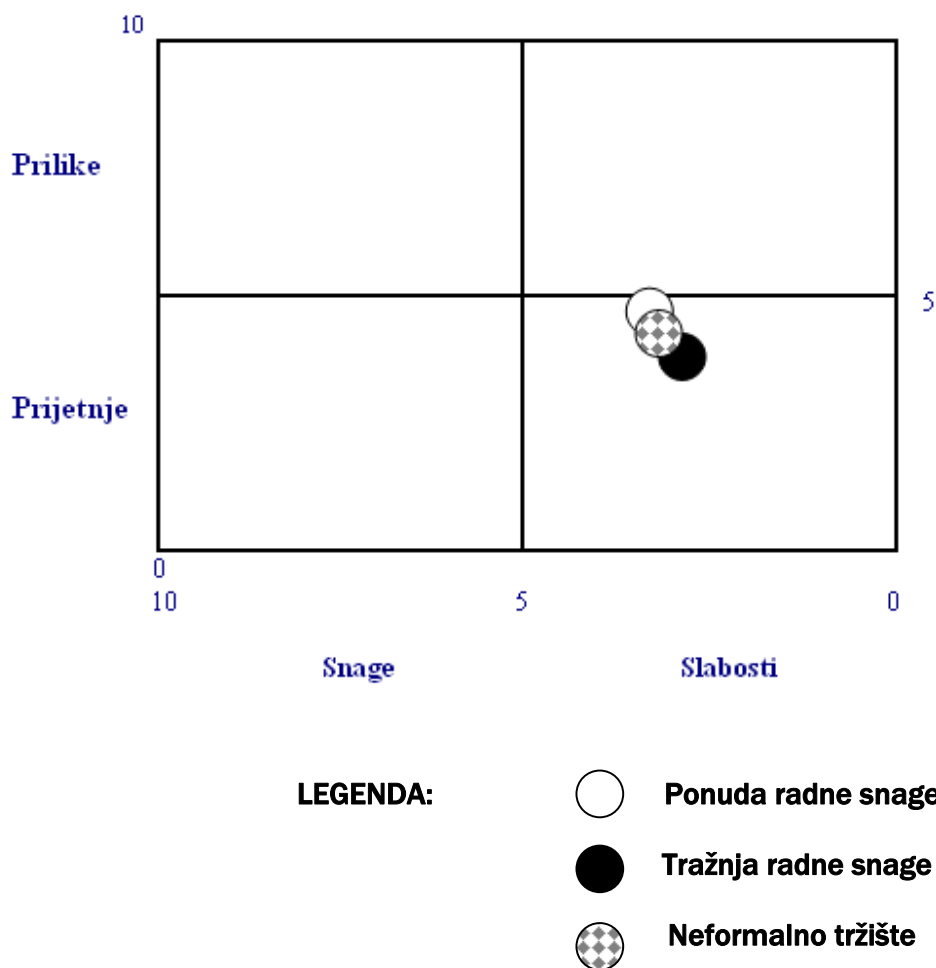
### SINTEZA SWOT ANALIZE

Izvedena sinteza SWOT analize jasno pokazuje da na tržištu rada TK postoje znatna ograničenja u vanjskom i unutrašnjem okruženju. U isto vrijeme na tržištu rada djeluju brojne prilike i snage, koje ukazuju na realne šanse usklađivanje ponude i tražnje radne snage i povećavanja zaposlenosti.

<p style="text-align: center;"><b>Interna okolina</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Jake strane</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Porast radne snage</li> <li>- Veliki broj mlade i stručno osposobljene radne snage</li> <li>- Značajno učešće zaposlenih u sekundarnom sektoru</li> <li>- Visok nivo tradicije i poduzetničkog duha</li> <li>- Uloga NVO i sindikata</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Slabe strane</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Saradnja javnog i privatnog sektora u unaprjeđenju ekonomskog razvoja i usklađivanju ponude i tražnje radne snage</li> <li>- Politika i mjere Vlade i općina na promociji zapošljavanja</li> <li>- Politike i prakse privatizacije i restrukturiranja javnih kompanija</li> <li>- Mjere vlade za usklađivanje ponude sa tražnjom radne snage kroz reformu obrazovanja i stručno usavršavanje i prekvalifikacije,</li> <li>- Društvena odgovornost poslodavaca u poštovanju radnih prava</li> <li>- Obim i kvalitet info baza o stanju na tržištu rada</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Eksterna okolina</b></p>		

<b>Prilike</b>	<b>Prilike/jake strane (SO)</b>	<b>Prilike/Slabe strane (WO)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ekonomski rast i strukturne promjene</li> <li>- Provođenje SAP s EU</li> <li>- Utjecaj tehnologije i informatizacije</li> <li>- Uloga NVO</li> <li>- Donošenje akcionog programa zapošljavanja</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Potencijal u ljudskim resursima</li> <li>2) Šanse u strateškim programima i u rješavanju nezaposlenosti kroz SAP s EU</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Slabe postojeće performanse radne snage</li> <li>2) Postojanje pozitivnih iskustava i organizaciono-upravljačkih modela za rješavanje nezaposlenosti</li> <li>3) Saradnja javnog i privatnog sektora kao model rješavanja nezaposlenosti</li> </ol>
<b>Prijetnje</b>	<b>Prijetnje/jake strane (ST)</b>	<b>Prijetnje/Slabe strane (WT)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demografsko stanje i trendovi</li> <li>- Sistem vrijednosti</li> <li>- Neusklađen i nepotpun legislativni okvir</li> <li>- Migracije stanovništva uzrokovane ekonomskim i ratnim dejstvima</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Potencijal u ljudskim resursima</li> <li>2) Oskudna institucionalna i finansijska podrška</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Slabe performanse radne snage</li> <li>2) Oskudna institucionalna i finansijska podrška</li> </ol>

## POZICIONIRANJE TRŽIŠTA RADA NA SWOT MATRICI TK



Slika 7 . Pozicioniranje tržišta rada na SWOT matrici TK

Pozicioniranje tržišta rada na SWOT matrici TK pokazuje da je i ponuda i tražnja radne snage TK pod najvećim uticajem prijetnje, što upućuje na nužnu intervenciju ublažavanja ovih prijetnji u kratkoročnom periodu, odnosno razvijanja strateških opredjeljenja za poticaje ispoljenih snaga na tržištu rada u srednjoročnom periodu.

### 6.3. Komparativne prednosti i strateške orijentacije

Informacije dobijene PEST i SWOT analizom su ključne za definiranje odovarajuće strategije za definiranje i sprovođenje strateškog usmjerenja. To pretpostavlja da se sve identificirane prilike maksimalno iskoriste u vremenskom horizontu strategije, a da se sve prijetnje i rizici

reduciraju, odnosno uklone ili svedu na najmanju moguću mjeru. Svaka prilika koja proizilazi iz SWOT analize, koja je obuhvaćena snagama, uzeta je kao temelj za identifikaciju komparativnih prednosti i kao validan ulazni podatak za definiranje strateških ciljeva i mjera, odnosno strateške orijentacije. Pri tome, posebnu nadahnujuću ulogu, treba da odigra definirana vizija, kao slika realne budućnosti koju želimo i možemo kreirati i postupno, kroz realizaciju ovakve utvrđene strateške orijentacije, i ostvarivati.

Također, informacije o jakim stranama (prednostima) TK treba da se na odgovarajući način valoriziraju kroz ostvarivanje konkretnih ciljeva, mjera i projekata, što nemeće potrebu njihovog brižljivog involviranja u strateške ciljeve, mjere i projekte kojima se doprinosi ostvarivanju vizije i misije TK. Pri tome se ne smiju zanemariti ni objektivno utvrđeni nedostaci, odnosno slabe strane, koje ne pogoduju ostvarivanju strateškog usmjerenja. Njihovo pravilno identificiranje i brižljivo praćenje je veoma neophodno u procesu implementacije strategije. Naime, kada se definiraju strateški ciljevi i načini, odnosno putevi i metode njihove realizacije, uvijek se polazi od pretpostavke da će se nedostaci, odnosno slabe strane, reducirati ili potpuno eliminirati. Ukoliko se tome ne pristupi na sistematiziran način, blagovremeno i temeljito, one se mogu pretvoriti u ozbiljne prijetnje provođenju ukupnog strateškog usmjerenja. Dakle, uslov valorizacije identificiranih prilika i prednosti je reduciranje odnosno minimiziranje prijetnji iz okruženja i vlastitih slabih strana.

U ovoj strategiji, i drugim pomenutim strateškim dokumentima, te četiri osnovne grupe informacija su dosta dobro i objektivno predstavljene te pružaju solidnu osnovu za definiranje stabla ciljeva, mjera i projekata, čija realizacija je u direktnoj funkciji ostvarivanja strateškog usmjerenja: vizije, misije i generalnog cilja u oblasti efikasnijeg rješavanja problematike zaposlenosti i nezaposlenosti.

Četiri strateška cilja, koja će se u nastavku detaljnije predstaviti i razraditi kroz prizmu deset smjernica EU o politici zapošljavanja, temelje se na strategiji maksimiziranja identificiranih prilika (šansi) i jakih strana (prednosti), s jedne strane, te na minimiziranju utjecaja prijetnji i slabih strana, s druge strane. Zapravo, to su najsnažniji resursi i potencijali za fokusirani razvoj u okviru ove strategije.

**DRUGI DIO:  
OBLIKOVANJE STRATEŠKOG USMJERENJA**

## 1. TEMELJNE KOMPONENTE STRATEŠKOG USMJERENJA

Strateško usmjerenje, po definiciji, obuhvata oblikovanje vizije, izjave o misiji i strateških ciljeva.

Faza oblikovanja vizije je, s jedne strane, polazište za oblikovanje misije, strateških ciljeva i odgovarajuće strategije, a, s druge strane, ona predstavlja osnovnu motivacijsku komponentu, koja sve aktere u procesu donošenja i implementacije strategije nadahnjuje i određuje im osnovne smjernice za daljnji rad, ponašanje i razvoj. Kao input za oblikovanja vizije pojavljuju se rezultati provedenih strateških analiza (PEST i SWOT), koji su prezentirani u socioekonomskom pregledu, u okviru ovog dokumenta.

Definiranje misije je tijesno povezano sa fazom oblikovanja vizije, tj. vizija, zapravo, predstavlja osnovno polazište za oblikovanje misije. Pored toga, kao input za fazu oblikovanja misije pojavljuju se rezultati faza: analize i predviđanja okruženja te analize unutrašnjih mogućnosti i potencijala. Misija je polazište za definiranje strateških ciljeva. Zajedno s vizijom, misija je dokument koji opredjeljuje dugoročnu razvojnu perspektivu koja se najčešće eksplicitno predstavlja u pisanoj formi u obliku *iskaza o misiji*. Svrha misije je u prvom redu dalja operacionalizacija vizije, postavljanje temeljnih polazišta za oblikovanje ciljeva i postavljanje okvira vrijednosti i normi za djelovanje svih aktera u TK.

Pored toga, namjera misije je sadržana u:

- uokvirivanju ciljnog pravca djelovanja,
- pomoći otklanjanju nesporazma kod dogovaranja i predlaganja područja djelovanja,
- temeljnoj usmjerivačkoj ulozi pri alociranju resursa,
- usmjerivačkoj ulozi za postavljanje odgovornosti rada institucija i pojedinaca te
- osnovnom aktu za postavljanje strateških ciljeva.

S vizijom i misijom su opredjeljeni okviri i područja djelovanja na rješavanju predmetnog problema. Isto tako, s vizijom su zacrtani dugoročni obrisi razvoja TK i ambijentalni kontekst u kojem će se ti pravci realizirati. Slijedeći korak u procesu strateškog menadžmenta predstavlja opredjeljenje strateških ciljeva. Opredjeljivanje strateških ciljeva je proces pretvorbe osnovnih polazišta daljnjeg razvoja (vizije i misije) u kvantificirane i time mjerljive rezultate. S opredjeljivanjem strateških ciljeva postavljaju se one tačke koje za sve aktere nekog procesa i/ili poduhvata jasno i očigledno zacrtavaju željeni rezultat ukupnih nastojanja. Pored navedenog ciljevi su osnova za:

- prihvatanje odluka raznih aktera (postavljanje okvira za djelovanje),
- povećanje efektivnosti i efikasnosti zajedničkih napora svih aktera sa sinergijskim efektom te
- instrument ocjenjivanja uspješnosti institucija, grupa i pojedinaca.

Zato ciljevi moraju biti opredjeljeni tako da su:<sup>17</sup>

- prihvatljivi (za sve interesne grupe u TK),
- fleksibilni (da dozvoljavaju promjene),
- mjerljivi (temelj za izvođenje kontrolne funkcije) i

<sup>17</sup> Pearce i Robinson, 1988.

- motivacijski ( kao instrument motivacije za sve interesne grupe u TK ).

U suštini strateški ciljevi su sastavni dio, odnosno sinonim za dugoročne i srednjoročne ciljeve. Ulazni elementi za opredjeljenje strateških ciljeva su vizija i misija te rezultati PEST i SWOT analize.

## 2. VIZIJA

Vizija je konkretna slika budućnosti koja je realna i ima moć nadahnjivanja za dostizanje novih izazova.<sup>18</sup> Vizija se može definirati i kao orijentirna tačka u budućnosti koja ima motivacijsku dimenziju za sve aktere nekog procesa i/ili poduhvata. To je projekcija u budućnost, u našem slučaju, projicirana predstava o nivou, stanju i kvalitetu tržišta rada koji Vlada TK, zajedno sa ostalim akterima, hoće kreirati i izgraditi aktivnom politikom zapošljavanja pa i predstava o potrebnoj infrastrukturi i drugim oblicima podrške neophodne za dostizanje tog nivoa. Obuhvatnost vizije nije samo pogled u budućnost, nego je njen značaj mnogo širi. U suštini vizija predstavlja osnovni okvir djelovanja u konkretnoj sferi ljudskih aktivnosti. Kao takva ona je rezultat sljedeće tri komponente:<sup>19</sup>

- *osjećaja za realnost* (znači da se stvari vide onakvim kakve su u stvarnosti, a ne kakve bi željeli da jesu; predstave još nisu vizija, zbog toga što, u prvom redu, moraju zadovoljiti određene istinske ljudske potrebe i njihova prezentacija mora biti vjerodostojna, jer su mnogi poduhvati propali zbog lažnih vizionara);
- *otvorenosti* (za shvatanje mogućnosti promjena okruženja);
- *spontanosti* (za opažanje različitih mogućnosti promjena i gledanja s različitih uglova posmatranja na istu pojavu).

Zbog toga, vizija predstavlja kreativno pretvaranje poznavanja budućih promjena u okruženju i vlastitih potencijala za dostizanje postavljenog pravca razvoja. Oblikovanje vizije je iterativan proces, koji je sastavni dio cjelovitog procesa strateškog menadžmenta, a predstavlja refleksiju zaključaka PEST i SWOT analize u daljnju budućnost te postavlja temelje za strateški način razmišljanja. Cjelokupni proces oblikovanja vizije sastoji se iz slijedećih pojedinačnih aktivnosti:

- analize i procjene budućeg okruženja,
- analize i procjene resursa,
- analize izraženih menadžerskih vrijednosti,
- revizije dosadašnje vizije i misije,
- povezivanje sa strateškim usmjerenjima i ciljevima,
- oblikovanje vizije,
- provjeravanje vizije.

<sup>18</sup> Hinterhuber, 1992.

<sup>19</sup> Kovač, J., 1994.

Tako shvaćena, vizija je osnov za definiranje misije, strateških ciljeva, a time i strategije zapošljavanja. S druge strane, definirana vizija, s obzirom na svoj duži vremenski horizont, predstavlja komponentu strateškog usmjerenja preko koje se osigurava kontinuitet strateškog planiranja u dužem vremenskom horizontu. Imajući to u vidu, vizija u okviru ove strategije se naslanja na (re)definirane vizije TK, čiji su iskazi eksplicitno navedeni u postojećim strateškim dokumentima TK i/ili dokumentima čije usvajanje je u završnoj fazi. To su: vizija prostornog razvoja infrastrukture TK, vizija ekonomske strukture i razvoja TK, vizija demografije i tržišta rada, te vizija za socijalni razvoj.<sup>20</sup>

**Vizija prostornog razvoja infrastrukture TK, polazi od toga da: „Prostorni razvoj i infrastruktura, bazirani na principima održivog razvoja i u velikoj mjeri usklađeni sa zahtjevima suvremenog ekonomskog razvoja u uslovima globalizacije, predstavljaju dobru osnovu za uravnoteženu izgradnju TK kao ambijenta poželjnog za investiciono ulaganje, rad i življenje.**

Vizija ekonomske strukture TK, koja proizilazi iz interakcije sa prethodno definiranom vizijom, polazi od toga da: „**Ekonomska struktura TK, kao struktura koja promovira i osigurava ekonomski, ekološki, tehnološki i socijalno održivi, human, balansirani, kompetitivan i potpun razvoj, odnosno koja osigurava efikasno korištenje prirodnih resursa, zaštitu okoliša, otvaranje novih radnih mjesta u sektorima i djelatnostima koje su kompetitivni u bosanskohercegovačkim i regionalnim okvirima**”.

S prethodnim vizijama u direktnoj međuzavisnosti je i vizija socijalnog razvoja TK, u čiji koncept je nužno utemeljiti jačanje socijalnog i kulturnog kapitala, socijalne integracije i uključenosti stanovnika TK u podizanje kvaliteta života. Naime, **socijalni razvoj treba da obezbjedi veći nivo društvenog blagostanja stanovništva, unaprjeđenje kvaliteta života i socijalne inkluzije, kvalitet i raznovrsnost socijalnih servisa, pod jednakim uvjetima za sve stanovnike, i efikasnost upotrebe javnih servisa.**

**Vizija demografije i tržišta rada polazi od toga da: „Tuzlanski kanton treba da bude mjesto kvalitetnih uslova za život, rad i razvoj ljudskih resursa, zasnovan na obrazovanoj i obučenoj radnoj snazi sa visokim stepenom zaposlenosti, lokalne energije i motivacije za uspjeh“.**

Polazeći od prethodnih izjava o viziji, a u skladu sa pretenzijama uključivanja naše zemlje u evropske integracije, gdje se ne smije dozvoliti da ovaj kanton predstavlja prepreku u tom procesu, vizija razvoja Tuzlanskog kantona, s aspekta posmatrane problematike, može se iskazati slijedećom izjavom:

**Tuzlanski kanton moderno, evropski orjentirano područje, sa filozofijom pune zaposlenosti, jakog poduzetništva, javnog i društvenog sektora, efikasne administracije i sa visokim kvalitetom življenja i bez bilo kakvih diskriminacija u svim njegovim lokalnim zajednicama. Na taj način TK će moći osigurati status područja-kantona «evropske klase», u kojem je razvijena multietnička kultura života, uspostavljen demokratski milje, organiziran poslovni i stvaralački ambijent, i u kome je privreda i najveći dio javnog sektora u privatnom vlasništvu.**

<sup>20</sup> Vidjeti šire: Strategija razvoja TK za period 2008-2013. (nacrt dokumenta), EI Sarajevo, 2009, str. 169, 177 i 250.

Pošlo se od toga da vizija mora biti izazovna, uzbudljiva i inspirativna, da budi i potiče entuzijazam i energiju svih učesnika te da izražava specifičan identitet Tuzlanskog kantona, njegovu posebnost i jedinstvenost u dužem vremenskom periodu.

Posebna vrijednost ovako definiranog iskaza o viziji sastoji se u izazovu Vladi TK i drugim akterima na području definiranja i provođenja razvojne politike i politike zapošljavanja u kreiranju odgovora na pitanje: Kako uspostaviti efikasan sustav, koji će biti u stanju da se kontinuirano odnosi prema ovoj višedimenzionalnoj i izuzetno kompleksnoj problematici te koji će, stoga, moći doprinosti značajnom i kontinuiranom smanjenju registrirane nezaposlenosti. To će sa svoje strane zahtijevati provođenje politika usmjerenih na: puno zapošljavanje, poboljšanje kvaliteta i produktivnosti na poslu, te jačanje socijalne i teritorijalne kohezije Tuzlanskog kantona.

### 3. MISIJA

Izjava o misiji vezano za zapošljavanje, odnosno prevazilaženje ovakvih dimenzija problema nezaposlenosti, može se izraziti na slijedeći način:

**„Uspostavljanje održivog sistema zapošljavanja na teritoriji Tuzlanskog kantona - kreativnim angažovanjem Vlade i svih ostalih aktera izgraditi TK, ne samo kao infrastrukturno uređeno područje, već prije svega, kao mjesto u kojem dominiraju stvaralački i poslovni ambijent.**

**Problematiku tržišta rada i zapošljavanja postaviti u centar ekonomskih i socijalnih politika, te stanje i uspješnost tih politika, pojedinaca i institucija cijeniti, prije svega, kroz njihov doprinos zapošljavanju.“**

Ovako definirana misija je osnov za definiranje generalnog cilja politike zapošljavanja i četiri strateška cilja koja će biti detaljno obrazložena u narednom dijelu ovoga dokumenta.

### 4. GENERANI CILJ

Nakon definiranja vizije i misije kao polaznih varijabli strateškog usmjerenja, u daljem procesu je definiran generalni cilj politike zapošljavanja:

**Zaustaviti dalji rast nezaposlenosti, u prvoj godini provođenja strategije, te ostvariti potrebnu stabilnost i pretpostavke za brži rast zaposlenosti u naredne četiri godine, kako bi se koncem 2013. godine dostigla stopa zaposlenosti ukupnog stanovništva preko 20%, odnosno smanjila stopa registrirane nezaposlenosti na nešto ispod 40%.**

Ostvarivanje ovog cilja zahtijeva implementaciju strateških ciljeva i projekata definiranih u ovom i ranije donesenim strateškim dokumentima Tuzlanskog kantona i šire.

Ostvarivanjem generalnog cilja i strateških ciljeva stopa nezaposlenosti stanovništva bi trebala da se smanji i da u zadnjoj godini strateškog horizonta dostigne podnošljiviji nivo (od cca 40%) sa tendencijom daljeg smanjivanja. Istovremeno bi se stepen zaposlenosti stanovništva povećao na nešto preko 20%. Ove kvantifikacije su nešto ispod onih predviđenih u srednjem scenariju Strategije razvoja Tuzlanskog kantona za period 2008.-2013. godine. Naime, ovaj scenarij predviđa očekivanu stopu zaposlenosti na nivou TK na kraju 2013. godine od 20,8%, očekivanu vrijednost GDP 3,2 milijarde KM i GDP p/c od 6.200 KM. Prema ovom scenariju, očekivani broj stanovnika na kraju 2013. godine trebao bi biti 516.832, a broj zaposlenih 107.505.

**Realizacija generalnog cilja, pri očekivanoj stopi od 20% zaposlenosti ukupnog stanovništva zahtijeva da se, u periodu 2010.-2013. godine, otvori 20.903 novih radnih mjesta, čime bi se broj zaposlenih u decembru 2013. godine povećao na 103.400.**

S obzirom na to da se u 2009. godini predviđa zaustavljanje trenda rasta nezaposlenosti izazvanog globalnom recesijom, ostaje zadatak da se ovih 20.903 radna mjesta otvore u preostale četiri godine implementacije strategije, tj. po 5.225 novih radnih mjesta godišnje. S obzirom na to da, još uvijek, na strani ponude imamo brži priliv nove radne snage od prirodne zamjene, ostvarivanjem ovih kvantifikacija, stopa nezaposlenosti bi se mogla smanjiti na nešto ispod 40% koncem 2013. godine – posljednje godine u realizaciji ove strategije.

## 5. STRATEŠKI CILJEVI

Temeljni problem na tržištu rada, identificiran i potvrđen u ovoj strategiji, slično kao i u drugim strateškim dokumentima Kantona, ukazuje na: **postojanje neravnoteže odnosno neusklađenosti i/ili nespojivosti između tražnje i ponude rada i na nemogućnost povezivanja nezaposlenosti i slobodnih radnih mjesta na kantonalnoj dezagregiranoj razini pri postojećoj institucionalnoj i obrazovnoj infrastrukturi, te na ispoljeno djelovanje dva krajnje negativna uzroka nezaposlenosti – strukturalnog i cikličnog.**

Iz naprijed identifikovanog, temeljenog problema na tržištu rada TK, izvodimo slijedeća četiri strateška cilja u prevazilaženju ovakvog stanja:

**Strateški cilj 1: Očuvanje postojećih radnih mjesta;**  
**Strateški cilj 2: Stvaranje novih radnih mjesta;**  
**Strateški cilj 3: Jačanje institucionalnog kapaciteta za pomoć i podršku zapošljavanju;**  
**Strateški cilj 4: Smanjenje nejednakosti pri zapošljavanju.**

Prije detaljnijeg obrazloženja ovih strateških ciljeva neophodno je skrenuti pažnju da, obzirom na postojanu i recesijom produbljenu, neravnotežu na tržištu rada, treba imati u vidu slijedeće:

- neravnotežu na tržištu rada proizilazi iz činjenice da je potrebno određeno vrijeme da se pronade adekvatan posao i da se popuni dostupno slobodno radno mjesto;

- tražitelji zaposlenja susreću se sa nesavršenim informacijama o dostupnim radnim mjestima, a poslodavci imaju nepotpune informacije o prikladnim kandidatima;
- neravnotežu na tržištu rada koja proizilazi iz promjena u poslovnim ciklusima, kakva je na sceni u TK od zadnjeg kvartala 2008. godine (*trebala bi biti privremenog karaktera, no promjene u veličini nezaposlenih i slobodnih radnih mjesta koje potiču iz trenutnog stanja u okruženju mogu postati postojeće*). Takva situacija može biti vjerovatnija ukoliko proces prilagođavanja na tržištu rada postane duži. U situaciji *nefleksibilnog prilagođavanja, moguće je da se nezaposlenost ne vrati na svoj početni nivo u vrijeme ekspanzije, već da bude, čak, i veća nego prije nastupanja recesije (fenomen histereze), naročito ako dođe do depresijacije ljudskog kapitala.*

### 5.1. Očuvanje postojećih radnih mjesta – kratkoročno razdoblje

U kratkoročnom periodu, dakle u toku 2009. godine, moguće je samo ublažiti recesioni udar na gubljene radnih mjesta u TK, što podrazumjeva zadržavanje registrovane stope nezaposlenosti na nivou sredine 2008. godine (51 %).

Riječ je, dakle, o “ublažavanju”, a ne o potpunom odgovoru na sve izraženiju nezaposlenost, zbog toga što u cikličnim uslovima postojeći instrumentariji ekonomske politike nisu u stanju zaustaviti globalnu recesiju: *na lokalnom nivou efekti krize mogu biti samo ublaženi i to opet samo u situaciji u kojoj Vlada iskaže svoj puni proaktivni odnos spram ekonomskog rasta i zapošljavanja.*

#### 5.1.1. Kratkoročna očekivanja poslovnog sektora od države

Očekivanja poslovnog sektora, kako to eksplicite ili implicate doživljavaju anketirani menadžeri, se, u najkraćem, mogu svesti na slijedeće:

- uz pretpostavku o usvajanju **novog sustava vrijednosti** makroekonomskog upravljanja od strane Vijeća ministra BiH i Vlade Federacije BiH, koji je deriviran iz pokrenutih rasprava o **neophodnosti masivnih vladinih programa**, uključujući fiskalne i druge sustave poticaja, u prilikama TK je neophodno, za početak, imati jasan stav mogućih vladinih intervencija u održivosti broja zaposlenih, a **jačanje partnerskog odnosa sa sindikatima** nalaže i razvijanje **socijalne solidarnosti** Vlade, ali i menadžmenta kompanija sa radnicima na svim razinama njenog djelovanja;
- u promptnom roku Vlada bi, s okupljenim stručnjacima, mogla inicirati bar pravljenje uvjerljivih **planova poslovnog opstanka** kompanija, naročito onih koji to nisu u stanju same da urade;
- u kratkoročnom periodu, prioritete u distribuciji poticaja (odobravanja povoljnijih kredita) treba kreirati na bazi obaveze kompanija za očuvanje radnih mjesta.

#### 5.1.2. Poželjni okvir za kratkoročnu reakciju na udar recesije u 2009. godini

- **Ubrzanje procesa tranzicije**

Osnovni problem u kreiranju visoke stope nezaposlenosti u Tuzlanskom kantonu je bilo propadanje velikih industrijskih sistema i njihova tranzicija vlasništva. Za dalje očuvanje radnih mjesta u industrijskom sektoru, neophodno je ubrzati procese privatizacije te restrukturiranja velikih preduzeća. Revitalizacijom aktivnosti ovih preduzeća i njihovim ponovnim tržišnim pozicioniranjem, stekli bi se uslovi za očuvanje radnih mjesta u ovom sektoru, ali i za otvaranje novih radnih mjesta.

- **Jačanje konkurentnosti bh. privrede**

Za očuvanje radnih mjesta u postojećim poduzećima, od posebnog je značaja jačanje njihove konkurentnosti na tržištu. Kroz proces liberalizacije tržišta konkurencija domaćim proizvođačima raste te je neophodno stimulirati domaća preduzeća za aktivnosti jačanja konkurentnosti. U tom pravcu, neophodno je poticati usklađivanja njihove proizvodnje i proizvoda sa međunarodnim standardima te usmjerenost na primjenu novih tehnologija u stvaranju konkurentnih proizvoda i njihovog pozicioniranja na tržištu.

- **Poticaj izvozno orijentiranim poduzećima**

Imajući u vidu izrazito visok nivo trgovinskog deflansa u BiH, neophodno je poticati izvozno orijentirana preduzeća, koja stvaraju dodatnu vrijednost bh. ekonomiji, a u cilju uravnoteženja bilansa robne razmjene s inostranstvom te očuvanja i kreiranja zapošljavanja.

- **Eliminiranje visokih zahtjeva za poslodavce**

Sistem kolektivnih ugovora pred poslodavce postavlja visoke zahtjeve koji se najčešće ne mogu izmiriti, što, također, smanjuje tzv. zvaničnu ekonomiju i veliki broj radne snage gura u sivu ekonomiju.

U vezi s ovim, neophodno je uspostaviti efikasniji rad ekonomsko-socijalnih vijeća na svim nivoima, radi uključivanja poslodavaca u tripartitni dijalog i uvođenja veće fleksibilnosti u sustav plaća. S druge strane, poslodavci prijavljuju minimalne plate kako bi izbjegli plaćanje doprinosa u punom iznosu, koji su nestimulativni.

- **Smanjenje učešća sive ekonomije**

Kao što je navedeno, u BiH generalno, postoji veliki udio sive ekonomije, u poljoprivredi (47%), građevinarstvu i drugim uslužnim djelatnostima (17%), ali i u proizvodnji (9%). Većina je uposlena kod privatnih poslodavaca, a oko 28% su samozaposleni. Da bi se realizirali ciljevi iz ovog prioriteta, potrebno je stimulirati poslodavce, ali i zaposlene, da pređu iz nezvaničnog u zvanični sektor ekonomije. Oslobođanje od plaćanja doprinosa za izvjestan period pokazalo se kao efikasna mjera u drugim tranzicijskim zemljama. Radi povećanja efikasnosti u ovom aspektu potrebno je okončati aktivnosti na reorganiziranju inspeksijskih službi, posebno u oblasti rada i zapošljavanja.

## 5.2. Stvaranje novih radnih mjesta

Prilike za otvaranje novih radnih mjesta otvaraju se sa zaokretom recesije u fazu ekspanzije. Da bi se izbjegao fenomen *histereze* neophodna je socijalna solidarnost u *trianglu*: država-poslodavci-sindikati, već u fazi recesije.

U 2010. godini, predložene mjere bi dovele do blagog oživljavanja i vraćanje nivoa nezaposlenosti do nivoa pozitivnog trenda ostvarenog u prvoj polovini 2008. godini, dok bi na kraju perioda 2011-2013. nezaposlenost bila smanjena na stopu registrirane nezaposlenosti od 30 %.

Glavni kreatori novih radnih mjesta su mala i srednja preduzeća. U cilju kreiranja zapošljavanja u postojećim ili novoosnovanim malim i srednjim poduzećima, neophodno je obezbijediti podršku kroz aktivnosti koje su navedene u nastavku.

- **Stvaranje pozitivnog poduzetničkog okruženja**

Neophodno je ukloniti administrativne prepreke za pokretanje biznisa, uz smanjenje, pojednostavljenje i skraćivanje administrativnih procedura vezanih za registraciju biznisa, dobivanje potrebnih građevinskih i drugih dozvola, te smanjenje administrativnih taksi. U cilju obezbijedenja pomoći za otvaranje novih preduzeća i radnih mjesta, neophodno je otvaranje tzv. *one-stop* ureda pri javnim vlastima, i to za one koji pokreću nove poslove ili finansijsku pomoć pri zapošljavanju prvog zaposlenika. Također, neophodno je sagledati mogućnosti poreskog rasterećenja poduzetnika u cilju pokretanja biznisa, obzirom da velika poreska opterećenja predstavljaju prepreku registrovanju biznisa i doprinose velikom udjelu crnog tržišta radne snage.

- **Rast investicija**

Neophodno je promovirati mogućnosti investiranja u cilju kreiranja novih radnih mjesta. Investicioni ambijent se, pored prethodno navedenih uslova za podršku novom biznisu i uklanjanjem barijera za pokretanje biznisa, omogućuje i snaženjem sudske i pravosudne funkcije kojom se garantuju svojinski odnosi i neprikosnovenost ugovora, što u cjelini ima za rezultat pojačan interes stranih investitora za ulaganja kroz investicije u nove razvojne projekte.

- **Unaprjeđenje poslovne infrastrukture**

Podrška za biznise neophodna je i kroz stvaranje poduzetničkih inkubatora, poslovnih zona, poslovnih centara za savjetodavnu pomoć poduzetnicima i sl. Izgradnja poslovne infrastrukture za podršku poduzetništvu će omogućiti bolje uslove za rast poduzetništva i otvaranje novih radnih mjesta.

- **Unaprjeđenje pristupa finansiranju**

Za otvaranje novih radnih mjesta neophodno je unaprijediti i sustav poticaja za zapošljavanje kroz bespovratna sredstva za male i srednje poduzetnike, te različite instrumente subvencioniranja kamate na kredite i obezbijedenja garancija potebnih za pristup bankarskim kreditima.

- **Unaprjeđenje sistema obrazovanja i obuke**

Kroz unaprjeđenje sistema obrazovanja, moguće je razvijati samoinicijativu i poduzetničke vještine za buduće pokretanje samozapošljavanja. Također, kroz unaprjeđenje sistema obuka, dokvalifikacija i prekvalifikacija, moguće je pokretati aktivnosti u skladu za zahtjevima tržišta i novootvorenih radnih mjesta.

### **5.3. Jačanje institucionalnog kapaciteta za pomoć i podršku zapošljavanju**

Regulatorni okvir i institucije tržišta rada su u SWOT analizi identificirane kao prijetnja tržištu rada na području Tuzlanskog kantona, a nedostatak institucionalne podrške kao istovremena i prijetnja i slabost u sintezi SWOT analize, zbog čega nam se nameće ovaj strateški cilj kao temeljni preduslov za aktiviranje mjera i aktivnosti koje podržavaju održavanje zaposelnosti u kratkoročnom i otvaranje radnih mjesta u srednjoročnom periodu.

#### **▪ Razvoj institucionalne infrastrukture**

U kratkoročnom periodu, potrebno je stvarati regulatorni okvir i ubrzati razvoj institucija koje će se baviti rješavanjem problema nezaposlenosti, prije svega, osoba koje teže dolaze do radnog mjesta i to: u stručnoistraživačkom smislu, posredničkim uslugama u zapošljavanju, kadrovsko- edukativnim uslugama, pomoći u realizaciji raznih programa, koji su u toj funkciji, i sl. Zatim, raditi na razvoju mreže institucija koje će se baviti poticanjem i edukacijom raznih vidova poduzetničkog osposobljavanja, kao i razvojem sistema neformalnog obrazovanja kao dugoročnog projektovanog sustava unaprjeđivanja kvaliteta ponude radne snage, odnosno, usklađivanja ponude sa tražnjom radne snage.

#### **▪ Razvoj službi za zapošljavanje**

Efikasno tržište rada podrazumijeva dobro vođene službe (zavode) za zapošljavanje, koje su veoma aktivno uključene u sve aspekte društva. Na nemobilnost radne snage u Tuzlanskom kantonu, pored ostalih objektivnih faktora pravne i infrastrukturne prirode, naročito utječe nedostatak efikasnog sistema posredovanja između potreba tržišta radne snage (npr. poslodavaca), kategorije ljudi koji traže posao i onih institucija koje pružaju obuku (obrazovnih institucija). Problem visoke stope nezaposlenosti se mora rješavati odmah, kroz proaktivne mjere zapošljavanja, sheme stvaranja radnih mjesta i dugoročne programe za razvoj ljudskih resursa kao glavnog faktora ekonomskog i društvenog razvoja. Najznačajnija institucija za realizaciju mjera u oblasti zapošljavanja je Zavod za zapošljavanje TK. Osnovna djelatnost je posredovanje u zapošljavanju i profesionalno savjetovanje za nezaposlene i mlade, realizacija programa aktivne politike zapošljavanja, te osiguranje za slučaj nezaposlenosti. *U kratkoročnom periodu potrebno je:*

- veće povezivanje sa poslodavcima na lokalnom i regionalnom nivou,
- racionalizacija postupaka rada u cilju smanjenja administriranja,
- uspostavljanje efikasnijeg sistema praćenja realizacije programa zapošljavanja,
- razvijanje samouslužnog pristupa informacijama o tržištu rada za stranke i
- povećanje stručne osposobljenosti kvaliteta rada kadrova.

- **Centar za ljudske resurse i obuku kadrova**

Neophodno je formirati centar od postojećih kadrova, kao poslovnu jedinicu, i kontinuirano ga osposobljavati kao istraživačku jedinicu za analitičko praćenje kretanja na tržištu rada, iniciranje i koordinaciju izrade i realizacije projekata vezanih za razvoj ljudskih resursa, uvođenje suvremenih oblika i sadržaja rada i edukaciju kadrova za rad u zapošljavanju, te stručno osposobljavanje i obuku lica koja traže zaposlenje, odnosno sticanje posebnih znanja za odrasle.

- **Privatne službe za zapošljavanje**

U skladu sa relevantnim zakonom, u BiH je formirano nekoliko privatnih agencija za posredovanje u zapošljavanju. Treba očekivati da će se ne samo povećavati njihov broj nego i dijapazon usluga licima i poslodavcima. Pored obaveznih oblika i sadržaja saradnje Zavoda i ovih agencija, koje su utvrđene Zakonom, na startu je potrebno obezbijediti saradnju u obuci kadrova za veoma zahtjevne uloge u pružanju usluga licima u usmjeravanju profesionalne karijere, odnosno poslodavcima u projektovanju i zadovoljavanju njihovih kadrovskih potreba. Obzirom da u BiH još uvijek nema specijalizovane organizacije za obuku kadrova koji su potrebni za rad u agencijama za zapošljavanje, takva uloga je namijenjena Zavodu, čiji su kadrovski kapaciteti razvijeni i za taj dio njegove uloge na tržištu rada.

- **Kadrovi u službama za zapošljavanje**

U dosadašnjem razvoju, javne službe za zapošljavanje u BiH su organizovale dodatnu edukaciju kadrova različitih profila koje su angažovale na određenim poslovima iz svog djelokruga. Još uvijek, nije definiran profil savjetnika na osnovu kojeg bi se uradio obrazovni program za školovanje kadrova za potrebe ovih i srodnih javnih i privatnih službi i poslodavaca sa većim brojem zaposlenih koji iziskuje potrebu formiranja sopstvene službe za kadrovske resurse. Ove okolnosti su utjecale da iste poslove u zapošljavanju obavljaju kadrovi veoma različitih profila. Ovakav način osposobljavanja kadrova za potrebe nevedenih javnih službi i ograničena treba zamijeniti usmjeravanjem studijskih programa na pojedinim fakultetima (kao što su filozofski, pravni, ekonomski ili drugi) na obrazovanje specijaliziranih kadrova, kako na nivou dodiplomskih tako i specijalističkih studija. Zbog toga, ostvarivanje kvalitetnije i efikasnije uloge Zavoda na tržištu rada nameće obavezu njegovog stalnog radno-stručnog osposobljavanja.

#### **5.4. Smanjenje nejednakosti pri zapošljavanju**

Osim očuvanja postojećih radnih mjesta i stvaranja novih, te jačanja institucionalnog kapaciteta za pomoć i podršku zapošljavanju u okviru ove Strategije postavljen je kao strateški cilj smanjenje nejednakosti pri zapošljavanju. Nejednakosti u zapošljavanju mogu se ispoljiti u različitom vidu i to: 1. sa različitim pristupom kod zapošljavanja žena i muškaraca, 2. pri zapošljavanju pripadnika tzv. ranjivih (marginaliziranih) grupa (lica sa invaliditetom), pripadnici etničkih manjina – Romi, dugotrajno nezaposlena lica, mladi stručni kadar, starija radna snaga i dr., 3. regionalne nejednakosti u zapošljavanju.

- **Zapošljavanje sa aspekta polne strukture**

Kada je riječ o zapošljavanju sa aspekta polne strukture, ravnopravnost žena i muškaraca na tržištu rada predstavlja područje od visokog prioriteta u EU smjernicama. Imajući u vidu činjenicu da su žene znatno manje zastupljene u ukupnom broju zaposlenih, da su često sputavane u pokretanju poslovnih aktivnosti i obezbjeđenju finansijskih sredstava za rad, da kao pripadnice ugroženih skupina trpe dvostruku diskriminaciju, EU smjernicama se sugerišu odlučne akcije ka rastućem učešću žena i smanjenju jaza između polova kad se radi o zapošljavanju, nezaposlenosti i plaći. Promoviše se također, nužna usklađenost (za žene radnice) između posla i porodičnog života, uključujući osiguranje ustanova za brigu o djeci i drugim ovisnim osobama.

- **Integracija i borba protiv diskriminacije na tržištu rada**

Efikasna integracija i borba protiv diskriminacije na tržištu rada važan je faktor povećanja radne snage i jačanja socijalne kohezije. Pri tome su, naročito značajne mjere u oblasti poboljšanja uslova na tržištu rada za pripadnike tzv. ranjiv grupa (invalidne osobe, nezaposleni mladi kadar, Romi, starija radna snaga i dr.). Višestruka složenost društvenog položaja lica iz ovih grupa prepoznatljiva je po nizu kumuliranih nevolja: 1. izrazito i dugotrajno loše socioekonomsko stanje, 2. na tržištu rada nisu konkurentni, 3. vrlo teško, ili gotovo nikad doći do zaposlenja, 4. život na granici siromaštva, 5. socijalna isključenost.

Mnoge marginalizirane grupe, da bi riješile svoj problem nastoje se same organizirati. Nevladine organizacije također, ulaze u programe animiranja za ugrođene skupine, ali bez dovoljno podrške od organa lokalne zajednice. Iskustva pojedinih zemalja, u cilju bržeg zapošljavanja ovih lica, potvrđuju nužnim ustanovljenje zakonske, kadrovske, infrastrukturne i finansijske podrške po jedinstvenom standardizovanom sistemu za rehabilitaciju i zapošljavanje. Uz razvoj i implementaciju programa, u ciljne grupe, između ostalog, zagovara se osnivanje posebnog fonda za stimulisanje zapošljavanja teže zapošljivih lica.

- **Neravnomjernost u zapošljavanju na Tuzlanskom kantonu**

Razlike u zapošljavanju i zaposlenosti u uslovima savremenog razvoja postaju sve više ograničavajućim faktorom ukupnog razvoja Tuzlanskog kantona. Nepovoljne posljedice disharmoničnog teritorijalnog razvoja općina manifestuju se, između ostalog, u pojavi disekonomija u industrijskim i demografskim aglomeracijama pojedinih područja, prisustvu privredno neaktiviranih a resursima bogatim širih prostora. S tim u vezi, nameće se potreba skladnijeg ekonomskog i društvenog razvoja uži međuopštinskih područja, a što se postiže usklađivanjem granske i regionalne politike u okvirima privrede

## **6. MJERE ZA REALIZACIJU STRATEŠKIH CILJEVA U SVJETLU SMJERNICA EU**

Mjere i aktivnosti na realizaciji ciljeva predviđenih Strategijom zapošljavanja sistematizirane su prema Smjernicama za zapošljavanje, koje je 2003. godine donijela

Evropska komisija za zemlje članice, a koje navodimo u daljnjem tekstu. *Mjere će se uvoditi postepeno u skladu s raspoloživim sredstvima.*

Mjere sadržane u Strategiji zapošljavanja Tuzlanskog kantona za period 2009.-2013. godine, odnose se na period obuhvata strategije, petogodišnji period. *Najprije prezentiramo ključne mjere, zatim poželjne mjere i indikatore na temelju kojih će se, u procesu evaluacije strategije, mjeriti njena uspješnost.*

Za implementaciju mjera potrebno je predvidjeti angažovanje dodatnih javnih sredstava. *Neke od mjera ne zahtijevaju dodatno ulaganje sredstava, za druge je predviđeno da se postojeće javno financiranje preusmjeri u cilju njihove realizacije, dok će za treće biti potrebna dodatna sredstva, kako u početnim tako i u naprednijim fazama njihove realizacije. Po potrebi, prije provođenja pojedinih mjera, napraviti će se pilot projekat, kako bi se utvrdila njihova djelotvornost.*

Vlada ne može niti treba pokušavati sama učiniti sve što je predviđeno ovim planom. U rješavanju pitanja i u provođenju rješenja trebaju učestvovati općine, mnogi pojedinci i ustanove. Njihova specifična znanja i razumijevanje problema bit će potrebna za poboljšanje saradnje na svim nivoima. Dio saradnje je već uspostavljen, dok druge tek treba razviti.

## 6.1. Aktivne i preventivne mjere za nezaposlene i neaktivne

**Bliže određenje EU Smjernice 1:** *Aktivne i preventivne mjere, koje su u funkciji efikasnijeg i bržeg zapošljavanja, spadaju među osnovne za prevenciju dugoročne nezaposlenosti i povećanje zapošljavanja radne snage. Pri tome je značajan individualni pristup za svako nezaposleno lice, već u ranoj fazi nezaposlenosti, kao i aktivniji pristup u poticanju neaktivnih lica za ulazak na tržište rada.*

### ▪ Stanje i aktuelna kretanja - nezaposlenost mladih

Kao osobe koje su kratko vrijeme prisutne na tržištu rada, mlade osobe bilježe visok nivo nezaposlenosti i pretežno se zapošljavaju na poslovima kratkog trajanja – zapošljavanje na određeno vrijeme. Značajan broj mladih ljudi, u nedostatku zaposlenja, u kratkom roku prelaze u kategoriju dugoročno nezaposlenih osoba. Ovaj problem će biti značajno ublažen onda kada poslodavci budu shvatili da je u njihovom interesu zapošljavanje mladih osoba s inovativnim znanjima koje prepoznaje suvremeno tržište. Ovo je povezano sa mnogim faktorima od kojih su najvažniji: poslovno povjerenje, zakonodavstvo koje uređuje tržište rada te raspoloživost i cijena radne snage. Očekivati je da će, u dužem roku, pod utjecajem ublažavanja zakonske regulative i očekivanog porasta stope zapošljavanja, doći do smanjenja broja mladih na tržištu rada, što će dovesti do promjene stavova poslodavaca. U periodu obuhvata Strategije, pažnju ćemo usmjeriti na sprečavanje ulaska mladih osoba u dugotrajnu nezaposlenost.

### ▪ Dugotrajna nezaposlenost

Na najdinamičnijim zapadnim tržištima rada, oko 80% osoba koje dođu na evidenciju nezaposlenih, napuštaju je unutar razdoblja od šest mjeseci. Za područje Tuzlanskog kantona ne raspoložemo ovim pokazateljem, ali na temelju dinamike zapošljavanja može se utvrditi da isti ne dostiže ni polovinu ovog pokazatelja. Postoji jasna povezanost trajanja nezaposlenosti i mogućnosti nalaženja posla. Što je neko duže nezaposlen, veća je vjerojatnoća da će to i ostati. Stoga se ključni prioritet pri oblikovanju politike tržišta rada u Tuzlanskom kantonu treba odnositi na smanjivanje ulaska u dugotrajnu nezaposlenost.

Uzroci dugotrajne nezaposlenosti su u: niskoj stopi zapošljavanja uslijed neodgovarajućeg obrazovanja i nedostatka radnog iskustva; poslodavci su neskloni zapošljavanju dugotrajno nezaposlenih, jer im je dugotrajna nezaposlenost pokazatelj nedostatka motivacija i drugih neželjenih ličnih obilježja; pasivnosti u traženju zaposlenja i neodlučnosti u prihvaćanju poslova (najčešće slabo plaćenih) koji stoje na raspolaganju; nevoljnosti ulaženja u rizik koji bi im mogao poremetiti sadašnji "način života", jer se boje promjena i u strahu su da neće završiti u još gorem položaju; te, u pojedinim slučajevima, nezaposleni imaju dodatne oblike neprijavljenog dohotka (od rada «na crno» ili na malim poljoprivrednim gazdinstvima).

#### ▪ Programi aktivne politike tržišta rada

U 2008. godini, otpočela je realizacija projekta „Centar za osposobljavanje stručnih radnika za razvoj i implementaciju programa aktivne politike zapošljavanja“, koji implementira Zavod Papirot iz Ljubljane uz podršku Federalnog zavoda za zapošljavanje. Pored drugih ciljeva, projekt ima za cilj podizanje općeg nivoa osposobljenosti i motiviranosti stručnih radnika u njihovom svakodnevnom radu te u razvoju i implementaciji novih programa za nezaposlene osobe u okviru aktivne politike zapošljavanja. Pored ovog projekta, značajno je spomenuti da je, u predhodnim godinama, bilo implementirano i nekoliko drugih projekata, a među njima i onih koji su financirani sredstvima Evropske unije. U okviru ovih projekata istaknuti su i određeni zahtjevi, kao npr., 50% uposlenika Službe za zapošljavanje treba da radi direktno na pružanju usluga nezaposlenim i poslodavcima te da za svakih 350 nezaposlenih lica brine jedan uposlenik Službe za zapošljavanje. Služba za zapošljavanje TK je ispunila prvi kriterij, dok je drugi zadovoljen sa svega 15%. Iz ovog proizilazi da je potrebno ojačati Službu za zapošljavanje, kako bi ona bila sposobna implementirati programe i projekte aktivne politike zapošljavanja. Programi aktivne politike trebali bi biti kreirani na takav način da podržavaju glavni smjer i ciljeve politike zapošljavanja te bi trebali biti usko povezani sa savjetodavnim aktivnostima Federalnog zavoda za zapošljavanje. Možda će biti potrebno razmotriti i nove pristupe, uključujući i program «rad umjesto socijalne pomoći», za osobe koje su nezaposlene dugi niz godina i koje primaju socijalnu pomoć.

#### ▪ Služba za zapošljavanje TK

Posredovanje u zapošljavanju je osnovna funkcija Službe za zapošljavanje, a ima za cilj povezivanje-uspostavljanje kontakata nezaposlenih osoba s poslodavcima koji imaju potrebu za zaposlenicima, ako i poslodavaca sa zaposlenim osobama koje traže zaposlenje, odnosno poslodavaca sa zaposlenom osobom koja traži promjenu zaposlenja. Premda su, u predhodnim godinama, učinjeni značajni koraci u moderniziranju Službe za zapošljavanje, uvođenjem suvremenih informatičkih tehnologija i obrazovanjem rukovodstva i ključnih zaposlenika ipak to nije dovoljno da bi se provele planirane mjere i

aktivnosti iz ove Strategije. Služba za zapošljavanje TK je ključni instrument u provedbi vladine politike razvoja djelatnog tržišta rada. Veliki broj postojećih zakonskih propisa, kojima je reguliran rad Službe za zapošljavanje TK, dodatno otežavaju i umnogome ograničavaju njeno djelovanje, što se reflektuje kroz prijetnje daljnjoj financijskoj održivosti i ugrožavanju kvalitete obavljanja njenih djelatnosti. Stoga će biti neophodno izvršiti harmoniziranje postojećih propisa i, u tom kontekstu, stvoriti prostor za nesmentano obavljanje djelatnosti među kojima provođenje aktivne politika zapošljavanja zauzima veoma značajno mjesto

### **Ključne mjere**

- JU Služba za zapošljavanje Tuzlanskog kantona treba uspostaviti transparentan i integrirani sistem efikasnog i efektivnog rada s nezaposlenim osobama tokom cijelog perioda u kojem se vode u evidencijama Službe, koji uključuje:
  - pripremu i dogovor o planovima za zaposlenje-dobivanje posla, za sve nezaposlene osobe najkasnije dva mjeseca po nastanku nezaposlenosti (bilo da se radi o osobama koje se prvi put upisuju u evidenciju, ili o osobama koje su ostale bez posla) i ulaska u evidenciju nezaposlenih;
  - dodatno praćenje svih individualnih napora u traženju zaposlenja;
  - detaljan i temeljit intervju sa svakom osobom šest mjeseci nakon što je osoba postala nezaposlena;
  - primjenu aktivne politike zapošljavanja kako bi se potvrdilo da nezaposlene osobe ispunjavaju uslove: raspoloživost za rad i aktivno traženje zaposlenja, za opravdano registriranje u evidenciji nezaposlenih.

Aktivna politika u zapošljavanju treba se usmjeriti na dugotrajnu nezaposlenost (iznad 12 mjeseci) i, posebno, one kojima prijeti ulazak u dugotrajnu nezaposlenost. Aktivna politika u zapošljavanju treba obuhvatiti:

- obrazovanje i osposobljavanje za traženje zaposlenja, uključujući pripreme izrade biografije, primjenu različitih načina traženja zaposlenja, pripremu za intervju i sl.;
- sticanje osnovnih vještina uključujući lične prezentacije, pismenost i numeričke sposobnosti, timski rad i sl.

Aktivna politika u zapošljavanju treba se integrirati u procese Službe za zapošljavanje TK i Federalnog zavoda za zapošljavanje u cilju aktiviranja nezaposlenih osoba. To znači da će savjetnici Službe za zapošljavanje TK povezivati osobe koje su nezaposlene nakon šest i dvanaest mjeseci, s postojećim mjerama aktivne politike zapošljavanja za osobe koje se nalaze u opasnosti *upadanja* u dugotrajnu nezaposlenost.

Treba uvesti adekvatne tehnike (uključujući studije praćenja) za vrednovanje rezultata primjene pojedinih mjera aktivne politike zapošljavanja, te predložiti i ostvariti stabilan model financiranja aktivnih mjera zapošljavanja.

## **Poželjne mjere**

Služba za zapošljavanje TK treba:

- preispitati svoju organizacijsku strukturu, sa svrhom da svoje postojeće raspoložive kadrovske kapacitete iskoristi na najdjelotvorniji mogući način;
- kadrovski i tehnički ojačati službe za zapošljavanje, kako bi iste imale stalni kontakt i kontrolu nezaposlenih osoba i njihovo skidanje sa evidencije zbog ne prihvatanja posla koji im se nudi;
- promijeniti pravilnike o evidencijama u oblasti zapošljavanja, kako bi se svi nezaposleni obavezno i lično javljali svakih 30 dana i bili dostupni savjetniku za zapošljavanje 5 sati i više u toku dana;
- uskladiti zahtijevane omjere u pogledu odnosa potrebnog broja zaposlenika i broja evidentiranih nezaposlenih osoba, kako bi mogla provesti plairane mjere zapošljavanja;
- unaprijediti svoj informacijski sistem uvođenjem dodatnih tehnoloških kapaciteta;
- ovisno o raspoloživim sredstvima, proširiti aktivnu politiku zapošljavanja kako slijedi:
  - sve odrasle osobe, koje su nezaposlene duže od 12 mjeseci, moraju pohađati seminar - obrazovni program o traženju zaposlenja;
  - sufinansiranje zaposlenja osoba, koje su nezaposlene duže od 6 mjeseci, u slučaju kad se radi o mladim osobama, te preko 12 mjeseci, u slučaju osoba starosne dobi iznad 25 godina;
  - obrazovanje i osposobljavanje za tržište rada, u dijelu koji se odnosi na ključne vještine;
  - uvesti posebno osposobljene savjetodavce koji će pružiti dodatnu pomoć nezaposlenim mladim osobama kojima prijete dugotrajna nezaposlenost i voditi ih kroz raspoložive mogućnosti;
- u vidu pilot projekta provesti na manjem broju područja projekte «rad umjesto socijalne pomoći», za osobe koje su evidentirane kao nezaposlene određeni broj godina, a istodobno su korisnici naknade iz sistema socijalne pomoći (ovakvi pilot projekti omogućit će temeljitu evaluaciju prednosti i nedostataka ovih projekata u Tuzlanskom kantonu);
- podržati stvaranje lokalnih partnerstava u boljem povezivanju poslodavaca, sindikata, obrazovnih ustanova i ostalih relevantnih institucija, s ciljem stvaranja čvršćih veza svijeta rada i obrazovanja;
- izgraditi mrežu centara za profesionalno usmjeravanje, savjetovanje i informiranje te razviti mjere za poticanje napretka u lokalnim zajednicama, školama i ostalim ustanovama;
- uvesti redovno praćenje potreba poslodavaca za radnom snagom.

## **Indikatori uspješnosti**

- Ukupna stopa zaposlenosti u TK i po općinama TK.
- Ukupna stopa nezaposlenosti u TK i po općinama TK.
- Stopa nezaposlenosti mladih u TK i po općinama TK.

- Stopa nezaposlenosti starijih od 50 godina u TK i po općinama TK.
- Učestalije dugotrajno nezaposlenih lica u ukupnom broju nezaposlenih u TK i po općinama TK.
- Stope participacije pojedinih grupa nezaposlenih u programima aktivnih mjera u TK i po općinama TK.
- Zapošljavanje po oglašenim slobodnim radnim mjestima u TK i po općinama TK.

## 6.2. Otvaranje novih radnih mjesta i razvoj poduzetništva

**Bliže određenje EU Smjernice 2:** Ova je smjernica usmjerena na pojednostavljenje i smanjenje administrativnog i zakonskog tereta za početak poslovanja malih i srednjih poduzeća, od zapošljavanja zaposlenika do mogućnosti korištenja kapitala. Također, smjernica ističe važnost obrazovanja i usavršavanja za sticanje poduzetnickih vještina.

### ▪ **Aktuelno stanje**

Dobra regulativa je značajna za rast, otvaranje radnih mjesta i smanjenje siromaštva. Unaprjeđenje poslovnog ambijenta je jedan od prioriteta ekonomske politike za Bosnu i Hercegovinu, na šta ukazuje i Strategija partnerstva (Country Partnership Strategy - CPS) Svjetske banke za Bosnu i Hercegovinu za period 2008.-2011. godine. Sadašnja financijska kriza predstavlja dodatni motiv da vlade usvoje stratešku orijentaciju prema politikama i praksama koje olakšavaju poslovanje. U tom kontekstu, Vlada Tuzlanskog kantona treba pokrenuti projektne aktivnosti usmjerene na pojednostavljenje administrativnih procedura (dozvole, licence, odobrenja, itd.) vezanih za poslovanje i povećanje transparentnosti implementacije pratećih propisa. Ove aktivnosti će za rezultat imati podizanje nivoa konkurentnosti i povećanje privatnih investicija u Tuzlanskom kantonu, putem: smanjenja troškova i rizika poslovanja; povećanja kapaciteta administracije za provedbu procedura koje se odnose na potrebe preduzeća i na pružanje usluga poduzećima. Ministarstvo za obrazovanje, nauku, kulturu i sport Vlade Tuzlanskog kantona je finansiralo projekt «Praćenje politika razvoja malih i srednjih preduzeća na nivou kantona primjenom EU povelje za razvoj malih i srednjih preduzeća», koji je implementirao Ekonomski fakultet Univerziteta u Tuzli. U prezentaciji rezultata istraživanja, koji su detaljno obrađeni i predstavljeni u publikaciji, ukazano je na preporuke za unaprjeđenje stanja u svih deset ključnih oblasti razvoja malih i srednjih preduzeća. Indeks politike malih i srednjih preduzeća na nivou TK sadrži procjenu nivoa primjene preporuka EU povelje za MSP-a, u skladu sa deset poglavlja, i obezbjeđuje osnovu za praćenje kantonalnog indeksa u odnosu na indekse na višim nivoima (entitetski i državni). Preporuke sadržane u ovom dokumentu mogu biti od velike koristi za poduzimanje aktivnosti za unaprjeđenje razvoja okruženja, koje će biti poticajno za pokretanje i rast poduzetničkih aktivnosti.

### **Ključne mjere**

- Vlade (TK, FBiH i BiH) moraju stvarati povoljan ukupan ambijent za investicije i otvaranje novih radnih mjesta.
- Tuzlanski kanton treba preispitati postupak registriranja preduzeća. To je složeno područje, s mnogo različitih uključenih ustanova, zavoda i direkcija. Treba smanjiti

prosječno vrijeme registracije sa 30 dana na 15 dana za biznise koji se registruju u Sudu, dok za biznise koji se registruju u općinama taj broj treba smanjiti sa sadašnjih 15 dana na period manji od 5 dana.

- Potrebno je skratiti i pojednostaviti postupak registracije i otvaranja preduzeća kroz izmjenu propisa.
- Tuzlanski kanton treba reformirati proces dobivanja građevinskih dozvola, smanjiti broj procedura i skratiti vrijeme dobivanja građevinskih dozvola.
- Tuzlanski kanton treba reformirati proces registracije vlasništva na nekretninama, smanjiti broj procedura i skratiti vrijeme registracije vlasništva nad nekretninama.
- Potrebno je donijeti mjere za ubrzanje zakonskih postupaka u vezi s rješavanjem poslovnih i radnih sporova.
- Potrebno je donijeti mjere za ubrzanje zakonskih postupaka u vezi trajanja stečajnog postupka.

#### **Poželjne mjere**

- Preispitati i racionalizirati postojeće sisteme savjetovanja i podrške malim i srednjim poduzećima, s ciljem stvaranja kantonalne mreže partnerstava lokalnih preduzeća, kako bi se ostvario lakši pristup za mala i srednja preduzeća informacijama oko temelja poslovnog planiranja, finansijskih tržišta, novih tehnologija, obrazovanja i sl.
- Proširiti program poslovnog i poduzetničkog obrazovanja i osposobljavanja u višem i visokom obrazovanju.
- Nastaviti sa financiranjem istraživanja primjene EU Povelje za mala preduzeća na nivou Tuzlanskog kantona, kako bi se osigurala pravovremena informiranost o ispunjavanju zahtjeva sadržanih u deset principa ovog ključnog dokumenta EU za razvoj malih i srednjih preduzeća.
- Preispitati mogućnost primjene preporuka sadržanih u Izvještaju o primjenu EU Povelje za mala preduzeća na području TK i evaluirati rezultate primjenjenih preporuka u prethodnim godinama, s ciljem postizanja unaprjeđenja indeksa i njihovog približavanja prosjeku u evropskim zemljama.

#### **Indikatori uspješnosti**

- Broj otvorenih novih radnih mjesta.
- Vrijeme potrebno za registraciju preduzeća.
- Učešće MSP-a u ukupnom broju preduzeća.
- Učešće MSP-a u ukupnom broju zaposlenih.
- Učešće MSP-a u BDP Tuzlanskog kantona.

### **6.3. Reagovanje na promjene na tržištu rada i mobilnost radne snage**

**Bliže određenje EU Smjernice 3:** Smjernica je usmjerena na unaprjeđenje prostorne (slobodan pristup svim slobodnim radnim mjestima u EU za sve tražitelje zaposlenja u zemljama članicama) i profesionalne pokretljivosti, kao i prilagodljivosti, što znači različite radne aranžmane koji uravnotežuju rad i privatni život, produktivnost i kvalitet rada. Velike promjene na tržištu rada nameću obavezu efikasnog i brzog reagovanja, kroz, prije svega, uravnotežen odnos između ponude i tražnje na tržištu rada.

▪ **Stanje i aktuelna kretanja**

Tržište rada Tuzlanskog kantona karakteriše izrazito niska mobilnost rada (kako profesionalnog tako i prostornog). S izgradnjom tržišne privrede, javljaju se sve veća potreba za brzim i kvalitetnim prilagođavanjem novim potrebama tržišta radne snage. U odnosu na raniji sistem bivše Jugoslavije, koga je karakterisalo postojanje stabilnih i stalnih radnih mjesta, sada tržište karakteriše sve veća potreba za povremenim i privremenim poslovima te poslovima na određeno vrijeme. Također, današnje tržište karakteriše sve veća potreba za specijalističkim znanjima, koja se teško mogu steći kroz sistem redovnog obrazovanja, što je naročito primjetno u primjeni IT tehnologija. Uz redovna zanimanja stečena formalnim obrazovanjem, često se traže dodatne vještine i znanja.

**Među programima pripreme**, koji se realizuju u cilju prilagođavanja radne snage tržištu rada i njegovim promjenama, posebno se izdvajaju programi obuke - pripreme za zapošljavanje (dokvalifikacija, prekvalifikacija, ili specijalizacija), saglasno potrebama - zahtjevima poslodavaca, ili pokazanom interesovanju nezaposlenih.

**Sezonsko zapošljavanje** danas predstavlja značajnu mogućnost u poticanju zapošljavanja, posebno u sektorima: poljoprivredi, građevinarstvu, trgovini, saobraćaju, uslugama i sl. Službe za zapošljavanje imaju i posebnu ulogu u pronalaženju sezonskih poslova za nezaposlene u specifičnih djelatnostima koje imaju sezonski karakter.

**Zapošljavanje nerezidentnih fizičkih osoba** je trend uslijed povećanih potreba privrede i nedostatka određenih kvalifikacija radne snage u pojedinim područjima. U odnosu na mobilnost radne snage u BiH, tržište je vrlo statično i radnici teško prihvataju da napuste mjesto stanovanja zbog poslovne ponude. Smanjenje političkih napetosti, jačanje jedinstvenog ekonomskog prostora, ujednačavanje sistema socijalne zaštite kao i prava po osnovu nezaposlenosti, ujednačavanje kvaliteta obrazovanja, zdravstvene zaštite i nivoa minimalnih plata i penzija - bitne su pretpostavke za veću mobilnost radne snage u BiH. Evidentno je i da poslodavci angažuju nerezidente na kraći vremenski period, obzirom na rizik napuštanja posla ovih radnih, zbog čega se nakon isteka tok perioda podnosi zahtjev na produženje rada takvih osoba. S druge strane, preseljenje zbog poslovnih prilika u razvijenim zemljama EU je česta pojava, a u SAD skoro svakodnevica. Uslijed otvaranja tržišta i procesa integracije BiH u EU, za očekivati je da će se i mobilnost radne snage u BiH povećati.

**Ključne mjere**

- Nastaviti započeti postupak ispunjavanja uslova za ulazak u EU.
- Intenzivnije koristiti pretpristupne fondove EU za kvalitetne projekte u svim oblastima.

- Intenzivirati programe obrazovanja i obuke za zanimanja koja se traže na tržištu rada te u oblastima koje predstavljaju strateške pravce razvoja Tuzlanskog kantona.
- Obezbijediti finansiranje/fond za programe prekvalifikacije i dokvalifikacije, kako bi se nezaposlenim osobama omogućio bolji pristup ovim programima, uz posebnu pažnju posvećenu finansiranju programa za deficitarna zanimanja.
- Uključiti privredne subjekte, privatna preduzeća i poduzetnike, koji posjeduju uslove za pružanje praktične obuke nezaposlenim licima, u programe obuke.
- Jačati mrežu izvođača obuke te uspostaviti saradnju i sa izvođačima obuke iz drugih dijelova BiH i regije te uspostaviti bazu o izvođačima obuke.
- Ojačati funkciju Zavoda za zapošljavanje u oblasti identificiranja potreba na drugim tržištima rada i posredovanja kod iznalaženja posla i na drugim tržištima, te informatički uvezati njihove baze podataka.

#### **Poželjne mjere**

- Pripremati raznovrsne programe obuke koji će biti u skladu sa standardima zanimanja komparativnih sa standardima razvijenih evropskih država.
- Povećati broj polaznika za programe pripreme za poznatog poslodavca u ukupnim programima obuke.
- Razviti posebne programe namijenjene teže zapošljivim grupama nezaposlenih, koji bi bili prilagođeni njihovim specifičnostima i izvođeni od strane specijalizovanih izvođača.
- Donijeti Uredbu o poreskim olakšicama kojom će se predvidjeti niže fiskalne obaveze na zarade lica koja se sezonski radno angažuju, ili stimulaciju za poslodavce za produženje sezone na osnovu preraspodjele radnog vremena sezonskih radnika i zapošljavanje sezonskih radnika na neodređeno vrijeme.
- Donošenje zakonske regulative kojom će se cjelovito urediti problematika radnog angažovanja nerezidenata.

#### **Indikatori uspješnosti:**

- Stopa učešća nezaposlenih u programima obuke.
- Stopa zaposlenosti na određeno, nepotpuno i puno radno vrijeme.
- Stopa rasta sezonskog zapošljavanja.
- Broj lica spremnih da promijene mjesto boravka radi zaposlenja.

### **6.4. Stimuliranje razvoja ljudskih resursa i cjeloživotnog učenja**

**Bliže određenje EU Smjernice 4:** Zemlje članice se obvezuje na usvajanje strategije cjeloživotnog učenja, putem poboljšanja kvaliteta i djelotvornosti obrazovanja i osposobljavanja. Integralni dio ove smjernice je odredba kojom bi najmanje 85% osoba do 22 godine starosti u Evropskoj uniji trebalo imati završeno više srednjoškolsko obrazovanje - četvorogodišnje srednje obrazovanje. Također, prosječni nivo uključenosti u cjeloživotno obrazovanje u zemljama EU trebao bi biti najmanje 12,5% radnosposobnog stanovništva (dobna skupina između 25-64 godine starosti).

- Stanje i aktuelna kretanja

Stalne potrebe za unaprjeđenjem u oblasti ljudskih resursa, nameću potrebu prevazilaženja prakse prestanka učenja nakon završetka škole. Brze promjene u razvoju zahtijevaju i paralelno usvajanje novih znanja. Kvalitet ljudskih resursa u mnogome određuje mogućnosti razvoja nacionalnih ekonomija. Stoga, razvoj ljudskih resursa i ulaganje u njihovo stalno unaprjeđenje i povećanje kvaliteta bitan su preduslov daljeg razvoja ekonomije Tuzlanskog kantona.

▪ **Unaprjeđenje obrazovanja**

Odgovori na promjene koje se dešavaju u privredi ne bi bili mogući bez kvalitetnih promjena u sistemu obrazovanja. Obzirom da obrazovni sistem u mnogome kreira ponudu radne snage na tržištu, neophodna je kvalitetna reforma u ovoj oblasti. Dosadašnji sistem obrazovanja u zemljama u tranziciji je bio pretrpan i metodički neprilagođen bez interaktivnog pristupa i objektivnih mjera procjene kvaliteta, tako da se kroz takav sistem nije poticala kreativnost i samoinicijativa te moć rasuđivanja.

Sistem obrazovanja mora izgrađivati samoinicijativu, kreativnost i poduzetnost pojedinaca, kritičnost, komunikativnost i timski rad. Na taj će način pripremiti pojedince za konkurenciju, uliti im vjeru u sebe i stvarati jedinke spremne za sudjelovanje u demokratskom, civilnom društvu.

S druge strane, sistem obrazovanja je karakterisala pojava da što je veći nivo obrazovanja to je veći broj pojedinaca koji ispadaju iz sistema, dok im se paralelno ne omogućava nastavak na nižem nivou ili paralelnom nivou u drugoj oblasti. To za posljedicu ima pojavu veće nezaposlenosti, kroz dodavanje ove kategorije nezaposlenih.

Dodatno, veza između privrede i obrazovanja je vrlo slaba, gotovo da je i nema i česta je pojava da se godinama proizvode kadrovi, za koje nema dovoljno tražnje na tržištu rada, čime se samo dalje povećava broj nezaposlenih. Stoga je neophodno unaprijediti programe obrazovanja u skladu sa potrebama tržišta rada, odnosno razvoja privrede Tuzlanskog kantona.

U BiH je nedavno počela reforma obrazovanja kroz principe primjene evropskih standarda, fleksibilnosti i decentralizacije sistema, horizontalne i vertikalne integracije puteva u obrazovanju te cjeloživotnog učenja.

▪ **Cjeloživotno učenje**

U procesu integracija BiH i regije TK u EU regije, sve institucije i organizacije odgovorne za obrazovanje moraju omogućiti pojedincima da razvijaju svoje potencijale kroz proces daljeg učenja, bez obzira da li žele to uraditi radi sticanja znanja za zapošljavanje ili uključenosti u društvu. Za to je potrebno kreirati atraktivnije uslove i programe za cjeloživotno učenje. Sama realizacija cjeloživotnog učenja, stoga, uključuje sva područja obrazovanja. Formalno obrazovanje obezbjeđuje osnove za dalji proces učenja, stoga svi trebaju imati mogućnost steći školsko obrazovanje. Također, programi učenja u primjeni ovog koncepta trebaju biti atraktivni za ljude u bilo kojoj životnoj dobi, na kraju njihovog radnog vijeka, čak i u penziji, što će im omogućiti bolju socijalnu uključenost.

Međutim, raspoloživi programi obrazovanja odraslih gotovo da i ne postoje, tj. svedeni su na pružanje znanja koja su više u području hobija nego u funkciji promjene strukture i kvalitete postojećih znanja i vještina.

Svrha primjene i uvođenja koncepta cjeloživotnog obrazovanja u praksi je da centri za obrazovanje budu mjesta gdje pojedinci, bez obzira na dob, status, modus financiranja,

moгу dobiti cijelu paletu praktičnih, stručnih i visokostručnih znanja. To upućuje na potrebu primjene pristupa vođenog potrebama na tržištu rada.

Potrebno je graditi svijest da cjeloživotno učenje predstavlja mogućnost za svakog pojedinca da oblikuje svoju budućnost i mogućnost zapošljavanja, te je za svaku kvalifikaciju potrebno obezbijediti mogućnost daljeg unaprjeđenja. Sva preduzeća, kao i neprivredne djelatnosti, treba da baziraju svoju politiku razvoja ljudskih resursa na konceptu cjeloživotnog učenja. Da bi se to postiglo neophodno je:

- jačati motivaciju za kontinuiranu edukaciju,
- unaprijediti pristup programima kontinuirane edukacije,
- unaprijediti opseg schema kontinuirane edukacije,
- povećati fleksibilnost i integraciju između obrazovnih sektora,
- povećati mogućnost zapošljavanja i socijalne uključenosti kroz obrazovanje i promociju cjeloživotnog učenja u civilnom društvu.

Ovakav pristup zahtijeva velike napore i učešće svih organizacija koje su uključene u financiranje obrazovanja. EU je uspostavila Programe cjeloživotnog učenja (The Lifelong Learning Programme 2007-2013), koji podržava obrazovanje i obuku širom Evrope, kroz finansiranje aktivnosti u školama, na fakultetima, u radnih sredinama i u zajednici.

#### **Ključne mjere**

- Budžetska sredstva trošiti ciljano i namjenski, s analizom postignutih rezultata, posebno kada su u pitanju bespovratna sredstva.
- Harmonizacija važećih zakona, kako bi se novac ulagao u formalno zapošljavanje, s ciljem jačanja fonda PIO i zdravstva kroz uplatu doprinosa u fondove.
- Uvesti redovno analiziranje potreba tržišta rada i izvršiti projekciju kretanja tražnje za određenim zanimanjima, koja su definirana u prioritnim oblastima za razvoj Tuzlanskog kantona, uz razvoj saradnje obrazovnih institucija, zavoda za zapošljavanje i privatnog sektora.
- Unaprijediti sistem upisne politike u redovnom obrazovanju, koji će utjecati na to da se kroz sistem redovnog obrazovanja proizvode kadrovi u skladu sa potrebama tržišta rada, ne samo na kraći već i na duži period.
- Uvesti dualni sistem obrazovanja, kako bi se posvetila značajna pažnja praktičnoj nastavi za sticanje vještina za rad nakon školovanja, uz jačanje saradnje obrazovnih institucija i preduzeća.
- Unaprijediti povezivanje domaćih obrazovnih institucija sa stranim institucijama, s ciljem prilagođavanja standardima zemalja EU te sticanja prednosti domaćih ljudskih resursa u obrazovanju sličnih onima koje imaju njihove kolege u drugim zemljama.
- Afirmacija cjeloživotnog obrazovanja kroz ugradnju u zakone iz oblasti rada obaveznog učenja i usavršavanja.

#### **Poželjne mjere**

- Razviti raznovrsne, atraktivne i visokokvalitetne programe obrazovanja, uz obezbjeđenu primjenu moderne nastavne tehnologije, obuka nastavnika, primjene IT tehnologija, širi izbor udžbenika i dr. Ova mjera bi trebala imati utjecaj na smanjenje broja osoba koje napuštaju obrazovanje.

- Oformiti i osposobiti komisiju koja će voditi računa o kvaliteti nastave učitelja, ali i relevantnosti programa za privredu.
- Razviti sistem programa stipendiranja učenika za stimuliranje upisa učenika za deficitarna zanimanja.
- Razviti programe za usavršavanje nezaposlenih inženjera, ili studenata koji su napustili fakultet bez stečene diplome. Ova grupa nezaposlenih ima značajne osnovne vještine za dalje usavršavanje, koje su stekli kroz sistem redovnog obrazovanja. U ovu mjeru je potrebno uključiti i preduzeća koja bi omogućila sticanje i praktičnih vještina.

#### **Indikatori uspješnosti**

- Stopa apsorpcije osoba koje su završile formalno obrazovanje.
- Broj osoba koje napuštaju obrazovanje.
- Uključenost u cjeloživotno učenje.
- Broj lica uključenih u programe dodatnog obrazovanja i obuke.

### **6.5. Povećati ponudu radne snage i produžiti aktivnosti radne snage**

**Bliže određenje EU Smjernice 5:** Ova smjernica naglašava važnost povećanja prosječne starosne dobi, ističe važnost aktivnog starenja putem stvaranja radnih uslova, stalnog osposobljavanja i usavršavanja te fleksibilnih oblika organizacije rada. Povećanje kvalitetne ponude radne snage je od bitnog značaja za veću zaposlenosti i privredni rast. U tom smislu, treba realizovati strategije tzv. aktivnog starenja i cjeloživotnog učenja, značaj neformalnog obrazovanja i učenja na radnom mjestu, reforme socijalnih transfera (socijalnih povoljnosti), poboljšanje radnih kapaciteta pomoću usavršavanja i boljih radnih uslova, odgovarajuće penzijske reforme itd.

#### **▪ Aktuelno stanje**

Kao i u drugim dijelovima BiH, stanovništvo TK postaje sve starije. Ova smjernica možda nije prioritetna u vrijeme visoke nezaposlenosti na području TK. Međutim, osobe starije od 50 godina imaju visoki udio u registriranoj nezaposlenosti, a treba uzeti u obzir i to da su stariji radnici manje konkurentni od mladih osoba te su često diskriminirani u postupku odabira za radno mjesto.

U Tuzlanskom kantonu u 2008. godini starosnu strukturu čine: mladi 18,43%, radni kontigent 68,87% i stari 12,7%. U periodu 2001.- 2008. godine, u Tuzlanskom kantonu brojčano je smanjen broj mladih za 16456 lica (2,89%), a smanjen je i radni kontigent za 7311 (0,13%) lica. S druge strane, povećan je broj starih za 14090 lica (3,02%). Procjene budućih kretanja stanovništva ukazuju da se, u narednom periodu, može očekivati smanjenje kontigenta mladih i radnog kontigenta stanovništva, jer se očekuje veći izlaz stanovništva iz svake od skupina od broja stanovništva koji mu pristupaju.

Generacije na izlasku iz srednje i na početku starije dobi imaju vrlo male izgleda na zapošljavanje, osim samozapošljavanja, što stvara pesimizam i njihovu sve veću socijalnu izoliranost i pasivnost.

Iz prethodno izloženog, jasno je da će se tržište rada mijenjati u budućnosti. Uz smanjenje broja mladih osoba koje će ući na tržište rada narednih pet godina, starije će osobe trebati

dulje ostati ekonomski aktivne, za što će imati i mogućnosti. Smanjenje stopa ekonomske aktivnosti za osobe starije od 55 godina, tokom tranzicije, potrebno je zaustaviti i preusmjeriti. Ovo je važno i zbog tržišta rada i zbog financijske održivosti penzionog sistema.

Za povećanje ponude radne snage neophodno je konstituiranje sistema neformalnog obrazovanja koji bi se javljao kao korektiv sistema redovnog obrazovanja. Ovaj sistem bi dopunjavao sistem redovnog obrazovanja i pružao mu odgovarajuće relevantne informacije i saznanja o potrebama tržišta rada.

#### **Ključne mjere**

- Promjene uslova za odlazak u penziju automatski će dovesti do smanjenja nivoa neaktivnosti među starijim radnicima.
- Ponudu stručne i sposobne radne snage povećati kroz čvrstu sponu obrazovanja, privrede i politike, kako bi se prekinula proizvodnja nepotrebnih kadrova.
- Kroz sistem stipendiranja i drugih naknada stimulirati upis i obrazovanje deficitarnog kadra.

#### **Izrazito poželjne mjere**

- Javne službe trebale bi dopustiti osobama da dobrovoljno rade i nakon zakonski utvrđene dobi za odlazak u penziju, uz uslov da te osobe nastave zadovoljavajuće obavljati svoje zadatke.
- Spriječiti diskriminaciju starijih radnika, posebno s obzirom na mogućnosti profesionalnog usmjeravanja, posredovanja pri zapošljavanju i strukovnog osposobljavanja.

#### **Poželjne mjere**

- Utvrđivanje poreskih olakšica za zapošljavanje starijih lica.
- Uvesti i kazne, ako su preduzeća previše rigidna u rješavanju i otpuštanju starijih radnika. Prikupljeni bi se novac mogao upotrijebiti za posebne programe zapošljavanja starijih osoba, ili se jednostavno doznačiti poslodavcima koji zadržavaju starije radnike.
- Napraviti programe koji će poslodavce potaknuti na zapošljavanje starijih radnika.
- Razvoj standarda učenja i obrazovanja odraslih i sertifikacije stečenih znanja.

#### **Indikatori uspješnosti**

- Stopa zaposlenosti osoba iznad 50 godina starosti.
- Broj osoba iznad 50 godina uključenih u programe aktivnih mjera.

## **6.6. Ravnopravnost polova**

**Bliže određenje EU Smjernice 6:** Smjernica stavlja naglasak na smanjenje jaza u stopama zaposlenosti i nezaposlenosti te nivou plaća između žena i muškaraca. Postizanje toga cilja vidi se kroz uključenje različitih socijalnih partnera zbog toga što jaz u stopama uključuje analizu i borbu s različitim aspektima društvenog života (odgoj, obrazovanje, zapošljavanje). Značajan faktor za veće aktivno učešće žena na tržištu rada predstavlja usklađivanje profesionalnog i porodičnog života, prije svega u obliku obezbjeđivanja zaštite djece i starijih zavisnih lica.

▪ **Stanje i aktuelna kretanja - polna struktura**

Stanje nezaposlenosti s obzirom na pol na području Tuzlanskog kantona, prema podacima Službe za zapošljavanje Tuzlanskog kantona, ukazuje na činjenicu da u ukupnom broju nezaposlenih (85711, krajem 2008. godine) žene participiraju sa 51,1%. Osvrtom na duže razdoblje (period od 2000. do 2008. godine), može se zapaziti trend naglašeno rastućeg učešća žena u ukupnoj ponudi radne snage: porast od 37,4% u 2000. na 51,1% u 2008. godini.

Zaposlenje dominantno traže sredovječne (30-40 godina sa učešćem od 30%) i mlađe osobe ženskog pola (20-24 godine, učešće 13,8%), pretežno srednje stručne naobrazbe (KV i SSS, učešće 57,1%) i bez kvalifikacija (NK 37,3 %).

**Tabela 19:** Broj nezaposlenih i posredovanja u zapošljavanju na području TK prema spolu

	Ukupno	U tome žene	Učešće u %
Broj novoprijavljenih za zapošljavanje u 2008. g.	20.389	9.061	44,4
Ukupno nezaposlenih, 2008. (XII)	85.711	44.201	51,1
Broj posredovanja u zapošljavanju u 2008. g.	12.273	3.056	31,4
<b>Broj posredovanja u zapošljavanju kumulativ 2000.-2008. g.</b>	<b>62.166</b>	<b>18.836</b>	<b>30,3</b>

Izvor: Dokumentacija Službe za zapošljavanje Tuzlanskog kantona

Aktivnošću Službe za zapošljavanje Tuzlanskog kantona, u periodu od 2000. do 2008. godine, u privredi Tuzlanskog kantona realizovano je 62166 posredovanja u zapošljavanju, ili 6957 lica godišnje.

Polna struktura zaposlenih pokazuje da su žene, u ukupnom broju realizovanih zaposlenja, participirale sa udjelom manjim od 1/3 (30,3%).

Najprivlačnije grane i oblasti u proizvodnom sektoru privrede za angažovanje ženske radne snage su: industrija tekstila (oko 65% zaposlenih), kožarska industrija (oko 80%), prehrambena (oko 35%), grafička (oko 40%), elektronika (35%), trgovina (45%), ugostiteljstvo (40 %), financijske usluge (60 %), obrazovanje (60 %), zdravstvo (70%) i javna uprava (40%).

**Ključne mjere**

- Ostvariti efikasnu i blagovremenu zakonsku zaštitu protiv svih oblika kršenja prava spolne jednakosti na tržištu rada i efikasnu primjenu adekvatnih mjera u slučaju kršenja tih prava.
- Eliminirati diskriminaciju na osnovu spola na tržištu rada, u pogledu zapošljavanja i visine plata, pružajući jednake mogućnosti za muškarce i žene.
- Uvesti standarde za identificiranje različitih oblika spolne diskriminacije pri zapošljavanju kao i mehanizme za njihovo otklanjanje.
- Razviti strategiju rastuće zastupljenosti žena u zapošljavanju realizacijom ciljanih programa na tržištu rada, uključujući podršku u tehnologiji, konsultantskim uslugama i smanjenju poreza.

- Stimulirati obrazovanje i osposobljavanje žena, kao potencijalne radne snage, i njihovo ravnopravno zapošljavanje u svim oblastima.
- Kažnjavanje diskriminacije žena pri zapošljavanju i otkazivanju posla, naročito zbog trudnoće i materinstva.
- Prednost pri odobravanju kredita kojima se pokreće i stimulira poduzetništvo, i inicirati usvajanje odluka kako bi žene-poduzetnice participirale minimalno sa 30% u svim kreditnim linijama domaćih i ino sredstava koje plasira vlada.
- Osigurati trajnu zaposlenost već uposlenih žena sa niskim nivoom obrazovanja, putem odgovarajućih obrazovnih programa dokvalifikacije i prekvalifikacije. Istim programima omogućiti zapošljavanje onih nezaposlenih čiji nivo stečenog obrazovanja i stručne spreme nije zadovoljavajući.

#### **Poželjne mjere**

- Izvršiti prilagođavanje Zakona o socijalnom osiguranju za fleksibilan rad u cilju povećanja zaposlenosti žena.
- Raditi na otvaranju institucija za brigu o djeci, starijim i bolesnim osobama, kako bi se omogućilo članovima obitelji, posebno ženama, da učestvuju na tržištu rada. Pri tome obiteljima sa niskim primanjima ponuditi besplatnu uslugu čuvanja nejakih i bolesnih, ili uslugu po nižoj cijeni.
- Posebnim programima i mjerama poticati uključivanje žena na netradicionalne poslove.

#### **Indikatori upješnosti**

- Broj zaposlenih osoba ženskog pola.
- Postotak zaposlenih osoba ženskog pola u ukupnom broju zaposlenih.

## **6.7. Borba protiv diskriminacije na tržištu rada**

**Bliže određenje EU Smjernice 7:** Ova se smjernica odnosi na različite socijalne grupe koje imaju poteškoće u integriranju na tržištu rada: migrante, pripadnike etničkih manjina, invalidne osobe i nisko kvalificirane osobe koje su napustile školovanje. Smjernica se odnosi na reduciranje svih oblika diskriminacije i povećavanje njihove zaposlenosti. Efikasna integracija i borba protiv diskriminacije predstavljaju važan faktor za povećanje radne snage i jačanje socijalne kohezije. Među značajne mjere u ovoj oblasti spada poboljšanje uslova na tržištu rada za osobe sa posebnim potrebama, migrante i etničke manjine. Potrebno je pružati dodatnu pomoć diskriminiranim grupama, prije svega, nisko obrazovanim, korisnicima socijalne pomoći i samohranim roditeljima. Poslodavci bi pri zapošljavanju trebali omogućiti veće učešće ugroženim grupama.

### **A. Zapošljavanje osoba s posebnim potrebama – invalidne osobe**

#### **▪ Stanje i aktuelna kretanja**

Evropska strategija zapošljavanja, s razlogom, posebnu pažnju posvećuje osobama sa onesposobljenjem, jer se radi o licima koja su aktuelno i potencijalno izložena visokom riziku od isključenja sa tržišta rada. Činjenica je, međutim, da su u cilju zaštite (i ostvarenja)

prava invalidnih osoba doneseni brojni dokumenti, kako u pojedinim zemljama tako i na nivou svjetske zajednice. Tako se Konvencijom UN o pravima osoba sa invaliditetom, posebno, podcrtava „zabrana diskriminacije na osnovu invaliditeta u odnosu na sva pitanja vezana za sve oblike zapošljavanja, uključujući uslove pronalaženja kandidata, primanja i zapošljavanja, trajanja zaposlenje, napredovanja u službi i dr.“<sup>21</sup>

Na području TK, prema podacima JU Službe za zapošljavanje TK, u statusu invalidne osobe u 2009. godini evidentirano je 1961 lice, što čini 2,28 % od ukupnog broja nezaposlenih.

**Tabela 20: Pregled nezaposlenih invalidnih osoba na području TK prema spolu, vrsti oštećenja i statusu invalidnosti, stanje april 2009.**

Vrste oštećenja	Ukupno	%	Od toga žena	Status invalidnosti					
				Ratni vojni invalidi	Vojni mirnodopski i invalidi	Invalidi rada	Kategorizirana omladina	Invalidi i žrtve rata	Ostali invalidi
Govor i glas	81	4,13	34	4	0	0	58	0	19
Konbinovana tjelesna oštećenja	331	16,88	23	256	0	22	29	11	13
Mentalna i fizička oštećenja	19	1,00	4	7	0	2	4	0	6
Mentalna oštećenja	159	8,11	54	20	2	3	118	1	15
Ostala oštećenja	265	13,51	10	203	1	17	23	3	18
Ostala tjelesna oštećenja	972	49,56	61	793	6	52	17	45	59
Sluh	70	3,56	27	6	0	0	46	0	18
Vid	64	3,25	14	27	0	2	13	4	18
Ukupno	1961	100,0	227	1316	9	98	308	64	166
Učešće u %	100	100	11,57	67,11	0,46	5,00	15,71	3,26	8,46

Izvor: Dokumentacija Federalni Zavod za zapošljavanje – JU Služba za zapošljavanje Tuzla, 2009

U strukturi invalidnih osoba, ženska populacija iznosi 227 lica ili 11,57 %. S obzirom na status invalidnosti dominantno su zastupljeni (1316 lica ili 67,11 %) ratni vojni invalidi. Relativno značajan broj lica s invaliditetom odnosi se na kategoriziranu omladinu (308 osoba ili 15,71%) i invalide rada (98 ili 5%) te ostale invalide (239 ili 12,18 %).

<sup>21</sup> Konvencija UN o pravima osoba sa invaliditetom, Direkcija za ekonomsko planiranje BiH, Federalno ministarstvo rada i socijalne politike, Ministarstvo rada i socijalne politike RS-a i Nezavisni biro za humanitarna pitanja, Banja Luka i Sarajevo, 2008, str. 24

Invaliditet nezaposlenih invalidnih osoba različite je prirode. Evidentirana su lica kako sa tjelesnim tako i sa mentalnim oštećenjima, ali dominantno u kombinaciji različitih tjelesnih (17 %), ali i drugih oštećenja.

Cijeneci invalidne osobe, kao posebno ranjivu kategoriju nezaposlenih, odnosno vrlo teško zapošljivih lica kantonalna Služba za zapošljavanje Tuzla je, u periodu 2006. do 2008. godine (u saradnji sa Federalnim Zavodom za zapošljenje), implementirala 4 projekta zapošljavanja ostvarivši tako mogućnost zapošljavanja 139 invalidnih osoba.

**Tabela 21: Projekat zapošljavanja invalidnih lica na području TK**

	Vrijednost projekta (KM)	Financiranje	Godina realizacija	Broj zaposlenih
Projekat I	150 000	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Federalni budžet</li> <li>• Federalni Zavod za zapošljavanje</li> <li>• Služba za zapošljavanje TK</li> </ul>	2006	25
Projekat II	276 000	<ul style="list-style-type: none"> <li>• FZZ</li> <li>• Agencija za zapošljavanje BiH</li> </ul>	2006	46
Projekat III	322 000	<ul style="list-style-type: none"> <li>• FZZ</li> <li>• Federalno ministarstvo za rad i S.P.</li> </ul>	2007	48
Projekat IV	144 000	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Federalno ministarstvo za rad i S.P.</li> <li>• Služba zapošljavanja TK</li> </ul>	2007	20
<b>UKUPNO:</b>	<b>892 000</b>			<b>139</b>

#### **Ključne mjere**

- Dosljedno poštivanje jednog od osnovnih ustavnih prava, tj. prava na rad bez diskriminacije invalida i ostalih rizičnih skupina, odnosno stvarati uslove da se i ove skupine mogu redovno zapošljavati.
- Raditi na obezbjeđivanju prava na rad osobama s invaliditetom kroz sve oblike zapošljavanje uz sprječavanje diskriminacije po osnovu invaliditeta.
- Kontinuirano razvijati posebne programe zapošljavanja namijenjene osobama s invaliditetom, u cilju njihovog trajnog uključivanja u radne procese.
- Uspostava kontinuirane saradnje između Službe za zapošljavanje i poslodavaca u cilju definiranja opusa poslova za invalidne osobe.
- Raditi na obezbjeđivanju obavezne kvote i drugih stimulativnih mjera za zapošljavanje lica s invaliditetom.
- Ohrabrivati uključivanje osoba s invaliditetom u otvorenu politiku zapošljavanja kao i sam proces definiranja ekonomske politike, imajući pri tome u vidu i potrebu uključivanja pitanja invalidnosti u pojedine segmente makropolitike (fiskalnu, carinsku, kreditnu i politiku raspodjele sredstava javne potrošnje).

- Raditi na obezbjeđivanju uslova da osobe s invaliditetom, putem raznih oblika rehabilitacije, postignu maksimalnu samostalnost i što potpuniju fizičku, mentalnu i profesionalnu sposobnost za uključivanje u privredne aktivnosti.

#### **Poželjne mjere**

- Djelovati na podizanju svijesti u pravcu prevlađivanja negativnih stavova o radnicima s invaliditetom (putem kampanja i na druge načine).
- Raditi na kontinuiranom obezbjeđivanju informacija u resursima za osobe s invaliditetom, u njima dostupnim tehnikama, te pružati pomoć u savladavanju barijera u komunikaciji i kretanju.
- Revidirati sistem obrazovanja i poboljšati sistem profesionalne rehabilitacije invalidnih lica.
- Razvijati programe profesionalnog osposobljavanja, zapošljavanja i usavršavanja, omogućujući istovremeno i pristup programima cjeloživotnog učenja osobama sa invaliditetom.
- Poticati individualnu pomoć u učenju štíćenicima socijalnih ustanova, za vrijeme njihovog osnovnog i srednjeg obrazovanja, kako bi se spriječilo njihovo ispadanje iz obrazovnog sistema te potakao nastavak školovanja na visokim školama, vodeći računa o deficitnim zanimanjima.
- Potrebno je raditi na podizanju svijesti kako bi se prevladali negativni stavovi o radnicima s invaliditetom putem kampanja i na druge načine.
- Usvojiti odgovarajuće zakone, administrativne i druge mjere za ostvarivanje ljudskih prava i osnovnih sloboda svih lica s invaliditetom, bez diskriminacije po osnovu invaliditeta.
- Raditi na formiranju novih, posebnih oblika preduzeća i subvencioniranih radnih mjesta za osobe s invaliditetom (posebne radionice, preduzeća za obuku, različiti oblici invalidskih socijalnih preduzeća i sl.).
- Promovirati mogućnosti samozapošljavanja invalidnih lica i pokretanje vlastitih poslova s obezbjeđenjem sredstava uz najpovoljnije usluge kreditiranja.
- Razvijati pilot programe službi podrške na primjeni dobre prakse u rješavanju problema zapošljavanja invalidnih lica.
- Pružati olakšice i subvencije, s ciljem pozitivne diskriminacije pri zapošljenju osoba s invaliditetom.

#### **Indikatori upješnosti**

- Broj zaposlenih invalidnih osoba.
- Postotak zaposlenih lica sa invaliditetom u ukupnom broju zaposlenih.

#### **B. Mladi U TK**

- Stanje i aktuelna kretanja

Mladi u TK su osjetljiva kategorija društva, jer im je potrebna pomoć i podrška, kao i otvaranje mogućnosti za sticanje novih iskustava i znanja, za učenje i nove pokušaje, kako bi potpuno razvijali svoju ličnost i postali zadovoljni članovi naše zajednice, kao pozitivni, produktivni i uspješni odrasli ljudi. Stoga je neophodno stvarati pretpostavke koje će mladim ljudima olakšati ostvarivanje prava da budu aktivni i da preuzmu odgovornost u kreiranju sopstvene budućnosti.

Polazeći od problema da je u našem društvu prisutna pasivnost i apatija mladih, veliki problemi iz oblasti obrazovanja i socijalne zaštite mladih, odlazak mladih iz zemlje, visok nivo frustriranosti i nepovjerenje prema vlastima, što opet sve zajedno generira visoku stopu nezaposlenosti mladih, u ovom dokumentu smo dali konkretne prijedloge i preporuke za djelovanje u ovoj oblasti. Zbog ovih problema mladi su izloženi riziku da završe kao ekonomski teret za cijelo društvo, umjesto da postanu aktivni pripadnici radne snage. Neophodna je potpuna integracija mladih ljudi na tržište rada, što znači konkretnim mjerama državnih institucija utjecati na stvaranje pretpostavki za zapošljavanje mladih. Posebno je važno poticati jače uključivanje mladih u politike koje se sprovode na lokalnom i kantonalnom nivou.

Mladi su, generalno, u nepovoljnijem položaju u odnosu na druge skupine, s obzirom da u većini slučajeva mladi ne raspolažu mogućnošću za adekvatno uspješno školovanje (obrazovanje), ne raspolažu imovinom (nekretninama, ušteđevinom), teško se zapošljavaju, teško dolaze do stana te ovisе od pomoći roditelja i sl. Nedostatak motivacije za društveno politički angažman kod mladih, nepriznavanje volotnerskog rada, nedovoljna zastupljenost rodne ravnopravnosti kod mladih, smanjeni sadržaji i kulturne manifestacije za mlade su problemi koji nas navode da moramo imati više sluha za motiviranje mladih na aktivno učešće u razvoju TK.

Neophodno je stvoriti okruženje koje će zadržati mlade u BiH, omogućiti im „normalan” život, jer u suprotnom mladi, naročito obrazovan kadar, će pronaći kvalitetniji način življenja u drugim zemljama širom svijeta. Također je neophodno da se, prilikom implementacije Strategije, skrene pažnja svim resornim ministarstvima da definiraju konkretne aktivnosti i projekte po pitanju stvaranja poticajnog okruženja za razvoj civilnog društva i ostanak mladih, s obzirom da se stepenom razvoja civilnog društva, uz ostale pokazatelje, mjeri i razina razvoja demokratije i otvorenosti jedne društvene zajednice.

Služba za zapošljavanje je, u posljednje tri godine, realizirala nekoliko projekata za zapošljavanje mladih.

- Projekat poticanja zapošljavanja mladih osoba sa VSS u 2006. godini, čija je vrijednost bila 1.915.200,00 KM, od čega 1.339.200,00 KM su sredstva Federalnog zavoda za zapošljavanje, a 576.000,00 KM Agencije za rad i zapošljavanje BiH. Zaposleno je 298 mladih osoba sa VSS bez radnog iskustva sa evidencije nezaposlenih.
- Projekat poticanja zapošljavanja mladih osoba sa VSS u 2006. godini, za čiju realizaciju je Federalni zavod za zapošljavanje izdvojio sredstva u iznosu od 1.080.000,00 KM. Zaposleno je 125 mladih osoba sa VSS bez radnog iskustva.
- Projekat poticanja zapošljavanja mladih osoba sa VSS u 2007. godini bez radnog iskustva, radi realizacije pripravnčkog staža u centrima za socijalni rad i

institucijama koje funkcionalno koordiniraju rad ovih centara. Vrijednost projekta je bila 252.000,00 KM a sredstva je obezbijedio Federalni zavod za zapošljavanje. Zaposleno je 27 mladih osoba sa VSS.

- Projekat zapošljavanja mladih bez roditeljskog staranja u 2006. godini, čija je vrijednost bila 180.000,00 KM, a sredstva je obezbijedio Federalni zavod za zapošljavanje. Ovim projektom je zaposleno 30 mladih osoba bez roditeljskog staranja s evidencije nezaposlenih.

### **Ključne mjere**

- Uvesti zakonske odredbe u Zakonu o posredovanju pri zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposelnih lica u FBiH, kojom bi se obavezali poslodavci da dostavljaju redovne izvještaje o potrebama za radnom snagom i kvalifikacijama Zavodu za zapošljavanje.
- Sprečavati rad na crno.
- Jačati fondove PIO i zdravstvene zaštite te na taj način sniziti starosnu granicu za odlazak u penziju i ubrzati prirodnu zamjenu mladom i kvalifikovanom radnom snagom.
- Nastaviti a projektom subvencioniranja zapošljavanja mladih u privrednim subjektima i javnim institucijama, pri čemu treba utjecati na uključivanje većeg broja privrednih subjekata i javnih institucija u ove aktivnosti.
- Nastaviti realizaciju projekta odrađivanja pripravničkog staža svih mladih ljudi, koji steknu uslov za obavljenje pripravničkog staža. Ovom mjerom se ujedno omogućava povezivanje mladih sa poslodavcima, ali i sticanje praktičnih znanja i vještina.
- Stimulirati zadržavanje pripravnika u radnom odnosu, nakon obavljenog pripravničkog staža.
- Uvesti subvencije i poreske olakšice mladima koji pokreću vlastiti posao, kao i poduzećima koja zapošljavaju mlade ljude (posebno za mlade s poteškoćama u razvoju).
- Smanjiti troškova registracije preduzeća za 50%, za mlade poduzetnike do 35 godina starosti.
- Stimulirati omladinsko poduzetništvo, putem grantova (bespovratnih sredstava), kredita sa povoljnim kamatama i sl.
- Upisnu politiku u obrazovnim institucijama kreirati prema potrebama tržišta rada.

### **Poželjne mjere**

- Educirati mlade o načinu traženja posla.
- Promovirati programe društvenog angažmana mladih kroz volonterski rad, radi sticanja vještina, znanja i iskustava.
- Uvesti predmet poduzetništvo, kao obavezni predmeta u svim srednjim školama, kako bi se omogućio razvoj poduzetničkog duha te pokretanje malog biznisa i samozapošljavanja nakon srednjeg obrazovanja.
- Osnovati centar za omladinsko poduzetništvo.
- Pružiti podršku NVO-ima koje rade u polju neformalnog obrazovanja, pri čemu je potrebno uspostaviti kriterije sertifikiranja organizacija i edukatora, vodeći računa o stručnosti i oblastima koje su deficitarne u formalnom obrazovanju, a neophodne su

za razvoj mladih i cijelog društva (poduzetništvo, omladinsko organizovanje, građansko obrazovanje, inkluzija, projekt menadžment i sl.).

#### **Indikatori uspješnosti**

- Stopa zaposlenosti mladih na području TK.
- Stopa zaposlenosti mladih po općinama na području TK.

### **C. Zapošljavanje starije radne snage**

#### **▪ Stanje i aktuelna kretanja**

Nužno je promatrati pristup radu i zapošljavanju koji podrazumijeva podršku aktivnom starenju, uključujući odgovarajuće uvjete rada, unaprjeđenje profesionalnog zdravstvenog statusa i adekvatnih poticaja za rad i destimuliranje prijevremenog penzionisanja.

Imajući u vidu, u aktuelnom trenutku recesije, tehnološki višak radnika, kao i dobnu strukturu zbog pada nataliteta, u naredne dvije decenije na području Tuzlanskog kantona očekuje se značajan pad učešća stanovništva radno sposobne dobi. Takva prijetnja u pogledu smanjenja radnog potencijala, nužno, nameće potrebu održanja i unaprjeđenja zdravlja i radne sposobnosti radnika koji stare, razvoj vještina i zapošljivosti starih radnika i obezbjeđenje povoljnih radnih uslova, kao i mogućnost zapošljavanja radne snage koja stari.

Činjenica je da većina starije radne snage nema potreban izbor različitih poslovnih vještina i, uglavnom, posjeduje samo formalni nivo obrazovanja. Također, evidentna su saznanja diskriminacije starijih radnika tokom procesa traženja posla, jer se u oglasima za radna mjesta jasno ograničava dobná granica za kandidate.

#### **Ključne mjere**

- Razviti programe novih vještina za zaposlenost starijih radnika.
- Razviti programe zapošljavanja u poljoprivredi i maloj privredi za dio radne populacije iskazane kao „težno-ekonomski“ višak u industriji.
- Starijim radnicima, sa niskim nivoom stečenog obrazovanja i ograničenim osnovnim vještinama, ponuditi programe u osnovnim sposobnostima.

#### **Indikatori uspješnosti**

- Učešće starije zaposlene radne snage u ukupnom broju zaposlenih.
- Učešće nezaposlene starije radne snage u ukupnom broju nezaposlenih.
- Broj zaposlenih starijih osoba.
- Postotak zaposlenih starijih osoba u ukupnom broju zaposlenih.

### **D. Zapošljavanje roma**

#### **▪ Stanje i aktuelna kretanja**

Socijalna kohezija predstavlja važan cilj za EU i značajan element evropskih vrijednosti izraženih u našim sistemima socijalne zaštite i podrške. Pojedine grupe ljudi (slučaj sa romima) na određen način trpe socijalno isključenje, između ostalog, i u zapošljavanju.

Prema nekim procjenama i nezvaničnim podacima, u Bosni i Hercegovini živi oko 120000 roma, a na području Tuzlanskog kantona oko 150000 lica. Što se tiče zapošljavanja, neke procjene govore da je jedan od dvadeset pet roma zaposlen ili samozaposlen. U Tuzli i susjednim opštinama (Lukavac, Živinice i Kalesija) na evidenciji u statusu tražioca zaposlenja nalazi se oko 1000 roma. Romi se najčešće zapošljavaju na privremenoj osnovi. Samo 3% roma ima stalan posao. Glavni izvor njihovih prihoda je trgovina – prodaja sekundarnih sirovina i druge robe (oko 25%). Više od 70% romskog stanovništva ima obrazovanje koje je niže od osnovnog, što mu ne samo uskraćuje mogućnost dobivanja posla nego i stvara negativnu percepciju njihove zaposlenosti i socijalne isključenosti.

#### **Ključne mjere**

- Zadržavati mlade nezaposlene roma u osnovnim i stručnim školama (stjecanje obrazovanja kako bi imali bolje izgleda za pronalazak posla) i pružiti konkretno savjetovanje i podršku, u cilju sprečavanja napuštanja škole i inicijative da se poveća osnovni obrazovni nivo ove skupine stanovništva.
- Inkluzija odraslih roma u programe za subvencionirana radna mjesta.
- Stvaranja javnih programa rada (za pomoć u učenju), kako bi se smanjila stopa napuštanja škole (dopunjeno saradnjom između roditelja i škole te savjetodavnim programima).
- Jačanje položaja romskih savjetnika u biroima za zapošljavanje ili općinama koje imaju veliki broj roma.
- Uredi za zapošljavanje i organizacije civilnog društva koji rade sa romima trebaju surađivati sa kompanijama u privatnom sektoru u zapošljavanju roma.
- Programi opismenjivanja i sticanja osnovnih vještina se trebaju uspostaviti za odrasle rome, kako bi se unaprijedila njihova pismenost i nivo stečenog znanja.
- Uspostaviti obuke izvan škole i programa obrazovanja koji se zasnivaju u kompanijama i koji se mogu akreditirati kao formalna obuka, uspostavljeni za mlade i odrasle rome.

#### **Indikatori uspješnosti**

- Broj zaposlenih roma na području TK.

### **6.8. Privlačnost rada – rasterećenje plaća**

**Bliže određenje EU Smjernice 8:** *Zemlje članice napraviti će reformu finansijskih potpora kako bi učinile rad privlačnim te da potaknu muškarce i žene na traženje, prihvaćanje i zadržavanje zaposlenja. U ovom kontekstu, zemlje članice trebale bi razviti prikladne mjere u cilju smanjenja broja siromašnih radnika. One će revidirati i, gdje je to potrebno, prilagoditi porezne sisteme i sisteme doprinosa te njihove veze, u cilju eliminiranja nezaposlenosti, siromaštva i neaktivnosti, te poticanjem uključivanja žena, nisko kvalificiranih radnika, osoba s invaliditetom i osoba koje su najudaljenije od tržišta rada u zapošljavanje. Održavanjem prikladne razine socijalne zaštite, one će osobito revidirati*

*stope zamjene i trajanje novčanih naknada; razmotriti mogućnost pružanja novčane pomoći tokom radnog odnosa, gdje je to moguće. Osobito, provedene mjere će težiti da do 2010. godine postignu značajno smanjenje visokih graničnih efektivnih poreznih stopa te, gdje je to moguće, ublaži porezno opterećenje slabo plaćenih radnike, u skladu sa stanjem u pojedinoj zemlji.*

▪ **Cilj**

Učiniti rad privlačnim, kako bi se povećao udio radno aktivnog u ukupnom broju stanovnika. Da bi se ostvario ovaj cilj neophodno je smanjenje poreznih i socijalnih obaveza te odvajanje socijalne od poslovne funkcije preduzeća.

▪ **Aktuelno stanje**

Sadašnja porezna i druga opterećenja privrede su velika u odnosu na nivo privredne aktivnosti i stepen iskorištenja kapaciteta. Također, u poslovanju preduzeća još je prisutna socijalna politika, što negativno utječe na položaj preduzeća na tržištu i njihovu konkretnu sposobnost. Drugi problem vezan je za troškove rada i rješavanje problema viška radnika nastalih tokom privatizacije, restrukturiranja i stečaja preduzeća. Starosna struktura zaposlenih je neadekvatna i, pri niskom stepenu korištenja kapaciteta i zastarjele tehnologije, ne može osigurati konkurentnost proizvoda na tržištu.

▪ **Porezi na rad**

BiH ima relativno nepovoljnu razinu oporezivanja rada, u usporedbi s drugim tranzicijskim zemljama srednje i istočne Evrope, ali visoku ako je se promatra u usporedbi s manje razvijenim članicama Evropske unije, poput Portugala. BiH porezni sistem temelji se na skupu direktnih i indirektnih poreza. Bosanskohercegovački porezni sistem (pre)često je bio podložan promjenama u posljednjoj deceniji i može se procijeniti da on, sam po sebi, nije barijera većem zapošljavanju u Tuzlanskom kantonu, a u narednom periodu je važno izbjeći daljnju nestabilnost te pojednostaviti porezni sistem i učiniti ga, koliko god je to moguće, jasnim i razumljivim. Međusobna povezanost minimalnih plaća, doprinosa za socijalno osiguranje, povećanja plaća, te poreza i njihovog učinka na slabo plaćene radnike vrlo je složena, tako da postoji cijeli niz mogućih rješenja kojima bi se mogla omogućiti isplativost rada za ovu ciljanu skupinu. BiH, u usporedbi s drugim zemljama, ubire veliki postotak BDP-a putem doprinosa (11,4% u EU, 9,4% u OECD-u i 13,6% u Hrvatskoj). Međutim, ukupni porezi i doprinosi na rad relativno su visoki. Oni iznose oko 69% u FBiH, dok su u susjednoj Hrvatskoj smanjeni s 48% na 39% (2003. godine). To je relativno visok procenat i prema standardima EU i ostalih tranzicijskih zemalja srednje i istočne Evrope.

▪ **Zaposlenost i GDP po zaposlenom u Tuzlanskom kantonu**

Zaposlenost u TK je, u proteklom periodu, rasla daleko brže nego u FBiH (15,97:6,79). Procentulano učešće zaposlenosti Tuzlanskog kantona u zaposlenosti Federacije se, također, povećavalo od 17,86% u 2003. godini do 19,39% u 2007 godini.<sup>22</sup> Prosječne plaće u Tuzlanskom kantonu su rasle brže u odnosu na FBiH, ali su ipak niže u odnosu na

<sup>22</sup> Važno je skrenuti pažnju da u okviru ovog dijela analize nije praćeno kretanje stope nezaposlenosti. Praćen je isključivo broj zaposlenih i povećanje tog broja, kao i odnos broja zaposlenih TK prema broju zaposlenih u FBiH.

plaće u istoj djelatnosti u Federaciji. GDP po zaposlenom, u prosjeku godišnje je rastao brže u Tuzlanskom kantonu u odnosu na Federaciju (8,55% u odnosu na 5,61%). Na ovaj rezultat je, posebno utjecala, veća prosječna stopa rasta GDP ostvarenog u prerađivačkoj industriji i rudarstvu u Tuzlanskom kantonu, u odnosu na FBiH.

▪ **Porez na dohodak**

Od 1. januara 2009. godine, u FBiH primjenjuje se novi Zakon o porezu na dohodak. Prethodna stopa poreza na plaću je iznosila 5% i obračunavala se na neto plaću, a sadašnja stopa poreza na dohodak je 10% i obračunava se na iznos koji preostaje nakon odbijanja doprinosa i ličnih odbitaka od plaće što će, u većini slučajeva, rezultirati manjim izdvajanjem poreza.

▪ **Novčana naknada za vrijeme nezaposlenosti**

Visina novčane naknade za nezaposlene u FBiH, u odnosu na prosječnu plaću, odstupa od prosjeka ostalih naprednih tranzicijskih zemalja. Među šest zemalja središnje i istočne Evrope (Češka, Estonija, Mađarska, Poljska, Slovačka i Slovenija) sve su imale više iznose naknade. Maksimalno trajanje prava na naknadu od 3 do 24 mjeseca, u zavisnosti od broja godina provedenih na radu, u TK ne odstupa mnogo od prosjeka.

Trenutno je najveći iznos naknade za vrijeme nezaposlenosti 25% prosječne plaće u Federaciji BiH. To znači da je novčana naknada za nezaposlene u FBiH u stvari u fiksne iznosu (*flat rate*). U periodu januar-decembar 2008. godine, 939 nezaposlenih osoba prima naknadu za vrijeme nezaposlenosti.

Naknade u sistemu socijalne pomoći ovise o materijalnom stanju primatelja naknade. Kako bi primili socijalnu pomoć, korisnici se, trenutno, moraju javljati i u centre za socijalnu pomoć i u Zavod za zapošljavanje. To proceduru čini nepotrebno birokratskom i skupom te bi je bilo potrebno racionalizirati.

Razina i trajanje novčane naknade za vrijeme nezaposlenosti ne razlikuje se od one u drugim zemljama te ne bi trebala biti značajan faktor u razini registrirane nezaposlenosti. Propisi vezani uz primanje novčane naknade značajno su se promijenili, tokom proteklih godina, te je prije uvođenja značajnijih novih promjena potrebno pomno ispitati učinke prijašnjih promjena.

**Ključne mjere**

- Konkretnim angažovanjem Vlade TK, Privredne komore TK, Udruženja poslodavaca TK i drugih nadležnih organa i institucija u TK, treba nastaviti aktivnosti na smanjenju sadašnjeg poreznog i drugog opterećenja privrede, dovodeći ih u okvir objektivnih mogućnosti privrede, kao i obezbjeđenje istog nivoa opterećenja za sve privredne subjekte u Bosni i Hercegovini.
- Smanjiti udio socijalne politike u poslovanju preduzeća.
- Poduzimati efikasnije mjere na rješavanju problema viškova zaposlenika nastalih tranzicijskim procesima, prije svega, kroz politiku otpremnina, stimuliranje poslodavaca za osposobljavanje i obuku radnika koji su višak za druga radna mjesta i sl.

- Izvršiti izmjene zakonske regulative u cilju omogućavanja ublažavanja poreznih i drugih opterećenja slabo plaćenih radnika, radnika koji duže čekaju na posao, lica s invaliditetom i drugih lica iz specifičnih kategorija nezaposlenih.
- Osigurati stimulacije i smanjiti poreze prilikom investiranja u ljudske resurse.
- Povećati kazne za radnike i poslodavce za slučaj rada na crno.

#### **Izrazito poželjne mjere**

- Odrediti i uvesti mogućnost da Zavod za zapošljavanje isplaćuje novčanu i socijalnu naknadu registriranim nezaposlenim osobama za vrijeme ukupne nezaposlenosti.
- Trend slabo plaćenih radnika trebala bi razmotriti skupina stručnjaka, u cilju pronalazjenja rješenja problema vezanog uz činjenicu da daljnje smanjivanje poreza neće pomoći siromašnim radnicima koji ne plaćaju poreze.
- Pojačati napore na mjerama poput programa za poticanje samozapošljavanja.

#### **Poželjne mjere**

- Proučiti mogućnost isplate smanjene novčane naknade za primatelje naknade koji prihvate privremeno zaposlenje.
- Istražiti učinak u naredne 3 godine trenutnih propisa vezanih uz novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti.
- Ojačati programe koji su predviđeni da bi se poslodavci potaknuli na zapošljavanje starijih radnika i osoba sa invaliditetom.

#### **Indikator uspješnosti**

- Porezna stopa.

## **6.9. Smanjenje neprijavljenog rada**

**Bliže određenje EU Smjernice 9:** Neprijavljeni rad, ili tzv. rad "na crno", sprječava integraciju radnika na tržišta rada. Način djelovanja u ovoj oblasti obuhvata pojednostavljenje postupaka u poslovnom okruženju (administrativni postupci, registracije,...), reforme poreskog sistema i sistema socijalnih benefita, uspostavljanje pravnog poretka u navedenim oblastima i, kao posljedica toga, odgovarajuće sankcije. Neke države su uvele mjere, usmjerene na informiranje o uslovima rada i pravima koja imaju strani radnici, ili ilegalni imigranti na tržištu rada.

#### **▪ Stanje i aktuelna kretanja**

Pri razmatranju problema nezaposlenosti treba uzeti u obzir nepouzdanost evidentiranja broja zaposlenih i nezaposlenih,. Takvo stanje nije rezultat samo nesređenosti statističkog sistema, nego i velikog učešća sive ekonomije, odnosno „rada na crno“ (procjena 30-35 %). Polazeći od takvih pretpostavki, Međunarodna organizacija za rad (ILO) i Svjetska banka prikazuju da je stopa nezaposlenosti u BiH između 22-29 %, dok je stopa nezaposlenosti u TK između 25-32 %.

Neformalna (nezvanična, nelegalna) ekonomija obuhvata neprijavljene i niže prijavljene aktivnosti. Iako je neprijavlivanje aktivnosti češći slučaj, niže prijavljivanje aktivnosti značajno je i više zavisi od veličine poreznog opterećenja. Oštrije kazne za neprijavlivanje radne snage i otpis prošlog duga državi, mogu rezultirati povišenjem nižeg prijavljivanja i smanjenjem neprijavlivanja radnika. Ovo je očekivani trend u strukturi neformalne ekonomije tokom tranzicijskog procesa.

Neprijavljeni rad (rad na crno) u formalnoj (zvaničnoj, legalnoj) ekonomiji je, po svom intenzitetu, pojavnim oblicima i posljedicama koje izaziva, posebno, došao do izražaja u zadnjih 13 godina tranzicionog perioda. Posebno je prisutan u oblastima: trgovine i ugostiteljstva, građevinarstva, saobraćaja i drugim uslužnim djelatnostima, gdje je otežano otkrivanje i sankcioniranje rada na crno. S obzirom na to da nema preciznih podataka o broju neprijavljenih radnika, u javnosti su prisutne vrlo različite procjene. Rad u neformalnom sektoru najviše prihvata mlađa populacija (između 20-30 godina) zbog teške materijalne situacije. Većina neprijavljenih radnika nalazi se na evidenciji Zavoda za zapošljavanje i ostvaruju pravo na zdravstveno osiguranje. Pretpostavka je da i do 30% evidentiranih nezaposlenih osoba faktički rade i njihov rad je potrebno zakonski formalizovati (primjenom postojeće zakonske regulative).

Većina poslodavaca navodi kao najčešći razlog za neprijavlivanje radnika previsoka porezna opterećenja te komplikovane administrativne procedure i postupke u obavljanju određenog biznisa. Zbog izbjegavanja plaćanja poreznih obaveza i doprinosa, poslodavci isplaćuju nešto veći iznos neprijavljenim radnicima, tako da između njih postoji neka vrsta „interesne koalicije“. Međutim, dugoročno posmatrano to ima veoma negativne posljedice za neprijavljene radnike.

Iskustva pokazuju da je važnije sprječavati uzroke nego kažnjavati posljedice neformalne ekonomije. Vlada TK i kantonalne institucije trebale bi utemeljiti i provoditi etičke standarde i provesti reforme obrazovnog i pravnog sistema. Potrebno je ojačati pravni sistem i njegovo provođenje te je potrebno dodatno smanjiti porezna i administrativna opterećenja. Neophodna su poboljšanja u transparentnosti i jasnoći zakona, efikasnosti javne kontrole i sudova, profesionalnosti kantonalnih službi, antikorupcijskim sistemima vrijednosti, nivou socijalne saradnje i povjerenja.

### **Ključne mjere**

- Smanjiti fiskalna opterećenja, njihova redukcija i redistribucija.
- Izmjeniti postojeće zakonske propise, u cilju smanjenja stope doprinosa, što bi trebalo dovesti do smanjenja rada na crno.
- Kadrovska i materijalno jačati inspekcijske uprave, kako bi se kontrola rada na crno mogla provoditi kontinuirano.
- Sprovoditi uzajamo djelovanje stimulativnih i represivnih mjera.

### **Poželjne mjere**

- Putem stimulacija, amnestija i povećanja kazni omogućiti prelazak od neprijavljenog rada prema legalnoj ekonomiji.

- Potrebno sprovođenje obimnijeg istraživanja na ovu temu radi utvrđivanja i praćenja uzroka i posljedica neformalne ekonomije.
- Efikasnija uloga inspeksijskih službi. Koristiti inspektore rada i usredotočiti ih na djelatnosti u kojima se neprijavlivanje/nije prijavljivanje najčešće pojavljuje.
- Podržavati formalna vlasnička prava, ugovore i njihovu vjerodostojnost te razvijati neformalne institucije koje će štititi vlasnička prava, što će smanjivati poduzetnički rizik.

#### **Indikatori uspješnosti**

- Nivo (procjena) neprijavljenog rada.
- Stope poreznih opterećenja na plaće.

### **6.10. Otklanjanje regionalnih razlika**

**Bliže određenje EU smjernice 10:** Sadržaj ove Smjernice je promoviranje uslova za aktivnost u privatnom sektoru i ulaganje u regije koje su u zaostatku. Regionalne razlike u zapošljavanju i u nezaposlenosti ostaju veliki problem. Istraživanja potvrđuju snažnu korelaciju između ulaganja u ljudski kapital i privredne efikasnosti, kako na nacionalnom tako i na regionalnom nivou.

#### **▪ Stanje i aktuelna kretanja**

Regionalne razlike u nivou i intenzitetu razvoja i zapošljavanja, naročito ako su enormno izražene, postaju ograničavajućim faktorom efikasnog privrednog i društvenog razvoja. Potreba kontinuiranog praćenja i poticanja tokova privrednog razvoja te iniciranja većeg zapošljavanja, s regionalnog aspekta, neizbježna je radi potpunijeg aktiviranja regionalnih potencijala (kadrovskih, sirovinskih, infrastrukturnih i dr.) , usklađivanja granske i regionalne politike u okvirima privrede kao cjeline, te maksimiziranja efekata razvoja regije (njenih dijelova) i ukupne privrede. Imajući u vidu njeno ekonomsko, političko i šire društveno značenje, regionalna dimenzija razvoja, postala je danas neizbježnim segmentom strategija intra i interregionalnog razvoja.

Jedno od osnovnih zapažanja, u vezi sa stanjem i dosadašnjim razvojem područja Tuzlanskog kantona, svodi se na činjenicu da su na ovom području evidentne vrlo značajne razlike po učešću pojedinih općina u osnovnim proizvodnim faktorima (kadrovskim, materijalnim) i u ostvarenim efektima. Očigledne su, također, i disproporcije (kod pojedinih općina) u pogledu njihovog učešća u proizvodnim faktorima, na jednoj, i postignutim proizvodnim efektima, na drugoj strani. Ove razlike posljedica su različitih prirodno-geografskih, historijskih, društveno-ekonomskih i drugih uslova razvoja.

Tako je koncentracija vrlo značajnih prirodnih resursa u Tuzlanskom bazenu (ugalj, kamena so, kvarcni pijesak, drvna masa i dr.) i na toj osnovi izgrađenih kapaciteta uvjetovala da se na ovom prostoru, po nivou razvijenosti izdvoje četiri općine (Tuzla, Banovići, Lukavac, Živinice), od kojih prve tri prelaze prosjek GDP p.c. Tuzlanskog kantona (4.179 KM u 2007. godini) održavajući pri tome i najnižu stopu nezaposlenosti.

Podaci pokazuju da je u navednoj skupini općina Tuzlanskog kantona koncentrirano 4/5 ili 80,5 % vrijednosti fiksnih fondova (stalna sredstva) te 66,4 % ukupnog broja zaposlenih, produkujući, istovremeno, 75,1% ukupnog GDP TK. U registrovanoj nezaposlenosti ove općine participiraju sa 50,6%.

Druga skupina općina, uslovno srednjeg nivoa razvijenosti (GDP p.c. između 2.000 i 3.000 KM), u koju su uključene općine: Gračanica, Gradačac, Srebrenik i Kladanj, prepoznatljiva je po gotovo izjednačenom učešću u broju zaposlenih (25,8%) i nezaposlenih TK (28,5%), pri čemu je njihov doprinos u ostvarenju ukupnog GDP-a TK znatno niži (19,4%) u odnosu na prethodnu skupinu najrazvijenijih općina.

**Tabela 22: Regionalne razlike u ekonomskoj snazi, zapošljavanju i nezaposlenosti na području Tuzlanskog kantona<sup>23</sup>**

	GDP p.c. (KM)	Učešće u ukupnom GDP (%)	Učešće u broju zaposlenih (%)	Učešće u broju nezaposlenih (%)	Stopa nezaposlenosti
<b>A) Najrazvijenije općine</b>					
Tuzla	7488	47,4	38,5	20,7	37,8
Banovići	6948	8,6	6,7	5,3	48,9
Lukavac	4303	10,6	10,3	10,7	53,4
Živinice	3205	8,5	10,9	13,9	60,1
<b>Kumulativ A</b>		<b>75,1</b>	<b>66,4</b>	<b>50,6</b>	
<b>B) Srednje razvijene općine</b>					
Gračanica	2811	7,0	10,0	9,2	50,0
Srebrenik	2621	5,2	5,9	8,1	61,3
Gradačac	2350	5,0	7,1	7,9	56,4
Kladanj	2997	2,2	2,8	3,3	49,8
<b>Kumulativ B</b>		<b>19,4</b>	<b>25,8</b>	<b>28,5</b>	
<b>C) Nerazvijene općine</b>					
Kalesija	2230	2,3	3,5	10,2	80,6
Doboj Istok	2451	1,1	1,7	3,0	65,6
Čelić	1472	1,0	1,2	2,7	71,7
Teočak	1401	0,5	0,5	2,0	81,4
Sapna	961	0,6	0,9	3,1	79,9
<b>Kumulativ C</b>		<b>5,5</b>	<b>7,8</b>	<b>20,9</b>	
<b>Kumulativ (A+B+C)</b>	<b>1000</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Izvor: Strategija razvoja TK za period 2008.-2013., Ekonomski fakultet Sarajevo, 2009, str 45 do 50.

Treću skupinu, (nerazvijenih) općina, čine novoformirane općine: Doboj Istok, Čelić, Teočak i Sapna, uključujući pri tome i općinu Kalesija. Riječ je o općinama najmanje ekonomske snage posmatrano veličinom udjela u ukupnom GDP Tuzlanskog kantona. Svih pet općina

<sup>23</sup> Napomena: Podaci o GDP odnose se na 2007.g., a podaci o učešću opština u broju zaposlenih i nezaposlenih na 2008. (juni)

zajedno participiraju u GDP TK sa samo 5,5%. Njihovo učešće u broju zaposlenih u nivou je 7,7%, a u broju nezaposlenih gotovo tri puta veće (20,9%), što za ekonomsku snagu ovih općina predstavlja izuzetno opterećenje. Već se i prema ovom pokazatelju može zaključiti da se radi o općinama sa najvećom stopom nezaposlenosti (Teočak 81,4 %, Kalesija 80,6 %, Sapna 79,9 %, Čelić 71,7 % i Doboj Istok 65,6 %) i izrazito niskim per capita GDP (ispod 2.000 KM), izuzev Kalesije (oko 2.200 KM) i Doboj Istoka (2.400 KM).

Posebno je uočljiv veliki raspon od gotovo 8:1 u nivou GDP p.c. između najrazvijenije Tuzle (7.488 KM) i općine sa najnižim per capita GDP (Sapna 961 KM).

#### **Ključne mjere**

- Intenzivan razvoj tehničke i društvene infrastrukture na području nerazvijenih općina kao temeljne pretpostavke dinamičnijem ekonomskom i ukupnom razvoju.
- Privlačenje stranih investitora i domaćih poduzetnika u postojeće i nove proizvodne i uslužne programe, ustupanjem potrebnih lokacija, priključenjem na infrastrukturne sadržaje uključujući i druge stimulanse.
- Ustanoviti prioritet i povoljnije kreditne uslove projektima koji se realizuju u nerazvijenim područjima, kako bi se ojačala njihova ekonomska samostalnost, zapošljavanje domicilnog stanovništva i smanjile regionalne razlike.
- Uvođenje poreznih olakšica u poreznoj politici na dohodak ostvaren u privredi nerazvijenih općina .
- Razvoj institucionalne infrastrukture na regionalnom i lokalnom nivou, koja bi se bavila rješavanjem problema zapošljavanja.
- Zaštititi domaću proizvodnju – afirmacija načela „kupujmo domaće“.
- Smanjenje uvoza posebno proizvoda koji se kao kvalitetniji mogu proizvesti u zemlji uz odgovarajuće poticaje.

#### **Poželjne mjere**

- Afirmirati kompleksan razvoj ruralnog područja na osnovu resursa u prirodnim i tradicionalnim vrijednostima, istovremenim unaprjeđenjem kvaliteta života u ruralnim sredinama nerazvijenog područja.
- Razvoj ljudskih resursa seminarima, doobukom i profesionalnim osposobljavanjem.
- Stipendiranje kadrova koji bi se po završetku školovanja uključili u rad preduzeća na nerazvijenom području.
- Povećati atraktivnost zaposlenja u nerazvijenim područjima rješavanjem stambenog pitanja.
- Osnivanje i razvoj centara za profesionalno informiranje i savjetovanje.

#### **Indikatori uspješnosti**

- Stope nezaposlenosti po pojedinim regijama.
- Broj novoformiranih preduzeća u nerazvijenim centrima.

## **7. OPERATIVNI PLAN – RAZRADA PROGRAMSKOG DOKUMENTA**

Operativnim planom identifikuju se projektne ideje i vrši izbor najznačajnijih projekata, koje bi trebalo izvesti u vremenskom horizontu strategije, kako bi se realizirao *generalni* cilj i četiri *strateška cilja* te u konačnici omogućilo ostvarivanje definirane vizije i misije zapošljavanja Tuzlanskog kantona. Polazeći od toga, operativni plan ove strategije sastoji se od programa sa prioritarnim ciljevima i mjerama, potprograma u okviru programa, sa kraćim opisom očekivanih rezultata, vremenskog okvira za implementaciju, mogućih finansijskih izvora, te odgovornih institucija i organizacija te, na kraju, projekata u okviru potprograma sa osnovnim elementima (opis, očekivani rezultati, glavne aktivnosti, indikatori, okvirna vrijednost, vrijeme potrebno za realizaciju i sl.). Na taj način se implementacija strategije čini preglednijom, a programi, potprogrami i projekti su *kratkoročni alati* za efikasno provođenje definiranih mjera.

### **7.1. Konekcija (veza) Strategije zapošljavanja s ostalim strateškim dokumentima TK**

Kompleksnost i višedimenzijalnost problema zapošljavanja u TK, zahtijeva potpunu sinergiju svih identificiranih relevantnih aktera na kreiranju odgovarajućih rješenja za njegovo razrješavanje. Mnoštvo alternativa, programa, mjera i konkretnih projektnih ideja je dato u postojećim strateškim dokumentima općina, Tuzlanskog kantona, te u Regionalnoj razvojnoj strategiji sjeveroistočne BiH.

Naime, veći broj općina Tuzlanskog kantona ima usvojene strategije razvoja koje su još uvijek u fazi realizacije. Općinska vijeća su usvajanjem ovih strategija odredila prioritete razvoja i dala «*zeleno svjetlo*» za izvođenje razvojnih projekata, čija implementacija podržava ostvarenje ciljeva zacrtanih u Strategiji zapošljavanja Tuzlanskog kantona za period 2009.-2013. godine.

Prostorni plan Tuzlanskog kantona za period 2005.-2025. godine, je, također, u značajnoj mjeri trasirao put za realizaciju razvojnih projekata. Zbog ograničenja prostora, naprijed pomenute dokumente nećemo detaljnije obrazlagati, ali preporučujemo aktuelizaciju ponuđenih rješenja i projekata u njima te uključivanje što većeg broja aktera u njihovu realizaciju, jer će se na taj način dati konkretan doprinos razrješavanju problema nezaposlenosti, odnosno postizanju strateškog usmjerenja u oblasti zapošljavanja. Razlog više za ovakav stav je u tome što zaposlenost i zapošljavanje, posmatrano na duži rok, nije i ne može biti autonoman cilj, nego je to uzrok, ali i rezultat ukupnih razvojnih ciljeva. Dakle, implementacijom navedenih strateških dokumenta, njihovih programa, potprograma i projekata, direktno se doprinosi ostvarivanju bržeg i stabilnijeg zapošljavanja na području Tuzlanskog kantona.

Zbog toga, se u sažetoj formi, u nastavku, prikazuju tri relevantna strateška dokumenta od čije realizacije ovisi uspješnost ostvarenja definiranih ciljeva u ovoj strategiji. Poseban naglasak u prezentaciji: Regionalne strategije ekonomskog razvoja za ekonomsku regiju sjeveroistočna BiH, Strategije razvoja Tuzlanskog kantona 2008.-2013. i Strategije razvoja poljoprivrede u Tuzlanskom kantonu za period 2009.-2013., stavljen je na konkretne projektne ideje i projekte sadžane u ovim dokumentima.

Koristeći se idejama iz pomenutih projektnih dokumenata, saznanjima o dostignutom stepenu njihove realizacije, rezultatima analize stanja u sektoru zaposlenosti, a uz to

imajući u vidu potrebu realizacije zacrtanih ciljeva, prezentiramo 20 projektnih ideja – projekata koje bi trebalo realizirati u periodu obuhvata Strategije zapošljavanja.

❖ **Regionalna strategija ekonomskog razvoja za ekonomsku regiju sjeveroistočna BiH**

Evropska komisija je kroz izradu pet regionalnih ekonomskih razvojnih strategija pružila snažnu podršku regionalnom razvoju u BiH. Ovu regionalnu ekonomsku razvojnu strategiju je koordinirala Regionalna razvojna agencija za sjeveroistočnu BiH (NERDA), kroz opsežan proces konsultacija unutar regije, pod vodstvom EU RED projekta. Općine i ostale lokalne vladine strukture, zajedno sa nizom organizacija i grupa koje predstavljaju privatni i javni sektor, s entuzijazmom su učestvovali u diskusijama vezanim za njihovu ekonomsku budućnost. Detaljan nacrt mjera u ovoj strategiji rezultat je njihovog doprinosa u izradi ovog dokumenta. Izražena su očekivanja predstavnika Evropske komisije da bi, Strategija trebala poslužiti kao priručni dokument za ulagače, vladu i Evropsku uniju, ali i za izradu razvojnih planova općina i kantona, kako bi predloženi strateški projekti imali najbolje moguće efekte.

Regionalna strategija je napisana na 180 strana i strukturirana je iz šest dijelova, i to: O regiji sjeveroistočna BiH; Vizija, Strateški dio, Operativni dio/programiranje; Monitoring; Obrasci «top projekata».

U prvom dijelu, **O regiji sjeveroistočna BiH**, najprije je dat kratak uvod koji se odnosi na ciljeve koji se žele postići izradom dokumenta, potom je detaljno objašnjena veza sa Srednjoročnom razvojnom strategijom BiH, s posebnim naglaskom na određena neslaganja između ova dva razvojna dokumenta. U nastavku je prezentirana metodologija izrade dokumenta, pri čemu je konstatovano da se evropski standardi u regionalnom planiranju ne mogu direktno primijeniti u zemljama u tranziciji, sve dok postoje prepreke za razvoj i nejasni politički stavovi. Ipak, know-how i najbolja praksa preneseni su velikoj grupi regionalnih aktera i eksperata. Najvažniji rezultati procesa izrade strategije su ostvareni: regionalno i lokalno vlasništvo nad sadržajem dokumenta strategije, jačanje kapaciteta partnerskih grupa i njihova spremnost i odgovornost za implementaciju. Rezimirajući nalaze socioekonomke analize, konstatuje se kako bi filozofija razvoja trebala biti zasnovana na efektivnom iskorištenju prostora, produktivnom zapošljavanju, razvijenom poduzetništvu, javnim i socijalnim sektorima, povoljnom i prigodnom ekološkom i komunalnom okruženju, sačuvanju multietničke kulture, efektivnoj i jeftinoj administraciji i visokim životnim standardima na svim nivoima zajednice, uključujući i obezbjeđenje stabilnosti u smislu kvaliteta života svih ljudi. Prvi dio Strategije se završava SWOT analizom i definiranjem izazova temeljenih na kumulativnim rezultatima SWOT analize.

**Vizija** je razvijena na period od 20 godina, vodeći računa o održivom razvoju, što podrazumjeva privredni razvoj koji uključuje sve ljudske potencijale i racionalno korištenje prirodnih resursa. U izjavi o viziji je istaknuta podrška procesu integracije BiH u Evropsku uniju. Vizija je iskazana u slijedećoj izjavi: *“Dinamična ekonomska regija, koja će održivim razvojem omogućiti bolje i perspektivnije uslove za život i rad svih stanovnika i podržati procese integracije BiH u EU”*.

**Strateški dio** sadrži strateške ciljeve, prioritetne ciljeve i mjere. Da bi ostvarila viziju, ekonomska regija SIBiH bi trebala napraviti put održivog dugoročnog razvoja, putem poboljšanja ukupne konkurentnosti, razvojem ljudskih resursa i promoviranjem društvene kohezije. U skladu sa budućom vizijom regionalnog razvoja, identificirana su tri strateška cilja: (1) Regeneracija privrede sjeveroistočne BiH i povećanje inovativnog potencijala regije; (2) Poboljšanje vještina, konkurentnosti i mobilnosti ljudskih resursa, razvijanje tržišta rada i borba protiv društvenog isključivanja; (3) Poboljšanje kvaliteta življenja i stvaranje atraktivnog okruženja u zajednici. Prioritetni ciljevi su kratkoročni i trebali bi se implementirati u narednih sedam godina te doprinijeti ostvarivanju sva tri gore navedena strateška cilja. Definirano je ukupno 10 prioritetnih ciljeva i to 6 za realizaciju prvog strateškog cilja te po 2 za realizaciju drugog i tećeg strateškog cilja. Kako bi se realizovali prioritetni i strateški ciljevi, definirano je 26 mjera, a za neke prioritetne ciljeve definirane su dvije, neke tri, a neke četiri mjere.

**Operativni dio/programiranje** započinje sa prezentacijom liste od 140 projektnih ideja koje su radne grupe, programske grupe i fokus grupe identificirale kroz rad na sastancima. Filtriranjem po kriteriju značajnosti došlo se do liste od 41 projektne ideje, koje su u drugom koraku razvrstane u 4 programa. Ova četiri programa sadrže 12 potprograma koji su detaljno objašnjeni u ovom dijelu teksta. Također su, u ovom dijelu teksta, pojašnjene projektne ideje i to na način što je najprije prikazan opis projektne ideje, a potom glavne projektne aktivnosti, očekivani rezultati i indikatori kojim će se mjeriti uspješnost realizacije predloženog projekta.

**Monitoring aktivnosti** programa finansiranih od strane Evropske unije je obavezan, a način na koji će se obavljati zavisi od prirode i sadržaja programa i projekata, čije je napredovanje potrebno provjeriti. Monitoring zahtijeva vršenje redovnih provjera napredovanja, kao i učinkovitu fizičku i finansijsku implementaciju pomoći i njene efekte u pogledu definiranih ciljeva.

Šesti dio, **Obrasci «top projekata»**, sadrži detaljan opis deset odabranih projekata, kroz isticanje slijedećih elemenata: opis projekta, ciljevi, očekivani rezultati, potrebne aktivnosti, pretpostavke (vrijeme, procjena troškova), potencijalni finansijski izvori (međunarodna pomoć, državno/lokalno učešće najmanje 20%). Kroz ovakvu formu opisani su slijedeći projekti: (1) Osnivanje trenign centra; (2) Stimuliranje osnivanja mreže centara za zapošljavanje; (3) Osnivanje Garantnog fonda za MSP-a; (4) Promoviranje razvoja klastera u drvnoj industriji; (5) Razvijanje regionalne mreže agro-poslovnih centara; (6) Pružanje pomoći za MSP-a i investitore; (7) Osnivanje mreže regionalnih info-centara; (8) Regionalni centar za razvoj tradicionalnih zanatskih vještina/kućne radinosti; (9) Promocija turističkog potencijala; (10) Podizanje svijesti i poboljšanje edukacije o ISO standardizaciji i certifikaciji u industriji i MSP-a.

Strategija ekonomskog razvoja za ekonomsku regiju sjeveroistočna BiH, urađena u 2004. godini, ali do danas je realizovano svega nekoliko projekata, uglavnom sredstvima Evropske unije, kroz projekate EU RED I , EU RED II, CREDO i nekih drugih sa manjim

budžetima. Neki od predloženih projekata su uspješno realizovani u saradnji sa općinama, kao što je npr. Garantni fond.

#### ❖ Strategija razvoja Tuzlanskog kantona 2008.-2013.

Na osnovu opsežne situacijske analize te sagledanih komparativnih prednosti, definirana je vizija, prema kojoj je Tuzlanski kanton otvorena, ekonomski i društveno dinamična evropska regija, koja na prepoznatljiv način u okviru Bosne i Hercegovine i šireg okruženja, osigurava ekonomsku, kulturnu i socijalnu atraktivnost, razvoj i kvalitetu života za svoje građane i ljude koji na njemu borave, investiraju i stvaraju. Ovako definirana vizija ističe četiri bitne odrednice razvoja TK:<sup>24</sup>

- TK je otvorena, ekonomski i društveno dinamična evropska regija – u prvi plan se stavlja ambicija da svojom otvorenošću i dinamizmom dobije istaknuto mjesto u Evropi (da dostiže konkurentnost koja će je staviti rame uz rame naprednih evropskih regija);
- TK djeluje na prepoznatljiv način u okviru države BiH i regije Jugoistočne Evrope – **prepoznatljivost** je vezana za attribute geostrateškog položaja, ekonomske strukture (s energetikom kao dominantnom djelatnošću, u kojoj treba ostvariti preorijentaciju sa isključivo proizvodnog na servisni karakter aktivnosti uz visok nivo inovacija i ulazak u ekonomiju znanja), sociokulturološke strukture (s prepoznatljivim multikulturalnim profilom, kome trenutno doprinosi jedino grad Tuzla) i drugim atributima, koji treba da predstavljaju osnovu za jedinstven brand TK;
- TK je orijentiran na unaprjeđenje uvjeta za uravnotežen i održiv ekonomski razvoj, rast kvaliteta života i poslovno i svako drugo stvaralaštvo – osnovna ideja je da se razvoj postiže kao uravnotežen i da služi podizanju kvaliteta života i da TK bude mjesto razvijenog poduzetništva, naučnog, kulturnog, umjetničkog i sportskog stvaralaštva;
- TK će osigurati da razvoj donosi koristi za ljude koji u njemu žive, borave, investiraju i stvaraju – strategija razvoja je orijentirana na dobrobit za građane, za turiste koji posjećuju ovaj kanton, za investitore i poslovne ljude koji investiraju u TK i otvaraju ili razvijaju biznis.

Prema ovim odrednicama definirani su slijedeći strateški ciljevi TK, u periodu 2008.-2013. godine:

- SC1. Ubrzanje ekonomskog razvoja:** ovaj cilj implicira ekonomski rast (GDP), rast zapošljavanja, izvoza, investicija, stranih direktnih investicija, industrijske proizvodnje, poljoprivredne proizvodnje, trgovine, turizma, saobraćaja, broj preduzeća i promjene njihove strukture – MSP-a, ulaganja u istraživanje i razvoj, razvoj fizičke infrastrukture (ceste, željeznice, aerodrom), razvoj industrijskih zona, tehnoloških parkova i istraživačkih centara), nastavak privatizacije, razvijanje

<sup>24</sup> Strategija razvoja Tuzlanskog kantona za period 2008-2013. godine, Ekonomski institut Sarajevo, 2009, str. Xxx (dokument na javnoj raspravi).

partnerstva javnog i privatnog sektora, razvijanje strategije konkurentnosti TK i drugo.

- SC2. Razvoj ljudskih resursa i unaprjeđenje kvaliteta života:** ova cilj implicira razvoj i podizanje kvaliteta obrazovanja (od osnovnog do visokog), razvoj zdravstva, socijalne zaštite, kulture i sporta, demografski razvoj, ruralni i urbani razvoj, unaprjeđenje infrastrukture za kvalitetniji život (internet, telekomunikacije, biblioteke, elektronske baze podataka) i unaprjeđenje tržišta rada.
- SC3. Građenje prepoznatljivog identiteta i promocije TK u BiH i okruženju;** ovaj cilj implicira potrebu razvijanja osnovnih atributa na kojima se temelji brand TK (Tuzlanski kanton – evropska regija, Tuzlanski kanton – bolja strana Bosne i Hercegovine): industrijsko naslijeđe, historijsko naslijeđe, prirodno naslijeđe, multikulturalnost, način promocije (web stranica, sajmovi u TK, manifestacije turističkog, privrednog, kulturnog i sportskog značaja), način promocije izvoza, stranih direktnih investicija i turizma za strana tržišta, razvijanje prijateljskih veza sa gradovima u Evropi i drugo.
- SC4. Postizanje uravnoteženog i održivog razvoja na TK:** ovaj cilj implicira dosljednu primjenu prostornog plana, razvoj infrastrukture održivog razvoja (kanalizacija, vodovod, deponije krutog otpada), sanacija ugroženog zemljišta i voda (jezero Modrac), sanacija bespravne gradnje, kriteriji za izdavanje okolinskih dozvola, nastojanje za čistim tehnologijama, regulacija vodoslivova i sprečavanje poplava, eliminacija opasnih projekata (skladište plina Tetima).
- SC5. Postizanje društvenog konsenzusa i jačanja institucionalnih kapaciteta za razvoj TK:** ovaj cilj podrazumijeva da postoji participativni način kreiranja strategija i planova TE koordinaciona uloga TK u odnosu na općine i u odnosima sa FBiH. Potrebno je definirati pravni okvir za niz aktivnosti, od ekonomskog do socijalnog sektora, i potrebne institucije (od agencija za razvoj MSP-a, do Univerziteta i „One-stop shop“ centara za strane investitore, turističkih zajednica u općinama i mnoštvo drugih).

Na osnovu ovako definiranih razvojnih ciljeva u posmatranoj strategiji su identificirani projekti koji mogu doprinijeti ostvarivanju vizije i ciljeva ekonomskog razvoja TK, odnosno ekonomske strukture TK. Prijedlog projekta definiran je sa naznakama potencijalnih nosilaca implementacije projekta, vrijednosti projekta, potencijalnih izvora finansiranja, vremenskog okvira, glavnih aktivnosti i očekivanih rezultata. Projekti su razrađeni i precizirani u skladu sa slijedećom matricom:

*Projekat 1: Tuzlanski kanton kao ekonomska i društvena sredina s evropskim standardima u oblasti okoliša;*

*Projekat 2: Planiranje, obrazovanje, usavršavanje, prekvalifikacija radne snage TK;*

*Projekat 3: Međunarodna i međuregionalna saradnja;*

*Projekat 4: Razvoj javno-privatnog partnerstva u oblastima poljoprivrede, energetike, turizma i infrastrukture;*

*Projekat 5: Institucionalno jačanje kapaciteta za planiranje i usmjeravanje razvoja.*

Utvrđeni su, također, i sektorski ciljevi, prioriteti i mjere za ekonomsku strukturu i razvoj, ciljevi, modeli i mjere za obrazovanje, istraživanje i razvoj te, što je posebno značajno sa stanovišta Strategije zapošljavanja, definirana je posebna vizija (proizašla iz ukupne vizije

TK) o demografiji, tržištu rada i zapošljavanju radne snage te na osnovu toga sektorski ciljevi, modeli i mjere za demografiju i tržište rada. Tako su kao prioritetni ciljevi u ovom segmentu postavljeni:

- PC1. Dinamiziranje demografskog razvoja;
- PC2. Unaprjeđenje kvaliteta ponude radne snage na osnovu razvoja obrazovne infrastrukture i sistema edukacije/obuke koji će biti komplementaran tržišnim zahtjevima;
- PC3. Razvijanje mjera za podsticanje i povećanje zapošljavanja;
- PC4. Koordinacija tržišta rada i razvoj institucija za praćenje tržišta rada i podršku zapošljavanju;
- PC5. Eliminacija rada na crno i osiguranje radnih prava zaposlenih.

Sektorski ciljevi su dalje razrađeni i prezentirani kroz akcioni plan dinamike realizacije te, što je veoma važno, data su četiri scenarija razvoja TK u kojima funkciraju različite stope razvoja i zaposlenosti.

**Tabela 23.** Četiri razvojna scenarija TK sa osnovnim parametrima 2007.-2013. godine

Elementi	2007.	Veličine za 2013. godinu			
		Scenarij 1.	Scenarij 2.	Scenarij 3.	Scenarij 4.
Broj stanovnika	496.830	516.832	516.832	516.832	516.832
Broj zaposlenih	80.222	93.033	127.302	107.505	142.118
Stopa zaposlenosti (%)	16,1	18,0	24,6	20,8	27,5
Broj malih i srednjih firmi	20.592	23.190	-	27.595	27.595
Investicije mil. KM	248,3	279,6	439,9	-	439,9
GDP ukupno mil. KM	2.076,4	2.627,4	5.072,1	3.204,6	5.896,6
GDP pc u KM	4.179	5.084	9.814	6.200	11.409

Izvor: Strategija razvoja TK 2008-2013. godine, El Sarajevo (nacrt dokumenta, str. 20.)

Analize u okviru izrade ove strategije, koje su uvažile činjenicu da je globalna recesija uveliko zahvatila i područje BiH i TK, ukazuju da je, s aspekta zaposlenosti, scenarij III najbliži postavljenom generalnom cilju u Strategiji zapošljavanja u TK, u periodu 2009.-2013.godine.

#### ❖ Strategije razvoja poljoprivrede u Tuzlanskom kantonu za period 2009.-2013.

Skupština Tuzlanskog kantona je usvojila Strategiju razvoja poljoprivrede Tuzlanskog kantona za period 2009.-2013. godine. Strategiju je izradio konzorcij kojeg su sačinjavali: Ekonomski fakultet Univerziteta u Tuzli, konsultanstaka firma Agenore d.o.o iz Brčko distrikta BiH i Institut za ekonomiku poljoprivrede iz Beograda. Pored stručnjaka iz članica konzorcija u izradi su sudjelovali i stručnjaci sa Poljoprivrednog fakulteta iz Sarajeva. Proces izrade strategije je pratio metodologiju koja je u potpunosti prilagođena uspješnoj evropskoj praksi, uz primjenu konsultativnog pristupa i kontinuiranu koordinaciju sa lokalnim akterima. Strategija je strukturirana iz šest poglavlja, i to: Analiza stanja sektora poljoprivrede; Definiranje vizije, Definiranje strateških ciljeva, specifičnih ciljeva (prioriteta)

i mjera; Dugoročna agrarna politika; Plan akcije za realizaciju postavljenih ciljeva i prioriteta razvoja poljoprivrede i Operativni plan aktivnosti za 2009. godinu.

**Analiza stanja u sektoru** je obuhvatila sve segmente i ključne faktore razvoja poljoprivrede, ukazujući na ključne nedostatke i slabosti koje je potrebno prevazići za daljni napredak u razvoju ove grane privrede u Tuzlanskom kantonu, te ukazala na snage i mogućnosti koje je potrebno iskoristiti da bi se prevazišli uočeni nedostaci. Pored statističkih pokazatelja, dostupnih izvještaja i postojećih planova, za analizu stanja je provedeno i anketiranje lokalnih aktera u svih 13 općina TK, koje je obuhvatilo 412 ispitanika, na osnovu čega je sačinjen izvještaj koji je ukazao na osnovne probleme s kojima se susreću akteri u sektoru poljoprivrede, po svim granama poljoprivrede, te u odnosu na pravni i institucionalni okvir, kao i dosadašnju agrarnu politiku.

**Vizija** razvoja poljoprivrede u Tuzlanskom kantonu je ukazala na sliku budućnosti poljoprivrednog sektora, onako kako su je lokalni akteri doživjeli u svojim mislima, a u kojoj su sadržane ključne komponente budućeg razvoja ovog sektora. Vizija je sadržana u slijedećoj izjavi: *«Konkurentan i tržišno orijentiran poljoprivredni sektor Tuzlanskog kantona, koji svoj razvoj temelji na poduzetničkom pristupu zapošljavanju i edukaciji u intenziviranoj poljoprivrednoj proizvodnji, zasnovan na prirodnim resursima i usaglašen sa novim tehnologijama i trendovima te usko povezan sa standardiziranim prerađivačkim kapacitetima, uz poštivanje ekoloških standarda i afirmaciju ruralnih područja, koji je podržan adekvatnom agrarnom politikom i finansijskim sredstvima, s usaglašenim institucionalnim i pravnim okvirom prema dobroj praksi Evropske unije»*

**Strateški ciljevi i specifični ciljevi (prioriteti)** razvoja poljoprivrede su izvedeni iz zaključaka analize stanja te vrijednosti vizije. Identificirano je **5 strateških ciljeva** koji su obuhvatili primarnu poljoprivredu, prehrambenu industriju, ruralni razvoj, ekološke zahtjeve te okvir koji reguliše sektor poljoprivrede. Za svaki od tih strateških ciljeva, definirani su **specifični ciljevi**, njih ukupno **16**, koji su ukazali na ključne prioritete. Mjere za svaki specifični cilj su definirane kako bi se moglo pratiti ostvarenje postavljenih ciljeva, jer realizacijom mjera će se omogućiti postizanje postavljenih ciljeva. Ukupno je definirano **47 mjera za realizaciju ciljeva**.

**Dugoročna agrarna politika** definire načela i ciljeve agrarne politike, politiku razvoja ruralnih područja, izvore finansiranja, subvencije, politiku uvoza i izvoza te politiku cijena.

**Plan akcije** je operativni dio strategije, kojeg je potrebno realizirati u narednom petogodišnjem periodu da bi se ostvarili prioritetni ciljevi, strateški ciljevi, glavni cilj i, u konačnici, ispunila vizija razvoja poljoprivrede u Tuzlanskom kantonu. Plan akcije sadrži projektne ideje - projekte, koji se vezuju za svaki cilj i realizaciju mjere specifičnog cilja. Obuhvata ukupno **65 projekata**, koji su identificirani nazivom, kratkim opisom, periodom implementacije, odgovornom institucijom i mogućim izvorima finansiranja.

**Operativni plan za 2009. godinu** je izveden iz Plana akcije, procesom prioritizacije određene akcije za utjecaj na razvoj poljoprivrede, a obuhvata zahtjev za realizacijom **23**

**prioritetne ideje.** Implementaciju odabranih projektnih ideja je potrebno što prije započeti, u cilju unaprjeđenja stanja sektora poljoprivrede te ostvarivanja postavljenih ciljeva i mjera.

**Nesumljivo je da će uspješnost realizacije predloženih projekata determinirati obim i strukturu upošljavanja te bitno utjecati i na broj fizičkih i pravnih lica u sektoru poljoprivrede koja će svoju konkurentnost dokazivati na tržištu.**

## 7.2. Opis odabranih projektnih ideja

U nastavku slijedi opis 22 projektne ideje koje se smatraju relevantnim za implementaciju ove strategije.

<p><b>P 1-1</b> <b>IZGRADNJA PROSTORNIH KAPACITETA ZA POTREBE UNIVERZITETA U TUZLI</b></p>	<p><b>Strateški ciljevi:</b> 1. Očuvanje postojećih radnih mjesta; 2. Stvaranje novih radnih mjesta</p>
<p><b>Kratak opis projekta:</b> Univerzitet u Tuzli treba izgraditi najmanje 75.000 m<sup>2</sup> prostora te rekonstruirati, adaptirati i prilagoditi potrebama studenata 15.000 m<sup>2</sup> postojećeg prostora, kako bi ispoštovao minimalne standarde utemeljene Odlukom o standardima i normativima za oblast visokog obrazovanja u Federaciji Bosne i Hercegovine, Službene novine 40/08. Izgradnja prostora trebala bi se odvijati kroz izgradnju novih i adaptaciju postojećih zgrada u kampusu bivše kasarne Husein Kapetan Gradašević. Potrebno je izvršiti dogradnju i adaptaciju postojećih zgrada čime bi se zadovoljile potrebe Univerziteta za prostornim kapacitetima. U tom slučaju, Univerzitet bi bio lociran na četiri lokaliteta: novi kampus u bivšoj kasarnoj, istočni kampus (lokalitet Rektorata, Filozofskog fakulteta i ADU), zapadni kampus (lokalitet, medicinskog, rudarskog, tehnološkog, prirodno-matematičkog fakulteta i studentskih domova) te prostori za potrebe Fakulteta za tjelesni odgoj i sport na sadašnjoj lokaciji.</p> <p>U kontekstu strategije zapošljavanja, ovaj razvojni projekat omogućava zapošljavanje velikog broja ljudi u različitim industrijskim granama. Naime, poznato je da industrija građevinarstva uvjetuje rad još najmanje osam industrija, što bi značilo da realizacija ovog projekta ima direktan i indirektan utjecaj na očuvanje postojećih i otvaranje novih radnih mjesta u industrijama koje su zastupljene u privrednoj strukturi Tuzlanskog kantona.</p>	
<p><b>Ciljne grupe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Univerzitet u Tuzli, sadašnji studenti-budući akteri na tržištu rada</li> <li>⇒ Kompanije sa područja TK koje posluju u industriji građevinarstva i ostalim vezanim industrijama</li> <li>⇒ Zaposlenici u unaprijed pomenutim kompanijama</li> <li>⇒ Nezaposleni koji imaju odgovarajuću stručnu spremu za rad u kompanijama koje posluju u unaprijed pomenutim industrijama</li> </ul>	
<p><b>Očekivani kratkoročni rezultati:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Postizanje konsenzusa federalnih i kantonalnih nivoa vlasti i donošenje potrebnih odluka o ustupanu prostora za izgradnju univerzitetskog kampusa</li> <li>⇒ Izrada inicijalne studije izvodljivosti projekta izgradnje potrebnih kapaciteta</li> <li>⇒ Izrada idejnih projekata izgradnje i</li> </ul>	<p><b>Indikatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Donošena Odluka Vlade Federacije BiH o ustupanju prostora bivše kasarne Vladi Tuzlanskog kantona</li> <li>⇒ Donošena Odluka Vlade Tuzlanskog kantona o ustupanju prostora Univerzitetu u Tuzli za potrebe izgradnje univerzitetskog kampusa</li> <li>⇒ Izrađena inicijalna studija izvodljivosti izgradnje</li> </ul>

<p>dogradnje prostora u univerzitetkim kampusima – projektna rješenja</p> <p>⇒ Izrada studije financiranja pojedinih projektnih rješenja</p> <p>⇒ Izrada studije izvodljivosti izgradnje potrebnih kapaciteta na temelju odabranog varijantnog rješenja</p> <p>⇒ Izrada izvedbenih projekata i izvršena njihova revizija</p>	<p>prostornih kapaciteta</p> <p>⇒ Izrađena projektana rješenja izgradnje i dogradnje objekata</p> <p>⇒ Izrađena studija financiranja projektnih rješenja</p> <p>⇒ Izrađena studija izvodljivosti izgradnje prostora za potrebe Univerziteta</p> <p>⇒ Izrađen glavni izvedbeni projekt i izvršena revizija glavnog izvedenog projekta</p>
<p><b>Očekivani dugoročni rezultati:</b></p> <p>⇒ Izgradnja novih i adaptacija postojećih zgrada u univerzitetkom kampusu na lokalitetu bivše kasarne</p> <p>⇒ Izgradnja novih i adaptacija postojećih zgrada u istočnom i zapadnom univerzitetkom kampusu</p> <p>⇒ Stabilizaciju - očuvanje postojećih i otvaranje novih radnih mjesta u industriji građevinarstva i drugim pretećim industrijama (metala, nemetala, trgovine i sl.)</p>	<p><b>Indikatori:</b></p> <p>⇒ Novoizgrađena površina prostora za potrebe Univerziteta u m<sup>2</sup></p> <p>⇒ Adaptirane i rekonstruirane površine prostora za potrebe Univerziteta u m<sup>2</sup></p> <p>⇒ Zadovoljeni prostorni standardi kao predujet daljeg razvoja visokog obrazovanja u TK i njegovog uključanja u evropski prostor visokog obrazovanja</p> <p>⇒ Očuvanje radnih mjesta u industrijskim poduzećima TK koja će biti direktno ili indirektno angažirana na realizaciji ovog projekta.</p> <p>⇒ Otvaranje novih radnih mjesta u industrijskim poduzećima TK koja će biti direktno ili indirektno angažirana na realizaciji ovog projekta.</p>
<p><b>Potencijalni nosioci projekta:</b> Univerzitet u Tuzli; Vlada Tuzlanskog kantona; Vlada Federacije BiH.</p>	
<p><b>Ostali potencijalni partneri i njihov doprinos:</b></p> <p>Privatni sektor - kroz angažovanje na realizaciji projekta i eventualno partnerstvo s javnim sektorom</p> <p>Financijski sektor – kroz realizaciju posebno dizajniranih kreditnih proizvoda za ovaj razvojni projekt</p>	
<p><b>Preduslovi za realizaciju:</b></p> <p>⇒ Donošenje relevantnih odluka od strane skupština i vlada Federacije BiH i Tuzlanskog kantona</p> <p>⇒ Izrada neophodne dokumentacije (projekata, programa, studija, elaborata) za realizaciju projekta</p> <p>⇒ Identifikovanje potencijalnih izvora financiranja i financijera prema obimu i rokovima</p>	<p><b>Faktori rizika:</b></p> <p>⇒ Mogući problemi izazvani postojećom zakonskom legislativom u prenosu prava raspolaganja i vlasništva na Univerzitet u Tuzlu</p> <p>⇒ Nedovoljna odlučnost potencijalnih investitora na financiranje projekta</p>
<p><b>Procjena ukupne vrijednosti projekta:</b></p> <p>⇒ Ukupna vrijednost: 150.000.000 KM</p> <p>⇒ Prosječna godišnja vrijednost ulaganja: 30.000.000 KM</p>	<p><b>Trajanje projekta:</b> 5 godina</p> <p><b>Početak:</b> 2009. godina</p>

<b>P 1-2</b> <b>TRENING CENTAR ZA POMOĆ</b> <b>PREDUZEĆIMA U PRAVLJENJU PLANOVA</b> <b>POSLOVNOG OPSTANKA</b>	<b>Strateški cilj:</b> <b>1. Održavanje zaposlenosti</b>
<b>Kratak opis projekta:</b> Program osnivanja i djelovanje trening centra za pomoć kompanijama za pravljenje <i>Planova poslovnog opstanka</i> kompanija i trening kriznog menadženta u kompanijama. U kratkoročnom periodu, tj. u toku 2009. godine moguće je samo ublažiti recesioni udar na gubljene radnih mjesta u TK, što podrazumjeva zadržavanje registrovane stope nezaposlenosti na nivou sredine 2008. godine (51 %).	
<b>Očekivani kratkoročni rezultati:</b> ⇒ Održavanje broja zaposlenosti	<b>Indikatori:</b> ⇒ Broj zaposlenih ⇒ Stopa nezaposlenosti od 51 %
<b>Očekivani dugoročni rezultati:</b> Ovaj program je predviđen samo za kratkoročni period.	<b>Indikatori:</b> ⇒
<b>Potencijalni nosioci projekta:</b> Vlada Tuzlanskog kantona, Služba za zapošljavanje Tuzlanskog kantona	
<b>Ostali potencijalni partneri i njihov doprinos:</b> Općine Tuzlanskog kantona	
<b>Preduslovi za realizaciju:</b> ⇒ Stručna edukacija za krizni menadžment u pravljenju održivih Planova poslovnog opstanka kompanija	<b>Faktori rizika:</b> ⇒ Angažovanje društvenih institucija na realizaciji ovog projekta
<b>Procjena ukupne vrijednosti projekta:</b> Oko 50.000 KM u kratkoročnom periodu	<b>Trajanje projekta: u toku 2009. godine</b> <b>Početak: 2009. godina</b>

<p><b>Procjena ukupne vrijednosti projekta:</b>  <b>PROGRAM PRIORITYETA U DISTRIBUCIJI POTICAJA KREIRANIH NA BAZI OBAVEZE</b></p>	<p><b>Stariji projekti: 2009-2010. godine</b>  <b>Održavanje zaposlenosti</b></p>
<p><b>PREDUZEĆA ZA OČUVANJE RADNIH MJESTA</b></p>	
<p><b>Kratak opis projekta:</b></p> <p>Program prioriteta u distribuciji poticaja (odobravanja povoljnijih kredita) kreiranih na bazi obaveze kompanija za očuvanje radnih mjesta treba da doprinese očuvanju postojećih radnih mjesta u slijedeće dvije godine  Sve analize i procjene ukazuju da se u kratkoročnom periodu, može samo ublažiti recesioni udar na gubljene radnih mjesta u TK, što podrazumjeva zadržavanje registrovane stope nezaposlenosti na nivou sredine 2008. godine (51 %).</p>	
<p><b>Očekivani kratkoročni rezultati:</b>  ⇒ Održavanje broja zaposlenosti</p>	<p><b>Indikatori:</b>  ⇒ Broj zaposlenih  ⇒ Stopa nezaposlenosti od 51 %</p>
<p><b>Očekivani dugoročni rezultati:</b>  Ovaj program je predviđen samo za kratkoročni period.</p>	<p><b>Indikatori:</b>  ⇒</p>
<p><b>Potencijalni nosioci projekta:</b>  Vlada Tuzlanskog kantona, Služba za zapošljavanje Tuzlanskog kantona</p>	
<p><b>Ostali potencijalni partneri i njihov doprinos:</b>  Sredstva EU</p>	
<p><b>Preduslovi za realizaciju:</b>  ⇒ Saglasnost i odluke od strane Skupštine i Vlade TK, te Zavoda za zapošljavanje TK  Ispunjavanje uslova za pridobijanje sredstva EU</p>	<p><b>Faktori rizika:</b>  ⇒ Kapacitet budžeta TK  ⇒ Neispunjeni uslovi koje postavlja EU za dobijanje sredstava</p>

<p><b>P 2-1</b> <b>FOND ZA SAMOZAPOŠLJAVANJE</b></p>	<p><b>Strateški cilj:</b> <b>2. Stvaranje novih radnih mjesta</b></p>
<p><b>Kratak opis projekta:</b> Jedna od značajnih mjera poticanja zapošljavanja je promocija poduzetništva. Kroz uvođenje reforme obrazovnog sistema te kroz postojeće programe nevladinih organizacija, pružaju se mogućnosti pohađanja različitih obuka za sticanje osnovnih poduzetničkih vještina. Formiranje Centra za obuku u okviru Zavoda za zapošljavanje, koji će pružiti i programe obuka za poduzetništvo, kreirat će osnovne uslove za jačanje poduzetničkih vještina nezaposlenih osoba. To predstavlja bitan preduslov, ali ne i ispunjenje uslova za započinjanje poduzetničkih poduhvata mladih ljudi.</p> <p>Osnovna prepreka je vrlo loš pristup i dostupnost finansijskih sredstava za započinjanje biznisa za mlade osobe. Uslovi kreditiranja za poduzetnike, koji tek započinju biznis, su vrlo nepovoljni (visoke kamatne stope, visoki zahtjevi za kolateralima, mali grace period i rok otplate), dok vlastitih sredstava, za sva potrebna ulaganja u prvoj fazi pokretanja biznisa, nedostaje.</p> <p>Stoga, od posebnog značaja bi bio Projekt: Fond za samozapošljavanje, koji bi omogućio bolji pristup finansijskim sredstvima za osobe koje žele započeti vlastiti biznis. Neophodno je izdvojiti određena sredstva u projekt Fonda te definirati kriterije pristupa ovim sredstvima i visine poticaja, pri čemu treba naglasiti kriterije pokretanja novih malih preduzeća, u skladu sa definiranim sektorima strategije razvoja TK. Pristup ovom fondu bi, također, trebale imati posebne ciljne grupe (mladi, demobilisani borci i sl.), uz uslov da sve osobe koje žele pristupiti Fondu moraju prethodno završiti obuku za poduzetništvo.</p> <p>Fonda za samozapošljavanje bi imao dvije komponente: subvencioniranje kamata za kreditiranje pokretanja biznisa i dodjela bespovratnih sredstava za podršku pokretanju biznisa. Posebno se dodatnim procentom sufinansiranja samozapošljavanja trebaju poticati one djelatnosti koje imaju proizvodni karakter.</p>	
<p><b>Ciljne grupe:</b> ⇒ Osobe koje žele započeti vlastiti biznis u strateškim sektorima privrede TK.</p>	
<p><b>Očekivani kratkoročni rezultati:</b> ⇒ Kreiranje novih radnih mjesta kroz samozapošljavanje. ⇒ Povećanje poduzetničkih vještina.</p>	<p><b>Indikatori:</b> ⇒ Broj kreiranih radnih mjesta kroz samozapošljavanje.</p>
<p><b>Očekivani dugoročni rezultati:</b> ⇒ Razvoj malih porodičnih biznisa. ⇒ Jačanje poduzetničkog duha kroz promociju samozapošljavanja.</p>	<p><b>Indikatori:</b> ⇒ Smanjenje sive ekonomije i povećanje broja registrovanih samostalnih djelatnosti.</p>
<p><b>Potencijalni nosioci projekta:</b> Ministarstvo obrazovanja TK, Zavod za zapošljavanje TK</p>	
<p><b>Ostali potencijalni partneri i njihov doprinos:</b> Partnerska banka u programu subvencioniranja kamata na kredite „start-up“ poduhvata</p>	

<b>Preduslovi za realizaciju:</b> ⇒ Obezbjedeње sredstava za financiranje Fonda	<b>Faktori rizika:</b> ⇒ Nedostatak kvalitetnih poslovnih ideja i kvalifikacija zainteresovanih osoba za korištenje Fonda.
<b>Procjena ukupne vrijednosti projekta:</b> 300.000 KM/godišnje	<b>Trajanje projekta: Od 2010.</b> <b>Početak: 2010.g.</b>

<b>P 2-2</b> <b>ZAPOŠLJAVANJE KROZ JAVNE RADOVE</b>	<b>Strateški cilj:</b> <b>2. Stvaranje novih radnih mjesta</b>
<p><b>Kratak opis projekta:</b> Jedna od aktivnosti podrške u zapošljavanju je i projekt financiranja javnih radova. Ovaj projekt se realizuje putem objavljivanja javnih poziva za obavljanje javnih radova, u oblastima:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• socijalnih, humanitarnih, kulturnih i drugih djelatnosti (zdravstveno vaspitne aktivnosti - prevencija i pomoć starima, socijalno ugroženim licima, osobama s invaliditetom, zaštita i čuvanje kulturnog naslijeđa i arheoloških nalazišta, poslovi u pozorišnoj, muzejskoj i bibliotečkoj djelatnosti, poslovi u turizmu i drugi poslovi);</li> <li>• održavanja i obnavljanja javne infrastrukture (uređenje i izgradnja puteva i putnih pojaseva, nasipa, kanala, pruga, mostova, grobalja, rekonstrukcija kanalizacione i vodovodne mreže i drugih objekata od općeg interesa, uređenje mesnih zajednica, uređenje romskih naselja - poboljšanje uslova stanovanja i drugi poslovi);</li> <li>• održavanja i zaštite životne sredine i prirode (sanacija divljih deponija, čišćenje i održavanje obala rijeka, jezera, kanala, odvoda, javnih površina, pošumljavanje, razvoj ekoloških posjeda, čuvanje i zaštita šuma, rijeka i jezera, razvoj seoskog područja, montaža i održavanje opreme u parkovima i javnim dječijim igralištima, pomoć za uspostavljanje novih deponija - lokacija za sakupljanje i odvođenje otpada i drugi poslovi).</li> </ul> <p>Za realizaciju programa javnih radova, pravo podnošenja projekata bi imala sva privredna društva, javne ustanove, javna preduzeća, organi jedinica lokalne samouprave, poduzetnici, zadruge, društvene organizacije i udruženja građana.</p>	
<p><b>Ciljne grupe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Dugotrajno nezaposlene osobe.</li> <li>⇒ Nezaposlene osobe starije od 45 godina.</li> <li>⇒ Korisnici novčane naknade i tehno-ekonomski viškovi.</li> </ul>	
<p><b>Očekivani kratkoročni rezultati:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Dizajniranje programa poziva za javne radove.</li> <li>⇒ Kreiranje novih radnih mjesta kroz javne radove.</li> <li>⇒ Smanjenje broja korisnika novčane naknade.</li> </ul>	<p><b>Indikatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Broj uključenih osoba iz ciljne grupe, koje teže dolaze do zaposlenja, u programe javnih radova.</li> </ul>
<p><b>Očekivani dugoročni rezultati:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Razvoj motivacije dugoročno nezaposlenih lica za unaprjeđenje vlastitih radnih sposobnosti.</li> <li>⇒ Poticanje poslodavaca na redovno zapošljavanje učesnika.</li> <li>⇒ Poticanje prelaska poslova iz javnih radova u redovne djelatnosti korisnika programa.</li> </ul>	<p><b>Indikatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Socijalna i radna uključenost ciljnih grupa nezaposlenih osoba.</li> </ul>
<p><b>Potencijalni nosioci projekta:</b> Zavod za zapošljavanje TK, Vlada TK</p>	

<b>Ostali potencijalni partneri i njihov doprinos:</b> Izvršioi javnih radova kroz kreiranje, apliciranje i implementaciju programa javnih radova.	
<b>Preduslovi za realizaciju:</b> ⇒ Obezbjedenje sredstava za finansiranje javnih radova. ⇒ Informisanje potencijalnih korisnika o pokretanju programa.	<b>Faktori rizika:</b> ⇒ Nedostatak interesa izvođača javnih radova i kvaliteta apliciranih programa. ⇒ Nedostatak interesa osoba iz ciljne grupe za uključivanje u program javnih radova.
<b>Procjena ukupne vrijednosti projekta:</b> 350.000 KM/godišnje	<b>Trajanje projekta: Od 2010.-2013</b> <b>Početak: 2010. godine</b>

<b>P 2-3</b> <b>RAZVOJ PODUZETNIČKE KULTURE KOD MLADIH</b>	<b>Strateški cilj:</b> <b>2. Stvaranje novih radnih mjesta</b>
<b>Kratak opis projekta:</b> Putem obuka usmjerenih na biznis za mlade i osnivanjem poduzetničkih centara za mlade bi se stvorile pretpostavke za kreiranje ambijenta u kojemu bi mladi bili aktivno uključeni u proces zapošljavanja i kreiranja sopstvene budućnosti. Evidentna je pasivnost i nezainteresovanost mladih za uključivanje i aktivan doprinos u otvaranju novih radnih mjesta. Neophodno je edukovati mlade u tom pravcu osposobljavajući ih na pokretanje vlastitog biznisa. Važno je da se u obrazovnom sistemu (srednje škole i Univerzitet u Tuzli) posveti posebna pažnja razvoju poduzetničke kulture kod mladih. Također je nužno utjecati na pojednostavljenje procedura pri pokretanju vlastitog biznisa za mlade. Ova pozitivna diskriminacija je neophodna iz razloga što su mladi objektivno osjetljiva kategorija. Realizacijom ovog projekta mladi bi direktno doprinijeli unaprjeđenju poslovnog i ekonomskog ambijenta na području Tuzlanskog kantona te povećanju stope zaposlenosti mladih.	
<b>Ciljne grupe:</b> ⇒ Mladi od 18 do 35 godina starosti ⇒ Učenici srednjih škola na području Tuzlanskog kantona ⇒ Studenti na Univerzitetu u Tuzli	
<b>Očekivani kratkoročni rezultati:</b> ⇒ Uključivanje mladih u proces kreiranja poslovnog ambijenta	<b>Indikatori:</b> Formirana preduzeća od strane mladih
<b>Očekivani dugoročni rezultati:</b> ⇒ Povećanje broja zaposlenih mladih ljudi ⇒ Povećana ekonomska moć privrednih subjekata ⇒ Privredni rast	<b>Indikatori:</b> ⇒ Broj zaposlenih mladih
<b>Potencijalni nosioci projekta:</b> Univerzitet u Tuzli, Vlada Tuzlanskog kantona, Privredna komora TK	
<b>Ostali potencijalni partneri i njihov doprinos:</b> Općine Tuzlanskog kantona, Nevladin sektor	
<b>Preduslovi za realizaciju:</b> ⇒ Porezne olakšice za mlade koji pokreću vlastiti posao ⇒ Smanjenje troškova registracije preduzeća za 50% za mlade poduzetnike do 35 godina starosti ⇒ Stimuliranje omladinskog	<b>Faktori rizika:</b> Pojednostavljenje procedura pri pokretanju vlastitog biznisa od strane mladih

poduzetništva putem grantova (bespovratnih sredstava) i kredita sa povoljnim kamatama	
<b>Procjena ukupne vrijednosti projekta:</b> ⇒ Oko 1.000.000 KM na godišnjem nivou	<b>Trajanje projekta:</b> Svake godine <b>Početak:</b> 2009. godina

<b>P 2 - 4</b> <b>ZAPOŠLJAVANJE MLADIH S VSS</b>	<b>Strateški cilj:</b> <b>2. Stvaranje novih radnih mjesta</b>
<p><b>Kratak opis projekta:</b> Stvaranje ambijenta za aktivno uključivanje mladih u proces zapošljavanja je od prioritetnog značaja. Osnovna pretpostavka za ravnopravno uključivanje mladih na tržište rada je realizacija pripravničkog staža, čime se ujedno omogućava povezivanje mladih s poslodavcima, ali i sticanje praktičnih znanja i vještina. Stoga je nužno odgovarajućim državnim mjerama stimulirati privredni sektor, kako za zapošljavanje mladih u cilju realizacije pripravničkog staža tako i za zadržavanje pripravnika u radnom odnosu. Posebno je važno omogućiti realizaciju pripravničkog staža za onu grupu mladih s VSS gdje su mogućnosti za realizaciju pripravničkog staža veoma male, a to su mladi s VSS u oblasti prosvjete i diplomirani kriminalisti. Neophodno je, u saradnji s Upravom za inspekcijske poslove TK i općinskim službama za inspekcijske poslove, omogućiti realizaciju pripravničkog staža za diplomirane kriminaliste. Dosadašnja praksa pokazuje da pripravnički staž realiziraju u MUP-u, bez velike mogućnosti zaposlenja u drugim institucijama.</p> <p>Također, i mladi sa VSS iz oblasti prosvjete bi trebali pripravnički staž realizirati kroz formu saradnika u osnovnim i srednjim školama, što je odnedavno i praksa Ministarstva obrazovanja, nauke, kulture i sporta TK. S obzirom da su općine trebale financirati ovaj projekat, a nadležno ministarstvo je davalo saglasnost, veoma mali broj općina je ušao u realizaciju ovog projekta. Stoga je potrebno da se u narednom periodu sredstva obezbijede u saradnji između Vlade TK i općina, i to: 50% Vlada TK, a 50% općine.</p>	
<b>Ciljne grupe:</b> ⇒ Svi mladi s VSS; diplomirani kriminalisti; mladi s VSS iz oblasti prosvjete	
<p><b>Očekivani kratkoročni rezultati:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Stvorene pretpostavke za realizaciju pripravničkog staža za mlade</li> <li>⇒ Povećanje broja zaposlenih mladih</li> <li>⇒ Smanjenje stope nezaposlenosti mladih</li> </ul>	<p><b>Indikatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Broj zaposlenih mladih s VSS</li> <li>⇒ Broj mladih koji traže zaposlenje na evidenciji Službe za zapošljavanje Tuzlanskog kantona</li> </ul>
<p><b>Očekivani dugoročni rezultati:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Razvoj privrednog i javnog sektora</li> <li>⇒ Povećana ekonomska aktivnost privrednih subjekata</li> </ul>	<p><b>Indikatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Privredni rast i povećana ekonomska moć Tuzlanskog kantona</li> </ul>
<b>Potencijalni nosioci projekta:</b> Zavod za zapošljavanje FBiH, Agencija za rad i zapošljavanje BiH, Vlada Tuzlanskog kantona, općine TK	
<b>Ostali potencijalni partneri i njihov doprinos:</b> Privredni subjekti i javne ustanove na području Tuzlanskog kantona	

<p><b>Preduslovi za realizaciju:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Stimulativne mjere za uključivanje privrednih subjekata u proces zapošljavanja mladih s VSS</li> <li>⇒ Promocija važnosti zapošljavanja obrazovanih i stručnih mladih kadrova u privredi i javnom sektoru</li> <li>⇒ Uključivanje privrednih subjekata i javnih institucija u ove aktivnosti</li> </ul>	<p><b>Faktori rizika:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Učešće privrednih subjekata u navedenim aktivnostima.</li> </ul>
<p><b>Procjena ukupne vrijednosti projekta:</b> Prosječna godišnja vrijednost ulaganja: 5.000.000 KM</p>	<p><b>Trajanje projekta:</b> Svake godine <b>Početak:</b> 2009. godina</p>

<p><b>P 3 - 1 OSNIVANJE FONDA ZA RAZVOJ MSP-a I PODUZETNIŠTVO I AGENCIJE ZA RAZVOJ MSP- a I PODUZETNIŠTVO</b></p>	<p><b>3. Jačanje institucionalnog kapaciteta za pomoć i podršku zapošljavanju</b></p>
<p><b>Kratak opis projekta:</b> Strategija razvoja malih i srednjih preduzeća u BiH za period 2009.-2011. godina, predviđa uspostavu institucionalnog okvira za razvoj poduzetništva na nivou BiH. Predloženim okvirom na nižim institucionalnim nivoima - kantonima predviđa se osnivanje Fonda za razvoj MSP-a i Agencije za razvoj MSP-a i poduzetništvo. Smatramo da Tuzlanski kanton, zbog značaja za razvoj sektora MSP-a i poduzetništva, treba što prije pokrenuti aktivnost na njihovom utemeljenju.</p> <p>Osnivanje <b>Fonda za razvoj MSP-a i poduzetništvo</b> neophodno je kako bi se osigurala finansijska podrška za perpektivne kantonalne projekte MSP-a, projekte državnog značaja i međuregionalne i međunarodne projekte MSP-a. Fond će omogućiti poboljšanje finansijske održivosti projekata koje financiraju međunarodni donatori, a posebno EU. Za buduće EU strukturne fondove, finansijska održivost se zahtjeva i najčešće opravdava u 'Analizi troškova i koristi', koja se prilaže kao aneks aplikacije (čak i za pojedina MSP-a). Ovo znači da će shema financiranja morati da uključuje EU grant, doprinos države, regionalni doprinos - doprinos kantona. Fond bi u početnom periodu djelovao kao posebna budžetska pozicija, kojom bi upravljao Upravni odbor. Broj članova, sastav i način imenovanja članova Upravnog odbora će svojom odlukom regulirati Vlada TK. Upravni odbor Fonda će donijeti pravilnik o načinu raspodjele sredstava. Tehničku podršku radu Fonda će pružati Agencija za razvoj MSP-a i poduzetništvo. Zadaci Fonda u početnom periodu su: (a) koristeći Agenciju, koordinirati i informativno pratiti rad lokalnih razvojnih agencija koje treba formirati svaka općina u cilju promocije i primjene najbolje prakse; (b) obezbjeđenje sredstava za projekte razvoja poduzetničke infrastrukture i razvoja MSP-a.</p>	

<p><b>Agencija za razvoj MSP-a i poduzetništvo</b> je od ključnog značaja za proces koordinacije i postizanja transparentnosti i kompatibilnosti usluga za podršku razvoju MSP-a. Agencija bi imala dvije važne funkcije – funkciju razvojne agencije i funkciju podrške razvoju poduzetništva, a posebno sektora MSP-a. Agencija za razvoj i poduzetništvo bi imala slijedeće razvojne funkcije: strateško planiranje (izrada, implementacija i monitoring), osiguranje EU (pred)strukturalnih sredstava, promocija inovacija i transfer tehnologija, razvoj i promocija turizma, podrška poljoprivredi i razvoj ruralne privrede, razvoj regionalne i lokalne transportne infrastrukture, podrška razvoju MSP-ima. U dijelu funkcije podrške razvoju poduzetništva, Agencija bi obavljala slijedeće osnovne zadatke: menadžment razvojnih projekata, koordinaciju poduzetništva i razvoj MSP-a, promociju poduzetništva na nivou kantona i šire, implementaciju poduzetničkih programa MSP-a, informiranje i savjetovanje MSP-a, organizaciju seminara za MSP-a, saradnju u međunarodnim projektima za MSP-a koji imaju značaj za Tuzlanski kanton. Osnivač Agencije za razvoj MSP-a i poduzetništvo treba biti Vlada Tuzlanskog kantona, koja bi imenovala menadžera, a za rad Agencije bi trebalo biti nadležno Ministarstvo razvoja poduzetništva i obrta Tuzlanskog kantona, kojeg treba što prije formirati, a do njegovog formiranja Ministarstvo za obnovu, razvoj i povratak. Agencija bi se finansirala iz budžeta Tuzlanskog kantona i međunarodnih projekata.</p>	
<p><b>Ciljne grupe:</b> MSP-a (postojeća i novoosnovana preduzeća); osobe a posebno mladi visokoobrazovani željni izazova i spremni na dokazivanje svojih sposobnosti kroz realizaciju poduzetničkih aktivnosti</p>	
<p><b>Očekivani kratkoročni rezultati:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Donošenje potrebnih odluka od strane osnivača</li> <li>⇒ Uspostavljene upravljačke strukture Fonda i Agencije za razvoj MSP-a i poduzetništvo od strane osnivača,</li> <li>⇒ Registracija;</li> <li>⇒ Opremanje;</li> <li>⇒ Obuka i odabir osoblja;</li> <li>⇒ Prikupljanje podataka i kreiranje baze podataka;</li> <li>⇒ Pokretanje različitih razvojnih projekata iz oblasti poduzetništva.</li> </ul>	<p><b>Indikatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Donesena odluka o osnovanju Fonda za razvoj MSP-a i poduzetništvo</li> <li>⇒ Donesena odluka o osnivanju Agencije za razvoj MSP-a i poduzetništvo</li> <li>⇒ Imenovana upravljačka struktura Fonda za razvoj MSP-a i poduzetništvo i Agencije za razvoj MSP-a i poduzetništvo:</li> <li>⇒ Obučeno osoblje i obezbijedene pretpostavke za rad utemeljenih institucija.</li> </ul>
<p><b>Očekivani dugoročni rezultati:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Generalno poboljšani finansijski tok;</li> <li>⇒ Privučeno više izvora za kofinanciranje;</li> <li>⇒ Ostvareno više multiplicirajućih efekata;</li> <li>⇒ Aplikirano na veći broj projekata financiranih iz predpristupnih fondova EU</li> <li>⇒ Promocija poduzetništva u cilju privlačenja stranih investicija;</li> <li>⇒ Strateški razvoj novih usluga i instrumenata za podršku razvoju MSP-a;</li> <li>⇒ Dobra koordinacija razvoja MSP-a i poduzetništva na nivou kantona;</li> <li>⇒ Uspostavljena koordinacija aktivnosti između lokalnih razvojnih agencija na općinskim nivoima,</li> <li>⇒ Uspostavljena tijesna saradnja sa regionalnim razvojnim agencijama,</li> </ul>	<p><b>Indikatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Osnovan Fond za razvoj i poduzetništvo, osoblje obučeno, pokrenute određene aktivnosti;</li> <li>⇒ Osnovana Agencija za razvoj MSP-a i poduzetništvo, osoblje obučeno, pokrenute određene aktivnosti;</li> <li>⇒ Broj otvorenih novih preduzeća;</li> <li>⇒ Broj novih radnih mjesta;</li> <li>⇒ Broj realizovanih zajedničkih projekata sa različitim institucijama;</li> </ul>

agencijama za razvoj poduzetništva na nivou entiteta i državnom nivou.	
<b>Potencijalni nosioci projekta:</b> Vlada Tuzlanskog kantona; Skupština Tuzlanskog kantona	
<b>Ostali potencijalni partneri i njihov doprinos:</b>	
<b>Preduslovi za realizaciju:</b> ⇒ Odluke Vlade kojima se reguliše osnivanje predloženih institucija;	<b>Faktori rizika:</b> ⇒ Odlaganje osnivanja predloženih institucija, pravdanjem nedostatkom budžetskih sredstava
<b>Procjena ukupne vrijednosti projekta:</b> Ovisno od obima zadataka koji se daju u nadležnost ovim institucijama	<b>Trajanje projekta:</b> trajno <b>Početak:</b> 2009.

<b>P 3 - 2</b> <b>IZGRADNJA STIMULATIVNOG POSLOVNOG OKRUŽENJA</b>	<b>Strateški cilj:</b> <b>4. Jačanje institucionalnog kapaciteta za pomoć i podršku zapošljavanju</b>
<b>Kratak opis projekta:</b> Dobra regulativa je značajna za otvaranje novih radnih mjesta i smanjenje siromaštva. U Izveštaju <i>Doing Business</i> , Bosna i Hercegovina, rangirana je na 119. mjestu od 181 zemlje za koje je <i>Doing Business</i> mjerio sveukupnu lakoću poslovanja, te na 21. mjestu od 25 zemalja regije Istočne Evrope i Centralne Azije. Bosna i Hercegovina je, također, rangirana iza svojih susjeda iz jugoistočne Evrope, uključujući Sloveniju (54), Makedoniju (71), Albaniju (86), Crnu Goru (90), Srbiju (94), i Hrvatsku (106). Unaprjeđenje poslovnog ambijenta je jedan od prioriteta ekonomske politike za Bosnu i Hercegovinu, na šta ukazuje i Strategija partnerstva (Country Partnership Strategy - CPS) Svjetske banke za Bosnu i Hercegovinu za period 2008.-2011. g. Posljednjih godina interes za reforme poslovnog ambijenta stalno raste a njihovo provođenje se intenzivira. Poslovno okruženje nije stimulatívno, kako u BiH tako ni u TK, jer postoje brojne barijere koje bi trebalo otkloniti kako bi se ubrzao razvoj poduzetništva i MSP-a. Poduzetnici u TK su suočeni sa brojnim ograničenjima, od visokih troškova za osnivanje obrta, ili MSP-a i nedostajućih inovativnih i tehnoloških razvojnih kapaciteta do finansijskih poticaja. Tenutno je u TK veoma mali broj MSP-a/1000 stanovnika (41 MSP/1000) koji bi se značajno povećao realizacijom ovog projekta. U prošloj godini je bilo 20592 registrirana poslovna subjekta (56,2% pravna lica i 43,8% obrta). Mnogi poduzetnici ističu da bi podrška države morala biti znatno bolja i adekvatnija. Implementacijom Evropske povelje za MSP-a u TK situacija bi se značajno popravila u ovom segmentu privrede.	
<b>Ciljne grupe:</b> Mala i srednja preduzeća (MSP-a), obrtnici na području TK, potencijalni poduzetnici	

<p><b>Očekivani kratkoročni rezultati:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Ukidanje zahtjeva za minimum kapitala.</li> <li>⇒ Ukidanje zahtjeva za dobivanje općinskog rješenja o namjeravanim aktivnostima.</li> <li>⇒ Ukidanje zahtjeva za dobivanje izjave poreznih organa da osnivači nemaju poreznih dugova prije registracije.</li> <li>⇒ Ukidanje zahtjeva za dobivanje upotrebne dozvole od kantonalnog ministarstva privrede.</li> <li>⇒ Ukidanje zahtjeva za nabavku pečata firme.</li> <li>⇒ Prihvatanje privremenog poreznog identifikacijskog broja kao trajnog, bez zahtjeva da se ponovo traži porezni identifikacioni broj od Porezne uprave.</li> <li>⇒ Vršenje temeljite provjere podnesenih dokumenata na šalteru sudskog poslovnog registra i javno isticanje svih potrebnih uvjeta.</li> </ul>	<p><b>Indikatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Broj novozaposlenih osoba,</li> <li>⇒ Brže osnivanje obrta i preduzeća,</li> <li>⇒ Uspostavljen tim konsultanata,</li> <li>⇒ Umrežena preduzeća,</li> <li>⇒ Veći broj MSP-a/1000 stanovnika</li> <li>⇒ Ostvarena saradnja MSP-a sa naučnim institucijama</li> <li>⇒ Educirani poduzetnici,</li> <li>⇒ Povećana lokalna konkurentnost i veća izvozna orijentiranost</li> </ul>
<p><b>Očekivani dugoročni rezultati:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Povećana stopa zaposlenosti</li> <li>⇒ Smanjene procedure, vrijeme i troškovi registracije</li> <li>⇒ Prebacivanje registracije preduzeća sa Suda na posebnu agenciju.</li> <li>⇒ Konsolidacija izdavanja službenih odobrenja na jednom mjestu.</li> <li>⇒ Angažiranje notara ne treba biti obavezno.</li> <li>⇒ Kompjuterizacija procesa podnošenja prijave.</li> <li>⇒ Konsolidacija procesa izdavanja građevinske dozvole.</li> <li>⇒ Ukidanje urbanističke saglasnosti ili spajanje s građevinskom dozvolom u jednu dozvolu.</li> </ul>	<p><b>Indikatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Funkcionalne mreže centara;</li> <li>⇒ Ostvarena saradnja MSP-a sa naučnim institucijama,</li> <li>⇒ Povećan broj održivih radnih mjesta,</li> <li>⇒ Klasteri MSP-a u raznim djelatnostima,</li> <li>⇒ Poboljšan on-line pristup,</li> <li>⇒ Bolja iskorištenost jedinstvenog tržišta,</li> <li>⇒ Izvozno orijentirana MSP-a itd.</li> </ul>
<p><b>Potencijalni nosioci projekta:</b> Vlada TK, sudovi, općine u TK, EU fondovi</p>	
<p><b>Ostali potencijalni partneri i njihov doprinos:</b> Vlada FBiH, Svjetska Banka, strane institucije i donatori itd.</p>	
<p><b>Preduslovi za realizaciju:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Podrška od strane Vlade TK, općina u TK i poslovnih udruženja</li> </ul>	<p><b>Faktori rizika:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Nedovoljna odlučnost nadležnih organa za promjenu postojeće zakonske legislative</li> <li>⇒ Nezaineresiranost općina</li> </ul>
<p><b>Procjena ukupne vrijednosti projekta:</b> 300.000 KM</p>	<p><b>Trajanje projekta:</b> 4 godine <b>Početak:</b> 2009.g.</p>

<p><b>P 3-3</b> <b>IZGRADNJA POSLOVNIH ZONA U SVIM OPĆINAMA TUZLANSKOG KANTONA</b></p>	<p><b>Strateški cilj:</b> <b>5. Jačanje institucionalnog kapaciteta za pomoć i podršku zapošljavanju</b></p>
<p><b>Kratak opis projekta:</b> Modernizacijom postojeće i izgradnjom nove privredne infrastrukture stvaraju se pretpostavke za planski razvoj privrednih kapaciteta. Izgradnjom planirane</p>	

infrastrukture, naročito brzih cesta bitno će se promijeniti lokacione težnje budućih investitora. Velika je izvjesnost da će «lokacijski pritisak» preduzeća i stanovništva na centralna urbana područja postepeno popuštati, ukoliko se realizuje projekat izgradnje poslovnih zona. Prostornim planom Tuzlanskog kantona za period 2005.-2025. godine, za razvoj privrednih djelatnosti određene su poslovne zone u sklopu urbanih područja ili izvan njih, koje zauzimaju površinu od 2702,01 ha, što pretpostavlja zadovoljenje prognoziranih potreba za površinom namijenjenom za razvoj privrede. Definirane su poslovne zone i privredni kompleksi za svaku općinu pojedinačno, koje obuhvataju postojeće i planirane površine za razvoj privrednih djelatnosti. Planirana je izgradnja na području općine: Banovići - 8 privrednih kompleksa, ukupne površine 25,07 ha; općine Čelić - 4 privrednih kompleksa (1 poslovna zona), ukupne površine 27,89 ha; Doboj Istok - 13 privrednih kompleksa (1 poslovna zona), ukupne površine 27,69 ha; Gračanica - 3 poslovne zone, ukupne površine 128,62 ha; Gradačac - 9 privrednih kompleksa (4 poslovne zone), ukupne površine 390,90 ha; Kalesija - 14 privrednih kompleksa (3 poslovne zone), ukupne površine 97,17 ha; Kladanj - 21 privredni kompleks (2 poslovne zone), ukupne površine 91,60 ha; Lukavac - 7 privrednih kompleksa (2 poslovne zone), ukupne površine 1066,39 ha; Sapna - nisu definirana područja za izgradnju privrednih objekata, prema proračunima iskazana je potreba za 16,5 ha površine; Srebrenik - 1 poslovna zona ukupne površine 119,7 ha; Teočak - 3 privredna kompleksa ukupne površine 3,02 ha; Tuzla - 32 privredna kompleksa (5 poslovnih zona), ukupne površine 593,97 ha; Živinice - 11 privrednih kompleksa (4 poslovne zone), ukupne površine 123,98 ha. Poslovne zone su podijeljene na male (10-50 ha), srednje (50-100 ha) i velike, preko 100 hektara.

Za prostorno lociranje industrija, odnosno za potrebe formiranja poslovnih (industrijskih) zona na prostoru TK, pogodni su i devastirani prostori nastali kao posljedica rudarskih radova (odlagališta) i degradirani prostori - napuštene zgrade i hale bivših industrijskih preduzeća i napušteni vojni objekti. Poslovne zone su, u razvojnim dokumentima Evropske unije, BiH i Federacije BiH, prepoznate kao važan instrument podrške razvoju poduzetništva i otvaranju novih radnih mjesta. Stoga će kroz programe pristupne pomoći EU, u kojima će i BiH vrlo brzo moći sudjelovati, poslovne zone biti sufinansirane, ali samo onda ukoliko se njihovom razvoju pristupi u skladu sa predviđenim procedurama propisanim od strane EU. Imajući u vidu naprijed prezentirano, jasno zaključujemo da, razvojem poslovnih zona, Tuzlanski kanton može stvoriti pretpostavku za otvaranje novih radnih mjesta, ali i podizanje konkurentnosti privrede.

**Ciljne grupe:**

- ⇒ Općine - planski razvoj privredne infrastrukture na području općine
- ⇒ Vlada TK - planski razvoj privredne infrastrukture na području kantona, što će imati za posljedicu: revitalizaciju starih i izgradnju novih poslovnih zona, kreiranje novih radnih mjesta,

**Očekivani dugoročni rezultati:**

- ⇒ Kvalitetan i pogodan poslovni prostor za poduzetnike i uspostavljanje osnovnih veza u regionu za domace i strane investitore
- ⇒ Brzo otvaranje novih radnih mjesta
- ⇒ Podizanje konkurentnosti i otvaranje većeg broja radnih mjesta
- ⇒ Podizanje kvaliteta ustanovljenog finansijskog sistema za upravljanje razvojem poslovne zone;
- ⇒ Nezapostavljanje - popunom novootvorenih radnih mjesta kao posljedica realizacije projekta

**Očekivani kratkoročni rezultati:**

- ⇒ Generiranje podataka o sadašnjem stanju poslovnih zona na području TK
- ⇒ Izrada strateškog plana razvoja poslovnih zona na području TK

**Indikatori:**

- ⇒ Broj osnovanih poslovnih zona;
- ⇒ Kvalitet ustanovljenog finansijskog sistema za upravljanje razvojem poslovne zone;
- ⇒ Broj preduzeća lociranih u poslovnim zonama
- ⇒ Broj otvorenih radnih mjesta u općinama TK
- ⇒ Izrada strateškog plana razvoja poslovnih zona na području TK
- ⇒ Broj poduzetnika na novim radnim mjestima;

**Potencijalni nosioci projekta razvoja su:**

- ⇒ Općine, Vlada TK i Vlada BiH
- ⇒ Urađen akcioni plan razvoja poslovnih zona na području TK

**Ostali potencijalni partneri i njihov doprinos:**

- ⇒ Izrada studija izvodljivosti osnivanja i razvoja pojedinačnih poslovnih zona i konkretnih poslovnih zona
- ⇒ Finansijski sektor - osiguranjem boljih finansijskih shema.
- ⇒ Vlada BiH - kroz podršku financiranja osnivanja i razvoja poslovnih zona;

⇒ Europska Unija – kroz fondove i programe podrške financiranju osnivanja i razvoja poslovnih zona;	
<b>Preduslovi za realizaciju:</b> ⇒ Izrada strateških i akcionih planova razvoja poslovnih zona; ⇒ Izrada studija izvodljivosti osnivanja i razvoja konkretnih poslovnih zona; ⇒ Razvijanje sheme financiranja u kojoj će nužno participirati: općina na čijoj teritoriji se osniva poslovna zona, Vlada TK, Vlada Federacije BiH.	<b>Faktori rizika:</b> ⇒ Pasivan odnos lokalnih vlasti prema ovom razvojnom instrumentu podrške poslovnom sektoru; ⇒ Neusklađenost razvoja poslovnih zona sa interesom poslovnog sektora za lociranje kapaciteta u novoosnovanim poslovnim zonama
<b>Procjena ukupne vrijednosti projekta:</b> ⇒ Ukupnu vrijednost projekta je teško procijeniti obzirom na veliki broj različitih obilježja poslovnih zona; ⇒ Za izgradnju infrastrukture za osnivanje 26 poslovnih zona potrebno bi bilo izdvojiti cca 50.000.000 KM u periodu od 5 godina, ili po 10.000.000 KM godišnje.	<b>Trajanje projekta:</b> kontinuirano <b>Početak:</b> 2009. godina

<b>P 3-4</b> <b>OSNIVANJE POSLOVNIH (PODUZETNIČKIH) INKUBATORA U OPĆINAMA TUZLANSKOG KANTONA</b>	<b>Strateški cilj:</b> <b>3. Jačanje institucionalnog kapaciteta za pomoć i podršku zapošljavanju</b>
<p><b>Kratak opis projekta:</b> Poduzetnički inkubator predstavlja «dom» za uzgajanje preduzeća svim potencijalnim poduzetnicima, čiji poslovni plan obećava realne mogućnosti razvoja, obezbjeđuje povoljne uslove rada, početne prostorije, administrativnu poslovnu podršku, savjetovanje i drugu pomoć, kako bi u 3-4 godine razvili poduzeće, sposobno da pod tržišnim uslovima uspješno radi. Poduzetnički inkubatori su prepoznati u svim relevantnim dokumentima EU, u strateškim razvojnim dokumentima svih nivoa vlasti u BiH, kao i u strategijama razvoja ekonomskih regija u BiH. Do sada je, na različite načine, organizirano devet poslovnih inkubatora u BiH. U TK postoje dva poslovna inkubatora, RPC Lipnica i BIT Centar Tuzla, koji su locirani u općini Tuzla. Ovi inkubatori su, do sada, polučili dobre rezultate u inkubiranju biznisa, što je najbolje vidljivo kroz osnivanje novih biznisa koji danas samostalno funkcioniraju na tržištu i u kojim je zaposlen značajan broj mladih ljudi. Proces osnivanja novih inkubatora treba biti vođen na temelju relevantnih studija izvodljivosti koje ukazuju na potrebu osnivanja inkubatora, a koje trebaju uraditi renomirane konsultantske firme. Posebno je važno voditi računa koji se ciljevi postižu osnivanjem novih inkubatora te koliko će sredstava biti utrošeno za osnivanje i dalje finansiranje rada inkubatora i iz kojih izvora će ta sredstva biti obezbijeđena. Korisnici inkubatora trebaju biti selekcionirani na osnovu kvaliteta poslovne ideje i kvaliteta poduzetnika. Treba osigurati da, prije prijema u inkubator, poduzetnik prođe odgovarajuću obuku – trening o poduzetništvu, radi sticanja novih znanja neophodnih za vođenje biznisa. Vrijeme boravka poduzetnika u inkubatoru mora biti ograničeno (na primjer, za uslužne biznise 24 do 36 mjeseci, a za proizvodne biznise 42 do 60 mjeseci).</p> <p>U interesu održivosti kontinuiranog razvoja poslovnih inkubatora neophodno je osigurati koordinaciju upravljačkih aktivnosti. Mišljenja smo da bi aktivnosti koordiniranja rada poslovnih inkubatora na općinskom nivou trebala raditi Služba za razvoj i poduzetništvo, po uzoru na način kako je to regulirano u Općini Tuzla. U naprednijoj fazi, općine bi trebale da formiraju općinske razvojne agencije, koje bi predstavljale svojevrsan most između poslovnog i vladinog sektora.</p>	

<p><b>Ciljne grupe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ općine Tuzlanskog kantona;</li> <li>⇒ nezaposleni ili zaposleni mladi – potencijalni poduzetnici koji imaju napisan dobar poslovni plan, a nemaju dovoljno sredstava i/ili znanja za njegovu implementaciju.</li> </ul>	
<p><b>Očekivani kratkoročni rezultati:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Aktivnosti na donošenju neophodnih odluka od strane nadležnih općinskih službi, načelnika i općinskih vijeća vezanih za osnivanje poslovnih inkubatora;</li> <li>⇒ Rad na izradi studija izvodljivosti osnivanja poslovnih inkubatora u kojima će biti definirano koji će biznisi biti inkubirani (proizvodni, uslužni) te kako će biti financirano osnivanje i rad inkubatora</li> </ul>	<p><b>Indikatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Donešene odluke o osnivanju poduzetničkih inkubatora;</li> <li>⇒ Urađene studije izvodljivosti osnivanja i rada poslovnih inkubatora</li> </ul>
<p><b>Očekivani dugoročni rezultati:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Osnovani poslovni inkubatori za razvoj novih tehnologija po uzoru na BIT Centar Tuzla.</li> <li>⇒ Osnovani poslovni inkubatori za razvoj biznisa u proizvodnji i uslugama, koji će poticati finalizaciju u korištenju raspoloživih lokalnih prirodnih resursa i supstituirati uvoz proizvoda koji mogu biti proizvedeni u BiH.</li> <li>⇒ Osnovani poslovni inkubator za razvoj biznisa koji će poticati ruralni razvoj, proizvodnju i preradu organske hrane.</li> <li>⇒ Razvijen paket usluga za postojeća i nova preduzeća – inkubirane biznise.</li> <li>⇒ Razvijen paket strateških preporuka za poboljšanje poslovnog okruženja za MSP sektor;</li> <li>⇒ Koordinirana i poboljšana ponuda usluga za poslovni razvoj.</li> <li>⇒ Uspostavljena najbolja praksa poslovnog inkubatora.</li> </ul>	<p><b>Indikatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Broj osnovanih novih poslovnih inkubatora, očekuje se najmanje po jedan na svakoj općini TK;</li> <li>⇒ Broj različitih usluga pruženih sektoru mikro, malih i srednjih biznisa;</li> <li>⇒ Broj partnera i preduzeća koji sarađuju sa postojećim inkubatorima;</li> <li>⇒ Broj organizovanih seminara i zajedničkih sastanaka;</li> <li>⇒ Broj transfera znanja putem seminara ili organiziranih studijskih putovanja.</li> <li>⇒ Broj novoosnovanih preduzeća koja su samostalno nastavila poslovanje na tržištu izvan inkubatora;</li> <li>⇒ Broj otvorenih radnih mjesta kao posljedica rada poduzetničkih inkubatora;</li> </ul>
<p><b>Potencijalni nosioci projekta:</b> Općine TK; Vlada TK</p>	
<p><b>Ostali potencijalni partneri i njihov doprinos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Privatni sektor – kroz aktivnu saradnju sa općinskim službama za razvoj i poduzetništvo;</li> <li>⇒ Finansijski sektor – osiguranjem boljih finansijskih shema;</li> <li>⇒ Vlada FBiH odnosno Ministarstvo za razvoj, poduzetništvo i obrt – kroz podršku financiranju osnivanja i razvoja poslovnih zona;</li> <li>⇒ Evropska unija – kroz fondove i programe podrške financiranju osnivanja i razvoja poslovne infrastrukture.</li> </ul>	

<p><b>Preduslovi za realizaciju:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Donošenje odluka o osnivanju poslovnih inkubatora.</li> <li>⇒ Pronalaženje adekvatne lokacije.</li> <li>⇒ Potpisani ugovori sa potencijalnim inkubantima</li> <li>⇒ Razvijena marketinška kampanja</li> </ul>	<p><b>Faktori rizika:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Nedovoljno razumijevanje značaja poduzetničkih inkubatora od strane uposlenika u nadležnim općinskim službama.</li> <li>⇒ Nedovoljan odziv participanata zbog nedostatka poduzetničkog obrazovanja usmjerenog na prepoznavanje prednosti započinjanja biznisa u poduzetničkim inubatorima.</li> </ul>
<p><b>Procjena ukupne vrijednosti projekta:</b> Vrijednost će varirati u ovisnosti od vrste, veličine i namjene inkubatora te stanja prostora u kojem se želi smjestiti poduzetnički inkubator. Okvirna prosječna cijena: 2.000.000 KM za jedan poslovni inkubator</p>	<p><b>Trajanje projekta:</b> kontinuirano <b>Početak:</b> 2010. godina</p>

<p><b>P 3-5 IZGRADNJA BRZE CESTE «TUZLA-RIJEKA SAVA»</b></p>	<p><b>3. Jačanje institucionalnog kapaciteta za pomoć i podršku zapošljavanju</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Očuvanje postojećih radnih mjesta;</li> <li>2. Stvaranje novih radnih mjesta</li> </ol>
<p><b>Kratak opis projekta:</b> Projekat će ostvariti bolju putnu komunikaciju ekonomske regije sjeveroistočna BiH sa modernom evropskom putnom mrežom, izgradnjom brze ceste «Tuzla-Rijeka Sava» u dužini od 69 km. U dokumentu «Preliminarna studija opravdanosti izgradnje autoputa Tuzla-Rijeka Sava» razrađeno je i međusobno upoređeno više potencijalnih varijanti trase autoputa, od kojih su, u najužem izboru zadržane dvije varijante: Varijanta 13 i Varijanta III. Ovaj projekat ima za cilj povećati atraktivnost ekonomske regije sjeveroistočna BiH, konkretnije Tuzlanskog kantona, Brčko distrikta i Posavskog kantona, tako što će se olakšati poslovna komunikacija, promet roba i ljudi, te istovremeno povećati izgledi za ulaganja u regiju i šire. Ovo je jedan od najvažnijih razvojnih projekata, čija implementacija će povećati konkurentnost TK, izmijeniti strukturu privrede, privući strane investitore, sačuvati postojeća i otvoriti veliki broj novih radnih mjesta.</p>	
<p><b>Ciljne grupe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Privreda i stanovništvo, odnosno sva pravna i fizička lica koja koriste putnu infrastrukturu sjeveroistočne BiH, kojima je problem produženje vremena putovanja i smanjenje stepena sigurnosti u saobraćaju na putu Orašje-Sićki Brod (Tuzla), koji je kategorisan kao magistralni, ali je njegov međunarodni značaj evidentan, jer predstavlja glavnu vezu industrijski najrazvijenijeg dijela BiH sa Europom.</li> </ul>	
<p><b>Očekivani kratkoročni rezultati:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Očekuje se intenziviranje radova na izgradnji brze ceste, pri čemu će, u što većem obimu, biti angazovana i domaća preduzeća i domaća radna snaga.</li> <li>⇒ Izrada investiciono-tehničke dokumentacije za izgradnju brze ceste «Tuzla-Rijeka Sava»</li> <li>⇒ Provedba eksproprijacije</li> <li>⇒ Odabir izvođača radova</li> </ul>	<p><b>Indikatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Izrađena brza cesta «Tuzla-Rijeka Sava»</li> <li>⇒ Izrađena investiciono-tehnička dokumentacija i povećana prosječna brzina kretanja</li> <li>⇒ Izvršena revizija dokumentacije</li> <li>⇒ Otklonjene gužve u saobraćaju</li> <li>⇒ Završena eksproprijacija</li> <li>⇒ Pobojšana bezbjednost saobraćaja</li> <li>⇒ Trasiran put</li> <li>⇒ Osigurana visoka stopa rentabilnosti</li> <li>⇒ Obezbeđeni uslovi za ubrzan ekonomski razvoj</li> <li>⇒ Osnažena industrija i otvoren veliki broj radnih mjesta</li> </ul>
<p><b>Potencijalni nosioci projekta:</b> Tuzlanski kanton, Posavski kanton, Brčko distrikt</p>	

<b>Ostali potencijalni partneri i njihov doprinos:</b>	
⇒ Vlada Federacije BiH ⇒ Poslovni sektor ⇒ Bankarski sektor	
<b>Preduslovi za realizaciju:</b>	<b>Faktori rizika:</b>
⇒ Saglasnost vlade Tuzlanskog kantona ⇒ Saglasnost vlade Posavskog kantona ⇒ Saglasnost vlade Brčko distrikta	⇒ Odlaganje realizacije projekta za neka «bolja» vremena
<b>Procjena ukupne vrijednosti projekta:</b> 800.000.000 KM	<b>Trajanje projekta:</b> 5 godina <b>Početak:</b> 2009.

<b>P 3-6</b> <b>TRIPARTITNO VIJEĆE ZA TRŽIŠTE RADA</b>	<b>Strateški cilj:</b> <b>3. Jačanje institucionalnog kapaciteta za pomoć i podršku zapošljavanju</b>
<b>Kratak opis projekta:</b> U analizi formalnog obrazovanja i potreba tržišta rada uočeni su brojni nedostaci, koji imaju za rezultat proizvodnju kadrova čiji profili specijalizacije ne odgovaraju stvarnim potrebama na tržištu rada. U cilju unaprjeđenja usklađenosti obrazovnih profila i potreba tržišta rada, potrebno je primijeniti princip razvoja socijalnog dijaloga, zasnovanog na uspješnoj evropskoj praksi. Primjenom ovog principa, neophodno je uspostaviti Tripartitno vijeće za tržište rada TK.	
Kako je Tuzlanski kanton jedan od obrazovnih centara u BiH, sa razvijenom mrežom fakulteta te strukovnih srednjih škola, neophodno je upisnu politiku u obrazovnim ustanovama usaglasiti sa potrebama tržišta rada. Da bi se to postiglo, potrebno je kontinuirano analizirati odnos potreba za određenim profilima kadrova na tržištu rada, s jedne strane, i programa obrazovanja, s druge strane, kako bi se smanjio jaz između potreba i ponude na tržištu rada. Neophodna je stalna analiza formalnog obrazovanja u proizvodnji kadrova (koji profili kadrova se proizvode i kakva je potreba za tim profilim na tržištu rada) te, u skladu s tim, unaprjeđenje upisne politike za obrazovne ustanove u TK. Vijeće za tržište rada bi trebalo obuhvatiti predstavnike: relevantnog ministarstva za obrazovanje Vlade TK, Zavoda za zapošljavanje TK i Udruženja poslodavaca TK. Zastupljenost svih socijalnih partnera u rješavanju pitanja odnosa obrazovanja i tržišta rada, omogućila bi da se uspostavi direktna veza između njih te da se zajednički planiraju i poduzimaju određene mjere za njihovo usaglašavanje. Aktivnosti bi se odnosile na realizaciju analize tržišta rada, organizovanje rasprava o toj temi te prijedlog mjera za unaprjeđenje stanja na tržištu rada.	
<b>Ciljne grupe:</b> ⇒ Institucije formalnog obrazovanja; važni sudionici na tržištu rada.	
<b>Očekivani kratkoročni rezultati:</b>	<b>Indikatori:</b>
⇒ Uspostavljanje Tripartitnog vijeća za tržište rada. ⇒ Analiza dosadanje upisne politike obrazovnih institucija i potreba za kadrovima na tržištu rada. ⇒ Program usklađivanja formalnog obrazovanja sa potrebama tržišta rada TK. ⇒ Uspostavljanje sistema kontinuiranog praćenja realizacije Programa i izvještavanja socijalnih partnera.	⇒ Formirano Vijeće za tržište rada. ⇒ Izrađen program za usklađivanje obrazovanja i tržišta rada. ⇒ Izvještaji o realizaciji analize i poduzetih mjera.

<b>Očekivani dugoročni rezultati:</b> ⇒ Veći broj zaposlenih ljudi; ⇒ Bolja koordinacija obazovanja i sektora privrede	<b>Indikatori:</b> ⇒ Funkcionalne Tripartitnog vijeća za tržište rada. ⇒ Smanjena razlika ponude kadrova i potražnje tih kadrova na tržištu rada.
<b>Potencijalni nosioci projekta:</b> Ministarstvo obrazovanja TK, JU Služba za zapošljavanje Tuzlanskog kantona, Udruženje poslodavaca TK	
<b>Ostali potencijalni partneri i njihov doprinos:</b>	
<b>Preduslovi za realizaciju:</b> ⇒ Obezbjedenje koordinacije rada Tripartitnog vijeća za tržište rada od strane Ministarstva obrazovanja TK. ⇒ Uspostavljeno partnerstvo sa privatnim sektorom.	<b>Faktori rizika:</b> ⇒ Neusklađenost sa sistemom nadležnosti administrativnih nivoa u donošenju politika formalnog obrazovanja.
<b>Procjena ukupne vrijednosti projekta:</b> 20.000 KM/godišnje	<b>Trajanje projekta: Od 2009.</b> <b>Početak: 2009.g.</b>

<b>P 3 - 7</b> <b>OBRAZOVNI SISTEM USKLAĐEN SA POTREBAMA TRŽIŠTA RADA</b>	<b>Strateški cilj:</b> <b>3. Jačanje institucionalnog kapaciteta za pomoć i podršku zapošljavanju</b>
<p><b>Kratak opis projekta:</b> Prema podacima dobijenim od Zavoda za zapošljavanje TK, vidi se da se broj nezaposlenih osoba povećava iz godine u godinu, čak kada su u pitanju zanimanja za koja to do sada nije bio slučaj. Dakle, na tržištu rada je sve veći broj diplomiranih ekonomista, pravnika, žurnalista, pedagoga, psihologa, defektologa, profesora bosanskog jezika, glumaca itd. Slična situacija je i sa završenim srednjoškolskim obrazovanjem. Na osnovu čega se može zaključiti da obrazovni sistem u TK i tržište rada nisu usklađeni i koordinirani. Poseban problem predstavlja obrazovanje odraslih, budući da se radi o ključnom faktoru u rješavanju problema nezaposlenosti. Na osnovu identifikovane tražnje od strane poduzetnika i javnih preduzeća potrebno je razvijati osnove programe obrazovanja u srednjim školama i na Univerzitetu u Tuzli. U protivnom će se morati organizirati prekvalifikacije i dokvalifikacije radne snage kao dopunskog obrazovanja i razvijati nova znanja i vještine u skladu sa potrebama tržišta rada. Razvoj komplementarnog sistema obrazovanja i edukacije je uslov bez kojeg nema unaprjeđenja kvaliteta ponude radne snage. Ovdje mislimo na zaposlene i na nezaposlene radnike, kojima je potreban sistem permanentnog obrazovanja, tj. "cjeloživotnog učenja". To podrazumijeva osnivanje institucija koje će se baviti ovom vrstom posla i naravno njihovu integraciju u mrežu ostalih institucija koje su uključene u proces edukacije i obuke (biroi za zapošljavanje, škole, univerziteti itd.).</p> <p>Vlada TK i menadžment Univerziteta moraju stvoriti preduslove za uvođenje modernih informacionih tehnologija i novog koncepta obrazovanja usklađenog sa potrebama tržišta stvarati preduslove za evropske integracije. U EU samo obučeno i kvalifikovano osoblje može postizati dobre rezultate i pronalaziti zaposlenje, dok će osobe sa nedovoljnim kvalifikacijama imati poteškoće u pronalaženju zaposlenja na tržištu rada.</p>	
<b>Ciljne grupe:</b> učenici srednjih škola i studenti	
<b>Očekivani kratkoročni rezultati:</b> - Smanjenje stope nezaposlenosti po djelatnostima - Poboljšani uslovi obrazovanja u TK	<b>Indikatori:</b> ⇒ Stopa nezaposlenosti prema zanimanjima

<b>Očekivani dugoročni rezultati:</b> ⇒ Povećana stopa zaposlenosti ⇒ Razvijena baza podataka obrazovane, a nezaposlene radne snage ⇒ Obrazovana radna snaga u skladu sa potrebama tržišta rada ⇒ Rad sa manjom grupom učenika/studenata	<b>Indikatori:</b> ⇒ Povećanje prolaznosti učenika/studenata ⇒ Smanjenje nezaposlenosti
<b>Potencijalni nosioci projekta:</b> Vlada TK, srednje škole, Univerzitet u Tuzli	
<b>Ostali potencijalni partneri i njihov doprinos:</b> Vlada TK, Univerzitet u Tuzli, Služba za zapošljavanje Tuzlanskog kantona i Vlada FBiH	
<b>Preduslovi za realizaciju:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Donošenje relevantnih odluka od strane Skupštine TK i Vlade TK, srednjih škola i Zavoda za zapošljavanje TK.</li> <li>• Podrška od strane Vlade TK i općina TK</li> </ul>	<b>Faktori rizika:</b> ⇒ Nedovoljna odlučnost nadležnih organa za financiranje i implementaciju projekta. ⇒ Nezainteresiranost u srednjim školama
<b>Procjena ukupne vrijednosti projekta:</b> 200.000 KM	<b>Trajanje projekta: 3 godine</b> <b>Početak: 2009.g.</b>

<b>P 3 - 8</b> <b>OSNIVANJE MODERNOG TRENING CENTRA ZA NEZAPOSLENE OSOBE</b>	<b>Strateški cilj:</b> <b>3. Jačanje institucionalnog kapaciteta za pomoć i podršku zapošljavanju</b>
<p><b>Kratak opis projekta:</b> Mnoge osobe koje se nalaze na Zavodu za zapošljavanje imaju neadekvatnu kvalifikaciju i stručnu spremu za kojom ne postoji potražnja na tržištu rada. Zbog toga, postoji potreba za prekvalifikacijom i usvajanjem novih znanja. Skoro 50% ljudi u ovoj regiji traži posao. Neki od njih su mladi koji prvi put traže posao nakon završene škole, dok neki od njih su izgubili posao u procesu privatizacije i rekonstrukcije. Tranzicija ka tržišnoj privredi podrazumijeva potpuno novi koncept razmišljanja i ponašanja, a koji je suprotan socijalizmu. Nažalost, mnogi još uvijek nisu svjesni da uvođenjem modernih informacionih tehnologija i stvaranjem preduvjeta za evropske integracije samo obučeno i kvalificirano osoblje može postizati dobre rezultate, dok oni sa nedovoljnim kvalifikacijama imaju poteškoće u pronalaženju zaposlenja. Izgradnja karijere započinje sa završetkom obrazovanja i traženjem prvog posla, a nastavlja se tokom čitavog života. Svijest poslodavaca i radne snage u BiH o potrebama za stalnim obrazovanjem i obukom je i dalje vrlo niska. Razvoj ljudskih resursa je jedan od prioriteta u TK. Nedostatak menadžerskih i drugih vještina se prepoznaje, kao glavna prepreka razvoju i stvaranju radnih mjesta. Većina MSP-a u TK se suočava sa problemima u proizvodnji kao i u marketingu, ali najveći problemi za sve firme su standardi kvaliteta i nemogućnost izvoza. Većina od njih nisu u mogućnosti da organiziraju ovu vrstu obuke sami, a budući da su mnogi treneri ili konsultanti stranci, takve usluge su i vrlo skupe. Trenutni obrazovni sistem ne pruža usluge obuke koja bi se trebala koristiti u sektoru MSP-a i drugim sektorima. Uzevši u obzir EU i druge međunarodne standarde i procedure, kapacitet apsorpcije regije je na veoma niskom nivou. Tokom edukacije, treneri bi davali polaznicima preporuke za određene vidove biznisa u skladu sa pokazanim kompetencijama i kvalifikacijama polaznika.</p>	
<p>Osnivanjem trening centra bi se pružala obuka za mnoge različite vještine. <b>Glavne projektne</b></p>	

<p><b>aktivnosti su sljedeće:</b> pripremanje poslovnog plana; identificiranje prostora za centar; uspostavljanje ureda, zapošljavanje i obuka osoblja; promoviranje aktivnosti centra i opremanje istog; pripremanje programa treninga zasnovanog na analizi; realizacija programa za dokvalifikaciju/doedukaciju žena (cjeloživotno učenje); razvijanje mjera za poticanje i povećanje zapošljavanja; održavanje treninga i obuka trenera; monitoring i evaluacija.</p>	
<p><b>Ciljne grupe:</b> nezaposleni, dugotrajno nezaposlena lica</p>	
<p><b>Očekivani kratkoročni rezultati:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Doprinos poboljšanju ljudskih potencijala u TK</li> <li>⇒ Osnovan u potpunosti funkcionalan trening centar;</li> <li>⇒ Poboljšani ljudski kapaciteti preduzeća;</li> <li>⇒ Poboljšana konkurentnost MSP-a</li> <li>⇒ Poboljšane profesionalne i druge vještine potrebne za regionalni razvoj</li> <li>⇒ Organizirano korištenje ljudskih resursa.</li> </ul>	<p><b>Indikatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Funkcionalni trening centar;</li> <li>⇒ Poboljšan kvalitet usluga MSP-ima na tržištu</li> <li>⇒ Broj ponuđenih trening programa;</li> <li>⇒ Broj ljudi sa završenom obukom;</li> <li>⇒ Broj ljudi koji koriste vještine.</li> </ul>
<p><b>Očekivani dugoročni rezultati:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Smanjenje stope nezaposlenosti,</li> <li>⇒ Savremeno obučeni radnici,</li> <li>⇒ Povezanost sa sličnim centrima u BiH i okruženju.</li> </ul>	<p><b>Indikatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Osnovan i funkcionalan trening centar,</li> <li>⇒ Poboljšane vještine radnika</li> <li>⇒ Smanjena stopa nezaposlenosti</li> </ul>
<p><b>Potencijalni nosioci projekta:</b> Vlada TK, Zavod za zapošljavanje TK, Vlada FBiH, donatori</p>	
<p><b>Ostali potencijalni partneri i njihov doprinos:</b> Općine TK</p>	
<p><b>Preduslovi za realizaciju:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Donošenje relevantnih odluka od strane Skupštine TK i Vlade TK, te Zavoda za zapošljavanje TK.</li> <li>⇒ Podrška od strane Općina TK</li> </ul>	<p><b>Faktori rizika:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Nedovoljna odlučnost nadležnih organa za financiranje projekta</li> <li>⇒ Zakonska legislativa</li> </ul>
<p><b>Procjena ukupne vrijednosti projekta:</b> 400.000 KM</p>	<p><b>Trajanje projekta: 4 godine</b> <b>Početak: 2009.g.</b></p>

<p><b>P 3-9</b> <b>KARIJERNI CENTAR ZA MLADE I INTERSHIP PROGRAMI</b></p>	<p><b>Strateški cilj:</b> <b>3. Jačanje institucionalnog kapaciteta za pomoć i podršku zapošljavanju</b></p>
<p><b>Kratak opis projekta:</b> Veliki problem za održivost zajednice predstavlja nezaposlenost mladih i njihov odlazak u veće centre i druge države u potrazi za zaposlenjem. Posebni zahtjevi poslodavaca, pri otvaranju radnih mjesta, obuhvataju i posebne kvalifikacije (vještine rada na računaru, poznavanje stranih jezika te, posebno, radno iskustvo na istim ili sličnim poslovima). Ovakvi zahtjevi poslodavaca onemogućavaju mlade osobe bez radnog iskustva da dobiju zaposlenje i steknu radno iskustvo.</p> <p>Uspostavljane Karijernog centra za mlade nezaposlene osobe ima za cilj uspostavljanje mehanizma za unaprjeđenje kompetencija mladih i bolje rezultate u njihovom zapošljavanju.</p> <p>Karijerni centar bi predstavljao mjesto gdje bi mladi ljudi mogli da:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- steknu osnovne vještine u prijavljivanju na radna mjesta,</li> <li>- dobiju informaciju o objavljenim radnim mjestima,</li> <li>- prođu program osnovnih obuka,</li> </ul>	

<p>- uključuje se u intership programe za sticanje minimalnog radnog iskustva u struci. U ovom programu od posebnog značaja je stvaranje boljih veza između aktera na tržištu rada i boljeg povezivanja i uključivanja sektora privrede u projekat zapošljavanja mladih bez iskustva. Od posebnog značaja je i uključivanje lokalnih preduzeća i organizacija, privatnih i javnih, za realizaciju intership programa za sticanje minimalnog praktičnog iskustva mladih ljudi i poticanje lokalnih organizacija i privrede za zapošljavanje mladih ljudi.</p>	
<p><b>Ciljne grupe:</b> ⇒ Nezaposlene mlade osobe bez radnog iskustva (15-26 godina), preduzeća i organizacije.</p>	
<p><b>Očekivani kratkoročni rezultati:</b> ⇒ Uspostavljanje Karijernog centra za mlade. ⇒ Uspostavljanje kontinuiranog sistema analize stanja na tržištu rada u odnosu na mlade. ⇒ Uspostavljanje koordinacije Centra sa predstavnicima Zavoda za zapošljavanje te predstavnicima privrede. ⇒ Kreiranje program pomoći u započinjanju karijere za mlade nezaposlene bez radnog iskustva. ⇒ Operativna baza podataka mladih koji traže zaposlenje ⇒ Održane obuke i pružene informacije mladim. ⇒ Realizovani intership programi u saradnji sa lokalnim poduzećima i organizacijama.</p>	<p><b>Indikatori:</b> ⇒ Formiran Karijerni centar. ⇒ Broj uključenih mladih ljudi u program centra. ⇒ Baza podataka mladih kadrova na tržištu rada.</p>
<p><b>Očekivani dugoročni rezultati:</b> ⇒ Veći broj zaposlenih mladih ljudi; ⇒ Bolja koordinacija aktera u zapošljavanju.</p>	<p><b>Indikatori:</b> ⇒ Funkcioniranje Karijernog centra. ⇒ Povećan broj zaposlenih.</p>
<p><b>Potencijalni nosioci projekta:</b> JU Služba za zapošljavanje Tuzlanskog kantona, Univerzitet Tuzla,</p>	
<p><b>Ostali potencijalni partneri i njihov doprinos:</b> Vlada TK i Udruženje poslodavaca TK u animiranju lokalnih vladinih i privatnih organizacija za uključivanje u intership programe Karijernog centra.</p>	
<p><b>Preduslovi za realizaciju:</b> ⇒ Obezbeđenje finansiranja uspostavljanja Centra i njegovog programa ⇒ Uspostavljeno partnerstvo sa Vladom i Udruženjem poslodavaca - privatnim sektorom</p>	<p><b>Faktori rizika:</b> ⇒ Nedovoljna motiviranost mladih ljudi za uključivanje u intership programe ⇒ Nedovoljan interes preduzeća za uključivanje u intership programe.</p>
<p><b>Procjena ukupne vrijednosti projekta:</b> 100.000 KM/godišnje</p>	<p><b>Trajanje projekta: 4 godine</b> <b>Početak: 2010.g.</b></p>

<p><b>P 3 - 10</b> <b>OSNIVANJE KANTONALNOG FONDA ZA RAZVOJ IZRAZITO NERAZVIJENIH PODRUČJA</b></p>	<p><b>Strateški cilj:</b> <b>3. Jačanje institucionalnog kapaciteta za pomoć i podršku zapošljavanju</b></p>
<p><b>Kratak opis projekta:</b> Veći broj općina Tuzlanskog kantona, posebno novoformirane (Sapna, Teočak, Čelić, Doboj Istok) u izrazitom su zaostajanju u svome razvoju. To, između ostalog, potvrđuju enormno visoke stope nezaposlenosti stanovništva. U cilju podrške dinamičnijem razvoju preduzeća i poduzetništva na onim dijelovima kantonalnog područja koji su u zaostajanju, preporučuje se osnivanje Fonda za razvoj izrazito nerazvijenih općina. Osnivanjem fonda olakšava se pristup finansijskim sredstvima poduzetnicima za investiranje i poboljšava njihova konkurentnost. Istovremeno, poduzetnici stiču važna znanja o</p>	

<p>financijskom menadžmentu. Potencijalni izvori sredstava za ovaj fond su doprinosi i druga sredstva na lokalnom, kantonalnom i federalnom nivou. Osnivanjem posebnog (kantonalnog) fonda za podršku razvoju izrazito nerazvijenih područja potaknulo bi se veće zapošljavanje i ukupni razvoj na ovom području. Pored toga, omogućila bi se potpunija valorizacija raspoloživih sirovinskih, energetske i drugih potencijala. Korisnici sredstava ovog fonda bili bi poduzetnici poljoprivrede, prerađivačke industrije i uslužnog sektora.</p>	
<p><b>Ciljne grupe:</b>                  ⇒ Poduzetnici                  ⇒ Vladine institucije</p>	
<p><b>Očekivani kratkoročni rezultati:</b>                  ⇒ Svi mladi sa VSS                  ⇒ Fond za nerazvijena područja osnovan i u funkciji                  ⇒ Definirana uloga i pravci djelovanja institucija i organizacija                  ⇒ Ostvaren pristup povoljnim kreditima za poduzetnike                  ⇒ Definirani konkretni projekti                  ⇒ Povećan broj uspješnih preduzeća                  ⇒ Potaknuti regionalni i ruralni razvoj</p>	<p><b>Indikatori:</b>                  ⇒ Fond za razvoj                  ⇒ Broj projekata u realizaciji</p>
<p><b>Očekivani dugoročni rezultati:</b>                  ⇒ Revitalizirana privreda i viši nivo razvijenosti izrazito nerazvijenih općina                  ⇒ Smanjene disproporcije u nivou razvijenosti općina                  ⇒ Povećan broj zaposlenih                  ⇒ Viši nivo koordinacije u razvoju i zapošljavanju</p>	<p><b>Indikatori:</b>                  ⇒ Funkcioniranje Fonda                  ⇒ Realizirani projekti                  ⇒ Smanjenje broja nezaposlenih</p>
<p><b>Potencijalni nosioci projekta:</b> Vlada Tuzlanskog kantona, Privredna komora Tuzlanskog kantona, općine Tuzlanskog kantona</p>	
<p><b>Ostali potencijalni partneri i njihov doprinos:</b> Udruženje poslodavaca TK</p>	
<p><b>Preduslovi za realizaciju:</b>                  ⇒ Ustanovljen i povoljan zakonski okvir za osnivanje fonda                  ⇒ Uspostavljena saradnja između fonda, banaka i drugih poslovnih partnera</p>	<p><b>Faktori rizika:</b>                  ⇒ Neusaglašenost relevantnih partnera u osnivanju fonda                  ⇒ Neobezbijeđen potreban priliv sredstava za djelatnost fonda</p>
<p><b>Procjena ukupne vrijednosti projekta:</b>                  100.000 KM/ godišnje</p>	<p><b>Trajanje projekta:</b> od 2010. godine  <b>Početak:</b> 2010. godine</p>

<p><b>P 4-1</b>  <b>OBRAZOVANJE SOCIJALNO UGROŽENIH MLADIH</b></p>	<p><b>Strateški cilj:</b>  <b>4. Smanjenje nejednakosti pri zapošljavanju</b></p>
--	---

<p><b>Kratak opis projekta:</b> Obzirom na visoku stopu nezaposlenosti, na području Tuzlanskog kantona postoji veliki broj porodica koje spadaju u grupu socijalno ugroženih porodica. Vrlo često, zbog nemogućnosti takvih porodica da finansiraju školovanje svoje djece, veliki broj mladih koji potiču iz ovih porodica ostaje uskraćen za mogućnost na sticanje većih kvalifikacija za bolji položaj na tržištu rada. Iako takve porodice ne mogu finansirati nastavak obrazovanja djece, ambicije mladih iz takvih socijalno ugroženih porodica postoje, jer su oni motivisani da nastave obrazovanje i obezbijede bolji socijalni status sebi i svojim porodicama u budućnosti. Nedovoljne kvalifikacije mladih iz ovih porodica, otežavaju im mogućnost pronalaska zaposlenja na, ionako, nerazvijenom tržištu rada. Stoga, neophodno je pokrenuti Program stipendiranja mladih iz socijalno ugroženih porodica za dalje obrazovanje i sticanje kvalifikacija i to za posebno utvrđena zanimanja, koja su usklađena sa definisanim strateškim pravcima razvoja privrede TK i deficitarnim zanimanjima na tržištu rada.</p>	
<p><b>Ciljne grupe:</b> ⇒ Mladi iz socijalno ugroženih porodica.</p>	
<p><b>Očekivani kratkoročni rezultati:</b> ⇒ Kreiranje uslova programa za stipendiranje socijalno ugroženih mladih osoba ⇒ Objavljivanje poziva i selekcija; ⇒ Dodjela stipendija; ⇒ Praćenje uspješnosti stipendista u obrazovanju. ⇒ Uključivanje svršenih stipendista u intership programe Karijernog centra za mlade</p>	<p><b>Indikatori:</b> ⇒ Broj uključenih osoba iz ciljne grupe u program.</p>
<p><b>Očekivani dugoročni rezultati:</b> ⇒ Veći nivo kvalifikacija socijalno ugroženih mladih osoba i veća stopa zaposlenosti ove ciljne grupe. ⇒ Poboljšanje stanja socijalno ugroženih porodica.</p>	<p><b>Indikatori:</b> - Nivo edukacije mladih iz socijalno ugroženih porodica.</p>
<p><b>Potencijalni nosioci projekta:</b> Ministarstvo obrazovanja TK, Centar za socijalni rad TK</p>	
<p><b>Ostali potencijalni partneri i njihov doprinos:</b> Obrazovne institucije, srednjoškolske i visokoškolske ustanove u TK</p>	
<p><b>Preduslovi za realizaciju:</b> ⇒ Obezbjeđenje sredstava za finansiranje programa. ⇒ Saradnja sa Centrom za socijalni rad ⇒ Saradnja sa obrazovnim institucijama</p>	<p><b>Faktori rizika:</b> ⇒ Nedostatak interesa socijalno ugroženih mladih osoba za program nastavka obrazovanja, zbog drugih obaveza u porodici.</p>
<p><b>Procjena ukupne vrijednosti projekta:</b> 80.000 KM/godišnje</p>	<p><b>Trajanje projekta:</b> Od 2010. <b>Početak:</b> 2010.g.</p>

<p><b>Kratak opis projekta:</b> Realizacija projekata ove vrste u obrazovanju i stručnoj osposobljavanju mladih iz ekonomski slabijih porodica i smanjenje nejednakosti pri zapošljavanju i zapošljavanje Roma u Tuzlanskom kantonu. one romske populacije na ovom području. Drugo, iz potrebe socijalne kohezije, koji je veoma bitan element evropskih vrijednosti, a koje su iskazane i našim sistemima socijalne zaštite i podrške.</p>	<p><b>Strateški cilj:</b> Navedena iz više razloga. Prije svega, smanjenje nejednakosti pri zapošljavanju i zapošljavanje Roma u Tuzlanskom kantonu.</p>
<p>Predloženim projektom podrazumijeva se koordinirana aktivnost različitih institucija u</p>	

obrazovanju, kao i u samoj privredi.	
Ciljne grupe: ⇒ Nezaposlene osobe romske populacije ⇒ Važni sudionici na tržištu rada i u obrazovanju	
<b>Očekivani kratkoročni rezultati:</b> ⇒ Stručna osposobljenost roma ⇒ Uspostavljanje sistema edukacije, stručne naobrazbe i zapošljavanje roma ⇒ Kreiran program: osnovna edukacija-stručno osposobljavanje-zapošljavanje ⇒ Ustanovljena baza podataka za lica romske populacije zainteresovanih za projekat stručnog osposobljavanja i zapošljavanja ⇒ Realizovani programi obuke i zapošljavanja	<b>Indikatori:</b> ⇒ Broj zaposlenih roma ⇒ Učešće roma u ukupnom broju zaposlenih ⇒ Broj edukovanih i stručno osposobljenih roma
<b>Očekivani dugoročni rezultati:</b> ⇒ Socijalna kohezija ⇒ Ostvareni programi edukacije i zapošljavanja roma	<b>Indikatori:</b> ⇒ Povećana stopa zaposlenosti roma
<b>Potencijalni nosioci projekta: Ministarstvo obrazovanja Vlade Tuzlanskog kantona, Služba za zapošljavanje Tuzlanskog kantona, Općine Tuzlanskog kantona</b>	
<b>Ostali potencijalni partneri i njihov doprinos:</b>	
<b>Preduslovi za realizaciju:</b> ⇒ Uspostavljena partnerstva (u obrazovanju, zapošljavanju, Vlada) ⇒ Obezbijedeno finansiranje	<b>Faktori rizika:</b> ⇒ Nedovoljan interes relevantnih sudionika romske populacije ⇒ Neobezbijedena sredstva
<b>Procjena ukupne vrijednosti projekta:</b> Oko 50.000 KM na godišnjem nivou	<b>Trajanje projekta: Od 2009. godine</b> <b>Početak: 2009. godina</b>

<b>Kratki opis projekta:</b> <b>STRUČNA EDUKACIJA I PREKVALIFIKACIJA OSOBA S POSEBNIM POTREBAMA</b>	<b>Strateški cilj:</b> 4. Smanjenje nejednakosti u zapošljavanju brojni je lica s posebnim potrebama. Zvanični statistički podaci ukazuju na značajnu zastupljenost osoba u statusu invalidnosti (2,3 % u ukupnom broju nezaposlenih).
--	--

<p>Stručnom edukacijom i prekvalifikacijom uz angažovanje odgovarajućih društvenih institucija, može u značajnoj mjeri doprinijeti ekonomskoj inkluziji hendikepiranih lica, kako muškaraca tako i žena. Žene su u ukupnom broju lica sa invaliditetom prisutne s 12%.</p>	
<p><b>Očekivani kratkoročni rezultati:</b> ⇒ Povećanje zaposlenosti lica sa posebnim potrebama</p>	<p><b>Indikatori:</b> ⇒ Broj zaposlenih lica s invaliditetom</p>
<p><b>Očekivani dugoročni rezultati:</b> ⇒ Veća ekonomska aktivnost stanovništva, posebno invalida</p>	<p><b>Indikatori:</b> ⇒</p>
<p><b>Potencijalni nosioci projekta:</b> Vlada Tuzlanskog kantona, Služba za zapošljavanje Tuzlanskog kantona</p>	
<p><b>Ostali potencijalni partneri i njihov doprinos:</b> Općine Tuzlanskog kantona</p>	
<p><b>Preduslovi za realizaciju:</b> ⇒ Stručna edukacija osoba sa posebnim potrebama ⇒ Prekvalifikacija osoba sa posebnim potrebama</p>	<p><b>Faktori rizika:</b> ⇒ Angažovanje društvenih institucija na realizaciji ovog projekta</p>
<p><b>Procjena ukupne vrijednosti projekta:</b> Oko 50.000 KM na godišnjem nivou</p>	<p><b>Trajanje projekta:</b> od 2009. godine <b>Početak:</b> 2009. godina</p>

<p><b>P 4 - 4</b> <b>POBOLJŠANJE FLEKSIBILNOSTI RADNE SNAGE S INVALIDITETOM</b></p>	<p><b>Strateški cilj:</b> <b>4. Smanjenje nejednakosti pri zapošljavanju</b></p>
---	--

<p><b>Kratak opis projekta:</b> Osobama sa invaliditetom obezbijediti podršku i finansirati dio troškova kako bi pokrenuli i vodili mali biznis. Centar bi pružao edukativnu podršku iz oblasti izrade biznis planova, nastupa na tržištu, marketinga, finansijskog upravljanja itd. Ovaj projekat se odnosi na sve općine u TK i većinu onesposobljenih osoba zainteresiranih za samozapošljavanje. Projekat bi se trebao tretirati kao jedna od glavnih aktivnosti Kantonalnog i općinskih biroa za zapošljavanje i centara za socijalnu zaštitu. Primarni cilj je da se stvori pretpostavka da osobe sa posebnim potrebama (invaliditetom) mogu biti produktivni i efektivni radnici i samostalno obezbjeđivati egzistenciju. U sljedećoj fazi bi se osnovala Zadruga ili neki drugi oblik krovne organizacije koja bi koordinirala poslovanje samozaposlenih osoba putem ovog projekta. Na ovaj način bi se povećala samostalnost osoba sa invaliditetom i smanjila stopa siromaštva iste kategorije stanovništva.</p> <p>Glavne projektne aktivnosti su slijedeće:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Staranje baze podataka osoba sa invaliditetom,</li> <li>- Ispitivanje broja osoba sa posebnim potrebama i ograničenom radnom sposobnošću, kao i njihovih kvalifikacija;</li> <li>- Istraživanje firmi koje mogu zaposliti invalidne osobe;</li> <li>- Kreiranje različitih programa treninga za zapošljavanje osoba sa posebnim potrebama i osoba sa ograničenom radnom sposobnošću;</li> <li>- Implementacija poticajnih mjera;</li> <li>- Razrada najboljih primjera iz okruženja</li> </ul>	
<p><b>Ciljne grupe:</b> Osobe sa invaliditetom, bez obzira da li su bile u prilici pohađati redovno školovanje ili ne. Posebnu pažnju posvetiti mlađim osobama sa kreativnim poslovnim idejama</p>	
<p><b>Očekivani kratkoročni rezultati:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Uspostavljena baza podataka osoba sa posebnim potrebama;</li> <li>⇒ Uspostavljena baza podataka firmi koje mogu zaposliti osobe sa posebnim potrebama;</li> <li>⇒ Educirano najmanje 50 osoba sa invaliditetom,</li> <li>⇒ Identifikovane razne vrste izvora finansiranja malih biznisa,</li> <li>⇒ Organizirani programi treninga;</li> <li>⇒ Štampani priručnici za osnivanje i upravljanje malim biznisom</li> </ul>	<p><b>Indikatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Operativna baza podataka osoba sa posebnim potrebama i firmi;</li> <li>⇒ Broj održanih trening kurseva,</li> <li>⇒ Broj pruženih informacija ovim osobama;</li> <li>⇒ Broj zaposlenih osoba sa posebnim potrebama od strane firmi ,</li> <li>⇒ Broj samozaposlenih osoba sa invaliditetom,</li> <li>⇒ Izvršena selekcija sudionika programa,</li> <li>⇒ Izvršena prezentacija projekta u svim općinama TK,</li> <li>⇒ Evaluacija projekta od strane nadležnih tjela</li> </ul>
<p><b>Očekivani dugoročni rezultati:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Povećan broj zaposlenih osoba sa posebnim potrebama</li> </ul>	<p><b>Indikatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Povećanje broja preduzeća čiji su valsnici osobe sa invaliditetom,</li> <li>⇒ Novoizgrađeni ili preuređeni prostor Centra</li> </ul>
<p><b>Potencijalni nosioci projekta:</b> Zavod za zapošljavanje TK</p>	
<p><b>Ostali potencijalni partneri i njihov doprinos:</b> Vlada TK, Vlada F BiH, Univerzitet u Tuzli</p>	
<p><b>Preduslovi za realizaciju:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Donošenje relevantnih odluka od strane Skupštine i Vlade TK, te Zavoda za zapošljavanje TK</li> </ul>	<p><b>Faktori rizika:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Nedovoljna odlučnost nadležnih organa za finansiranje projekta</li> <li>⇒ Zakonska legislativa</li> </ul>
<p><b>Procjena ukupne vrijednosti projekta:</b> 500.000 KM</p>	<p><b>Trajanje projekta:</b> 5 godina <b>Početak:</b> 2009. godina</p>

## 8. IMPLEMENTACIJA STRATEGIJE

### 8.1. Evaluacija i monitoring strategije

Za uspješnu implementaciju ciljeva, mjera i projekata, datih u okviru ove strategije, neophodno je i obavezno provoditi kontinuiranu evaluaciju i monitoring.

Postizanje definiranih strateških ciljeva zahtijeva efikasno angažiranje svih resursa TK i organiziranje i angažman svih zainteresiranih učesnika. Strategiju treba implementirati na način koji odgovara sagledanoj situaciji u SWOT analizama ključnih oblasti Kantona, pri čemu nosioci konkretnih ciljeva, mjera i projekata (Vlada Kantona, općine, menadžeri zainteresiranih stejkholdera) treba da uzmu u obzir prirodu strategije te da sagledaju količinu uključenih strateških promjena, u odnosu na prethodni odnos prema ovom krupnom društveno-ekonomskom problemu, te planiraju i provode potrebnu dinamiku promjena.

Monitoring se provodi kao:

- 1) **Monitoring aktivnosti, rezultata i efekata**, provodi se na kombinovanoj kvantitativno/kvalitativnoj osnovi, izborom indikatora koji upućuju na uspjeh u provođenju strategiju. S jedne strane, to su statistički podaci (o broju zaposlenih i nezaposlenih, njihovoj strukturi, dinamici, pregledu po općinama i sl.) te, s druge strane, indikatori koje prate druge institucije (ministarstva, javne institucije, privredna komora, UNDP, turistička zajednica, ankete, intervjui i sl.)
- 2) **Monitoring progressa u upravljanju projektima** (početak i završetak realizacije pojedinih projekat, teškoće u provođenju, akteri u provođenju, efekti po zaposlenost...).

Praćenje i evaluacija Strategije se vrše na dva nivoa: kantontonalnom i na nivou općina. Sastavni dio godišnjih programa i planova rada na kantonalnom i općinskim novoima treba da budu **akcioni programi aktivnosti**, sa rokovima i nosiocima izvršenja pojedinih aktivnosti, čijom realizacijom se osigurava implementacija predviđenih, i eventualno, redefiniраних strateških ciljeva, prioritetnih programa i projekata.

**Organi Tuzlanskog kantona (Skupština TK, premijer i Vlada TK, resorna ministarstva i odgovorne institucije, općinska vijeća, načelnici i općinski organi uprave)**

Brojne institucije i organizacije TK imaju obaveze i odgovornost u pokretanju i izvođenju ovih procesa. Međutim, odgovornost organa TK je ovdje najveća. Skupština TK, premijer i Vlada TK, uključujući i resorna ministarstva, te općinska vijeća, načelnici i općinski organi uprave (pojedini odjeli), kao najodgovorniji organi za postizanje ciljeva društveno-ekonomskog razvoja kontinuirano će poduzimati i sprovođiti predviđene, kao i druge neophodne aktivnosti, koje će biti u funkciji sprovođenja glavnih razvojnih strateških ciljeva, prioritetnih programa, aktivnosti i projekata.

Sastavni dio godišnjih programa i planova rada ovih organa obavezno treba da budu akcioni programi aktivnosti, sa rokovima i nosiocima izvršenja pojedinih aktivnosti, čijom realizacijom se osigurava implementacija predviđenih i, eventualno, redefiniranih strateških ciljeva, prioritetnih programa i projekata. Sve ovo zahtijeva da se Strategija zapošljavanja TK za period 2009.-2013. godine, prije svega, na adekvatan način **institucionalizira**. Institucionaliziranjem se strategija direktno involvira u svakodnevni život i rad organa TK i drugih relevantnih aktera. Konačnoj institucionalizaciji Strategije pristupa se nakon provođenja procesa **dvosmjerne javne** rasprave, u kojoj će, pored vladinih institucija, učestvovati i nevladin sektor, profitne i neprofitne organizacije, njihova udruženja i građani.

Uz donošenje odluke o usvajanju strategije, neophodno je donijeti i **generalni akcioni plan** za cijeli planski horizont strategije, koji će biti osnova (tijelu određenom za evaluaciju i koordinaciju) za izradu godišnjih akcionih planova.

Također, na odgovarajući način, putem aktivne saradnje s medijima, vizija, misija, strateški ciljevi i mjere strategije, kao način i sredstvo za njihovo provođenje, moraju se učiniti trajno dostupnim svim zainteresiranim akterima, nevladinom sektoru i građanima. To je uslov za generiranje sinergije svih resursa TK na efikasnom provođenju vizije, misije, generalnog razvojnog cilja i strateških ciljeva te mjera i konkretnih projekata.

Uz odgovarajuću pouzdanost statističko-dokumentacione osnove, potrebna je i puna **posvećenost ostvarivanju strategije, što posebno iziskuje:**

- **Izgradnju organizacije koja je sposobna da provede strategiju, što uključuje:** stvaranje organizacijske strukture (korištenje postojeće uključivanjem specifičnih organizacionih struktura koje su sposobne koordinirati, poticati i nadgledati proces implementacije, kao i razvoj novih timova i institucija) za podršku strategiji, razvijanje stručnosti i ključnih kompetencija potrebnih za uspješno provođenje strategije, odabir ljudi za ključne pozicije i strukturiranje efikasnih projektnih timova.
- **Postavljanje budžeta za podršku strategiji** uključuje: definiranje dinamike realizacije prioritetnih aktivnosti i projekata, utvrđivanje prioriteta i njihovo uključivanje u budžet TK po dinamici realizacije u cijelom planskom horizontu Strategije, brigu da svaka organizacijska jedinica ima dovoljan budžet za provođenje njenog dijela strateškog plana; osiguravanje uslova da se postojeći resursi koriste na efikasan način u cilju postizanja najvećeg prinosa u odnosu na investicije.
- **Uspostavljanje internog administrativnog sistema za podršku** (specifični zadaci), što uključuje: postavljanje i provođenje politika djelovanja i procedura koje će olakšati provođenje strategije, izradu administrativnih i operativnih sistema da bi se obezbijedile kritične sposobnosti organizacije koje su potrebne za provođenje strategije i generiranje pravih strateških informacija na pravovremenoj osnovi.
- **Uspostavljanje adekvatnih sistema nagrađivanja, koji su usko vezani za ciljeve i strategiju, što obuhvata:** motiviranje organizacijskih jedinica i pojedinaca, nosilaca implementacije strategije, da daju sve od sebe na implementaciji i evaluaciji strategije, postavljanje nagrada i inicijativa koje će poticati pojedince da rade stvari koje su potrebne za uspješno provođenje strategije i dr.
- **Uobličavanje kulture i ozračja u TK koja će odgovarati definiranoj viziji, misiji i generalnom razvojnem cilju, što uključuje:** uspostavljanje i razvijanje sistema zajedničkih vrijednosti u multikulturalnoj i multietničkoj zajednici, u uslovima

promijenjene strukture stanovništva, stvaranje adekvatne radne sredine i klime pogodne za podršku strategiji u promjenljivim uslovima, izgradnju i njegovanje kolektivnog duha postizanja visokih radnih rezultata i njegovu ugradnju u kulturu Tuzlanskog kantona.

- **Strateško vođstvo uključuje stvaranje i implementaciju strategije na osnovu razvijenog koncepta strateškog menadžmenta, što zahtijeva:** vođenje procesa uobličavanja sistema zajedničkih vrijednosti te stvaranje prepoznatljive kulture i poticanje efikasne realizacije strateških ciljeva, održavanjem organizacije života i rada u TK u inovativnom, odgovornom i obećavajućem, promotivnom duhu, kako bi se kontinuitet rada ostvarivao u uslovima borbe za pozicije, kompetencije, uz afirmaciju konsenzusa i stalno jačanje društvene odgovornosti, postavljanjem i institucionaliziranjem etičkih standarda i ponašanja, iniciranjem korektivnih aktivnosti usmjerenih na implementaciju strategije.

Dakle, u osnovnim programskim dokumentima, na bazi definirane, odnosno redefinirane dinamike prioriteta, **Skupština TK** će involvirati određene aktivnosti koje će biti u funkciji sprovođenja strategije zapošljavanja. To svakako treba podržati i kroz budžet TK i druge akte iz nadležnosti Skupštine TK, koji će osiguravati kontinuitet sprovođenja razvojne strategije, te, time, i strategije zapošljavanja.

Pored toga, Skupština TK i Vlada TK će kontinuirano povećavati svoj utjecaj na organe FBiH i države BiH, kod donošenja i efikasnog provođenja propisa, donošenja razvojnih strategija i uspostavljanja efikasne administracije, javnog sektora i kontrolnih mehanizama za njihov rad. Poseban zadatak je lobiranje na svim nivoima radi poboljšanja odnosa prema TK, te u područjima unaprjeđivanja regionalnog povezivanja u zemlji i inostranstvu, transfera znanja i tehnologija i privlačenja stranog kapitala. U ovim aktivnostima je veoma dragocjeno anagažiranje nekih nevladinih agencija i organizacija u TK.

### **Agencija za razvoj i poduzetništvo**

Takva institucija treba da "nudi na jednom mjestu" sve osnovne usluge, što će biti u funkciji realizacije misije i strateških usmjerenja definiranih u svim navedenim razvojnim planovima TK i šireg područja.

Polazeći od dobre prakse razvijenih i vlastitih iskustava, ova agencija bi trebala raditi na realizaciji konkretnih zadataka i aktivnosti utvrđenih akcionim planom, vodeći računa o prioritetnim aktivnostima i dinamici njihovog izvršenja. To su, npr. aktivnosti na obezbjeđenju lokacija i prostora, informacija i usmjeravanja zainteresiranih poduzetnika i ulagača, finansijska podrška i pomoć, pri osiguravanju konstrukcije finansiranja pojedinih projekata, edukacija i trening poduzetnika, organizacija i inkubatora, savjetovanja, tehnoloških parkova i dr. Ova agencija bi, također, trebala da radi na unaprjeđenju veza i odnosa između MSP-a i većih proizvodnih sistema.

Agencija bi davala podršku i pružala usluge potencijalnim poduzetnicima, postojećim poduzećima, te poduzetnicima i investitorima iz drugih sredina koji imaju potencijalni interes za ulaganja na njenom području. Ona bi, također, trebala da preuzme koordinaciju svih poduzetničkih projekata navedenih u ovoj strategiji, zajedno sa projektnim timovima koji na njima rade, kao i na generiranju novih poduzetničkih ideja i projekata tokom

implementacije ove strategije. U svom radu, pored oslanjanja na vlastiti ljudski potencijal, ova agencija će angažirati i ostale institucije i stručnjake sa priznatim referencama, po ugovornom principu, te će ostvarivati tijesnu saradnju sa regionalnom agencijom za razvoj NERDA.

### ***Regionalna agencija za razvoj (NERDA)***

NERDA je vodeća organizacija u društveno-ekonomskom razvoju sjeveroistočne BiH, koja koordinira i implementira Regionalnu razvojnu strategiju SI BiH, podržavajući samoodrživ i harmoničan razvoj cijele ekonomske regije, stvarajući bolje radne i životne uslove i perspektivu za sve. Ova agencija će na području TK, u saradnji sa Agencijom za razvoj i poduzetništvo TK, koordinirati programe razvoja malog biznisa sa drugim agencijama u BiH i razvoj usluga za poslovnu podršku te promovirati poduzetničku kulturu.

U fokusu rada Agencija za razvoj i poduzetništvo i Regionalne agencije NERDA nalaziti će se, dakle, izrada akcionih planova za implementaciju odabranih projekata koji dobiju konsenzus većeg broja zainteresiranih strana. Akcioni programi i planovi određuju dinamiku, hijerarhiju zadataka, odgovorne strane i realan raspored, resurse, očekivane utjecaje i rezultate, te mjere izvođenja i sisteme evaluacije. Pored toga, zajednički zadatak ovih agencija treba da bude: razrada i primjena metodologije i tehnika za upravljanje definiranim projektima, iniciranje i razvoj novih projekata koji korespondiraju sa misijom i temeljnim strateškim opredjeljenjem, obezbjeđenje finansiranja, vođenje knjigovodstva sukladno najvišim računovodstvenim standardima, te priprema izvještaja o realizaciji svakog programa posebno, kako bi se obezbjedilo da se principi i politika jednakih mogućnosti za sve učesnike u implementaciji Strategije dosljedno primjenjuju.

### ***Naučne i naučnoistraživačke Institucije***

Ove institucije će se u implementaciju strategije uključiti kao partneri (članovi pomenute koalicije), koji će imati zadatak da transferiraju najnovija naučna saznanja i pomognu poduzetnicima, velikim i malim poduzećima da ih apliciraju u praksi, s ciljem pružanja konkretnog doprinosa realizaciji generalnog razvojnog cilja i prioriternih strateških ciljeva definiranih ovom strategijom. Ovo je značajno, tim prije, što u poslovnoj okolini, koja se brzo i iznanađa mijenja i nosi rastuće tehnološke izazove, znanje mora biti visoko vrednovano. Mala i srednja, a ni velika preduzeća, niti imaju izvore niti mogućnosti da stalno otkrivaju i kontroliraju svaku novu pojedinost u tehnološkom razvoju. Zbog toga, oni trebaju partnere, koji rade taj posao, na koje se mogu osloniti. Značajna je i izgradnja i afirmacija tehnoloških parkova, koji će omogućiti da se sva zainteresirana preduzeća smjeste na jednom mjestu i da su u stalnoj vezi sa naučnoistraživačkim centrima, u cilju povećanja njihove inovativnosti i adaptivnosti, utemeljene na razvoju tehnologije, što će voditi efikasnijoj implementaciji i evaluaciji strategije, kao i njenom kontinuiranom redefiniciji odnosno unaprjeđenju.

### ***Fond za finansijsku podršku***

Realizacija generalnog razvojnog cilja, kao i većine prioriternih strateških ciljeva, po oblastima, zahtijevat će obrazovanje odgovarajuće financijske institucije, npr. fonda za financijsku podršku, s ciljem da poboljša i olakša pristup financijskim izvorima kroz odgovarajuće instrumente i oblik financijske organizacije (transfer razvojne komponente budžeta TK, mikrokreditni fond, fond garancija, subvencioniranje kamatne stope za bankarske kredite, direktni uložaji/grantovi za preduzeća sa visokom tehnologijom i dr.). Osnivanje ovakve institucije treba da se oslanja na lokalnim izvorima, te na odgovarajućim međunarodnim izvorima. Posebnu ulogu ova institucija bi mogla dati u obezbjeđivanju bržeg razvoja najnerazvijenijih općina u TK.

### **Privredna komora, postojeća i nova poslovna udruženja**

Privredna komora, te postojeća i nova poslovna udruženja, također, će se svrhovito uključiti u implementaciju projekata, predviđenih u Strategiji, kroz obezbjeđenje informacija i usluga svojim članovima. Od njih se u budućnosti očekuje mnogo aktivnija uloga, pomoć i podrška u razvoju MSP-a i jačanju ukupne privrede.

## **8.2. Akcioni plan implementacije**

Zadatak implementacije strateških odrednica, oko kojih postoji opća saglasnost, konkretnih programa, projekata i ideja iz Strategije razvoja TK je permanentan zadatak, sa najmanje polugodišnjom evaluacijom pred Vladom TK i jedanput godišnje pred Skupštinom TK.

Dobra praksa evropskih iskustava te prilično ambiciozni strateški ciljevi, upućuju na *značaj formiranja koalicije za implementaciju odnosno koordinaciju strategije*. Organizacione i izvršne poslove oko formiranja ove koalicije i koordinacije izvedbe strategije može biti povjerena različitim institucijama i/ili tijelima (specijalno ustrojenim za ovu namjenu), kao npr.: Vladi TK, ministarstvu nadležnom za zapošljavanje, Koordinacionoj grupi pri Vladi TK, Agenciji za razvoj i poduzetništvo TK (koja bi se trebala ustrojiti), NERDA-i, Komisiji (službi) za implementaciju i monitoring pri kabinetu premijera TK, službama (komisijama) za implementaciju i monitoring u općinama.

Pošto se istovremeno radi o potrebi implementacije, evaluacije i monitoringa, više vezanih strategija, veoma korisno bi bilo ustrojiti i/ili ovlastiti (neko već postojeće) efikasno i operativno tijelo koje bi imalo pregled svih pojedinačnih strateških ciljeva (iz različitih strateških dokumenata), te na bazi kontinuirane evaluacije i monitoringa, vodeći računa o akcionom planu, koordinirati vezane aktivnosti i na taj način postići maksimalni stepen sinergetskog djelovanja svih ključnih interesnih strana.

Razlog više za ovakav prijedlog je u tome što je *ključ uspješne implementacije objedinjavanje cjelokupne aktivnosti sprovođenja strategije*. «Cilj je da se kreirani dokument prihvati kao reprezentant konsenzusa svih struktura prema pitanjima razvoja.»

Neophodna inicijalna sredstva za realizaciju ove strategije, potrebno je obezbijediti po određenoj dinamici, za realizaciju predviđenih programa i projekata u toku pet godina

planskog horizonta Strategije. Pored inicijalnih budžetskih sredstava, ostala sredstva treba obezbijediti iz drugih izvora (sopstveni izvori učesnika koalicije, domaći finansijski izvori, međunarodni izvori i generirani prihod ostvarenog razvoja u toku planskog perioda i dr.). Efikasna realizacija strategije podrazumijeva planiranje njenog izvršenja po fazama, odnosno kraćim vremenskim periodima, kao i kontrolu realizacije. Zato, Vlada TK treba da pravi godišnje planove realizacije, a dva puta godišnje treba da razmatra njenu realizaciju kroz izvještaje koje će pripremati organi i institucije koje su po akcionom planu određene za nosioce konkretnih aktivnosti.

Strategija je podložna *inoviranjima*, u toku njene implementacije, saglasno novim trendovima i realnim pretpostavkama u pojedinim oblastima. Na tome je neophodno kontinuirano raditi, koristeći postojeće i razvijajući nove institucije. Potrebne informacije za objektivne ocjene mogu se dobiti ukoliko se organizira efikasna evaluacija i kontrola Strategije. Pomenutim akcionim planom je, zbog toga, potrebno zajedno sa utvrđivanjem osnovnih aktivnosti, nosilaca i rokova utvrditi i odgovornosti i zaduženja za evaluaciju i kontrolu te, u tom pogledu, propisati sistem informiranja-izvještavanja.

Veza sa ciljevima	Veza sa mjerama zasnovanim na Smjernicama EU	Naziv projekta	Period					Procjena vrijednosti projekta	Učesnici u realizaciji	Mogući izvori financiranja
			2009	2010	2011	2012	2013			
Prvi cilj Drugi cilj	Mjere: 1.1. , 1.2. i 1.3.	Izgradnja prostornih kapaciteta za potrebe Univerziteta u Tuzli	x	x	x	x	x	150.000.000 KM odnosno 30.000.000 KM prosječno godišnje	Univerzitet u Tuzli; Vlada Tuzlanskog kantona; Vlada Federacije BiH	Budžet TK; Budžet Federacije BiH; Kreditna zaduženja; Vlastiti prihodi Univerziteta
Prvi cilj	Mjere: 1.1. , 1.2. i 1.3.	Trening centar za pomoć preduzećima u pravljanju planova poslovnog opstanka	x					50.000 KM	Vlada TK, Zavod za zapošljavanje TK	Budžet TK
Prvi cilj	Mjere: 1.1. , 1.2. i 1.3.	Program prioriteta u distribuciji poticaja kreiranih na bazi obaveze preduzeća za očuvanje radnih mjesta	x	x				1.000.000 KM	Vlada TK, Zavod za zapošljavanje TK	Budžet TK
Drugi cilj	Mjere: 1.1., 1.2., 1.5., 1.9., 1.10.	Fond za samozapošljavanje		x	x	x	x	300.000 KM godišnje	Ministarstvo obrazovanja TK, Zavod za zapošljavanje TK	Zavod za zapošljavanje; Budžet TK;
Drugi cilj	Mjere: 1.1. , 1.2. i 1.3.	Zapošljavanje kroz javne radove		x	x	x	x	350.000 KM godišnje	Zavod za zapošljavanje; Vlada TK; Općine TK.	Zavod za zapošljavanje; Budžet TK; Budžeti općina TK
Drugi cilj	Mjere: 1.2., 1.3. i 1.4.	Razvoj poduzetničke kulture kod mladih	x	x	x	x	x	1.000.000 KM godišnje	Univerzitet u Tuzli, Vlada Tk, Privredna komora TK	Budžet TK; Pretpristupni fondovi EU;
Drugi cilj	Mjere: 1.1. , 1.3. i 1.4.	Zapošljavanje mladih s visokom stručnom spremom (VSS)	x	x	x	x	x	5.000.000 KM	Zavod za zapošljavanje TK; Agencija za zapošljavanje BiH; Vlada TK; Općine TK	Zavod za zapošljavanje; Budžet TK; Budžeti općina TK Fondovi EU

Treći cilj	Mjere: 1.2. , 1.4., i 1.10.	Osnivanje Fonda za razvoj MSP-a i poduzetništvo i Agencije za razvoj MSP-a i poduzetništva	x	x	x	x	x	Ovisno od obima zadataka koji se daju u nadležnost ovim institucijama	Vlada TK, Skupština TK	Budžet TK; Budžeti općina TK; EU fondovi
Treći cilj	Mjere: 1.2., 1.6., 1.7. 1.9. i 1.10.	Izgradnja stimulativnog poslovnog okruženja	x	x	x	x		300.000 KM	Vlada TK, Sudovi, Općine u TK	Budžet TK; Budžeti općina TK; EU fondovi
Treći cilj	Mjere: 1.2., 1.3., 1.10.	Izgradnja poslovnih zona u svim općinama Tuzlanskog kantona	x	x	x	x	x	50.000.000 KM odnosno 10.000.000 KM prosječno godišnje	Općine TK; Vlada TK	Budžeti općina TK, Budžet TK, Budžet FBiH; Predpristupni fondovi EU
Treći cilj	Mjere: 1.2. i 1.3.	Osnivanje poslovnih (poduzetničkih) inkubatora u općinama Tuzlanskog kantona	x	x	x	x	x	2.000.000 KM za jedan poslovni inkubator	Općine TK; Vlada TK	Budžeti općina TK, Budžet TK, Budžet Federacije BiH; Predpristupni fondovi EU
Treći cilj	Mjere: 1.1. i 1.3.	Izgradnja brze ceste „Tuzla – rijeka Sava”	x	x	x	x	x	800.000.000 KM	Tuzlanski kanton, Posavski kanton, Distrikt Brčko	Budžet TK; Budžet Posavskog kantona; Budžet Brčko Distrikta; Kreditna sredstva; Predpristupni fondovi EU; Partnerstvo javnog i privatnog sektora
Treći cilj	Mjere: 1.1., 1.4. i 1.8.	Tripartitno vijeće tržišta rada	x	x	x	x	x	20.000 KM godišnje	Ministarstvo obrazovanja TK, Zavod za zapošljavanje Tuzlanskog kantona, Udruženje poslodavaca TK	Zavod za zapošljavanje; Budžet TK;
Treći cilj	Mjere: 1.4. i 1.8.	Obrazovni sistem usklađen sa potrebama tržišta	x	x	x			200.000 KM	Vlada TK; Srednje škole u TK;	Budžet TK

		rada							Univerzitet u Tuzli	
Treći cilj	Mjere: 1.1., 1.2., 1.3., i 1.8.	Osnivanje modernog trening centra za nezaposlene osobe	x	x	x	x		400.000 KM	Vlada TK, Zavod za zapošljavanje TK, Vlada F BiH,	Zavod za zapošljavanje Budžet TK Budžet F BiH donatori
Treći cilj	Mjere: 1.2., 1.4., 1.8.	Karijerni centar za mlade i intership programi	x	x	x	x	x	100.000 KM godišnje	Zavod za zapošljavanje TK, Univerzitet	Zavod za zapošljavanje; Budžet TK;
Treći cilj	Mjere: 1.1., 1.2., 1.4., 1.6. i 1.10.	Osnivanje kantonalnog fonda za razvoj izrazito nerazvijenih područja		x	x	x	x	100.000 KM godišnje	Vlada TK; Privredna komora TK; Općine TK	Budžet TK; Budžet općina TK
Četvrti cilj	Mjere: 1.4., 1.5., 1.8.	Obrazovanje socijalno ugroženih mladih		x	x	x	x	80.000 KM godišnje	Ministarstvo obrazovanja TK, Centar za socijalni rad TK	Zavod za zapošljavanje; Budžet TK;
Četvrti cilj	Mjere: 1.4., 1.5., 1.8.	Edukacija, stručno osposobljavanje i zapošljavanje roma u TK		x	x	x	x	80.000 KM godišnje	Ministarstvo obrazovanja Vlade TK; Zavod za zapošljavanje TK, Općine TK	Zavod za zapošljavanje; Budžet TK; Budžet općina TK; Budžet F BiH.
Četvrti cilj	Mjere: 1.4., 1.5., 1.8.	Stručna edukacija i prekvalifikacija osoba sa posebnim potrebama		x	x	x	x	50.000 KM godišnje	Vlada TK, Zavod za zapošljavanje TK,	Zavod za zapošljavanje; Budžet TK;
Četvrti cilj	Mjere: 1.5. i 1.8.	Poboljšanje fleksibilnosti radne snage sa invaliditetom	x	x	x	x	x	500.000 KM	Vlada TK; Vlada F BiH; Univerzitet u Tuzli	Budžet TK; Budžet F BiH Budžet općina TK

## POPIS TABELA I SLIKA

### Popis tabela

**Tabela 1:** Trendovi stanovništva i zaposlenosti 1991.-2008.

**Tabela 2:** Pregled zaposlenih i nezaposlenih osoba u posljednjih sedam godina u TK

**Tabela 3:** Zaposlenost i nezaposlenost po općinama TK za 2007. i 2008. godinu

**Tabela 4:** Broj zaposlenih i stope zaposlenosti ukupnog stanovništva, radnog kontigenta i radne snage u TK u 2007. i 2008. godini

**Tabela 5:** Zaposlenost TK po općinama u periodu 2002. - 2008.godine

**Tabela 6:** Stope nezaposlenosti ukupnog stanovništva, radnog kontigenta i radne snage u TK u 2007. i 2008. godini

**Tabela 7:** Registrovana nezaposlenost TK po općinama 2002.- 2008. (stanje na kraju godine)

**Tabela 8:** Pozitivan trend smirivanja nezaposlenosti

**Tabela 9:** Negativan trend rasta nezaposlenosti pod uticajem recesije

**Tabela 10:** Nezaposlenost TK po općinama decembar 2007.- mart 2009.

**Tabela 11:** Broj stanovnika Tuzlanskog kantona od 1991. do 2008. godine po općinama (stanje sredinom godine)

**Tabela 12:** Starosna struktura za 13 općina TK-a: mladi, radno sposobni i stari (procjena 30.06.2008.)

**Tabela 13:** Starosna struktura TK-a 2001. i 2008. godina

**Tabela 14:** Procjena broj stanovnika Tuzlanskog kantona za 2013. godinu po općinama (na osnovu dinamike 2008/2001. godina)

**Tabela 15:** Starosna struktura TK-a u 2001., 2008. i 2013. godini (procjena)

**Tabela 16:** Elementi za PEST analizu tržišta rada BiH

**Tabela 17:** Faktori vanjske okoline i njihova procjena na TK

**Tabela 18:** Faktori unutrašnje okoline i njihova procjena na TK

**Tabela 19:** Broj nezaposlenih i posredovanja u zapošljavanju na području TK prema polu

**Tabela 20:** Pregled nezaposlenih invalidnih osoba na području TK prema polu, vrsti oštećenja i statusu invalidnosti, stanje april 2009.

**Tabela 21:** Projekat zapošljavanja invalidnih lica na području TK

**Tabela 22:** Regionalne razlike u ekonomskoj snazi, zapošljavanju i nezaposlenosti na području Tuzlanskog kantona

**Tabela 23:** Četiri razvojna scenarija TK sa osnovnim parametrima 2007.-2013. godine

### Popis slika

**Slika 1.** Model razvoja ljudskih resursa i politika drugih povezanih područja

**Slika 2.** Zaposlenost i nezaposlenost u TK u periodu 2002.-2008.godine

**Slika 3.** Zaposlenost i nezaposlenost po općinama TK u 2007. i 2008. godini.

**Slika 4.** Ukupan broj zaposlenih u TK 2006.- decembar 2008.

**Slika 5.** Kretanje broja nezaposlenih u TK, decembar 2007.- mart 2009. godina

**Slika 6.** Općine TK-a prema indeksu rasta stanovništva 2008/1991. godina

**Slika 7 .** Pozicioniranje tržišta rada na SWOT matrici TK