

АНАЛИЗА ЛОКАЛНОГ ТРЖИШТА РАДА – СРЕДЊОРОЧНА ПРОГНОЗА КРЕТАЊА ПО ЗАНИМАЊИМА

СА НАЛАЗИМА ПОТРЕБА ЗА РАЗВОЈЕМ
КОМПЕТЕНЦИЈА ЗАПОСЛЕНИХ И
СПРЕМНОСТИ НА САРАДЊУ СА
ОБРАЗОВНИМ СЕКТОРОМ

ЗА ПЕРИОД 2020 – 2025

ГРАД ТРЕБИЊЕ



АУТОР

Центар за развојне евалуације и друштвена истраживања

ЛЕКТУРА

Мр Силва Добраш

ГРАФИЧКИ ДИЗАЈН

Purple Key

Сарајево, јун 2021.

Ова публикација објављена је у оквиру пројекта који проводи Фондација Хелветас Моја будућност. Садржај ове публикације не одражава нужно ставове Фондације Хелветас Моја будућност.

САДРЖАЈ

2	О ПРОЈЕКТУ.....	7
3	МЕТОДОЛОШКИ ОКВИР И ПРИСТУП У АНАЛИЗИ ПОДАТАКА.....	10
3.1	Процес прикупљања података.....	10
3.2	Анализа података.....	13
3.2.1	Пристап анализи прорачуна БПТР индекса за локацију истраживања.....	13
3.2.2	Анализа одговора прикупљених путем Делфи технике.....	17
3.2.3	Изазови у прикупљању података.....	18
4	АНАЛИЗА ТРЕНУТНОГ КРЕТАЊА ТРЖИШТА РАДА.....	20
4.1	Вриједности БПТР индекса.....	20
4.2	Понуда радне снаге.....	26
4.2.1	Анализа података о незапосленим.....	26
4.2.2	Анализа података из образовања.....	27
4.3	Потражња за радном снагом.....	
4.3.1	Анализа података о процјењеном броју пензионисаних.....	
5	СРЕДЊОРОЧНЕ ПРОЦЈЕНЕ КРЕТАЊА ТРЖИШТА РАДА.....	
5.1	Вриједности БПТР за одабрана занимања.....	
5.2	Тражња за радном снагом.....	30
5.2.1	Процјена експанзионе потражње.....	30
5.3	Понуда радне снаге.....	33
5.3.1	Процјене броја незапослених.....	33
5.3.2	Процјене броја матураната и дипломаната.....	33
6	АНАЛИЗА ПОТРЕБА ПОСЛОДАВАЦА.....	36
6.1	Анализа потреба за развојем компетенција и вјештина запослених.....	36
6.2	Анализа потреба и могућности за обукама и менторством.....	40
7	ЗАКЉУЧЦИ И ПРЕПОРУКЕ.....	48
8	Прилози.....	50
8.1	Прилог 1: Списак учесника Делфи групе.....	50
8.2	Прилог 2: Дистрибуција одговора на питања о степену важности вјештина за групе занимања.....	51
8.3	Прилог 3: Дистрибуција одговора на питања о тренинзима и обукама.....	60
8.4	Прилог 4: Листа партнера за провођење истраживања.....	69

ПОПИС ПРИКАЗА

Приказ 1: Структура анкетираниог узорка компанија према индустријском сектору.....	12
Приказ 2: Занимања са највећим удјелом у броју запослених на тржишту рада Града Требиња.....	21
Приказ 3: Дистрибуција запослених према секторима.....	21
Приказ 4: Вриједности БПТР индекса за одабрана занимања за 2020. годину.....	23
Приказ 5: Најзаступљенија занимања у категорији незапослених на подручју Града Требиња, 2014-2019.....	26
Приказ 6: Најзаступљенија занимања која завршавају средњу школу на подручју Града Требиња, 2015-2020.....	27
Приказ 7: Најзаступљенија занимања која завршавају факултете у Граду Требињу, 2015-2020.....	28
Приказ 8: Процјене броја радника који одлазе у пензију према занимањима, 2019. година.....	29
Приказ 9: Процјене вриједности БПТР-а за кључна занимања за период 2020-2025.....	29
Приказ 10: Процјена кретања броја запослених на подручју Града Требиња, 2020-2025.....	31
Приказ 11: Просјечан раст експанзионе потражње у периоду 2021-2025.....	32
Приказ 12: Очекивано кретање броја незапослених према кључним занимањима, 2021-2025.....	33
Приказ 13: Очекивано кретање броја матураната, 2021-2025.....	34
Приказ 14: Очекивано кретање броја дипломаца, 2021-2025.....	35
Приказ 15: Степен важности посједовања наведених вјештина за групу занимања А (Менаџери и експерти и други висококвалификовани радници):.....	36
Приказ 16: Степен важности посједовања наведених вјештина за групу занимања Б (Радници са средњим техничким, стручним и нижим образовањем: занатлије, административни радници, радници у туризму, монтери, оператери машина и сл.):.....	37
Приказ 17: Преглед потреба за развојем стручних знања и компетенција према занимањима.....	38
Приказ 18: Узроци потешкоћа у запошљавању издвојених занимања.....	39
Приказ 19: Број компанија које планирају у 2021. организовати неки вид обука запослених.....	40
Приказ 20: Број компанија које планирају у 2021. организовати неки вид обука запослених, према сектору дјелатности.....	41
Приказ 21: Видови обуке које компаније планирају организовати у 2021. години.....	41
Приказ 22: Број компанија које посједују менторе са положеном обуком из педагошко-методичких вјештина.....	42
Приказ 23: Број компанија које су заинтересоване да примају ученике на практичну наставу.....	42
Приказ 24: Број компанија које су заинтересоване да примају ученике на практичну наставу, према сектору дјелатности.....	43
Приказ 25: Планови за плаћање ученика на практичној настави.....	44
Приказ 26: Број компанија које су заинтересоване да примају студенте на практичну наставу.....	44
Приказ 27: Број компанија које су заинтересоване да примају студенте на практичну наставу, према секторима.....	45
Приказ 28: Планови за плаћање студената на практичној настави.....	45
Приказ 29: Број компанија које су заинтересоване да одрже обуку и стручно оспособљавање незапослених особа, према секторима.....	46

1 УВОД

Значајан ниво неусклађености између тражње и понуде тржишта рада је једно од највећих ограничења за раст и запошљавање у БиХ. Иако се могу препознати неки умјерени кораци у модернизацији образовног система у протеклој деценији, и даље постоје велики изазови, међу којима је комплексни институционални оквир и административна фрагментација, ригидност система стручног образовања, недовољно пружање континуиране обуке/могућности учења одраслих итд. То резултира високом стопом незапослености и неактивности уопште, а посебно међу младима, достигавши ниво од 45.8% стопе незапослености младих у 2017. години, што је за око 6 пута веће од просјека ЕУ. Такође, један од троје младих спадају у категорију *нису запослени, не образују се и не обучавају* (НЕЕТ), према Домљан и др. (2015). Стопа незапослености међу младима се током периода 2012-2019 готово преполовила - са 63 на 33,8 посто. Такођер, удио младих у категорији НЕЕТ опао је са 28,4 посто у 2012. на 21,6 посто у 2019. години. Међутим, пад незапослености не одражава побољшања на тржишту рада, него је резултат јаке емиграције у иностранство.¹ Свијест послодаваца о планирању развоја људских ресурса и стварању структурираног дијалога са образовним сектором, инвестиције у образовање, повећање конкурентности радне снаге, улагања у истраживање и развој и запошљавање младих су неки од кључних елемената за постизање социјалне и економске стабилности и раста у земљи и смањење притиска емиграције.

Предвиђање потреба за вјештинама је од велике важности у том контексту. У ЕУ се ови процеси у великој мјери заснивају на истраживањима послодаваца и квантитативним предвиђањима, а мање на истраживањима праћења и транзиције дипломаца, иако ови други инструменти пружају значајан допринос напорима у усклађивању понуде и потражње. Истраживања послодаваца обично обављају јавне службе за запошљавање (ЈСЗ) и имају, поред осталог, циљеве прикупљања краткорочних података о захтјевима за вјештинама. Налази из ових истраживања, заједно са квантитативним прогнозама, се користе за различите сврхе, укључујући државне и локалне стратегије развоја и мјере запошљавања, увођење нових или ревизија постојећих наставних програма као и за планирање других активности ЈСЗ-а и школа, као што су савјетовање или планови личног каријерног развоја.

Потенцијалне користи од предвиђања краткорочних до дугорочних трендова вјештина су велике, како за појединце, тако и за привреду. Са појединачног аспекта, они ће смањити ниво неизвјесности везан за повратак образовању који би у супротном могли смањити улагања у људски капитал, а с једне перспективе ће омогућити компанијама да олакшају иницијативе за

¹ <https://wiiw.ac.at/western-balkans-labor-market-trends-2020-dlp-5300.pdf>

обуку које се тичу уских грла повезаних са тржиштем рада. Можда и најважније, пружају доносиоцима мјера на пољу запошљавања, запошљивости и образовања информације потребне за иницирање промјена у структури пост-обавезног образовања и обуке. Стога, значајне користи се могу потенцијално приписати појединцима, фирмама и владама и као такве, може се тврдити да је пружање информација о тржишту рада јавно добро с обзиром на потенцијалне широке друштвене користи које су повезане са њима (Нојгарт и Шоман, 2002). Методе препознавања будућих трендова вјештина полазе од квантитативних пројекција запослености по секторима и занимању, на основу макроекономског моделирања, до квалитативних метода, као што су фокус групе, округли столови, експертски интервјуи, предвиђања и развој сценарија, истраживања међу послодавцима, те у истраживањима праћења и транзиције недавних дипломаца на тржиште рада.

Овај документ презентује резултате истраживања тржишта рада на подручју Града Требиња које је урађено уз подршку градске управе и Развојне агенције Града Требиња (у даљем тексту локални партнери). У првом дијелу извјештаја презентован је процес истраживања са свим специфичностима које се односе на подручје Града Требиња. У трећем дијелу су презентовани кључни налази из овог истраживања, подијелени по корисницима на краткорочне (за институције тржишта рада, институције за образовање одраслих, те сличне кориснике овог истраживања које интересују краткорочна кретања на тржишту рада а и могућа рјешења за побољшање ситуације) и средњорочне процјене (за средње стручне школе, образовне институције и друге кориснике које интересују реформе образовања). За сваку од ових група (краткорочне и средњорочне процјене) резултати су груписани по занимањима из области средњошколског образовања и звања из области високошколског образовања, како би корисницима овог извјештаја било лакше фокусирати се на њима релевантан дио извјештаја.

2 О ПРОЈЕКТУ

Моја будућност је пројекат развоја у Босни и Херцеговини (БиХ) који проводи швајцарска невладина организација *HELVETAS Swiss Intercooperation*, а који је усмјерен на побољшање запошљавања и запошљивости. Циљна група пројекта су мушкарци и жене, посебно младе особе, у општини Коњиц и градовима Широки Бријег и Требиње². Претпоставка пројектног документа, што су касније анализе показале је да постојећи сектор развоја компетенција доприноси недостатку адекватно квалификоване радне снаге и неусклађености у понуди и потражњи знања, вјештина и компетенција на тржишту рада.

БиХ је на свом путу интеграције са ЕУ постигла одређен степен макроекономске стабилности. Међутим, како би се кренуло ка успостављању функционалне тржишне економије, што је критеријум који је поставило Европско вијеће у Копенхагену 1993. године, потребно је да БиХ посвети посебну пажњу убрзавању поступака доношења одлука и побољшању пословног окружења као и ефикасности и транспарентности јавног сектора. Како би се могла носити с конкурентским притиском и тржишним снагама унутар ЕУ, потребно је да БиХ посвети посебну пажњу ниском квалитету образовања³ и недовољној усмјерености на потребе тржишта рада.⁴ Као што то показују многи јавни и интерни извјештаји, у образовном сектору БиХ постоје озбиљни недостаци који воде ка знатном неслагању између образовања које се нуди и потреба тржишта рада⁵. Препоруке су управо усмјерене на анализу потреба и пројекција тржишта рада и ревидирање уписних и осталих политика с тим у вези.⁶

Власти и развојни пројекти су се до сада примарно бавиле питањима вјештина са стране „образовне понуде“, односно, фокусирајући се на потребу да се унаприједи број људи с релевантним стручним квалификацијама. Међутим, постоји растућа потреба за разматрање питања у вези вјештина из угла „потражње“. То подразумева разумевање природе знања, вјештина и компетенција које захтијевају послодавци и адекватне подршке оптималном искориштењу тих компетенција на радном мјесту.

У том контексту, потреба за ефективнијим анализама, праћењу и предвиђању краткорочних, средњорочних и, оптимистично посматрајући, дугорочних потреба послодаваца за адекватном радном снагом постаје горуће питање. Поједине *ад хоц* анализе тржишта рада, као

² Пројекат је у новембру проширио циљане територије и на Зеничко-добојски кантон

³ <https://aposo.gov.ba/hr/pisa2018-izvjesce-za-bosnu-i-hercegovinu/>

⁴ http://dei.gov.ba/dei/direkcija/sektor_strategija/Upitnik/misljenje/default.aspx?id=21774&langTag=bs-BA

⁵ <https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20190529-bosnia-and-herzegovina-analytical-report.pdf>

⁶ https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/bih_erp_2019-2021.pdf

што је то Анализа и пројекције тржишта рада у Републици Српској⁷ (2017-2021, 2019-2022) или Истраживање потражње за радном снагом у БПК Горажде 2018-2028, урађене су у оквиру развојних пројеката. Међутим, да би се утицало на измјене и модификације али и предвиђање релевантне „понуде“, неопходно је да се адекватне анализе раде на свим релевантним нивоима, и у континуитету. Поред тога, јако је важно да се анализе проводе на методолошки исправан начин, којим ће се осигурати да истраживање дâ валидне и поуздане резултате, што нажалост често није случај. *Моја будућност*, дјелујући на циљаним локацијама у складу са принципима HELVETASA⁹ не третирајући партнере као кориснике, има намјеру да подржи јавно-приватни дијалог кроз унапређење локалних капацитета и процеса како би се нашла одржива рјешења за постојеће изазове на предметном пољу. Препознајући постојећи јаз између заинтересованих страна на тржишу рада и недостатак могућности за укључивање и посвећеност пословних субјеката да искажу своје потребе и дају препоруке за развој тржишно-оријентисаног образовања утемељене на конкретним захтјевима, пројекат пружа подршку унапређењу постојећих законских рјешења која наглашавају потребу за успостављање веза између стручног образовања и тржишта рада и социјалних партнера. Једно од тих рјешења је трипартитно вијеће¹⁰ (или тамо гдје постоји, вијеће за образовање одраслих¹¹) које је одговорно за сагледавање комплексне слике неусклађености образовања и тржишта рада на вишим нивоима власти, кантоналним или ентитетском. Међутим, посебан аспект ангажованости јединица локалне самоуправе одвија се кроз тијела као што су савјет за локални економски развој, привредни савјети, локална економска вијећа, чија је улога и анализирање и праћење стања на подручју развоја људских ресурса, запошљавања и сагледавања адекватних одговора на потражњу привреде у локалу – било кроз средње стручно или образовање одраслих.

Стога је и пројекат усмјерио своју подршку на она тијела и оне учеснике који би дугорочно могли допринијети унапређењу овога комплексног питања на локалном нивоу на којем се дешава и запошљавање и уписна политика.

⁷<http://unijauprs.org/dokumenti/analiza.pdf> i <http://unijauprs.org/wp-content/uploads/2019/07/Analiza-i-projekcije-trzista-rada-u-Republici-Srpskoj-2019-2022.pdf>

⁸ http://aldi.ba/publications/IPRS_2018_BH.pdf

⁹ <https://www.helvetas.org/en/switzerland/how-you-can-help/follow-us/blog/inclusive-systems/On-systemic-approach-what-it-is-and-what-it-is-not>

¹⁰ Оквирни закон о средњем стручном образовању и обуци у БиХ 2008. и усклађени нижи законски нивои

¹¹И даље је недовољно препозната неодвојивост стручног образовања ученика од стручног образовања одраслих, као различитих одговора на различите тражње тржишта рада те, ова два вијећа, тамо гдје постоје, дјелују у одвојеним форумима.

- Град Широки Бријег у наредном периоду допуњује Локално економско вијеће које, поред осталог, доприноси изради локалног акционог плана за запошљавање и израду уписних политика.
- Град Требиње има Привредни савјет¹² у оквиру којег се ствара Савјет за образовање и запошљавање који, кроз партнерство између јединице локалне самоуправе, Завода за запошљавање Републике Српске и осталих актера, а на Стратегији Завода, креира мјере за запошљавање и даје приједлоге за израду уписних политика на локалном нивоу.
- Општина Коњиц има Локално конкурентско вијеће које, поред осталог, доприноси изради локалног акционог плана за запошљавање и изради уписних политика. Агенција за економски развој *Први корак д.о.о.* Коњиц својеврсни је технички секретар Удружењу послодаваца и самосталних привредника Коњиц које тренутно броји 50 компанија-чланица.
- Привредна комора Зеничко-добојског кантона тренутно броји преко 250 компанија-чланица те егзистира како у Трипартитном вијећу¹³ тако и у Вијећу за образовање одраслих¹⁴.

У оквиру овог пројекта, CREDI је ангажован да процијени постојеће приступе анализи тржишта рада које се у циљаним контекстима реализују, те развије методологију, и координира унапређење локалних капацитета и, паралелно с тим, истраживање тржишта рада на циљаним локацијама у циљу генерисања процјена краткорочних неусклађености занимања и компетенција на локалном тржишту рада, те средњочних прогноза кретања тих неусклађености.

Основни циљ провођења анализа усклађености тржишта рада и образовног система је успостављање системског праћења анализе потреба пословних субјеката за знањима, вјештинама и компетенцијама, усклађености тржишта рада и образовних система и јачање капацитета локалних институција и организација како би оне могле играти важну улогу у јавно-приватном дијалогу у функцији смањења незапослености, као и динамичнијег привредног раста и развоја.

Специфичан циљ који се жели постићи јесте да привредни субјекти постају активан дио доношења одлука о својим потребама, те да се мјере (обуке до запошљавања, стручна оспособљавања и усавршавања, уписне политике, ревизије наставних програма, практична настава код пословних субјеката, итд) раде на основу одлука заснованих на емпиријским истраживањима која се реализују сваких 2-5 година, односно у временском оквиру који јасно адресира постојеће потребе на адекватан и транспарентан начин.

¹² Посебно представника партнерске организације у Требињу, Агенције за развој малих и средњих предузећа Града Требиња.

¹³ Закон о средњој школи Зеничко-добојског кантона, чл.23, Службене новине Зеничко-добојског кантона 09/17

¹⁴ Закон о образовању одраслих Зеничко-добојског кантона чл.39, Службене новине Зеничко-добојског кантона 5/14 и 12/18

3 МЕТОДОЛОШКИ ОКВИР И ПРИСТУП У АНАЛИЗИ ПОДАТАКА

Методологија примијењена у овом истраживању резултат је поређења различитих методологија које се проводе у свијету, уз одговарајућа прилагођавања контексту БиХ, посебно с обзиром на расположивост потребних података. Такође, алтернативни приступи су процијењени из перспективе користи за различите кориснике овог истраживања на локалном нивоу, а који су били укључени у овај пројект. Методолошки приступ је презентован као одвојени документ који је саставни дио овог истраживања, док се у наставку извјештаја презентују приступи који су примијењени у истраживању тржишта на подручју Града Требиња, а у складу са доступним подацима.

3.1 Процес прикупљања података

У складу са методолошким приступом, процесу прикупљања података претходио је низ корака који су укључивали дефинисање капацитета локалних партнера за провођење истраживања, потом провођење обуке са циљем јачања капацитета локалних партнера, те за њихово умрежавање и размјену података. Након што су дефинисани сви потребни подаци и успостављена комуникација са локалним партнерима започео је процес прикупљања података. Процес прикупљања података потребних за анализу неусклађености између понуде и потражње по занимањима, био је подијељен у три фазе, по врсти података који су се прикупљали и гдје је наредна фаза зависила од резултата претходне фазе. Прва фаза се односила на прикупљање административних и статистичких података из секундарних извора. У другој фази је проведена анкета на репрезентативном узорку послодаваца за истраживано подручје. Коначно, у трећој фази су прикупљени одговори од локалних експерата кроз Делфи технику. Више детаља о свакој фази презентовано је у документу Методологије, а у наставку се наводе подаци прикупљени за истраживање тржишта рада у Граду Требињу.

У оквиру прикупљања административних података, упућени су захтјеви за добијање података из образовног система и података о запосленим и незапосленим особама. На подручју Града Требиња прикупљени су подаци о уписаним ученицима из три средње школе, при чему су двије средње школе доставиле податке у периоду 2015-2019 година, док је једна школа доставила податке у периоду 2017-2019. Такође су добијени подаци и о броју студената који студирају на 2 факултета на подручју града Требиња (за период 2015-2019), те са факултета

Универзитета у Источном Сарајеву¹⁵ на којима су ученици и студенти с подручја Града Требиња уписани. Податке о броју запослених по секторима, те нивоима индустријске производње по секторима смо добили испред Пореске управе Републике Српске – подручни центар Требиње (у даљем тексту Пореске управе) за период 2009-2019, с тим да су подаци од 2013. године достављени по новој класификацији дјелатности.¹⁶

Остали извори административних података су укључивали: базу података Завода за запошљавање Републике Српске – Филијала Требиње, ради добијања информација о структури незапослених особа по занимањима који се налазе на евиденцији ЈУ Завода за запошљавање РС Филијала Требиње (у даљем тексту Завод за запошљавање); регистар компанија из базе Пореске управе РС, подручни центар Требиње, који је коришћен као оквир узорка приликом узорковања компанија за потребе анкете.

Као други извор података коришћена је анкета послодаваца, која је у Граду Требињу проведена у периоду јуни-септембар 2020. године, а циљана група за анкетирање су биле компаније које су процедуром стратификованог узорковања ушле у узорак. На подручју Града Требиња, **анкетирано је укупно 98 привредних субјеката**, што је у односу на дефинисани узорак од 118 компанија **даје стопу одговора од 83%**.

Преглед структуре анкетираног узорка компанија према индустријском сектору у Граду Требињу презентујемо сљедећим приказом:

¹⁵ С обзиром на то да смо податке добили са свих појединачних факултета у оквиру универзитета, осим Филозофског факултета, код већине смо добили податке у периоду 2015-2019 година.

¹⁶ Промјена према Уредби о класификацији дјелатности РС (Сл.гласник РС број 8/14).

Приказ 1: Структура анкетираниог узорка компанија према индустријском сектору

ДЈЕЛАТНОСТ	Ф	%
Б – ВАЂЕЊЕ РУДА И КАМЕНА	1	1,02%
В - ПРЕРАЂИВАЧКА ИНДУСТРИЈА	13	13,27%
Г - ПРОИЗВОДЊА И СНАБДИЈЕВАЊЕ ЕЛЕКТРИЧНОМ ЕНЕРГИЈОМ, ПЛИНОМ, ПАРОМ И КЛИМАТИЗАЦИЈА	1	1,02%
Д - СНАБДИЈЕВАЊЕ ВОДОМ; УКЛАЊАЊЕ ОТПАДНИХ ВОДА, УПРАВЉАЊЕ ОТПАДОМ ТЕ ДЈЕЛАТНОСТИ САНАЦИЈЕ ОКОЛИША	1	1,02%
Ђ - ГРАЂЕВИНАРСТВО	16	16,33%
Е - ТРГОВИНА НА ВЕЛИКО И НА МАЛО; ПОПРАВК МОТОРНИХ ВОЗИЛА И МОТОЦИКАЛА	29	29,59%
Ж - ПЕВОЗ И СКЛАДИШТЕЊЕ	5	5,10%
З - ДЈЕЛАТНОСТИ ПРУЖАЊА СМЈЕШТАЈА ТЕ ПРИПРЕМЕ И УСЛУЖИВАЊА ХРАНЕ (ХОТЕЛИЈЕРСТВО И УГОСТИТЕЉСТВО)	10	10,20%
И - ИНФОРМАЦИЈЕ И КОМУНИКАЦИЈЕ	4	4,08%
Ј - ФИНАНСИЈСКЕ ДЈЕЛАТНОСТИ И ДЈЕЛАТНОСТИ ОСИГУРАЊА	1	1,02%
К - СТРУЧНЕ, НАУЧНЕ И ТЕХНИЧКЕ ДЈЕЛАТНОСТИ	12	12,24%
Л - АДМИНИСТРАТИВНЕ И ПОМОЋНЕ УСЛУЖНЕ ДЈЕЛАТНОСТИ	3	3,06%
Љ - УМЈЕТНОСТ, ЗАБАВА И РЕКРЕАЦИЈА	1	1,02%
М - ОСТАЛЕ УСЛУЖНЕ ДЈЕЛАТНОСТИ	1	1,02%
УКУПНО	98	100,00%

Извор: Анкета послодаваца

Подаци из анкете су коришћени за утврђивање структуре запослених по занимањима унутар сваког сектора, избор најзаступљенијих занимања на тржишту рада за које је урађен прорачун Индекса будуће перспективе на тржишту рада (БПТР) индекса, те за прорачун удјела запослених према занимању у индустријским секторима, као и удјела особа старијих од 60 година према занимањима у индустријским секторима за процјену броја особа које због пензионисања у наредних 5 година напуштају радно мјесто.

Трећи извор података како је наведено у документу Методологије била је Делфи техника. У сарадњи са градском управом Града Требиња проведено је избор и контактирање чланова Делфи групе, те прва фаза анкетања. Укупно је на подручју Града Требиња путем онлајн форме упитника прикупљено 2 одговора од планираних 10. Нажалост, иако је на свим подручјима пажљиво изабрана листа од око 10 учесника Делфи анкете који су прије достављања упитника потврдили своју спремност да учествују у анкети, у Граду Требињу као и осталим подручјима добијен је релативно мали број одговора. Након провјере разлога, утврђено је да је непознавање саме технике изазвало збуњеност и неспремност на давање одговора, иако су у току саме Делфи технике пружена додатна појашњења и мотивисани

учесници. Због овако малог броја одговора који не допушта да се јасно утврди консензус, друга фаза Делфи технике није проведена, него је одлучено да информације које су прикупљене у оквиру прве фазе буду искоришћене за квалитативну анализу, а резултате приказујемо у наставку извјештаја. За будућа истраживања, на основу овог искуства предлажемо да се прије почетка Делфи анкете учесницима пошаље детаљно појашњење методологије Делфи технике у писаном облику, а не само информације о конкретном истраживању, посредно.

3.2 [Анализа података](#)

Након што је завршен поступак прикупљања података из три различита извора, приступљено је анализи податка која се састојала од прорачуна вриједности Индикатора будуће перспективе рада (БПТР индекса) како би се добиле информације о тренутним кретањима на тржишту рада, те прогнозирана (не)усклађеност на локалном тржишту рада у средњем року. У складу са методологијом, осим прорачуна БПТР индекса, прикупљени подаци коришћени су и за свеобухватну анализу локалног тржишта рада, за добијање увида у размишљања компанија о посматрању развоја властите компаније кроз улагања у управљање људским ресурсима, а посебно о вјештинама које недостају кандидатима за посао. У наставку извјештаја представљене се измјене које су урађане код анализе података за прорачун БПТР индекса у складу са достављеним и расположивим подацима за подручје Града Требиња.

3.2.1 [Приступ анализи израчуна БПТР индекса за локацију истраживања](#)

Анализа прикупљених података проведена је тако да су калкулисане вриједности БПТР индекса за свако од кључних занимања за анализирано подручје комбинацијом примарних података из анкете, података из статистичких извора и административних података достављених од стране образовних институција. Кључна занимања за подручје града Требиња изабрана су на основу анкете послодаваца, избором занимања са највећим процентуалним учешћем запослених у укупном броју запослених за ово подручје. БПТР индекс израчунат је за сва занимања која у свом збиру броја запослених прелазе 50% укупног броја запослених у Граду Требињу.

Примарни подаци (анкетни и административни) коришћени су као основа за груписање и класификацију квантитативних информација од интереса за креирање варијабли. Највећи дио примарних података су били административни подаци прикупљени од стране градске управе Града Требиња (партнера на овом пројекту) из образовних институција (средње школе и

факултети с подручја Града Требиња), те статистички подаци из Завода за статистику Републике Српске. Административни подаци у контексту овог извјештаја се односе на податке о запосленима, податке о незапосленима на јавним евиденцијама ЈУ Завод за запошљавање РС Филијала Требиње, те податке о компанијама из базе Пореске управе РС, Подручни центар Требиње. Подаци о запосленима, те нивоима индустријске производње по секторима односили су се на период 2009-2019, подаци достављени од средњих школа за период претходних 5 година (2015-2019), те подаци од факултета за период претходних 3-5 година. За податаке који су достављени за период од 5 година омогућено је пројектовање вриједности за предстојећи циљани временски интервал до 2025. године, док су подаци који су достављени за мањи временски период коришћени за прорачун тренутне понуде или потражње (у 2020. години). Из анкета су добијени подаци који се односе на структуру запослених по занимањима и старости за свако подручје дјелатности, што је коришћено приликом повезивања података о секторима са подацима о занимањима, те за израчунавање замјенске потражње. Дио анализе који се односи на миграционе токове је проведен кроз квалитативно истраживање коришћењем Делфи технике.

Кључни изазови за калкулисање БПТР индекса односе се на чињеницу да су одређени подаци расположиви само по секторима (нпр. индустријска производња), док су други доступни по занимањима, а за калкулацију БПТР индекса потребно све податке превести на ниво занимања. Такође, подаци из образовног система користе номенклатуре према квалификацијама које ученици/студенти стичу, док подаци о запосленима користе стандардну класификацију занимања¹⁷, па је било потребно комбиновати податке по различитим називима занимања у категорије које су упоредиве. Такође, класификација занимања која је кориштена у анкети послодаваца, а која представља најзаступљенија занимања на основу резултата проведеног истраживања Анкете послодаваца 2018, коју је провео Федерални завод за запошљавање, се разликује у односу на класификацију занимања у административним подацима. Рјешења која су примијењена за сваки од ових изазова у случају прорачуна различитих индикатора који су укључени у БПТР индекс су појашњена у наставку овог поглавља.

¹⁷ <http://www.fbihvlada.gov.ba/bosanski/zakoni/2004/odluke/dodatak%20odluci%20183.pdf>

3.2.1.1 *Анализа података из образовног сектора*

Обрада података која се односи на понуду радне снаге подразумијевала је обједињавање база података достављених од стране образовних институција у агрегиран документ за појединачне локације. За подручје Града Требиње податке су послале 3 средње школе, 1 универзитет и 2 факултета (детаљна листа партнера налази се у Прилогу 4). Овај процес значио је ручну обраду података која је подразумијевала руковање подацима о ученицима/студентима уписаним у школску/академску годину, те оним који су исту завршили. Приликом анализе, посебна пажња је посвећена раздвајању оног дијела учесника у образовном процесу који су одустали од образовања у датој институцији из одређених разлога разлога као што су селидба, нарушено здравље, лични мотиви за напуштање школовања и сл. На тај начин можемо израчунати стопу одустајања за свако занимање, на основу чега можемо прецизније израчунати потребну уписну квоту за одређено занимање, која је за процијењени број оних којих напуштају образовање већа од потребног броја оних који су завршили дати ниво образовања за одређено занимање.

Потом, с обзиром да су подаци достављени у форми која је дијелила садржај на школске године, разреде и занимања, било је неопходно вршити контролу о континуитету података. Након вршења контроле за истраживачку локацију, извршено је обједињавање података за оне квалификације који имају висок проценат сличности, односно, припадају истој струци. По завршетку обједињавања извршен је поступак сумирања занимања која се појављују више пута на једној истраживачкој локацији.

3.2.1.2 *Анализа података о незапосленима*

Статистике незапослених у оквиру ове анализе значиле су провођење поступка чишћења података и израчунавање средњорочних прогноза до 2025. године. Подаци из ЈУ Завод за запошљавање РС су достављени преко градске управе Града Требиња. Након провјере и сређивања података извршено је повезивање оног дијела незапослених особа чија занимања се могу повезати са образовним занимањима или занимањима која се јављају у реалном сектору. Ови подаци су искоришћени за пројекцију укупне понуде радне снаге по занимањима у временском интервалу од 2021. године до 2025. године, уз податке из образовног система.

3.2.1.3 *Анализа података о запосленима*

Градска управа Града Требиња, локални партнер, је за потребе анализе доставила податке о запосленима на подручју Града Требиња према привредним секторима за период 2009-2019. Ови подаци су коришћени за добијање информације о укупном броју запосленика по сектору дјелатности, што је уз податке из анкете послодаваца о структури занимања по сектору коришћено за добијање информације о броју запослених према занимањима и секторима. Подаци су достављени за период од 11 година, односно у периоду 2009-2019, што нам даје добру могућност да на основу ових података направимо анализу тренда и пројигирање будућих кретања запослености у периоду 2020-2025.

3.2.1.4 *Анализа података о експанзионој потражњи*

Други индикатор који мјери кретање укупне потражње на локалном тржишту рада, поред замјенске потражње, је индикатор експанзионе потражње, који мјери очекивана нова радна мјеста која настају као посљедица раста (експанзије) бизниса. Пројекција промјена у кретању броја запослених на подручју Града Требиња урађена је на бази података о кретању броја запослених по секторима за период 2009-2019.

Процес предвиђања експанзионе потражње базира се на предвиђању укупног број запослених по секторима и занимањима на одређеном подручју. Да би се добила пројекција запослених по секторима на нивоу популације запослених у Граду Требињу, као базни податак узет је број запослених по секторима из 2019. године (податак АФИП-а), те је процијењена промјена броја запослених у периоду 2020-2025 примјењена у процјени броја запослених у периоду 2020-2025. Разлика у процијењеном броју радника у години t у односу на годину $t-1$ су израчунате на бази добијених процјена, те исти представљају крајњи резултат експанзионе потражње. На овај начин је индикатор експанзионе потражње, као и сви остали индикатори, претворен у вриједности броја радних мјеста у укупној популацији.

3.2.1.5 *Анализа података о замјенској потражњи*

Друга компонента која утиче на потражњу према занимањима (кластерима) и нивоу образовања јесте замјенска потражња. Она се рачуна као предвиђени број особа које ће напустити радно мјесто према занимању (кластеру) и нивоу образовања, услјед старосног пензионисања, пензионисања на основу стажа, напуштања радног мјеста због повреде и болести (било да су оне задобијене на радном мјесту или изван радног мјеста), смрти радника и других фактора који се односе на смањење броја радника услјед околности које стварају

потребу за попуњавањем тиме ослобођених радних мјеста. Како је потребно попунити напуштено радно мјесто, тиме се повећава потражња за новим радницима одређеног занимања или кластера занимања који посједују ниво образовања потребан за упражњавање тог радног мјеста. Овдје је битно напоменути да у калкулацију нису укључени они који мијењају радно мјесто, јер то не значи повећање потражње, односно расположивих радних мјеста. И то је предност овог индекса, јер се врло често ствара погрешна перцепција о потражњи на основу објављених конкурса, који могу у значајној мјери бити резултат флукуације запослених унутар сектора, без стварања нових радних мјеста. Онда се на основу тога доносе одлуке о избору програма образовања или уписним политикама, што без познавања укупног тржишта рада може довести до још већих неусклађености између понуде и потражње на тржишту рада.

Збир замјенске потражње и експанционе потражње настале привредним растом даје укупну потражњу, на основу које се затим у складу с горе описаним поступком може израчунати укупни коефицијент БПТР за предвиђање омјера понуде и потражње на тржишту рада за свако занимање или кластер занимања и ниво образовања.

3.2.2 Анализа одговора прикупљених путем Делфи технике

На подручју Града Требиња постоји консензус око тога како ће се тржиште и привреда кретати у будућности. Најпрецизнија прогноза јесте да ће доћи до пада економске активности.

Општи консензус код испитаника јесте да ће ковид-19 пандемија оставити снажне посљедице на привреду у 2021. и 2022. години, те да се привредни опоравак може очекивати тек у 2023. години. Постоји опште слагање да ће до економског пада у неколико наредних година доћи због недостатка посла и смањење куповне моћи грађана, те смањене потражње за радним мјестима у области туризма (конобари, кухари, аутобуски превозници итд.)

Што се тиче сектора који би могли доживјети одређени раст у наредном периоду испитаници наводе прехранбену индустрију, те послове дезинфекције, дезинсекције и дератизације, вјероватно због недавних трендова у повећаном значају провођења мјера за сузбијање заразних болести. Према мишљењу експерата пад ће доживјети сви сектори, осим у области трговине, туризма, угоститељства и превоза путника. Постоји консензус и око тога да ће доћи до пада мобилности радне снаге, емиграције између регија, те пораста имиграција који ће створити вишак радне снаге.

Очекиване технолошке промјене ће довести до промјене описа посла код сљедећих група занимања: менаџери и директори, професионалне окупације (истраживачи, инжењери, здравствени радници, радници у образовању), те радници оперативци са машинама и

опремом. Код осталих група занимања не очекује се да ће промјене у технологијама узроковати промјену описа посла. Нова занимања која би се могла појавити на тржишту су: онлајн менаџери, технички директори- специјалисти за своје струке, ИТ стручњаци, комерцијалисти-стручњаци у својим областима, "Мајстори за CNC машине"¹⁸, онлајн продаја.

3.2.3 Изазови у прикупљању података

Прикупљање података за горе наведене анализе било је суочено са низом изазова, те је стога у одређеним сегментима примјењени методолошки оквир захтијевао прилагођавање и корекције, на начин да се и даље задржи валидност добијених резултата. Сљедећи проблеми су уочени у достављеним у односу на тражене административне податке:

- Подаци достављени из школа/универзитета прате номенклатуру квалификација, те не одговарају по класификацији занимања¹⁹ коју је могуће повезати са подацима о броју запослених/незапослених. Даље, код података из школа/универзитета (а посебно у случају гимназија) није могуће повезати који број особа је даље наставио школовање, те у моменту анализе они не представљају понуду радне снаге. Подаци су морали бити контролисани према броју уписаних у једној школској години у односу на наредну годину. Примијећене су неконзистентности у подацима из школа, у неким случајевима нестају подаци о упису ученика на смјер, а гдје је у претходној години био уписан један разред (претпоставља се да је смјер затворен или упис за те године прескочен, али таквих информација у достављеним подацима није било).
- Подаци достављени испред Завода за запошљавање Републике Српске нису одговарали класификацији занимања потребној за прорачун БПТР-а, гдје је осим повезивања листе занимања са евиденције Завода за запошљавање са листом занимања из анкете послодаваца, било потребно повезати податке на вишем нивоу и повезати податке по годинама како би се израчунали трендови.
- Подаци достављени о укупном броју запослених у индустријској производњи (Пореска управа РС) су достављени по секторима, гдје је у достављеним подацима дошло до промјене примјењене класификације гдје је од 2013. године примјењена детаљнија класификација сектора, па за одређене секторе подаци из ранијих година нису били доступни, што је за те секторе онемогућило детаљнију процјену тренда.

¹⁸ Ово је формулација одговора из Делфи анкете. Вјероватно се мисли на оператере на CNC машинама.

¹⁹ Подаци достављени из школа/универзитета користе класификацију занимања према смјеровима у којима су ученици/студенти уписани.

- Прорачун замјенске потражње – урађен на бази анкете, гдје је у неким случајевима било мало одговора на питања која се односе на број особа изнад 60 година. Такође процјена броја пензионисаних је урађена тако да се претпоставља да ће у наредних 5 година, све особе изнад 60 година бити пензионисане, по истој стопи пензионисања. Услијед малог броја одговора на питања о броју особа које напуштају радно мјесто због повреде на раду или других разлога, ови подаци нису узети у обзир.
- Проведена Делфи техника резултирала је једним кругом одговора, који ће бити искоришћени за квалитативну анализу, а који тренутно нису уврштени у калкулацију БПТР индекса, а који може бити коригован подацима из квалитативне анализе како је објашњено у документу Методологије. Такође, за прикупљање већег броја одговора, потребно је детаљније појаснити Делфи технику и улогу специфичних питања у упитнику.
- Недоступност података о миграцијским токовима на локалном тржишту рада, како интерних миграција, тако и имиграција/емиграција према другим државама.
- За провођење анкете велики значај је показало претходно искуство и додатна обука ангажованих анкетара. Што се тиче обука партнера, координатора и анкетара, иако су биле важне и корисне, одређени теоретски дијелови се према мишљењу партнера могу скратити.
- Врло је важно унапријед дефинисати улоге свих актера у процесу, те по могућности обезбиједити да актери који су укључени у процес од почетка имају одговарајућу обуку, буду укључени у процес до краја имплементације свих активности. Комуникација између партнера се може додатно унаприједити.

Посебан изазов је представљало провођење анкете и прикупљање других података у вријеме КОВИД-19 пандемије, што је узроковало одређена кашњења у имплементацији задатака, а и отежало комплетан процес. Ипак, важно је нагласити да, поред свих наведених изазова, научене лекције представљају значајно знање и искуство партнера које треба искористити у наредним активностима везаним за анализе тржишта рада на локалном нивоу, које би у складу с препорукама водећих аутора из ове области требало проводити сваке друге године за период од наредних 5 година (2022. године за период 2023-2027, итд).

4 АНАЛИЗА ТРЕНУТНОГ КРЕТАЊА ТРЖИШТА РАДА

У овом дијелу су презентовани прелиминарни резултати калкулације индекса који показују до које мјере су понуда и потражња на локалном тржишту рада тренутно усклађени, односно какве су шансе да, с једне стране, особа која завршава школовање и тражи посао тај посао и нађе, и с друге стране, компанија која тражи раднике одређеног занимања те раднике пронађе и запосли. Прво презентујемо вриједности БПТР индекса за кључна занимања на анализираном тржишту рада, дефинисаним према горе описаној процедури, на основу којих се може стећи увид у кључне проблеме с неусклађеношћу понуде и потражње за одређеним занимањем. Иако се анализе тренутних потреба најчешће користе анализе анкета послодаваца о претходним и планираним запошљавањима, те анализе објављених конкурса за послове, ипак вјерујемо да овакав индекс даје свеобухватнији преглед ситуације и боље процјене тренутне неусклађености између понуде и потражње на тржишту рада. На примјер, анализа искључиво анкета је базирана на потражњи и не укључује понуду радне снаге, те стога не може дати довољно поуздан увид у неусклађености између понуде и потражње за занимањима. Такође, анализа тренутно објављених конкурса за посао може у случајевима великих флукуација радне снаге (нпр. продавач или комерцијалиста) дати погрешну слику раста потражње за одређеним занимањима; међутим, пошто таква потражња укључује и циркулацију кадрова између постојећих радних мјеста, а не само запошљавања на новокреирана радна мјеста, није је препоручљиво користити за политике подршке запошљавању нити код каријерног професионалне оријентације.

Након тога, дате су вриједности појединачних индикатора за кључна занимања, како би се на основу њих могао стећи мало детаљнији увид у тржиште рада, што може помоћи и бољем разумијевању вриједности БПТР индекса. Ту се ради о информацијама о занимањима с највећим учешћем у образовању, у незапослености и у новоствореним радним мјестима.

4.1 Вриједности БПТР индекса

Вриједности БПТР индекса су калкулисане за кључна занимања²⁰ на анализираном подручју. Кључна занимања су дефинисана на основу анализе података из анкете послодаваца. Анализа броја запослених према занимањима је показала да листу најважнијих занимања на тржишту рада Града Требиња (за које ће бити калкулисан БПТР индекс) чине следећа занимања:

²⁰ Примјењена класификација занимања за прорачун БПТР-а је она која је коришћена у Анкети послодаваца, а на основу најзаступљенијих занимања која су презентована као резултат истраживања Анкете послодаваца из 2018. године коју је провео Федерални завод за запошљавање.

Приказ 2: Занимања са највећим удјелом у броју запослених на тржишту рада Града Требиња

Редни број	Назив занимања	Удио занимања на локалном тржишту рада
1.	Продавач-трговац	14,32%
2.	Конобар	8,72%
3.	Бравар	4,11%
4.	Професор страних језика	4,11%
5.	Грађевински радник	3,86%
6.	Кухар	3,61%
7.	Грађевински инжињер	3,36%
8.	Економиста	3,24%
9.	Директор	2,99%
10.	Рачуновођа	2,12%
11.	Заваривач - Варилац	2,12%
12.	Грађевински техничар	1,99%
13.	Возач путничког аутомобила	1,99%
14.	Возач аутобуса	1,87%
15.	Помоћни радник у производњи	1,62%
Укупно	УКУПНО	60,02%

Извор: Анкета послодаваца

Према секторима, дистрибуција запослених унутар општине је презентована на приказу испод.

Приказ 3: Дистрибуција запослених према секторима

Сектор	Број запослених 2019	Удио запослених у сектору
А	118	2,35%
Б	12	0,24%
В	1082	21,57%
Г	1388	27,67%
Д	219	4,37%
Ђ	460	9,17%
Е	634	12,64%
Ж	77	1,54%
З	211	4,21%
И	34	0,68%
Ј	1	0,02%
К	1	0,02%
Л	112	2,23%
М	17	0,34%
Н	30	0,60%
Њ	7	0,14%
О	583	11,62%
П	13	0,26%
Р	17	0,34%
УКУПНО	5016	100,00%

Извор: Административни подаци из АПИФ-а

Као што можемо видјети из табеле, сектор Д (производња и снабдијевање електричном енергијом, гасом, паром и климом) је најзначајнији сектор у Граду Требињу и запошљава преко 27% од укупног броја запослених на овом подручју. Прерађивачка индустрија је друга по учешћу и запошљава преко 21% од укупног броја запослених у Граду Требињу.

На основу калкулације појединачних индикатора и индекса према процедури описаној у тексту Методологије и уз примјену одређених горе описаних прилагођавања, добијене су вриједности индекса за горе наведена кључна занимања дефинисана на основу података о запослености, а вриједности индекса за свако од тих занимања су презентоване у табели испод. Празне ћелије у табели означавају она занимања за која нису прикупљени подаци за одређени индикатор, или занимања нису могла бити повезана са класификацијом занимања које користи Завод за запошљавање или подацима из образовања. Ипак добијени индикатор може бити интерпретиран и сугерише одређену ситуацију на тржишту рада, што би допуњавањем ових информација свакако унаприједило прецизност израчунатог индикатора.

Приказ 4: Вриједности БПТР индекса за одабрана занимања за 2020. годину

Топ код	Назив занимања	Запослени (Е) 2019	Незапослени (У) 2020	Образовање (ЕДУ) 2020	Пензионисани (РД) 2020	Раст потражње (ЕД) (2020- 2019)	ИФЛМ 2020 = (Е+У+ЕДУ)/(Е+РД+ЕД)
1	Продавач-трговац	607	195		4	-98	1,56
2	Конобар	177	63	8	1	-16	1,54
3	Бравар	179	43		1	-23	1,41
4	Професор страних језика	129	25		1	-27	1,50
5	Грађевински радник	94	1		1	-25	1,37
6	Кухар	77	45	8	0	-7	1,84
7	Грађевински инжињер	72	3		1	-16	1,33
8	Економиста	82	19	25	1	-9	1,70
9	Директор	81			1	-12	1,17
10	Рачуновођа	51			0	-5	1,11
11	Заваривач - варилац	92			1	-12	1,14
12	Грађевински техничар	34	22	21	0	-6	2,76
13	Возач путничког аутомобила	627	12		14	-7	1,01
14	Возач аутобуса	11			0	0	0,99
15	Помоћни радник у производњи	70			1	-9	1,14

Извор: Властите калкулације

Овдје је битно разумјети да вриједност индекса од 1 се тумачи као адекватна усклађеност између понуде и потражње, те није потребно проводити посебне мјере за рјешавање проблема вишка или мањка радне снаге. Индекс изнад вриједности од 1 указује на проблем вишка понуде који тренутна потражња не може ријешити тренутном понудом радних мјеста, него је потребно провести одговарајуће мјере како би се помогло запошљавање вишка особа одређеног занимања. То може бити кроз преквалификације и доквалификације у оне квалификације које су тражене, или сличне мјере које воде запошљавању. За оне који су завршили школу или стекли диплому неког универзитета, или особе које користе овакве информације за каријерно информисање, ово значи да су шансе за проналажење адекватног посла све мање што је вриједност индекса већа. За компаније ово значи да проналажење адекватне радне снаге не би требао бити проблем. Вриједност индекса испод 1 указује на вишак потражње над понудом, што захтијева да се за ова занимања требају провести програме преквалификације из других у ова занимања. За оне који су завршили школу или стекли диплому неког универзитета, или особе које користе овакве информације за избор занимања, ово значи да су шансе за проналажење адекватног посла добре или врло добре, зависно од одступања вриједности индекса од броја 1. За компаније то значи да ће имати проблема у проналажењу кадра адекватних квалификација. Што се тиче дизајнирања одговарајућих мјера за проблеме идентификоване кроз израчунавање овог индекса, поред вриједности индекса потребно је анализирати узроке ових одступања од броја 1, односно да ли се проблеми налазе на страни понуде или на страни потражње, те у оквиру којег индикатора на страни понуде/потражње. Због тога су поједини дијелови индекса такође презентовани и интерпретирани у наставку поглавља.

Табела с вриједностима БПТР индекса показује генералну ситуацију са кључним занимањима на тржишту рада, гдје за већину занимања имамо вриједности изнад 1, што значи да се тржиште рада на подручју Града Требиња карактерише високом стопом незапослености, односно потешкоћама у налажењу посла у кључним занимањима.

Према вриједностима индекса презентованим у табели изнад, може се видјети да скоро сва занимања имају вриједност индекса значајно изнад вриједности: продавач-трговац, конобар, бравар, кухар, економиста, грађевински техничар. За ова занимања постоји вишак броја особа које траже посао у односу на расположиви број радних мјеста на локалном тржишту рада. За ова занимања је потребно увести одређене мјере подршке запошљавању, с тим да је за само дизајнирање мјере потребно анализирати више сегмената укључених у индекс ради бољег разумијевања проблема. Ти додатни релевантни подаци су презентовани касније у овом поглављу.

Што се тиче вриједности индекса значајно испод 1, на подручју Града Требиња немамо занимања која су кључна на локалном тржишту рада, а код којих је потражња значајно већа од понуде.

Коначно, постоје занимања за која можемо рећи да постоји релативна тренутна усклађеност између понуде и потражње на локалном тржишту рада (+0,03 оступање од идеалне вриједности БПТР-а), и није потребно проводити никакве посебне мјере за ова занимања. На тржишту рада у Граду Требињу у 2020. години постоји релативно добра усклађеност између понуде и потражње за сљедећа занимања: возач путничког аутомобила и возач аутобуса. Али, битно је да се у овакве анализе укључе и средњорочне прогнозе ради бољег разумијевања трендова на тржишту рада за овакава занимања, што је и урађено у овом истраживању, а резултати презентовани у сљедећем поглављу.

Такође, ради бољег разумијевања узрока који доводе до одступања вриједности индекса од броја 1, потребно је анализирати и вриједности саставних елемената индекса, које су презентовани у табели. Ту можемо видјети да за већину занимања која имају високу вриједност индекса, главни фактор који утиче на вриједност је број незапослених. То говори да су ова занимања проблем који није краткотрајан и тренутан, него је резултат неусклађености између понуде и потражње који траје већ дужи период. Изузетак су занимања економиста и грађевински техничар, гдје је осим броја незапослених, додатни узрок неусклађености висок број оних који су завршили школу, што показује да се ради о проблему који је краткорочног карактера. За занимања која имају вриједност индекса испод 1, односно неусклађеност такве природе да је потражња већа од понуде, интересантно је примјетити да прилив радне снаге из образовања не постоји, што говори о томе да је кључни узрок проблема у образовању и да је то подручје интервенције за рјешавање ове врсте неусклађености између понуде и потражње на тржишту рада.

Као што је већ напоменуто, у наставку презентујемо резултате за кључна занимања унутар специфичних елемената индекса, гдје се појављују и она занимања која нису међу водећим у укупној запослености, али имају водеће учешће у броју незапослених или дипломираних из образовног система, што такође сугерише да је и за та занимања потребно провести одговарајуће мјере.

4.2 Понуда радне снаге

4.2.1 Анализа података о незапосленим

Појединачном анализом достављених података о незапосленим на подручју Града Требиња за период 2014-2019 могуће је утврдити тренд кретања броја незапослених по појединим занимањима. Испод се налази табела која приказује двадесет занимања која предњаче на листи незапослених на подручју Града Требиња сортирани према подацима из 2019. године. Већина занимања представљају квалификацију средње стручне спреме, изузев за занимања дипломирани економиста и дипломирани правник, које захтијева високу стручну спрему.

Анализа података показала је да је за већину занимања која имају највећи број незапослених у Граду Требињу (осим код занимања дипломирани економиста), тренд броја незапослених опадајући, што сугерише да се проблем вишка понуде ових радника већ у прошлости различитим методама покушавао ријешити, но још увијек је понуда ових занимања изнад потражње, те стога треба наставити радити на рјешавању усклађености између понуде и потражње за ова занимања.

Приказ 5: Најзаступљенија занимања у категорији незапослених на подручју града Требиња, 2014-2019

Р.бр.	Занимања	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Тренд
1	Радници без занимања	323	299	324	265	192	166	
2	Продавач	277	260	226	177	116	114	
3	Економски техничар	234	216	216	174	138	109	
4	Матурант гимназије	128	126	134	120	91	85	
5	Машински техничар	131	147	137	119	102	77	
6	Дипломирани- струковни економист	59	71	64	71	65	70	
7	Конобар	114	114	117	101	76	69	
8	Дипломирани правник	63	66	66	65	58	58	
9	Кухар	56	61	60	64	40	48	
10	Техничар за друмски саобраћај	65	69	56	61	62	43	
11	Аутомеханичар	66	54	49	48	41	41	
12	Возачи теретних кола	63	52	51	53	46	36	
13	Туристички техничар	45	52	52	65	52	34	
14	Медицинска сестра - техничар	27	22	22	25	17	25	
15	Електротехничар за јаку струју	34	29	36	34	22	22	
16	Дипл. менаџер туризма	33	29	21	27	20	22	
17	Грађевински техничар	32	31	31	28	27	21	
18	Бравар	64	53	51	40	30	20	
19	Металостругар	47	41	40	30	16	19	
20	Металобрусач	44	45	43	40	33	18	

Извор: Подаци Завода за запошљавање РС – Филијала Требиње

Ако упоредимо резултате из ове табеле са вриједностима БПТР индекса, види се да се већина занимања која имају високе вриједности БПТР индекса се такође појављују овде, што сугерише да је кључни узрок тих високих вриједности, односно неусклађености између понуде и потражње на тржишту рада, чињеница да постоји значајно већи број незапослених особа од тренутно расположивих радних мјеста.

4.2.2 Анализа података из образовања

Како је већ раније наведено подаци из образовања су добијени из 3 средње школе, са 2 факултета и 1 универзитета на којима студирају становници Града Требиња. Подаци су анализирани за период 2015-2020 година за оне који су завршили средњу школу, те су кључна занимања по броју уписаних у завршни разред у 2020. години презентована испод, уз анализу трендова у анализираном периоду, гдје је било могуће урадити анализу тренда.

Према анализираним подацима приказаним испод, 12 је кључних занимања за које образовне институције производе годишњу понуду радне снаге која долази из средњих школа. Иако су матуранти гимназије најзаступљенији, ипак овај број не улази у понуду радне снаге у потпуности, јер знамо да значајан проценат матураната гимназије не излази одмах на тржиште рада, него се одређује за наставак школовања. Нажалост, прецизан податак о броју особа које из одређеног смјера образовања уписује факултет не постоји ни за подручје Града Требиња ни за неко друго подручје у БиХ, те се не може искористити за детаљне процјене раста понуде из средњошколског образовања, тако да се од укупног броја оних који су стекли одређено занимање одузмемо онај дио који уписује високо образовање.

Приказ 6: Најзаступљенија занимања која завршавају средњу школу на подручју Града Требиња, 2015-2020

Р.бр.	Занимање/школа	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Тренд
1	Гимназија	83	91	92	96	93	91	
2	Економија, право и трговина				47	49	49	
3	Угоститељство и туризам				22	27	32	
4	Пољопривреда и прерада хране/агротехничар				21	25	25	
5	Техничар рачунарства	26	14	20	12	24	24	
6	Машински тех.за комп.конструисање	16	15			20	24	
7	Грађевински техничар	25			17	21	21	
8	Техничар друмског саобраћаја					13	19	
9	Здравство				23			
10	Електричар		14		13			
11	Техничар логистике и шпедиције			19	14			
12	Техничар за цнц технологије	21	22	23				
13	Аутомеханичар				18			

Извор: Подаци средњих школа са подручја Града Требиња

Такође се може примијетити да се занимања која имају висок износ БПТР-а налазе у анализи података о онима који су завршили средњу школу, што значи да су уписне политике у претходном периоду довеле до вишка понуде радне снаге на тржишту рада за ова занимања.

Анализом података из институција високог образовања урађена је за период 2015-2020 уз сортирање занимања са највећим бројем уписаних дипломаца у 2020. години, те анализом тренда за 12 изабраних занимања са највећим бројем уписаних дипломаца. Презентовање линије тренда урађено је за занимања гдје је то према достављеним подацима било могуће урадити.

Приказ 7: Најзаступљенија занимања која завршавају факултете у Граду Требињу, 2015-2020

РБ	Занимање	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Тренд
1	Дипл. Економиста	6	12	16	17	23	19	
2	Стоматологија					3	12	
3	Инг машинства	16	11	9	5	13	10	
4	Туризам	0	0	0			5	
5	Дипл. Педагог		1			3	4	
6	Здравствене студије и сестринство					0	3	
7	Дип. Правник						3	
8	Ликовне умјетности					0	3	
9	Софтверски инж, програмер			1		1	1	
10	Електроенергетика	1	2	4	2	0	1	
11	Електротехника					1	1	
12	Пољопривреда	1	0	2	0	1	1	

Извор: Подаци факултета и универзитета на којима студирају становници Града Требиња

На горњој табели видимо да је број дипломираних на студију економије и машинства најзаступљенији уз присутан опадајући тренд, док расте број уписаних дипломаца на студијама електроенергетике и пољопривреде. Ипак ако упоредимо вриједности БПТР индекса са подацима о броју дипломаца, видимо да је већина кључних занимања за БПТР ипак она из средњег стручног образовања, те се да закључити да она занимања која су кључна, а која ипак захтијевају високу стручну спрему (нпр. Грађевински инжињер) не стичу потребно образовање на подручју Града Требиња.

Од 2021-2025, а према претходно описаној процедури, добијене су сљедеће годишње вриједности индекса, презентоване у табели испод.

Приказ 8: Процјене вриједности БПТР-а за кључна занимања за период 2020-2025

Топ код	Назив занимања	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1	Продавач-трговац	1,563	1,447	1,473	1,502	1,535	1,573
2	Конобар	1,536	1,354	1,295	1,237	1,182	1,128
3	Бравар	1,409	1,416	1,472	1,545	1,646	1,792
4	Професор страних језика	1,497	1,270	1,278	1,287	1,296	1,306
5	Грађевински радник	1,374	1,030	1,028	1,026	1,024	1,022
6	Кухар	1,843	1,736	1,718	1,700	1,682	1,664
7	Грађевински инжињер	1,329	1,046	1,047	1,047	1,047	1,047
8	Економиста	1,698	1,620	1,609	1,597	1,583	1,568
9	Директор	1,169	1,042	1,044	1,047	1,049	1,053
10	Рачуновођа	1,107	1,030	1,031	1,032	1,034	1,035
11	Заваривач - Варилац	1,135	1,110	1,124	1,144	1,170	1,209
12	Грађевински техничар	2,762	2,519	2,481	2,441	2,400	2,358
13	Возач путничког аутомобила	1,006	0,985	0,985	0,985	0,985	0,986
14	Возач аутобуса	0,986	0,892	0,901	0,909	0,916	0,922
15	Помоћни радник у производњи	1,135	1,110	1,124	1,144	1,170	1,209

Извор: Властите калкулације

Као што можемо видјети из вриједности презентованих у табели, с обзиром на процјену будућих промјена у потражњи и понуди радне снаге, за већину занимања одређене тренутне неусклађености за одређена занимања ће бити смањене (као нпр. конобар, грађевински радник, кухар, грађевински инжињер, грађевински техничар), за друга занимања ће бити повећане (нпр. бравар, помоћни радник у производњи), док ће код неких доћи и до промјене знака, односно до такве промјене ситуације да ће она занимања за која имамо вишак радника доћи у ситуацију недостатка радника, и обрнуто (нпр. возач путничког аутомобила – иако је тржиште рада за ово занимање прилично усклађено). У наведеним случајевима процијењеног смањења неусклађености, видимо да се углавном ради о смањењу вишка понуде над потражњом што сугерише да, иако је потребно проводити краткорочне мјере за подршку запошљавању тренутно незапослених, те мјере би у релативно кратком року могле ријешити проблем, јер би преостали вишак оних који се не запосле у кратком року био ријешен кроз повећање броја новоотворених радних мјеста у средњем року. Код повећања неусклађености, углавном се ради о повећању вриједности индекса који је тренутно изнад 1, што значи да ће без одговарајућих уписних политика све теже бити наћи одговарајуће кадрове за очекивана новоотворена радна мјеста. Код занимања која мијењају вриједности БПТР индекса са тренутне вриједности изнад 1 на вриједност испод 1, то значи да ће се тренутни вишак радника, у ситуацији недовољног прилива кадрова из образовног система, врло брзо запослити и довести послодавце у ситуацију да имају потешкоћа да пронађу расположиве кадрове за будућа новоотворена радна мјеста. Управо овакви случајеви показују колико је битно да се

осим краткорочних процјена неусклађености понуде и потражње радне снаге по занимањима направе и средњорочне процјене, јер се на основу њих може видјети да би рјешавање тренутних неусклађености путем различитих мјера као што су преквалификације, уствари продубило очекивани проблем недостатка тих кадрова у будућности.

Ипак, поред овог техничког тумачења резултата, важно је разумјети карактеристике одређених занимања и квалификација за потребе дефинисања конкретних препорука. На примјер, нека од занимања споменутих изнад су занимања гдје специфични секторски закони не захтјевају одређену квалификацију, као што је случај код занимања трговац или комерцијалист. У том случају, за одређене програме преквалификација или промјена уписних политика важно је разумјети на који начин се горе објашњене неусклађености могу адресирати, посебно у ситуацији кад се за одређена занимања могу ангажовати радници који посједују различите квалификације.

4.3 Тражња за радном снагом

4.3.1 Процјена експанзионе потражње

Подаци о запосленима прикупљени су према евиденцијама АФИП-а за подручје Града Требиња од 2009. до 2019. године. По основу достављених података калкулисане су прогнозе кретања броја запослених до 2025. године. Процјена кретања броја запослених према сектору, уз просјечну релативну стопу промјене у овом периоду приказана је испод.

Приказ 9: Пројена кретања броја запослених на подручју Града Требиња, 2020-2025

СЕКТОР /ГОДИН	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Просјечна стопа раста 2020-2025	Тренд 2009- 2025
А:																			
А	115	110	93	56	37	73	70	68	102	143	118	102	104	106	108	111	113	-0,59%	
Б	0	1	6	6	0	3	5	10	5	9	12	11	12	13	14	14	15	4,46%	
Ц	2297	2297	1470	1500	1643	1579	1237	1330	1295	1349	1082	945	844	743	641	540	439	-13,92%	
Д	1278	1230	1229	1255	1145	1238	1295	1318	1359	1383	1388	1383	1400	1416	1433	1450	1466	0,92%	
Е					176	182	183	188	206	216	219	227	235	243	251	259	266	3,32%	
Ф	505	454	391	392	307	289	314	309	346	394	460	337	330	323	316	309	302	-6,24%	
Г	902	758	600	524	512	462	550	551	549	581	634	487	468	449	430	410	391	-7,44%	
Х	50	51	47	42	40	36	41	48	59	64	77	63	65	68	70	72	74	-0,31%	
И	80	81	66	119	131	120	131	141	130	182	211	197	209	221	233	244	256	3,38%	
Ј					13	24	23	23	22	30	34	35	37	40	43	45	48	5,90%	
К					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,00%	
Л					15	5	5	2	0	1	1	4	4	4	4	4	4	52,38%	
М					69	61	75	87	94	111	112	122	131	140	149	158	167	6,86%	
Н					5	8	8	8	5	17	17	17	19	21	22	24	26	7,47%	
О					5	5	5	6	19	22	30	31	35	40	44	48	53	9,90%	
П	0	0	1	1	1	2	6	8	8	7	7	10	11	12	13	14	15	13,90%	
Q					532	542	543	561	552	580	583	590	599	607	616	624	633	1,37%	
Р					0	0	0	0	8	12	13	16	19	21	24	26	29	14,06%	
С					13	13	11	3	18	16	17	17	17	18	19	20	21	3,65%	

Извор: Подаци АПИФ-а за период 2009-2019; Властите калкулације за период 2020-2025

Из претходне табеле видимо да, под претпоставком да промјене у броју запослених у индустријским секторима у Граду Требињу наставе линеарни тренд, да ће највећу позитивну промјену имати сектор Л (пословање некретнинама), те ће највећи пад бити у сектору Ц (прерађивачка индустрија). На бази ових података, уз претпоставку да ће трендови у броју запослених по секторима пратити линеарни тренд, урађена је процјена броја запослених по секторима по занимањима за период 2021-2025. Разлике у процјени броја запослених у једној години у односу на претходну годину представљају заправо експанзиону потражњу за тим занимањем. У сљедећој табели презентују се подаци за занимања код којих је уочена највећа просјечна промјена у експанзионој потражњи у периоду 2021-2025.

Приказ 10: Просјечан раст експанзионе потражње у периоду 2021-2025

Р.бр.	Занимање	Просјек промјена
1.	Продавач-трговац	-38,4822
2.	Бравар	-17,687
3.	Заваривач - варилац	-9,11148
4.	Професор страних језика	-7,00207
5.	Помоћни радник у производњи	-6,96761
6.	Магистар фармације	-5,89567
7.	Каменоклесар - каменорезац	-5,89567
8.	Фармацеутски техничар	-5,3597
9.	Грађевински радник	-5,35794
10.	Директор	-4,77564
11.	Возач путничког аутомобила	4,503915
12.	Економиста	-4,33154
13.	Столар	3,726407
14.	Грађевински инжењер	-2,93699
15.	Складишни радник	-2,67985

Извор: Властите калкулације

Изабрано је да се прикажу занимања код којих постоји највећа процијењена промјена потражње у наредних 5 година, а из горње табеле може се видјети да ће доћи до пада потражње за скоро свим наведеним занимањима. Оно што овдје треба истакнути јесу занимања за која је израчунат БПТР индекс, а која имају тренутни вишак понуде радника као што су нпр. продавач или бравар. Ово значи да ће уз смањену потражњу за тим занимањима, под претпоставком да остали фактори остају непромијењени (*цетерис парибус*), понуда тих занимања бити повећана, а то ће водити до повећане неусклађености тржишта рада. Интерпретација овог и сличних резултата, који су добивени на основу расположивих података гдје није постојала детаљнија подјела по смјеровима, треба да узме у обзир да постоје разлике између квалификација и занимања, као и унутар појединих квалификација.

4.4 Понуда радне снаге

4.4.1 Процјене броја незапослених

Коришћењем података о броју незапослених за период 2014-2019 процијењен је тренд кретања броја незапослених за период 2020-2025, те је за кључна занимања по броју незапослених (по стању из 2019 године) дат приказ тренда.

Очекивано кретање броја незапослених према кључним занимањима је представљено у табели испод.

Приказ 11: Очекивано кретање броја незапослених према кључним занимањима, 2021-2025

РБ	Занимања	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Тренд
1	Радници без занимања	323	299	324	265	192	166	145	112	78	45	12	12	
2	Продавач	277	260	226	177	116	114	195	195	195	195	195	195	
3	Економски техничар	234	216	216	174	138	109	91	65	40	14	14	14	
4	Матурант гимназије	128	126	134	120	91	85	81	71	62	52	42	33	
5	Машински техничар	131	147	137	119	102	77	77	64	52	40	28	16	
6	Дипломирани- струковни економист	59	71	64	71	65	70	71	72	74	75	76	77	
7	Конобар	114	114	117	101	76	69	63	53	43	33	22	12	
8	Дипломирани правник	63	66	66	65	58	58	58	56	55	53	52	51	
9	Кухар	56	61	60	64	40	48	45	42	39	36	34	31	
10	Техничар за друмски саобраћај	65	69	56	61	62	43	47	43	40	36	32	29	
11	Аутомеханичар	66	54	49	48	41	41	33	29	24	19	14	10	
12	Возачи теретних кола	63	52	51	53	46	36	35	31	26	22	18	13	
13	Туристички техничар	45	52	52	65	52	34	46	45	43	42	41	40	
14	Медицинска сестра - техничар	27	22	22	25	17	25	21	20	20	19	18	18	
15	Електротехничар за јаку струју	34	29	36	34	22	22	21	19	16	14	12	9	

Извор: Подаци Завода за запошљавања РС Филијала Требиње за период 2014-2019; Властите калкулације за период 2020-2025

Према горе представљеним процјенама, а на основу претпоставке задржавања истог тренда, у периоду 2021-2025. година, очекује се да ће се број незапослених повећавати за занимање дипломирани економист, док ће опадати за занимања економски техничар, конобар, дипломирани правник, кухар, техничар за друмски саобраћај, аутомеханичар.

4.4.2 Процјене броја матураната и дипломаната

У анализираном периоду 2021-2025, а за који је рађена процјена кретања броја оних којису завршили са образовањем и који долазе на тржиште рада, односно матураната и дипломаната, добијени су очекивани трендови на бази података у периоду 2015-2020. Подаци су сортирани према највећем броју уписаних који су завршили са образовањем у 2020. години. Доле наведени подаци показују да ће процјеном доћи до повећања броја матураната из гимназија и економских, угоститељско-туристичких и пољопривредних школа, док се процјењује да ће

опати број матураната грађевинских техничара. Интересантно је овдје примијетити да за нпр. занимање економиста се очекује да ће порастати број матураната у наредном периоду, а из раније презентованих података такођер видимо да је и тренутна понуда радника овог занимања доста виша од потражње. Дакле даље повећање броја матураната овог занимања могло би довести до још веће неусклађености између понуде и потражње на тржишту рада.

Приказ 12: Очекивано кретање броја матураната, 2021-2025

РБ	Занимање/школа	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Тренд
1	Гимназија	83	91	92	96	93	91	96	97,4	98,9	100	102	
2	Економија, право и трговина				47	49	49	50,3	51,3	52,3	53,3	54,3	
3	Угоститељство и туризам				22	27	32	37	42	47	52	57	
4	Пољопривреда и прерада хране/агротехничар				21	25	25	27,7	29,7	31,7	33,7	35,7	
5	Техничар рачунарства	26	14	20	12	24	24	21,2	21,5	21,9	22,2	22,6	
6	Машински тех.за комп.конструисање	16	15			20	24	24,4	26	27,6	29,3	30,9	
7	Грађевински техничар	25			17	21	21	18,4	17,6	16,7	15,9	15	
8	Техничар друмског саобраћаја					13	19	25	31	37	43	49	
9	Здравство				23								
10	Електричар		14		13								
11	Техничар логистике и шпедиције			19	14								
12	Техничар за цнц технологије	21	22	23									
13	Аутомеханичар				18								

Извор: Подаци средњих школа из Требиња (за период 2015-2019); Властите калкулације (за период 2020-2025)

На сличан начин као за матуранте, анализирани су подаци и дате су процјене кретања броја дипломаца на универзитетима на којима студирају становници Града Требиња. Процјене су дате за период 2021-2025, а на основу података о броју дипломаца за период 2015-2020.

Приказ 13: Очекивано кретање броја дипломаца, 2021-2025

РБ	Занимање	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Тренд
1	Дипл. Економиста	6	12	16	17	23	19	25	28	31	34	37	
2	Стоматологија					3	12	21	30	39	48	57	
3	Инж машинства	16	11	9	5	13	10	8	7	6	5	5	
4	Туризам	0	0	0			5		7	8	9	10	
5	Дипл. Педагог		1			3	4		5	6	7	8	
6	Здравствене студије и сестринство					0	3						
7	Дип. Правник						3						
8	Ликовне умјетности					0	3						
9	Софтверски инж, програмер			1		1	1						
10	Електроенергетика	1	2	4	2	0	1	1	1	0	0	0	
11	Електротехника					1	1						
12	Пољопривреда	1	0	2	0	1	1	1	1	1	1	1	
13	Рехабилитација					0	1						
14	Православна богословија	1		1			1						
15	Медицина					8	0						
16	Саобраћајни					1							
17	Спорт	2			1								
18	Шумарство	0	0	0	0	0							

Извор: Подаци факултета и универзитета за подручје Града Требиња (за период 2015-2019); Властите калкулације (за период 2020-2025)

Процјене показују да ће ако се исти тренд настави, порастати број дипломираних економиста, те дипломаца са факултета стоматологије, као и дипломираних педагога, док се процјењује да ће опати број дипломираних инжињера машинства.

5 АНАЛИЗА ПОТРЕБА ПОСЛОДАВАЦА

5.1 Анализа потреба за развојем компетенција радника

Проведена анкета послодаваца спроведена на репрезентативном узорку компанија садржавала је и питања на основу којих је могуће добити увид у компаније, о посматрању развоја властите компаније кроз улагања у управљање људским ресурсима, те који су то недостаци који кандидати за посао не посједују, а потребно их је развијати за одређено радно мјесто. Анализа ових одговора може послужити доносиоцима одлука, а првенствено у креирању и измјенама програма формалног образовања, те институцијама које нуде програме неформалног образовања. Оно што је један од кључних недостатака образовног система који се помиње у разним извјештајима о образовању у БиХ јесте нередовна ревизија наставних планова и програма, и то на начин да није базирана на анализи потреба послодаваца. Такође, ове информације могу послужити институцијама за неформално образовање које у кратком року могу на основу ових информација дизајнирати адекватне програме и компанијама понудити надоградњу вјештина њихових радника.

У Граду Требињу је проведена анкета послодаваца на узорку од 98 компанија, гдје су представници компанија, били питани да оцјене степен важности посједовања вјештина код кандидата при запошљавању. Одговоре на ово питање сумарно приказујемо на графикону, док детаљну дистрибуцију одговора можете пронаћи у Прилогу 2.

Приказ 14: Степен важности посједовања наведених вјештина за групу занимања А (менаџери и експерти и други висококвалификовани радници):



Коментар: 1-нимало важно, 2-мало важно, 3-умјерено важно, 4-врло важно, 5-од изузетне важности

Извор: Анкета послодаваца

Као што показује горњи приказ, већина испитаника сматра да је за групу занимања А, односно менаџере, експерте и друге висококвалификоване раднике од велике важности основно познавања рада на рачунару, те тимски рад, комуникативност и радна етика, а прате их познавање енглеског језика и способност за независан и самосталан рад. Испитаници такође сматрају да је напредно познавање рада на рачунару, те напредна знања и вјештине потребне за радна мјеста из групе занимања А. Очекивано нешто су другачији одговори за групу занимања Б у коју укључујемо раднике са средњим техничким, стручним и нижим образовањем: занатлије, административни радници, радници у туризму, монтери, оператери машина и сл.

Приказ 15: Степен важности посједовања наведених вјештина за групу занимања Б (Радници са средњим техничким, стручним и нижим образовањем: занатлије, административни радници, радници у туризму, монтери, оператери машина и сл):



Коментар: 1-нимало важно, 2-мало важно, 3-умјерено важно, 4-врло важно, 5-од изузетне важности

Извор: Анкета послодаваца

На основу горњег приказа закључује се да су слично као код групе занимања А, важне вјештине тимског рада, комуникативност и радна етике, док су испитаници нешто ниже рангирали познавање енглеског језика, те основно познавање рада на рачунару.

Као одговор на питање која су то стручна знања, вјештине и компетенције које недостају наведеним занимањима, а која сматрају да су неопходна за несметано обављање посла испитаници су навели различите компетенције за различита занимања. Сумарни преглед одговора даје се на приказу испод.

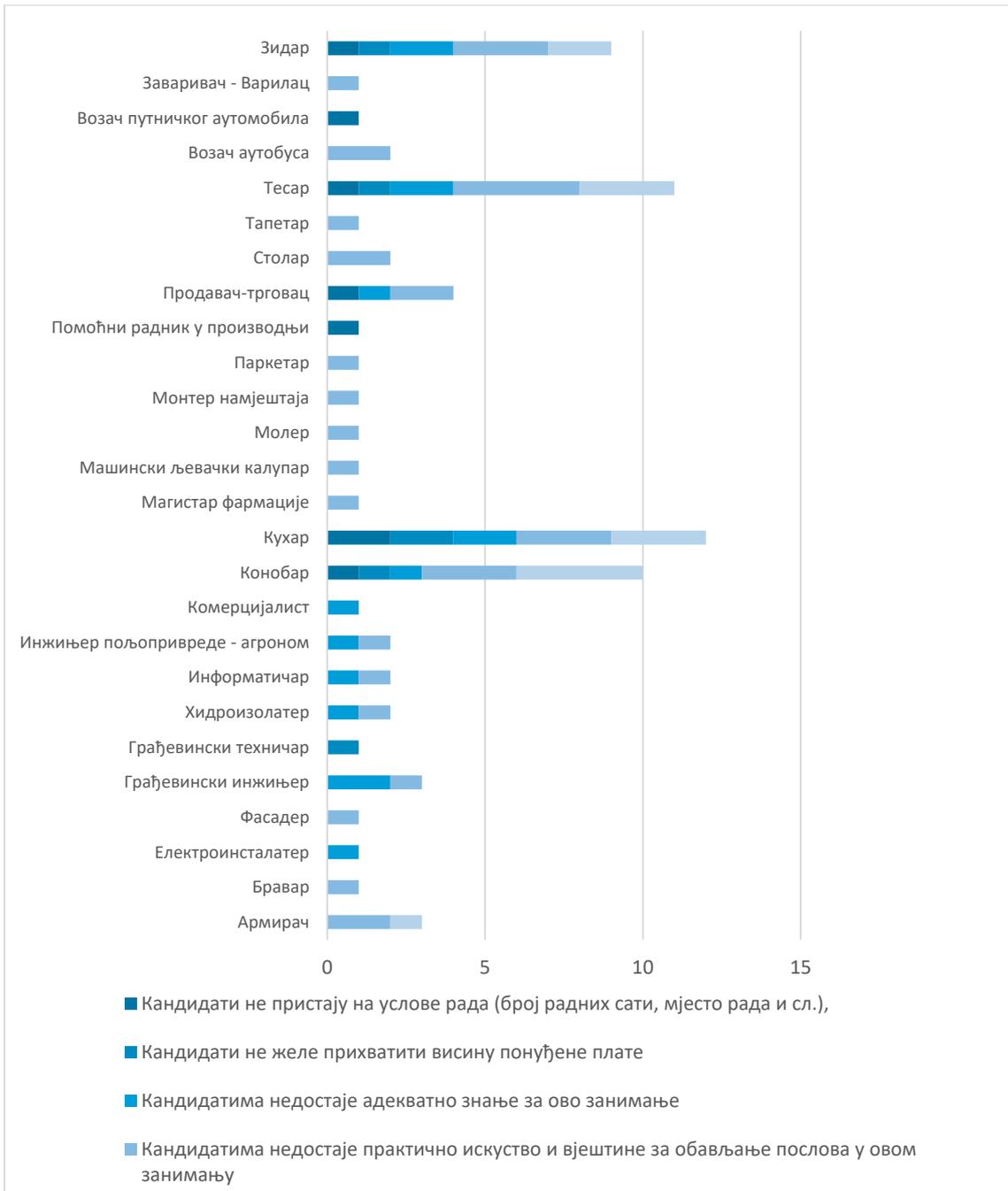
Приказ 16: Преглед потреба за развојем стручних знања, вјештине и компетенција према занимањима

Категорија развоја	потребе	Исказана потреба за развојем	за	Занимања са исказаним потребама за развојем
Стручна вјештине и компетенције (завршене обуке, специјализације и посебни тренинзи):	знања,	Лиценца		Возач теретних возача
		Лиценца за такси возаче		Возач аутобуса
Страни језици (назив језика и ниво познавања):	(назив и ниво)	Енглески језик, основни ниво		Царински радник
		Енглески језик, средњи ниво		Менаџер маркетинга, економиста
		Страни језик		Новинар
Информатичке и рачунарске вјештине (називи рачунарских програма и нивои њиховог познавања):	и	Ворд, Ехцел		Економиста, менаџер маркетинга
Употреба и управљање алатима и машинама (назив категорије дозвола за управљање возилима, називи алата и машина):	и	Возачка Б и Ц категорије		Царински радник
		Возачка Д категорије		Достављач
Предузетничке и управљачке вјештине (управљање временом, самосталност у раду, аналитичност, асертивност, управљање ресурсима):	и	Није било одговора		

Извор: Анкета послодаваца

Компаније су такође биле питане да издвоје занимања са којима имају потешкоће у запошљавању и наведу разлоге због којих сматрају да постоје такве потешкоће. Одговоре према занимањима приказује се на сљедећем графикону:

Приказ 17: Узроци потешкоћа у запошљавању издвојених занимања



Извор: Анкета послодаваца

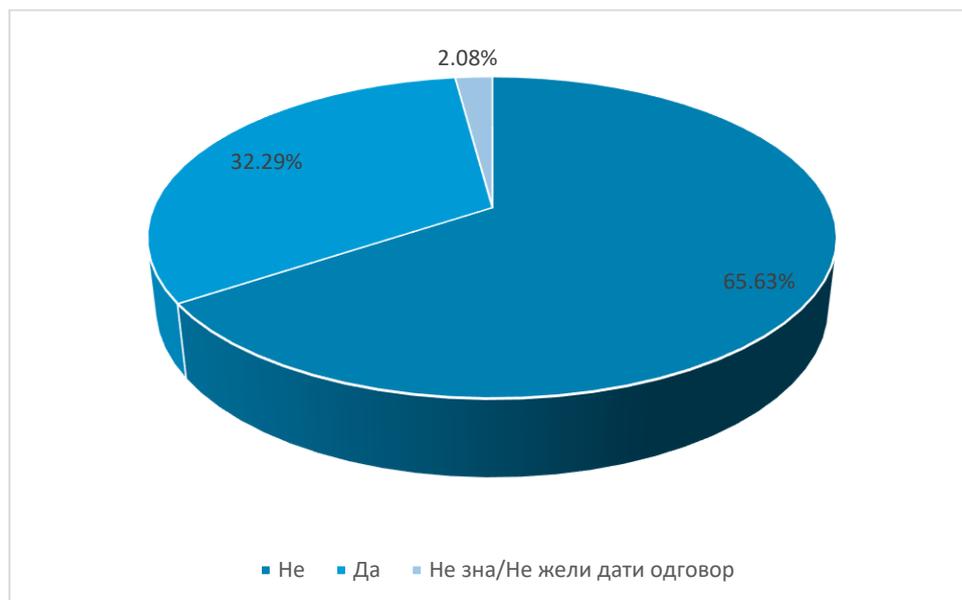
Као што горњи графикон показује код највећег броја занимања кандидатима недостају практично искуство и вјештине за обављање послова у занимању, те адекватно знање. У одређеном броју занимања присутан је и тренд одласка из државе, што уз податке из БПТР индекса даје додатну информацију за доносиоце одлука.

Налази из анкете послодаваца донекле су у складу са налазима добијеним у анализи одговора из Делфи технике, што показује да код наведених занимања има простора да се креирају додатни програми или унаприједи већ постојећи програми, кроз формално и неформално образовање.

5.2 Анализа потреба и могућности за обукама и менторством

Нешто више од трећине анкетираних компанија са подручја Града Требиња је планирала да у 2021. години организује обуке, стручно оспособљавање или усавршавање радника, како би унаприједили вјештине, а које су потребне запосленицима за неометано обављање радних задатака. Детаљну дистрибуцију одговора на питања која се односе на организовање практичне наставе, обука, и потреба за менторством можете пронаћи у Прилогу 3. У наставку презентују се неки од најважнијих налаза, те гдје је то било могуће, представља анализа према индустријским секторима.

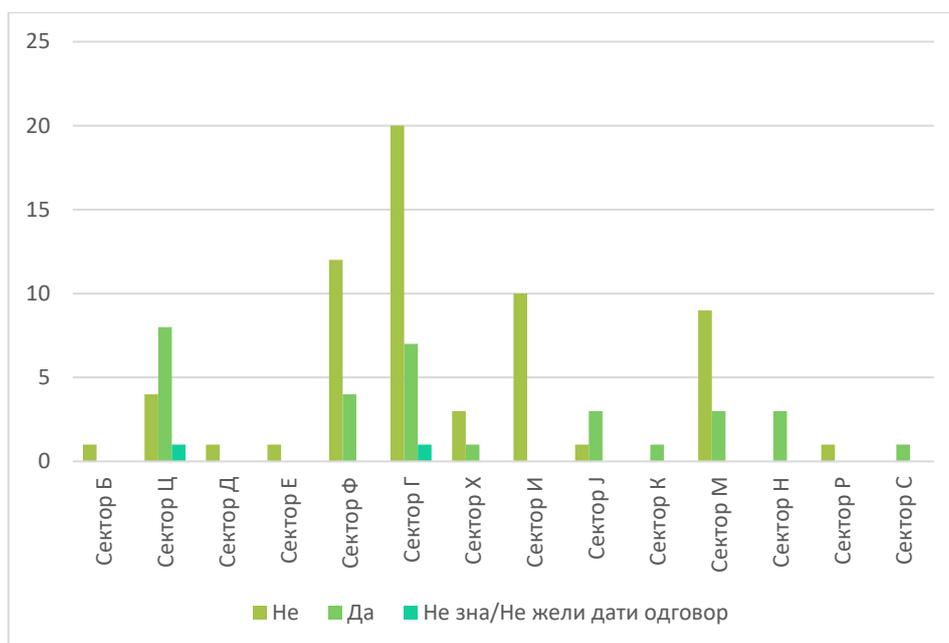
Приказ 18: Број компанија које планирају у 2021. организовати неки вид обука запосленика



Извор: Анкета послодаваца

Према горњем графикону, у Граду Требињу у 2021. години укупно 32,3% анкетираних компанија планира организовати неки вид обука, стручног оспособљавања или усавршавања запосленика. Према секторима дистрибуција компанија је сљедећа:

Приказ 19: Број компанија које планирају у 2021. организовати неки вид обука радника, према сектору дјелатности



Извор: Анкета послодаваца

Резултати показују да је највише компанија које намјеравају организовати обуку у 2021. години из прерађивачке индустрије, док их прате компаније из сектора Г (трговина на велико и на мало, поправка моторних возила и мотоцикала). То је углавном због тога што је и учешће компанија у узорку из тих сектора највеће.

Видови обука које компаније намјеравају организовати у 2021. години су као на приказу испод.

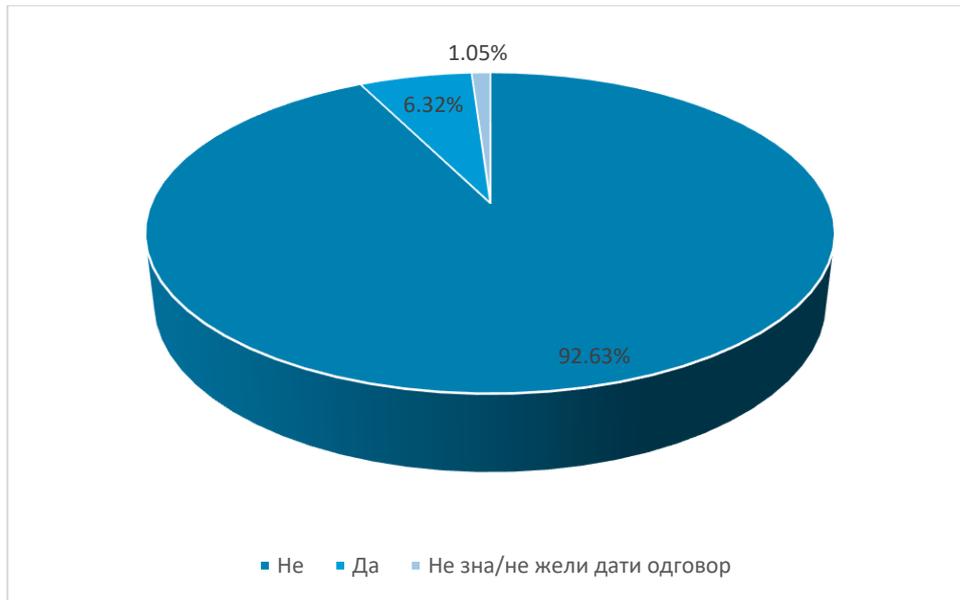
Приказ 20: Видови обуке које компаније планирају организовати у 2021. години

Вид обуке	Број компанија
Стручно оспособљавање на радном мјесту, уз подршку властитог кадра	15
Стручно оспособљавање на радном мјесту, уз подршку спољних сарадника	17
Стицање посебних квалификација у верификованој установи	3
Доквалификација и преквалификација у сарадњи са верификованом установом	1
Стручно усавршавање	3

Извор: Анкета послодаваца

На питање везано за то да ли у компанији постоје ментори који имају положену обуку из педагошко-методичких вјештина, већина компанија је одговорила да то није случај, као што видимо на приказу испод. Такође је важно истаћи да само 6,7% компанија које су одговориле да немају менторе са положеном обуком из педагошко-методичких вјештина би биле заинтересоване за педагошко-методичку обуку ментора.

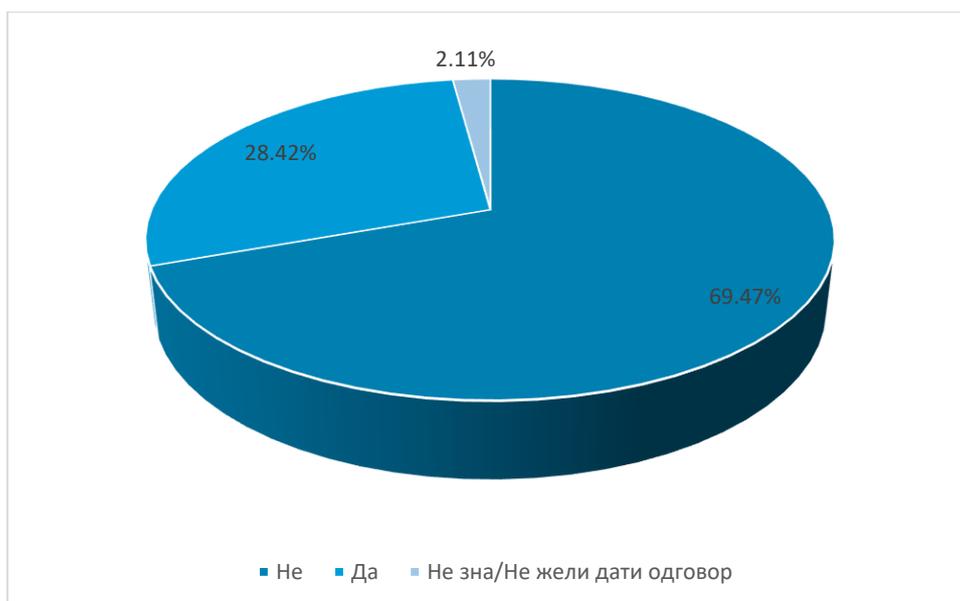
Приказ 21: Број компанија које имају менторе са положеном обуком из педагошко-методичких вјештина



Извор: Анкета послодаваца

Око 28% компанија је заинтересовано да прима ученике на практичну наставу од чега 77,4% компанија сматра да посједује одговарајуће услове и спремност да прима ученике на практичну наставу.

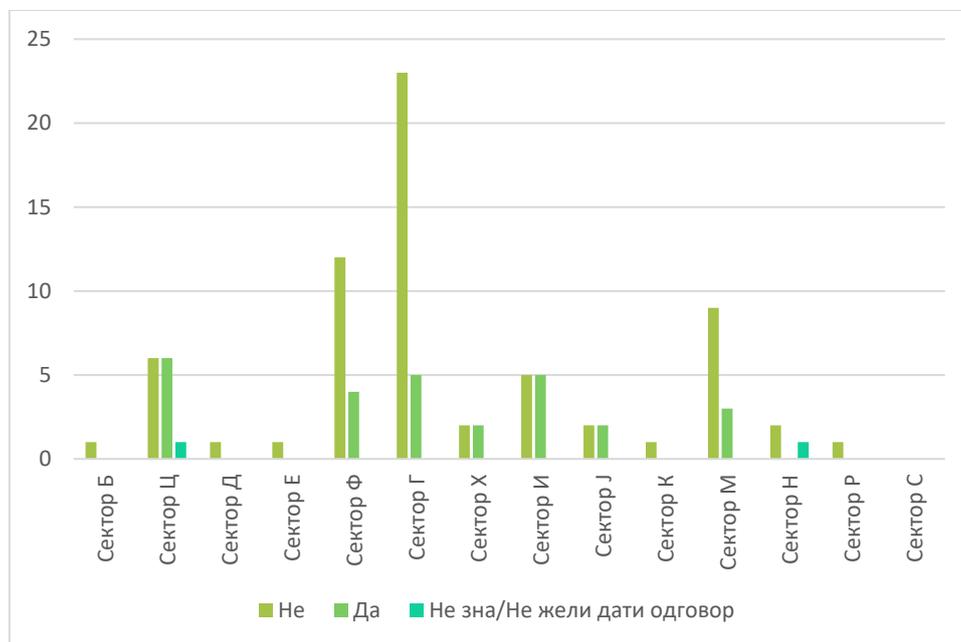
Приказ 22: Број компанија које су заинтересоване да примају ученике на практичну наставу



Извор: Анкета послодаваца

Дистрибуцију компанија које су заинтересоване да примају ученике на практичну наставу, према сектору можете видјети на сљедећем приказу:

Приказ 23: Број компанија које су заинтересоване да примају ученике на практичну наставу, према сектору дјелатности



Извор: Анкета послодаваца

Према анализи одговора у *заинтересовани* предњаче компаније из сектора Ц (прерађивачка индустрија), те са истим процентом одговора компаније из сектора Г (трговина на велико и на мало, поправка моторних возила и мотоцикала) и сектора И (дјелатност пружања смјештаја, те припреме и услуживања хране), праћене са компанијама из сектора Ф (грађевинарство).

Као најважнији разлог због којих компаније не би жељеле примати ученике је да то за компанију представља већи трошак него корист, те бојазан да ће обучено особље отићи у другу компанију/државу.

Компаније су такође одговарале на питање колико су спремне издвојити неопорезован износ као накнаду за ученике на пракси. Интересантно је видјети да већина, чак 44,3% компанија сматра да не треба плаћати ученике на практичној настави, док већина компанија која планира издвојити одређена средства, та средства би била највише 200,00 КМ.

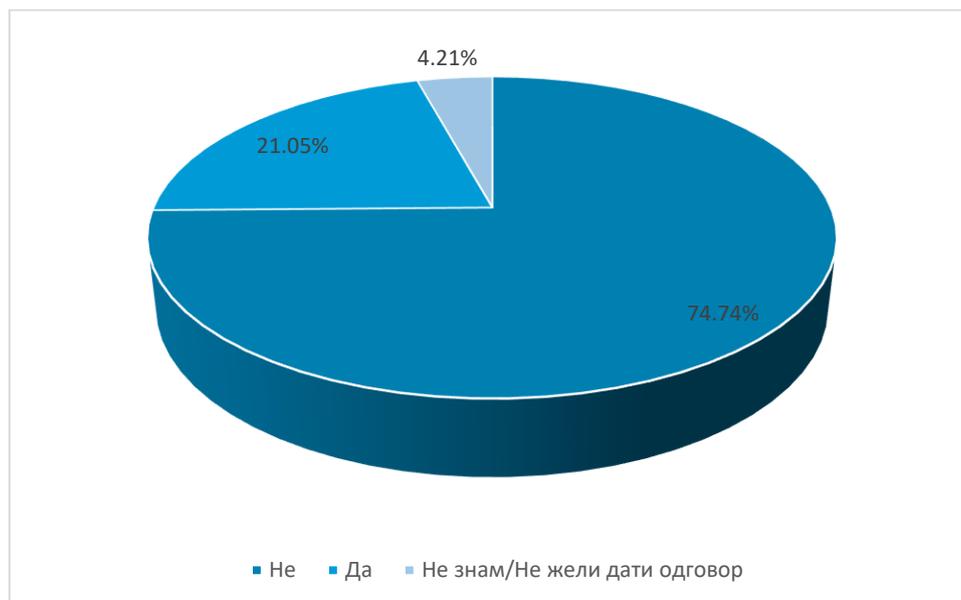
Приказ 24: Планови за плаћање ученика на практичној настави

	Компанија	%
Не планирамо плаћати ученике на практичној настави	31.0	44.3
До 100 KM	6.0	8.6
Између 100 и 200 KM	4.0	5.7
Између 200 и 300 KM	1.0	1.4
Више од 300 KM	2.0	2.9
ПОСЛОДАВАЦ НЕ ЗНА ОДГОВОР НА ОВО ПИТАЊЕ	13.0	18.6
ПОСЛОДАВАЦ НЕ ЖЕЛИ ДАТИ ОДГОВОР НА ОВО ПИТАЊЕ	13.0	18.6
Укупно	70.0	100.0

Извор: Анкета послодаваца

Приближно петина анкетираних компанија је заинтересована за пријем студената на практичну наставу. Чак 80% компанија које су навеле да су заинтересоване за пријем студената на практичну наставу, сматрају да имају неопходне услове за пружање ове врсте обуке.

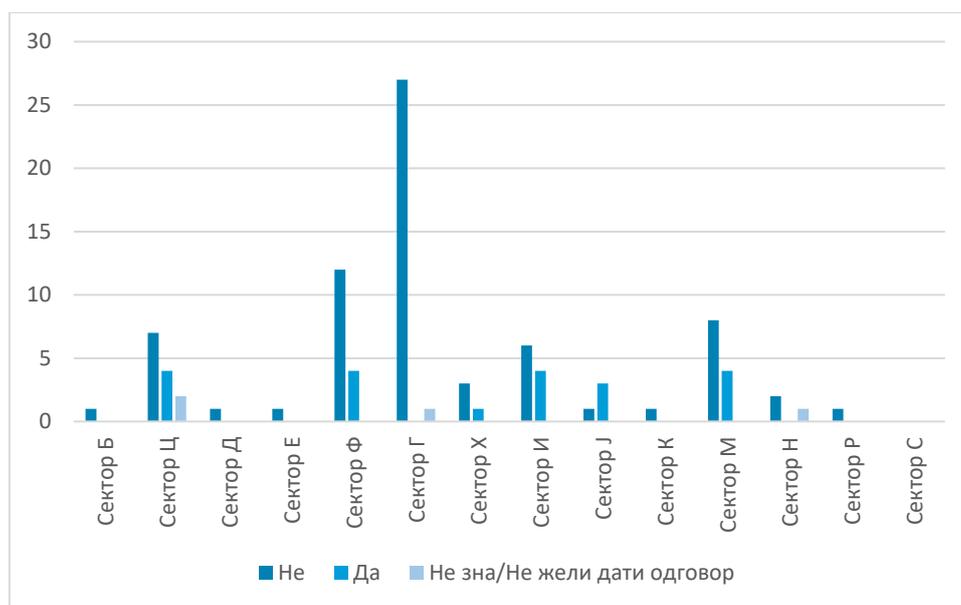
Приказ 25: Број компанија које су заинтересоване да примају студенте на практичну наставу



Извор: Анкета послодаваца

Дистрибуцију према секторима дајемо на приказу испод.

Приказ 26: Број компанија које су заинтересоване да примају студенте на практичну наставу, према секторима



Извор: Анкета послодаваца

Поново у заинтересованости подједнако су распоређене компаније у секторима Ц, Ф, И и М. Као основни разлог због којег компаније не желе примати студенте на практичну наставу је да сматрају да тиме компанија има већи трошак него корист, те бојазан од откривања пословних тајни од стране конкуренције. Одговоре на питање о плаћању студената у току практичне наставе приказујемо испод. Закључује се да је код оних компанија које намјеравају издвојити одређена средства за плаћање студената на практичној настави нешто већи износ у односу на плаћање ученика, те је интересантно примијетити да постоје компаније које би издвојиле и више од 300,00 КМ накнаде за студенте на практичној настави.

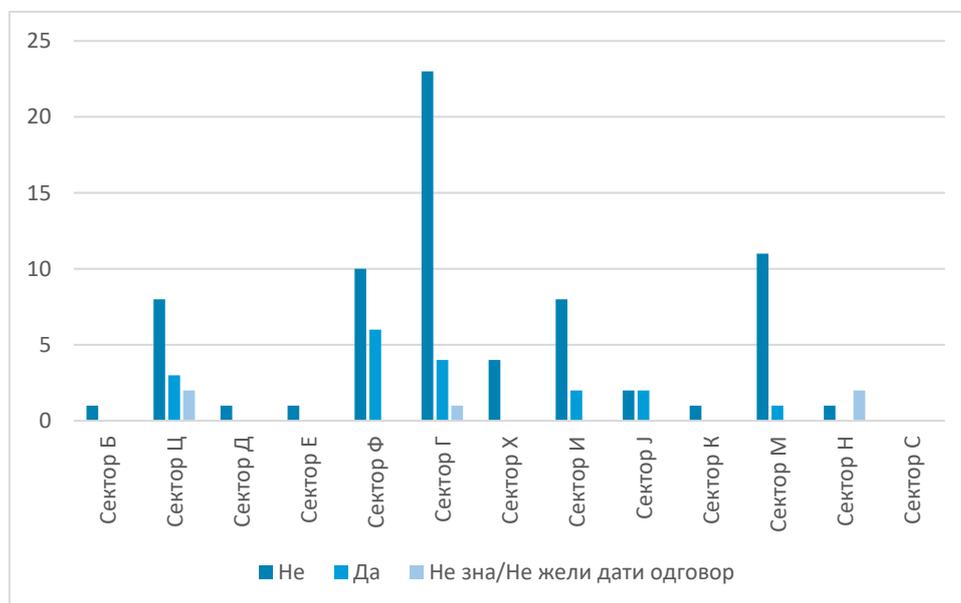
Приказ 27: Планови за плаћање студената на практичној настави

	Компанија	%
Не планирамо плаћати студенте на практичној настави	27.0	42.9
До 100 КМ	4.0	6.3
Између 100 и 200 КМ	1.0	1.6
Између 200 и 300 КМ	2.0	3.2
Више од 300 КМ	5.0	7.9
ПОСЛОДАВАЦ НЕ ЗНА ОДГОВОР НА ОВО ПИТАЊЕ	12.0	19.0
ПОСЛОДАВАЦ НЕ ЖЕЛИ ДАТИ ОДГОВОР НА ОВО ПИТАЊЕ	12.0	19.0
Укупно	63.0	100.0

Извор: Анкета послодаваца

Такође, компаније су биле питане да ли би одржали обуку и стручно оспособљавање незапослених особа за властите потребе, а дистрибуција одговора према секторима даје се у сљедећем приказу:

Приказ 28: Број компанија које су заинтересоване да одрже обуку и стручно оспособљавање незапослених особа, према секторима

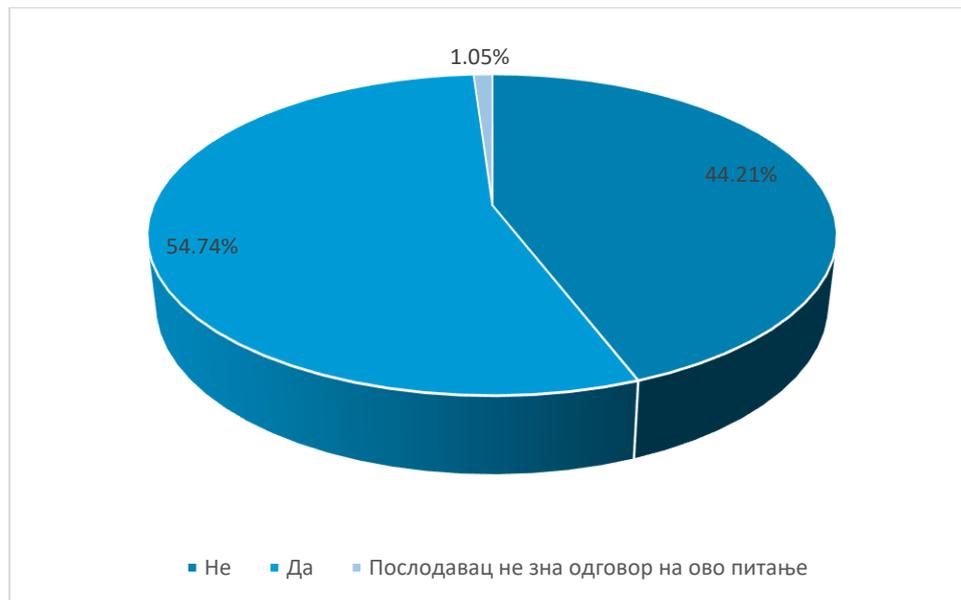


Извор: Анкета послодаваца

Као основни разлог због којег компаније не желе организовати овакав вид обуке наводе страх да ће обучено особље отићи у другу компанију/државу, те да би тиме компанија имала већи трошак него корист.

На питања о дијелењу информација о каријерним приликама у компанији, послодавци су пружили сљедеће информације:

Приказ 27: Број компанија које су заинтересоване да подијеле информације о каријерним приликама за локалне тражиоце посла



Извор: Анкета послодаваца

Из приказа видимо да је већина компанија заинтересована за пружање оваквих информација, док на сљедећем приказу показујемо на које све начине компаније намјеравају да пруже ове информације.

Приказ 28: Начини на које компаније намјеравају подијелити информације о каријерним приликама у компанији за локалне тражиоце посла

Начини на које планирате да подијелите информације о каријерним приликама	Број компанија
Усмена презентација у школама или на факултетима	8
Усмена презентација за активне тражиоце посла на бироима за запошљавање	11
Данима отворених врата за ученике и студенте	8
Данима отворених врата за активне тражиоце посла	13
Путем кратког текста о знањима, вјештинама и способностима потребним за успјешно обављање послова у Вашој компанији	20

Извор: Анкета послодаваца

Детаљније податке о одговорима на питања везана за потребе и планове обука можете пронаћи у Прилогу 3.

6 ЗАКЉУЧЦИ И ПРЕПОРУКЕ

Емпиријски резултати, презентовани у овом извјештају, који би се требали користити за доношење одговарајућих одлука прије свега се заснивају на методологији која је развијена у оквиру овог пројекта. Примјер резултата и њихове успоредбе показује да БПТР коефицијент треба бити један од кључних индикатора којим се треба водити приликом доношења одлука о мјерама запошљавања, уписним квотама и политикама образовних институција, те организатора образовања одраслих у складу с потребама тржишта рада. Овај индикатор може дати добре информације о понуди и потражњи радне снаге одређеног занимања у средњорочном предвиђању од 5 година. Резултат БПТР коефицијента који је испод 1 је знак да ће у наредном периоду локални послодавци имати проблема у проналажењу радне снаге с потребним компетенцијама за одређена занимања. Ако је индикатор већи од 1 то је знак да постоји засићеност тржишта рада одређеним занимањем. Како би се локално тржиште на адекватан начин припремило за нове промјене на тржишту рада, потребно је реаговати на предвиђене вриједности индекса и очекиване трендове у неусклађености између понуде и потражње на начин да се такви проблеми адресирају одговарајућим мјерама, чији избор треба да зависи од узрока проблема.

Овдје је потребно узети у обзир да вриједности не одражавају нужно стварно стање, с обзиром на то да су неке од вриједности калкулисане из узорка уз помоћ пондерисања на ниво популације, при чему пондер није дефинисан за ниво занимања. Дакле, можда за нека од занимања имамо израчунату вриједност већу од стварне, јер је то занимање презаступљено у узорку. Али, битно је нагласити да, иако укупан број није нужно прецизан, трендови би и даље требали бити. Такође, процјене, посебно оне средњорочне, је потребно допуњавати и редовно ажурирати с битним информацијама које могу утицати на вриједности индекса, односно ниво неусклађености између понуде и потражње одређеног занимања. Нпр. велике инвестиције у локалну заједницу могу значајно промијенити структуру запослених и незапослених кроз запошљавање значајног броја радника. У таквим случајевима ће доћи до повећања предвиђене потражње радне снаге, барем кроз замјенску потражњу, што би се требало имати у виду приликом планирања уписних политика, преквалификације радника и информацијама о каријерним приликама које се дају будућим активним учесницима на тржишту рада.

Када је у питању прилив радне снаге, потребно је узети у обзир и миграциона кретања како између анализираних подручја и других дијелова БиХ, тако и међународне миграције. Збир прилива радне снаге и броја незапослених особа с одговарајућим образовањем за занимања, умањен и увећан за број особа за које се очекује да ће емигрирати и имигрирати с таквим нивоом образовања, даје укупан број предвиђене понуде радне снаге.

Поред информисања доносилаца одлука о потребним мјерама које је потребно провести за рјешавање неусклађености између понуде и потражње за одређена занимања, ови подаци могу послужити такође и томе да се развије систем каријерног информисања ученика и полазника о потребама тржишта рада, те да се они усмјеравају ка занимањима и развијању компетенција које ће бити потребне за дефицитна занимања.

Ову методологију је потребно допуњавати с другима, посебно онима који се тичу детаљније анализе образовне понуде, детаљније анализе стварне потребе привреде, те упоредних анализа програма. Неке се могу и требају радити на нивоу јединица локалне самоуправе за конкретна занимања док остале повлаче више нивое планирања и власти.

Индикаторе који се користе у истраживањима тржишта рада је такође потребно надопуњавати и пратити на основу развијене методологије, али и довољно развијених механизма за прикупљање података. Уз прецизније мјере и већу поузданост података, могуће је унаприједити модел процјењивања тако да су процјене пуно поузданије и тачније. Ипак, с обзиром на досадашњу праксу, само увођење овакве методологије и овога модела би требало дати позитивне помаке у разумијевању потреба тржишта рада на локалном нивоу.

7 ПРИЛОЗИ

7.1 Прилог 1: Списак учесника Делфи групе

Душко Минов

Здравко Кашиковић

7.2 Прилог 2: Дистрибуција одговора на питања о степену важности вјештина за групе занимања

Требиње – Н=98 компанија

Како бисте оцијенили ниво важности посједовања следећих вјештина уопштено код кандидата при запошљавању:

За групу занимања А (менаџери и експерти и други висококвалификовани радници):

Функционална познавање математичких обављање посла	писменост и основних операција за	No	%
1		0.0	0.0
2		0.0	0.0
3		6.0	6.3
4		18.0	18.8
5		34.0	35.4
Не зна		27.0	28.1
Не жели одговорити		11.0	11.5
УКУПНО		96.0	100.0

Способност за самосталан рад	независан и	No	%
1		0.0	0.0
2		0.0	0.0
3		6.0	6.3
4		15.0	15.6
5		37.0	38.5
Не зна		27.0	28.1
Не жели одговорити		11.0	11.5
УКУПНО		96.0	100.0

Основна знања и вјештине потребне за радно мјесто	No	%
1	0.0	0.0
2	2.0	2.1
3	7.0	7.3
4	16.0	16.7
5	33.0	34.4
Не зна	27.0	28.1
Не жели одговорити	11.0	11.5
УКУПНО	96.0	100.0

Напредна знања и вјештине потребне за радно мјесто	No	%
1	0.0	0.0
2	2.0	2.1
3	6.0	6.3
4	23.0	24.0
5	27.0	28.1
Не зна	27.0	28.1
Не жели одговорити	11.0	11.5
УКУПНО	96.0	100.0

Радна етика	No	%
1	0.0	0.0
2	1.0	1.0
3	1.0	1.0
4	15.0	15.6
5	41.0	42.7
Не зна	27.0	28.1
Не жели одговорити	11.0	11.5
УКУПНО	96.0	100.0

Комуникативност	№	%
1	0.0	0.0
2	2.0	2.1
3	1.0	1.0
4	13.0	13.5
5	42.0	43.8
Не зна	27.0	28.1
Не жели одговорити	11.0	11.5
УКУПНО	96.0	100.0

Тимски рад	№	%
1	0.0	0.0
2	2.0	2.1
3	2.0	2.1
4	10.0	10.4
5	44.0	45.8
Не зна	27.0	28.1
Не жели одговорити	11.0	11.5
УКУПНО	96.0	100.0

Креативност и иновативност	№	%
1	1.0	1.0
2	2.0	2.1
3	4.0	4.2
4	15.0	15.6
5	36.0	37.5
Не зна	27.0	28.1
Не жели одговорити	11.0	11.5
УКУПНО	96.0	100.0

Основно познавање рада на рачунару	No	%
1	0.0	0.0
2	2.0	2.1
3	3.0	3.1
4	12.0	12.5
5	40.0	41.7
Не зна	28.0	29.2
Не жели одговорити	11.0	11.5
УКУПНО	96.0	100.0

Напредно познавање рада на рачунару	No	%
1	1.0	1.0
2	2.0	2.1
3	8.0	8.3
4	23.0	24.0
5	24.0	25.0
Не зна	27.0	28.1
Не жели одговорити	11.0	11.5
УКУПНО	96.0	100.0

Познавање енглеског језика	No	%
1	1.0	1.0
2	3.0	3.1
3	13.0	13.5
4	20.0	20.8
5	21.0	21.9
Не зна	27.0	28.1
Не жели одговорити	11.0	11.5
УКУПНО	96.0	100.0

Познавање другог страног језика	№	%
1	2.0	2.1
2	11.0	11.5
3	21.0	21.9
4	17.0	17.7
5	7.0	7.3
Не зна	27.0	28.1
Не жели одговорити	11.0	11.5
УКУПНО	96.0	100.0

За групу занимања Б (Радници са средњим техничким, стручним и нижим образовањем: занатлије, административни радници, радници у туризму, монтери, оператери машина и сл.):

Функционална писменост и познавање основних математичких операција за обављање посла	№	%
1	6.0	6.3
2	6.0	6.3
3	16.0	16.7
4	25.0	26.0
5	34.0	35.4
Не зна	6.0	6.3
Не жели одговорити	3.0	3.1
УКУПНО	96.0	100.0

Способност за независан и самосталан рад	№	%
1	1.0	1.0
2	0.0	0.0
3	16.0	16.7
4	25.0	26.0
5	45.0	46.9
Не зна	6.0	6.3
Не жели одговорити	3.0	3.1
УКУПНО	96.0	100.0

Основна знања и вјештине потребне за радно мјесто	№	%
1	0.0	0.0
2	2.0	2.1
3	10.0	10.4
4	26.0	27.1
5	49.0	51.0
Не зна	6.0	6.3
Не жели одговорити	3.0	3.1
УКУПНО	96.0	100.0

Напредна знања и вјештине потребне за радно мјесто	№	%
1	1.0	1.0
2	3.0	3.1
3	25.0	26.0
4	28.0	29.2
5	30.0	31.3
Не зна	6.0	6.3
Не жели одговорити	3.0	3.1
УКУПНО	96.0	100.0

Радна етика	№	%
1	0.0	0.0
2	1.0	1.0
3	3.0	3.1
4	21.0	21.9
5	62.0	64.6
Не зна	6.0	6.3
Не жели одговорити	3.0	3.1
УКУПНО	96.0	100.0

Комуникативност	№	%
1	0.0	0.0
2	3.0	3.1
3	5.0	5.2
4	18.0	18.8
5	61.0	63.5
Не зна	6.0	6.3
Не жели одговорити	3.0	3.1
УКУПНО	96.0	100.0

Тимски рад	№	%
1	0.0	0.0
2	1.0	1.0
3	6.0	6.3
4	19.0	19.8
5	61.0	63.5
Не зна	6.0	6.3
Не жели одговорити	3.0	3.1
УКУПНО	96.0	100.0

Креативност и иновативност	№	%
1	1.0	1.0
2	7.0	7.3
3	19.0	19.8
4	26.0	27.1
5	34.0	35.4
Не зна	6.0	6.3
Не жели одговорити	3.0	3.1
УКУПНО	96.0	100.0

Основно познавање рада на рачунару	№	%
1	4.0	4.2
2	7.0	7.3
3	23.0	24.0
4	22.0	22.9
5	32.0	33.3
Не зна	5.0	5.2
Не жели одговорити	3.0	3.1
УКУПНО	96.0	100.0

Напредно познавање рада на рачунару	№	%
1	18.0	18.8
2	6.0	6.3
3	30.0	31.3
4	16.0	16.7
5	18.0	18.8
Не зна	5.0	5.2
Не жели одговорити	3.0	3.1
УКУПНО	96.0	100.0

Познавање енглеског језика	№	%
1	8.0	8.3
2	9.0	9.4
3	28.0	29.2
4	25.0	26.0
5	18.0	18.8
Не зна	5.0	5.2
Не жели одговорити	3.0	3.1
УКУПНО	96.0	100.0

Познавање другог страног језика	№	%
1	23.0	24.0
2	17.0	17.7
3	25.0	26.0
4	18.0	18.8
5	5.0	5.2
Не зна	5.0	5.2
Не жели одговорити	3.0	3.1
УКУПНО	96.0	100.0

7.3 Прилог 3: Дистрибуција одговора на питања о тренинзима и обукама

Требиње (N=98 компанија)

Q107. Да ли у 2021. години планирате организовати обуке, стручно оспособљавање или усавршавање радника?

	Компанија	%
Не	63.0	65.6
Да	31.0	32.3
Не зна/Не жели дати одговор	2.0	2.0
Укупно	96.0	100.0

По индустријским секторима:

Дјелатност	Не		Да		Не зна/Не жели дати одговор		Укупно	
	Но.	%	Но.	%	Но.	%	Но.	%
Б – ВАЂЕЊЕ РУДА И КАМЕНА	1.0	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	1.0
Ц - ПРЕРАЂИВАЧКА ИНДУСТРИЈА	4.0	6.3	8.0	25.8	1.0	50.0	13.0	13.5
Д - ПРОИЗВОДЊА И СНАБДИЈЕВАЊЕ ЕЛЕКТРИЧНОМ ЕНЕРГИЈОМ, ПЛИНОМ, ПАРОМ И КЛИМАТИЗАЦИЈА	1.0	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	1.0
Е - СНАБДИЈЕВАЊЕ ВОДОМ; УКЛАЊАЊЕ ОТПАДНИХ ВОДА, УПРАВЉАЊЕ ОТПАДОМ ТЕ ДЈЕЛАТНОСТИ САНАЦИЈЕ ОКОЛИНЕ	1.0	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	1.0
Ф - ГРАЂЕВИНАРСТВО	12.0	19.0	4.0	12.9	0.0	0.0	16.0	16.7
Г - ТРГОВИНА НА ВЕЛИКО И НА МАЛО; ПОПРАВАК МОТОРНИХ ВОЗИЛА И МОТОЦИКАЛА	20.0	31.7	7.0	22.6	1.0	50.0	28.0	29.2
Х - ПРЕВОЗ И СКЛАДИШТЕЊЕ	3.0	4.8	1.0	3.2	0.0	0.0	4.0	4.2
И - ДЈЕЛАТНОСТИ ПРУЖАЊА СМЈЕШТАЈА ТЕ ПРИПРЕМЕ И УСЛУЖИВАЊА ХРАНЕ (ХОТЕЛИЈЕРСТВО И УГОСТИТЕЉСТВО)	10.0	15.9	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	10.4
Ј - ИНФОРМАЦИЈЕ И КОМУНИКАЦИЈЕ	1.0	1.6	3.0	9.7	0.0	0.0	4.0	4.2
К - ФИНАНСИЈСКЕ ДЈЕЛАТНОСТИ И ДЈЕЛАТНОСТИ ОСИГУРАЊА	0.0	0.0	1.0	3.2	0.0	0.0	1.0	1.0
М - СТРУЧНЕ, НАУЧНЕ И ТЕХНИЧКЕ ДЈЕЛАТНОСТИ	9.0	14.3	3.0	9.7	0.0	0.0	12.0	12.5
Н - АДМИНИСТРАТИВНЕ И ПОМОЋНЕ УСЛУЖНЕ ДЈЕЛАТНОСТИ	0.0	0.0	3.0	9.7	0.0	0.0	3.0	3.1
Р - УМЈЕТНОСТ, ЗАБАВА И РЕКРЕАЦИЈА	1.0	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	1.0
С - ОСТАЛЕ УСЛУЖНЕ ДЈЕЛАТНОСТИ	0.0	0.0	1.0	3.2	0.0	0.0	1.0	1.0
УКУПНО	63.0	100.0	31.0	100.0	2.0	100.0	96.0	100.0

Q108. Ако планирате организовати обуке, стручног оспособљавања или усавршавање запосленика, молимо наведите врсту обуке коју планирате организовати (изаберите једну или више опција):

а) Стручно оспособљавање на радном мјесту, уз подршку властитог кадра

	Компанија	%
Не	83.0	84.7
Да	15.0	15.3
Укупно	98.0	100.0

б) Стручно оспособљавање на радном мјесту, уз подршку спољних сарадника

	Компанија	%
Не	81.0	82.7
Да	17.0	17.3
Укупно	98.0	100.0

в) Стицање посебних квалификација у верификованој установи

СтручОсВерУст21	Компанија	%
Не	95.0	96.9
Да	3.0	3.1
Укупно	98.0	100.0

г) Доквалификација и преквалификација у сарадњи са верификованом установом

	Компанија	%
Не	97.0	99.0
Да	1.0	1.0
Укупно	98.0	100.0

д) Стручно усавршавање

	Компанија	%
Не	95.0	96.9
Да	3.0	3.1
Укупно	98.0	100.0

Q110. Да ли у Вашој компанији постоје ментори који имају положену обуку из педагошко-методичких вјештина?

	Компанија	%
Не	88.0	92.6
Да	6.0	6.3
Не зна/Не жели дати одговор	1.0	1.1
Укупно	95.0	100.0

Ако је одговор на претходно питање НЕ, да ли бисте били заинтересовани за педагошко-методичку обуку ментора?

	Компанија	%
Не	80.0	89.9
Да	6.0	6.7
Не зна	2.0	2.2
Не жели дати одговор	1.0	1.1
Укупно	89.0	100.0

Q114. Да ли сте заинтересовани да примате ученике на практичну наставу?

	Компанија	%
Не	66.0	69.5
Да	27.0	28.4
Не зна/Не жели дати одговор	2.0	2.1
Укупно	95.0	100.0

Према индустријским секторима

Дјелатност	Не		Да		Не зна/Не жели дати одговор		Укупно	
	Но.	%	Но.	%	Но.	%	Но.	%
Б – ВАЂЕЊЕ РУДА И КАМЕНА	1.0	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	1.1
В - ПРЕРАЂИВАЧКА ИНДУСТРИЈА	6.0	9.1	6.0	22.2	1.0	50.0	13.0	13.7
Г - ПРОИЗВОДЊА И СНАБДИЈЕВАЊЕ ЕЛЕКТРИЧНОМ ЕНЕРГИЈОМ, ПЛИНОМ, ПАРОМ И КЛИМАТИЗАЦИЈА	1.0	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	1.1
Д - СНАБДИЈЕВАЊЕ ВОДОМ; УКЛАЊАЊЕ ОТПАДНИХ ВОДА, УПРАВЉАЊЕ ОТПАДОМ ТЕ ДЈЕЛАТНОСТИ САНАЦИЈЕ ОКОЛИНЕ	1.0	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	1.1
Ђ - ГРАЂЕВИНАРСТВО	12.0	18.2	4.0	14.8	0.0	0.0	16.0	16.8
Е - ТРГОВИНА НА ВЕЛИКО И НА МАЛО; ПОПРАВАК МОТОРНИХ ВОЗИЛА И МОТОЦИКАЛА	23.0	34.8	5.0	18.5	0.0	0.0	28.0	29.5
Ж - ПРЕВОЗ И СКЛАДИШТЕЊЕ	2.0	3.0	2.0	7.4	0.0	0.0	4.0	4.2
З - ДЈЕЛАТНОСТИ ПРУЖАЊА СМЈЕШТАЈА ТЕ ПРИПРЕМЕ И УСЛУЖИВАЊА ХРАНЕ (ХОТЕЛИЈЕРСТВО И УГОСТИТЕЉСТВО)	5.0	7.6	5.0	18.5	0.0	0.0	10.0	10.5
И - ИНФОРМАЦИЈЕ И КОМУНИКАЦИЈЕ	2.0	3.0	2.0	7.4	0.0	0.0	4.0	4.2
Ј - ФИНАНСИЈСКЕ ДЈЕЛАТНОСТИ И ДЈЕЛАТНОСТИ ОСИГУРАЊА	1.0	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	1.1
К - СТРУЧНЕ, НАУЧНЕ И ТЕХНИЧКЕ ДЈЕЛАТНОСТИ	9.0	13.6	3.0	11.1	0.0	0.0	12.0	12.6
Л - АДМИНИСТРАТИВНЕ И ПОМОЋНЕ УСЛУЖНЕ ДЈЕЛАТНОСТИ	2.0	3.0	0.0	0.0	1.0	50.0	3.0	3.2
М - УМЈЕТНОСТ, ЗАБАВА И РЕКРЕАЦИЈА	1.0	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	1.1
Н - ОСТАЛЕ УСЛУЖНЕ ДЈЕЛАТНОСТИ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
УКУПНО	66.0	100.0	27.0	100.0	2.0	100.0	95.0	100.0

Ако је одговор на претходно питање НЕ, молимо наведите разлог:

Разлози:	Компанија
Бојазан да ће обучено особље отићи у другу компанију/државу	6
Бојазан од откривања пословних тајни од стране конкуренције	3
Неадекватна припрема ученика у школи (застарјели програми, неадекватан наставни кадар...)	4
Компанија има већи трошак него корист	9

Q116. Ако је одговор на претходно питање ДА, да ли имате одговарајуће услове (ментор, опрема, простор, материјали) и спремност да примате ученике на практичну наставу?

	Компанија	%
Не	4.0	12.9
Да	24.0	77.4
Не зна	2.0	6.5
Не жели дати одговор	1.0	3.2
Укупно	31.0	100.0

Q117. Да ли сте заинтересовани да примате студенте на практичну наставу?

	Компанија	%
Не	71.0	74.7
Да	20.0	21.1
Не зна	2.0	2.1
Не жели дати одговор	2.0	2.1
Укупно	95.0	100.0

Према индустријским секторима

Дјелатност	Не		Да		Не зна/Не жели дати одговор		Укупно	
	Но.	%	Но.	%	Но.	%	Но.	%
Б – ВАЂЕЊЕ РУДА И КАМЕНА	1.0	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	1.1
В - ПРЕРАЂИВАЧКА ИНДУСТРИЈА	7.0	9.9	4.0	20.0	2.0	50.0	13.0	13.7
Г - ПРОИЗВОДЊА И СНАБДИЈЕВАЊЕ ЕЛЕКТРИЧНОМ ЕНЕРГИЈОМ, ПЛИНОМ, ПАРОМ И КЛИМАТИЗАЦИЈА	1.0	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	1.1
Д - СНАБДИЈЕВАЊЕ ВОДОМ; УКЛАЊАЊЕ ОТПАДНИХ ВОДА, УПРАВЉАЊЕ ОТПАДОМ ТЕ ДЈЕЛАТНОСТИ САНАЦИЈЕ ОКОЛИНЕ	1.0	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	1.1
Ђ - ГРАЂЕВИНАРСТВО	12.0	16.9	4.0	20.0	0.0	0.0	16.0	16.8
Е - ТРГОВИНА НА ВЕЛИКО И НА МАЛО; ПОПРАВКА МОТОРНИХ ВОЗИЛА И МОТОЦИКАЛА	27.0	38.0	0.0	0.0	1.0	25.0	28.0	29.5
Ж - ПРИЈЕВОЗ И СКЛАДИШТЕЊЕ	3.0	4.2	1.0	5.0	0.0	0.0	4.0	4.2
З - ДЈЕЛАТНОСТИ ПРУЖАЊА СМЈЕШТАЈА ТЕ ПРИПРЕМЕ И УСЛУЖИВАЊА ХРАНЕ (ХОТЕЛИЈЕРСТВО И УГОСТИТЕЉСТВО)	6.0	8.5	4.0	20.0	0.0	0.0	10.0	10.5
И - ИНФОРМАЦИЈЕ И КОМУНИКАЦИЈЕ	1.0	1.4	3.0	15.0	0.0	0.0	4.0	4.2
Ј - ФИНАНСИЈСКЕ ДЈЕЛАТНОСТИ И ДЈЕЛАТНОСТИ ОСИГУРАЊА	1.0	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	1.1
К - СТРУЧНЕ, НАУЧНЕ И ТЕХНИЧКЕ ДЈЕЛАТНОСТИ	8.0	11.3	4.0	20.0	0.0	0.0	12.0	12.6
Л - АДМИНИСТРАТИВНЕ И ПОМОЋНЕ УСЛУЖНЕ ДЈЕЛАТНОСТИ	2.0	2.8	0.0	0.0	1.0	25.0	3.0	3.2
М - УМЈЕТНОСТ, ЗАБАВА И РЕКРЕАЦИЈА	1.0	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	1.1
Н - ОСТАЛЕ УСЛУЖНЕ ДЈЕЛАТНОСТИ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
УКУПНО	71.0	100.0	20.0	100.0	4.0	100.0	95.0	100.0

Q118. Ако је одговор на претходно питање НЕ, молимо наведите разлог:

Разлози:	Компанија
Бојазан од откривања пословних тајни од стране конкуренције	5
Бојазан да ће обучено особље отићи у другу компанију/државу	1
Неадекватна припрема студената у школи (застарјели програми, неадекватан наставни кадар...)	3
Компанија има већи трошак него корист	7

Q119. Ако је одговор на претходно питање **ДА**, да ли имате одговарајуће услове (ментор, опрема, простор, материјали) и спремност да примате студенте на практичну наставу?

	Компанија	%
Не	3.0	12.0
Да	20.0	80.0
Не зна/Не жели дати одговор	2.0	8.0
Укупно	25.0	100.0

Q120. Да ли сте заинтересовани да организујете обуку и стручно оспособљавање незапослених особа за властите потребе?

	Компанија	%
Не	72.0	75.8
Да	18.0	18.9
Не зна	4.0	4.2
Не жели дати одговор	1.0	1.1
Укупно	95.0	100.0

Према индустријским секторима:

Дјелатност	Не		Да		Не зна/Не жели дати одговор		Укупно	
	Но.	%	Но.	%	Но.	%	Но.	%
Б – ВАЂЕЊЕ РУДА И КАМЕНА	1.0	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	1.1
В - ПРЕРАЂИВАЧКА ИНДУСТРИЈА	8.0	11.1	3.0	16.7	2.0	40.0	13.0	13.7
Г - ПРОИЗВОДЊА И СНАБДИЈЕВАЊЕ ЕЛЕКТРИЧНОМ ЕНЕРГИЈОМ, ПЛИНОМ, ПАРОМ И КЛИМАТИЗАЦИЈА	1.0	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	1.1
Д - СНАБДИЈЕВАЊЕ ВОДОМ; УКЛАЊАЊЕ ОТПАДНИХ ВОДА, УПРАВЉАЊЕ ОТПАДОМ ТЕ ДЈЕЛАТНОСТИ САНАЦИЈЕ ОКОЛИНЕ	1.0	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	1.1
Ђ - ГРАЂЕВИНАРСТВО	10.0	13.9	6.0	33.3	0.0	0.0	16.0	16.8
Е - ТРГОВИНА НА ВЕЛИКО И НА МАЛО; ПОПРАВАК МОТОРНИХ ВОЗИЛА И МОТОЦИКАЛА	23.0	31.9	4.0	22.2	1.0	20.0	28.0	29.5
Ж - ПРЕВОЗ И СКЛАДИШТЕЊЕ	4.0	5.6	0.0	0.0	0.0	0.0	4.0	4.2
З - ИНФОРМАЦИЈЕ И КОМУНИКАЦИЈЕ	8.0	11.1	2.0	11.1	0.0	0.0	10.0	10.5
И - ФИНАНСИЈСКЕ ДЈЕЛАТНОСТИ И ДЈЕЛАТНОСТИ ОСИГУРАЊА	2.0	2.8	2.0	11.1	0.0	0.0	4.0	4.2
Ј - ПОСЛОВАЊЕ НЕКРЕТНИНАМА	1.0	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	1.1
К - СТРУЧНЕ, НАУЧНЕ И ТЕХНИЧКЕ ДЈЕЛАТНОСТИ	11.0	15.3	1.0	5.6	0.0	0.0	12.0	12.6
Л - АДМИНИСТРАТИВНЕ И ПОМОЋНЕ УСЛУЖНЕ ДЈЕЛАТНОСТИ	1.0	1.4	0.0	0.0	2.0	40.0	3.0	3.2
М - ОСТАЛЕ УСЛУЖНЕ ДЈЕЛАТНОСТИ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
УКУПНО	72.0	100.0	18.0	100.0	5.0	100	95.0	100.0

Q121. Ако је одговор на претходно питање НЕ, молимо наведите разлог:

	Компанија
Бојазан да ће обучено особље отићи у другу компанију/државу	8
Бојазан од откривања пословних тајни од стране конкуренције	4
Компанија има већи трошак него корист	7

Q122. Ако је одговор на претходно питање ДА, да ли имате одговарајуће услове (ментор, опрема, простор, материјали) и спремност да организујете обуку и стручно оспособљавање незапослених особа за властите потребе?

	Компанија	%
Да	2.0	11.1
Не зна	15.0	83.3
Не жели дати одговор	1.0	5.6
Укупно	18.0	100.0

Q138. Колики неопорезовани износ сте спремни платити за ученике на практичној настави?

	Компанија	%
Не планирамо плаћати ученике на практичној настави	31.0	44.3
До 100 КМ	6.0	8.6
Између 100 и 200 КМ	4.0	5.7
Између 200 и 300 КМ	1.0	1.4
Више од 300 КМ	2.0	2.9
ПОСЛОДАВАЦ НЕ ЗНА ОДГОВОР НА ОВО ПИТАЊЕ	13.0	18.6
ПОСЛОДАВАЦ НЕ ЖЕЛИ ДАТИ ОДГОВОР НА ОВО ПИТАЊЕ	13.0	18.6
Укупно	70.0	100.0

Q139. Колики неопорезовани износ сте спремни платити за студенте на практичној настави?

ПлатПрактНастСтуд	Компанија	%
Не планирамо плаћати ученике на практичној настави	27.0	42.9
До 100 КМ	4.0	6.3
Између 100 и 200 КМ	1.0	1.6
Између 200 и 300 КМ	2.0	3.2
Више од 300 КМ	5.0	7.9
ПОСЛОДАВАЦ НЕ ЗНА ОДГОВОР НА ОВО ПИТАЊЕ	12.0	19.0
ПОСЛОДАВАЦ НЕ ЖЕЛИ ДАТИ ОДГОВОР НА ОВО ПИТАЊЕ	12.0	19.0
Укупно	63.0	100.0

Q140. Да ли бисте били спремни да подијелите информације о каријерним приликама у Вашој компанији за локалне тражиоце посла?

	Компанија	%
Не	42.0	44.2
Да	52.0	54.7
ПОСЛОДАВАЦ НЕ ЗНА ОДГОВОР НА ОВО ПИТАЊЕ	1.0	1.1
Тотал	95.0	100.0

Q141. Ако је одговор на претходно питање ДА, молимо наведите на који начин:

	Компанија
Усмена презентација у школама или на факултетима	8
Усмена презентација за активне тражиоце посла на бироима за запошљавање	11
Данима отворених врата за ученике и студенте	8
Данима отворених врата за активне тражиоце посла	13
Путем кратког текста о знањима, вјештинама и способностима потребним за успјешно обављање послова у Вашој компанији	20

7.4 Прилог 4: Листа партнера за провођење истраживања

Локација	Име партнера	Улога у провођењу истраживања
Град Требиње	Привредни савјет Града Требиња	Локални координациони партнер
Град Требиње	Агенција за развој малих и средњих предузећа Града Требиња	Локални координациони партнер
Град Требиње	Пореска управа Републике Српске, подручни центар Требиње	Извор административних података о компанијама, те броју запослених по сектору
Град Требиње	Служба за запошљавање	Извор административних података за број незапослених по занимањима
Град Требиње	Центар средњих школа из Требиња	Извор административних података за број свршеника средње школе
Град Требиње	Гимназија „Јован Дучић“ из Требиња	Извор административних података за број свршеника средње школе
Град Требиње	Техничка школа у Требињу	Извор административних података за број свршеника средње школе
Град Требиње	Факултет за производњу и менаџмент	Извор административних података за број дипломираних студената
Град Требиње	Академија ликовних умјетности у Требињу (УНЕС)	Извор административних података за број дипломираних студената
Град Требиње	Универзитет у Источном Сарајеву	Извор административних података за број дипломираних студената