



Finansira Evropska unija



LOKALNA PARTNERSTVA
ZA ZAPOSŁJAVANJE
U BOSNI I HERCEGOVINI



100
1919-2019
SOCIAL JUSTICE
DECENT WORK



ŠTA JE LOKALNO PARTNERSTVO ZA ZAPOSŁJAVANJE?



**NOVI PRISTUP.
SIGURNIJA BUDUĆNOST!**

“NOVI PRISTUP - Jačanjem lokalne konkurentnosti radne snage do povećanja stope zaposlenosti”

ŠTA JE LOKALNO PARTNERSTVO ZA ZAPOŠLJAVANJE?

Sarajevo, 2019.

IZDAVAČ

Udruženje Nova sigurnosna inicijativa

ZA IZDAVAČA

Aida Kržalić, predsjednica

AUTORI

Aida Kržalić

Benjamin Plevljak

ŠTAMPA

Sonic Studio, Sarajevo

ZA ŠTAMPARIJU

Emir Džinović

TIRAŽ

200 primjeraka

Brošura “Šta je lokalno partnerstvo za zapošljavanje?” izrađena je u okviru pilot projekta “**NOVI PRISTUP - Jačanjem lokalne konkurentnosti radne snage do povećanja stope zaposlenosti**”, koji se finansirao sredstvima Evropske unije kroz projekat Međunarodne organizacije rada “Podrška lokalnim partnerstvima za zapošljavanje u Bosni i Hercegovini”. Pilot projekat “NOVI PRISTUP” provodilo je Udruženje Nova sigurnosna inicijativa uz podršku partnera: Općina Bužim, JU Služba za zapošljavanje Unsko-sanskog kantona - općinski Biro rada Bužim, JU Mješovita srednja škola “Hasan Musić” te Centar za obrazovanje odraslih - Gračanica.

**Pilot projekat “NOVI PRISTUP” provodilo je
Udruženje Nova sigurnosna inicijativa.**

www.nsibih.ba



SADRŽAJ

LISTA SKRAĆENICA

1. UVOD.....	1
2. LOKALNI EKONOMSKI RAZVOJ.....	2
2.1. PROCES LOKALNOG EKONOMSKOG RAZVOJA.....	4
3. LOKALNO PARTNERSTVO ZA ZAPOŠLJAVANJE.....	6
3.1. KAKO USPOSTAVITI LPZ?.....	8
3.2. LOKALNA PARTNERSTVA U BiH.....	11
3.3. ISKUSTVA IZ REPUBLIKE HRVATSKE.....	13
3.4. ISKUSTVA IZ UJEDINJENOG KRALJEVSTVA.....	17
3.5. ISKUSTVA IZ FINSKE.....	20
4. ULOGA SAVREMENIH INSTITUCIJA ZA ZAPOŠLJAVANJE.....	23
4.1. JAVNE INSTITUCIJE ZA ZAPOŠLJAVANJE U BiH.....	23
4.1.1. IDENTIFICIRANI PROBLEMI U RADU SLUŽBI ZA ZAPOŠLJAVANJE U BiH.....	25
4.2. SAVREMENE SLUŽBE ZA ZAPOŠLJAVANJE.....	28
4.3. DUGOTRAJNA NEZAPOSLENOST.....	32
5. BILJEŠKE.....	34
6. LITERATURA.....	36

LISTA SKRAĆENICA

- AMPZ - Aktivne mjere politike zapošljavanja
ARZ BiH - Agencija za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine
BDP - bruto domaći proizvod
BiH - Bosna i Hercegovina
BPŽ - Brodsko-posavska županija
CCI - Centri civilnih inicijativa
CDI - Analitika-Centar za društvena istraživanja
EU - Evropska unija
FBiH - entitet Federacija Bosne i Hercegovine
FZZZ - Federalni zavod za zapošljavanje
HZZ PU - Područni ured Hrvatskog zavoda za zapošljavanje
ICBES - projekat “Izgradnja institucija i kapaciteta u sektoru zapošljavanja”
JSZ - javne službe za zapošljavanje
KARLA - Razvojna agencija Karlovačke županije
KM - konvertibilna marka
LER - lokalni ekonomski razvoj
LPZ - lokalno partnerstvo za zapošljavanje
LPZ SMŽ - lokalno partnerstvo Sisačko-moslavačke županije
MCP BiH - Ministarstvo civilnih poslova Bosne i Hercegovine
MOR - Međunarodna organizacija rada
OECD - Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj
RH - Republika Hrvatska
RS - entitet Republika Srpska
TUC - Trade Union Congress
UK - Ujedinjeno Kraljevstvo
VTR KŽ - Vijeće za tržište rada Kralovačke županije
ZZZ RS - Zavod za zapošljavanje Republike Srpske

1. UVOD

Brošura “Šta je lokalno partnerstvo za zapošljavanje?” nastala je u okviru pilot projekta “NOVI PRISTUP - Jačanjem lokalne konkurentnosti radne snage do povećanja stope zaposlenosti”. Projekat “NOVI PRISTUP” finansirala je Evropska unija (Program za lokalni razvoj i zapošljavanje) posredstvom projekta Međunarodne organizacije rada “Podrška lokalnim partnerstvima za zapošljavanje u Bosni i Hercegovini”. Projekat “NOVI PRISTUP” trajao je 8 mjeseci, odnosno od juna 2018. do januara 2019. godine, a teritorijalno je bio fokusiran na područje opBužima. Glavna projektna ideja bila je doprinijeti ekonomskom razvoju područja općine Bužim kroz sistemski pristup problemu velike nezaposlenosti. Glavni projektni partneri bili su Općina Bužim, Služba za zapošljavanje Unsko-sanskog kantona - općinski Biro rada Bužim, Mješovita srednja škola “Hasan Musić” te Centar za obrazovanje odraslih - Gračanica.

Svrha brošure je predstaviti informacije o lokalnom partnerstvu za zapošljavanje i načinima njegovog uspostavljanja. U tom smislu, centralni dio brošure čine tri poglavlja. Prvo poglavlje odnosi se na lokalni ekonomski razvoj, budući da na njega pozitivno utiču i doprinose mu partnerstva za zapošljavanje. Fokus interesovanja drugog poglavlja predstavlja koncept lokalnog partnerstva za zapošljavanje. U okviru tog poglavlja, predstavljeno je određenje partnerstva za zapošljavanje, pet preporučenih koraka za njegovo uspostavljanje, historijat razvoja partnerstava u BiH te iskustva iz Republike Hrvatske, Ujedinjenog Kraljevstva i Finske. Treće poglavlje tiče se javnih službi za zapošljavanje, kao centralnih institucija na tržištu rada. Poglavlje sadži informacije o institucijama rada i zapošljavanja na različitim nivoima organizacije vlasti u Bosni i Hercegovini, pojedinim identificiranim problemima u njihovom dosadašnjem radu, ključnim funkcijama modernih službi za zapošljavanje te preporučenim mjerama Vijeća EU o integraciji dugotrajno nezaposlenih osoba na tržište rada.

2. LOKALNI EKONOMSKI RAZVOJ

Za razumijevanje suštine lokalnog partnerstva za zapošljavanje (LPZ) korisno je razmotriti koncept **lokalnog ekonomskog razvoja** (LER). LPZ se može posmatrati kao jedan od načina za stvaranje podsticajnijeg okruženja za LER (MOR, 2017a). Šta je to LER?

Svjetska banka definiše LER kao „*skup aktivnosti koje imaju za cilj da izgrade kapacitete lokalne zajednice da unapredi svoju ekonomsku budućnost i kvalitet života za sve*“ (Goga i Marphy, 2006, str. 1 cit. prema Bojović, n.d, str. 8). Slično poimanje zastupa MOR prema kojoj LER ne podrazumijeva samo ekonomski rast, već i promociju lokalnog dijaloga te povezivanje ljudi i njihovih resursa u cilju bolje zapošljivosti i stvaranja većeg kvaliteta života za muškarce i žene.¹ Prema Evropskoj komisiji, LER je proces kojeg su razvili i sprovode lokalni akteri te koji uključuje širok spektar aktivnosti s ciljem smanjivanja nezaposlenosti i nejednakosti (Directorate-General for Employment and Social Affairs, 2004).



KONKURENTNOST LOKALNIH ZAJEDNICA JE BITNA!

Uspjeh lokalnog područja zavisi od njegove sposobnosti da se prilagodi tržišnom okruženju koje se kontinuirano i sve brže mijenja te postaje konkurentnije. Da bi se osigurala i poboljšala ekonomska budućnost, neophodno je raditi na izgradnji ekonomske konkurentnosti lokalnog područja. Upravo se u tome ogleda jedna od glavnih suština LER.

S ciljem da bi se poboljšala konkurentnost određenog lokalnog područja, potrebno je stvoriti strategiju lokalnog razvoja baziranu na specifičnim uvjetima i okolnostima koji mogu pogodovati i/ili otežavati ekonomski razvoj. Drugačije kazano, da bi se postigla konkurentnost, svako lokalno područje bi trebalo analizirati i raditi na jakim stranama, slabostima, prilikama i opasnostima, kako bi postalo atraktivnije za poslovanje (Svjetska banka, 2001).

Pregled literature iz područja LER ukazuje da su taj koncept i s njim povezane strategije i pristupi nastali u drugoj polovini prošlog stoljeća u razvijenim državama kao odgovor na društvene i ekonomske probleme. Ti problemi su nastali kao rezultat tranzicije gradova iz industrijske u postindustrijsku eru nakon Drugog svjetskog rata, izazivajući nezaposlenost i regionalnu nejednakost. U Evropi su mnoge grane teške industrije, po kojima su bili prepoznatljivi određeni gradovi, bile u opadanju zbog prekrajanja globalne ekonomije i tehnološke transformacije. Proizvodna postrojenja teške industrije su premještena u inostranstvo, što je dovelo do gašenja motora ekonomskog razvoja brojnih evropskih gradova. Gotovo identičnu sudbinu su doživjeli gradovi u SAD zbog globalnog kretanja kapitala, razarajući lokalnu ekonomiju gradova i regiona (Wekwete, 2014).

Također, koncept LER nastao je kao odgovor na neadekvatne rezultate tradicionalnih državnih razvojnih strategija koje su bile sektorski orijentisane i bazirane na top-down pristupu, bez značajnijeg uvažavanja stavova i iskustava lokalnih aktera (Svjetska banka, 2001; Rodriguez-Pose i Tijmstra, 2005).²

LER VS TRADICIONALNE RAZVOJNE STRATEGIJE

- Tradicionalne razvojne strategije usvajaju sektorski pristup za razvoj, dok LER primjenjuje teritorijalni pristup koji je usmjeren na razvoj određenog regiona ili lokaliteta.
- Tradicionalne razvojne strategije su pretežno bazirane na top-down pristupu koji podrazumijeva da centralna vlada određuje gdje su potrebne intervencije – ograničeno učešće lokalnih aktera. S druge strane, koncept LER je fokusiran na bottom-up pristup i zagovara potrebu ekonomskog razvoja u svim područjima.
- Nacionalne/državne institucije nisu u poziciji da efektivno odgovore na brze promjene lokalnih i regionalnih potreba. U tom pogledu, lokalne institucije mogu biti mnogo fleksibilnije te lakše uspostavljati odnose s lokalnim akterima. To im omogućava da kreiraju razvojne strategije u saradnji sa svim zainteresiranim lokalnim stranama, a koje bi bile bolje prilagođene lokalnim potrebama.
- Tradicionalne razvojne strategije se fokusiraju na velike industrijske projekte ili infrastrukturne investicije, koristeći se finansijskim podsticajima kako bi privukle velike kompanije u nadi da će to podstaći dodatne ekonomske aktivnosti. S druge strane, strategije LER nastoje iskoristiti razvojni potencijal svakog područja i stimulirati prilagođavanje lokalnog ekonomskog sistema promjenama u ekonomskom okruženju (Rodriguez-Pose i Tijmstra, 2005).

2.1. PROCES LOKALNOG EKONOMSKOG RAZVOJA

Kako ističe Bojović (n.d), LER je proces koji se sastoji od šest koraka: analiza stanja, uključivanje važnih učesnika, razvoj institucionalnih kapaciteta, strateško planiranje ekonomskog razvoja, sprovođenje programa i projekata te praćenje i ocjenjivanje sprovedenih aktivnosti.

KORAK	SVRHA
1. Analiza stanja	<ul style="list-style-type: none"> - identifikacija prednosti, nedostataka i razvojnih mogućnosti - mapiranje raspoloživih resursa - sagledavanje šire slike (slične jedinice lokalne samouprave, region/kanton, entiteti, država, Zapadni Balkan, EU...)
2. Uključivanje važnih učesnika (javni, privatni i civilni sektor) ³	<ul style="list-style-type: none"> - podrška, olakšavanje i kontrola procesa lokalnog ekonomskog razvoja - obezbjeđivanje šireg spektra neophodnih vještina za lokalni ekonomski razvoj
3. Razvoj institucionalnih kapaciteta	<ul style="list-style-type: none"> - uspostavljanje samostalne organizacione jedinice u administraciji lokalne samouprave koja bi se bavila razvojnim i stručnim poslovima vezanim za lokalni ekonomski razvoj⁴
4. Strateško planiranje ekonomskog razvoja ⁵	<ul style="list-style-type: none"> - utvrđivanje prioritetnih ciljeva zajednice i ključnih oblasti razvoja
5. Sprovođenje programa i projekata ⁶	<ul style="list-style-type: none"> - ostvarivanje ciljeva strateškog plana - bez praćenja i ocjenjivanja nema učenja - ocjenjivanje efekata određenog programa ili projekta pomaže u sljedećem ciklusu ekonomskog razvoja - praćenje i ocjenjivanje omogućuju: <ul style="list-style-type: none"> a) transparentnost procesa b) realizaciju aktivnosti i povećanje šansi za postizanje očekivanih rezultata c) sinhronizaciju učesnika i unapređenje uzajamnog povjerenja d) uočavanje grešaka i prevencija njihovog ponavljanja u realizaciji e) veću informiranost učesnika i ostalih zainteresovanih strana f) unapređenje planiranja budućih projekata
6. Praćenje i ocjenjivanje sprovedenih aktivnosti	

Tabela 1 - LER koraci⁷

Iako se u stručnoj literaturi navodi da lokalni ekonomski razvoj može poprimiti različite oblike, iskustva i dobre prakse pokazuju da na njegov uspjeh sljedeći faktori imaju presudan uticaj:

- svijest o nacionalnom kontekstu
- partnerstvo između lokalnih aktera iz javnog i privatnog sektora te nevladinih organizacija
- dobar dijalog između partnera
- usklađenost s regionalnim, nacionalnim i EU politikama
- temeljno poznavanje lokalnih potreba i potencijala
- fokusiranje na rodnu ravnopravnost i društvenu inkluziju
- lokalna koordinacija aktivnosti
- postojanje strategije i akcionog plana
- inovativne aktivnosti
- dobro upravljanje
- lokalno vlasništvo
- dovoljno resursa
- učenje iz iskustava (Directorate-General for Employment and Social Affairs, 2004; str. 2).

LER JE PREDVIĐEN ZAKONOM U BiH I JEDINICE LOKALNE SAMOUPRAVE POKAZUJU INTERESOVANJE, ALI ŠTA NAM GOVORI STANJE NA TERENU?

Općinama i gradovima u BiH, kao jedinicama lokalne samouprave, dodijeljene su određene nadležnosti bitne za lokalni ekonomski razvoj. Te nadležnosti su navedene u članu 8. Zakona o principima lokalne samouprave u Federaciji Bosne i Hercegovine (“Službene novine FBiH”, broj 49/06) te u članu 18. Zakona o lokalnoj samoupravi („Službeni glasnik RS“, broj 97/2016) u entitetu Republika Srpska. Dvije najvažnije nadležnosti za lokalni ekonomski razvoj odnose se na donošenje budžeta, strategija, programa i planova razvoja jedinica lokalne samouprave te stvaranje uvjeta za privredni razvoj i zapošljavanje.

Međutim, Agencija za razvoj preduzeća Eda iz Banja Luke, u svojoj studiji “Dobro je dobro rasti u mojoj ulici: iskustva lokalnog ekonomskog razvoja” (2008), navodi da, iako postoji stvarno interesovanje, jedinicama lokalne samouprave u BiH primarno nedostaju sljedeći faktori za ozbiljno bavljenje lokalnim ekonomskim razvojem:

- sistemski i strateški okvir za podršku, odnosno u fokusu interesovanja viših nivoa vlasti nisu toliko zastupljeni problemi lokalnih zajednica i njihove razvojne potrebe
- kontrola nad bitnim resursima (imovinom) te odgovarajući izvori finansiranja
- interni i eksterni ljudski i organizacioni kapaciteti (str. 176).

3. LOKALNO PARTNERSTVO ZA ZAPOSŁJAVANJE

Kako se navodi u dokumentu „Vodič: Zašto lokalna partnerstva za zapošljavanje“, koji je pripremljen u okviru projekta Međunarodne organizacije rada „Podrška lokalnim partnerstvima za zapošljavanje u Bosni i Hercegovini“ kao pomoćni alat za potrebe primaoca grantova i buduća lokalna partnerstva, osnovni cilj koncepta LPZ jeste kreiranje radnih mjesta (MOR, 2017a). To znači da je koncept LPZ fokusiran na tržište rada određene lokalne zajednice s ciljem potpomaganja procesu usklađivanja ponude i potražnje za radnom snagom. Procesu usklađivanja teži svako tržište rada, a krajnji rezultat jeste da su poslodavci u stanju pronaći za njih adekvatnu radnu snagu, odnosno da tražioci posla imaju izbor radnih mjesta u skladu s njihovim kvalifikacijama, vještinama i očekivanjima.

Međutim, praksa pokazuje da je proces usklađivanja na tržištu rada veoma često opterećen raznim problemima i preprekama kao što su deficitarnost određenih zanimanja, nepostojanje kapaciteta za dnevnu brigu o djeci, prevoza do radnog mjesta i sl. Ti problemi i prepreke dovode do neusklađenosti, odnosno nemogućnosti poslodavaca da uposle radnike adekvatnih kvalifikacija ili neophodnih vještina. O neusklađenosti se govori i onda kada tražioci posla nisu u stanju pronaći poslove u skladu s njihovim vještinama i očekivanjima. Da bi se otklonila neusklađenost na određenom tržištu rada, uspostavljaju se lokalna partnerstva u čiji rad se uključuju svi oni društveni akteri koji od toga imaju neposrednu korist (MOR, 2017a).

Prema tome, ako se suština LPZ posmatra u kontekstu prethodno navedenih određenja pojma LER, onda taj koncept predstavlja jedan od oblika ili instrumenata za ostvarivanje općih ciljeva lokalnog (ekonomskog) razvoja. Osim toga, oba koncepta doprinose strategijama i politikama zapošljavanja od lokalnog do nacionalnog/državnog nivoa putem:

- povećanja broja zaposlenih i smanjenja nezaposlenosti;

- privlačenja ljudi s novim iskustvima, kvalitetima, vještinama i različitim aspiracijama na tržištu rada, adresiranjem potreba posebno marginaliziranih grupa;
- kreiranja potpuno novih radnih mjesta ili razvijanjem novih sektora u lokalnoj ekonomiji;
- pružanja novih poslova, identificiranja kreativnih načina da se pokriju potrebe i praznine u lokalnoj proizvodnji ili sektoru usluga;
- pronalaženja boljih načina da se zadovolje potrebe mladih, starijih osoba i zaposlenih roditelja i osigura bolja ravnoteža poslovnog i privatnog života u lokalnoj ekonomiji;
- kreiranja lokalne kulture cjeloživotnog učenja, omogućavanjem prilagođavanja tehnološkim promjenama;
- njegovanja ideje koja "može uspjeti" i lokalnog poduzetništva;
- unaprjeđenja pouzdanja i osjećaja zajedničkog cilja među pojedincima i lokalnim organizacijama, što može podstaknuti značajnu promjenu nedostatka perspektivnih slučajeva (MOR, 2017a, „Lokalna partnerstva za zapošljavanje“, para. 14).

3.1. KAKO USPOSTAVITI LPZ?

Budući da će specifične okolnosti svake lokalne zajednice diktirati način uspostavljanja i upravljanja LPZ, u nastavku je predstavljeno pet preporučenih koraka takve procedure.

Prvi korak: identifikacija ciljnog područja i relevantnih aktera

Prva aktivnost odnosi se na identifikaciju ciljnog područja koje će obuhvatati buduće partnerstvo. Kako pokazuju dosadašnja iskustva u uspostavljanju lokalnih partnerstava u BiH, ciljna područja su uglavnom obuhvatala teritorije jedinica lokalne samouprave. Međutim, zbog karakteristika poslovnog okruženja, bilo je slučajeva da su partnerstva u svom djelovanju obuhvatala i područja drugih općina/gradova.

Nakon toga, pristupa se identifikaciji ključnih aktera partnerstva. Uzimajući u obzir suštinu koncepta LPZ te dosadašnju praksu, strukturu partnerstva čine poslodavci, formalne i neformalne obrazovne institucije, službe za zapošljavanje – općinski/gradski biroi rada, jedinice lokalne samouprave i nevladine organizacije. Bitno je naglasiti da su ova lokalna partnerstava u većini slučajeva inicirana i koordinisana od javnih institucija ili agencija (MOR, 2017a).



KOJE BENEFITE LPZ PRUŽA POSLODAVCIMA?

Lokalno partnerstvo će omogućiti poslodavcima **siguran pristup radnoj snazi osposobljenoj u skladu s njihovim trenutnim i dugoročnim potrebama.**

Osim toga, posvećenost većoj zapošljivosti ugroženih (marginaliziranih) kategorija stanovništva povećat će reputaciju i prepoznatljivost poslodavca u lokalnoj zajednici kao **društveno odgovornog subjekta.**

Takav društveno senzibilan pristup osigurat će **pozitivan publicitet** kroz medijsko izvještavanje, što će neupitno imati uticaja na rezultate poslovanja - **profit!**

AKTERI	ULOGE
Poslodavci	- Pružaju informacije o trenutnim i budućim potrebama za radnom snagom određenog profila.
Obrazovne institucije	- Razvijaju programe prekvalifikacije za postojeću radnu snagu te programe obuke za buduće radnike u skladu s potrebama poslodavaca.
Službe za zapošljavanje	<ul style="list-style-type: none"> - U cilju dugoročne održivosti, preporučuje se da ove institucije upravljaju i koordiniraju LPZ, odnosno da djeluju kao njihov sekretarijat. - Sačinjavaju analizu sadašnjih i budućih potreba poslodavaca za radnicima te raspoložive radne snage. - Učestvuju u procesu stvaranja planova za prekvalifikaciju i obuku u <ul style="list-style-type: none"> - Pružaju podršku i poticaj poslodavcima za dalji razvoj i zapošljavanje.
Jedinice lokalne samouprave	- U saradnji s drugim adekvatnim institucijama, doprinose uklanjanju prepreka za zapošljavanje.
Nevladine organizacije	<ul style="list-style-type: none"> - Dodatna koordinacija svih aktera u partnerstvu. - Zastupanje interesa partnera i drugih kategorija stanovništva.

Tabela 2 - LPZ akteri⁸

Drugi korak: uspostavljanje LPZ-a

Ovaj korak se načelno sastoji od dvije aktivnosti. U okviru prve aktivnosti, organizacija koja inicira uspostavljanje partnerstva trebala bi održati radne sastanke s identificiranim ključnim akterima, kako bi se utvrdili oni koji su stvarno zainteresovani da aktivno učestvuju i doprinose funkcioniranju LPZ.

Nakon toga, započinje druga aktivnost koja se odnosi na organizaciju uvodnog sastanka na kojem bi prisustvovali svi zainteresirani akteri. Kako se navodi u vodiču MOR-a (2017a), bilo bi dobro da uvodni sastanak ima formu javne ceremonije kojoj bi domaćin bio organ lokalne vlasti i na čijem otvaranju bi se prisutnima obratili relevantni politički subjekti. Ujedno, ta prilika bi se trebala iskoristiti da se pozovu svi relevantni printani i elektronski mediji, kako bi se uspostavili što bolji odnosi s javnošću u startu. Također, u okviru ovog koraka potrebno je utvrditi početnu formu djelovanja LPZ-a te uloge i aktivnosti svakog

pojedinačnog aktera.

Treći korak: istraživanje tržišta rada na relevantnom ciljnom području

Svrha istraživanja na relevantnom ciljnom području je utvrditi potrebe i ponudu na tržištu rada. U pogledu potreba, prikupljaju se podaci o trenutnom i budućem broju neophodnih radnika i njihovim zanimanjima. Što se tiče ponude na tržištu rada, neophodno je prikupiti podatke o stvarnom broju i profilima aktivnih tražilaca posla. Da bi bilo relevantno, istraživanje treba da obuhvati sve važne grane lokalne ekonomije i uzorak od najmanje 10% mikro, malih i srednjih preduzeća.

Na bazi prikupljenih podataka radi se analiza ponude i potražnje na konkretnom tržištu rada, što će predstavljati polaznu tačku za “planiranje ALMM (op.a. aktivna mjera tržišta rada), analiziranje ishoda obrazovanja, i kvalificirano donošenje odluka za razvoj cjelokupnih lokalnih kadrovskih resursa i politike lokalnog ekonomskog razvoja” (MOR, 2017a, “Procedura postepenog uspostavljanja lokalnog partnerstva za zapošljavanje”, para. 13).

Četvrti korak: izrada akcionog plana lokalnog zapošljavanja

U izradi akcionog plana lokalnog zapošljavanja trebaju aktivno učestvovati svi članovi LPZ-a. Akcioni plan se treba zasnivati na ciljevima i prioritetima LPZ-a te mora sadržavati konkretne aktivnosti. Da bi se osigurala adekvatna implementacija, ali i monitoring te evaluacija akcionog plana, za svaku konkretnu aktivnost trebaju biti određene odgovorne osobe ili institucije, pokazatelji (indikatori) uspješnosti te predviđeni rokovi (MOR, 2017a).

Peti korak: upravljanje aktivnostima LPZ-a

Kao što je u prethodnom dijelu navedeno, bilo bi dobro da aktivnostima LPZ-a upravlja i koordinira služba za zapošljavanje - lokalni biro rada, odnosno da ima funkciju sekretarijata u cilju osiguravanja dugoročne održivosti partnerstva.

Kao alternativa, te zadatke mogu obavljati i druge organizacije, kao što su odjeli za lokalni ekonomski razvoj pri lokalnoj samoupravi, lokalne ili regionalne razvojne agencije i sl. Ako se LPZ osniva putem memoranduma o saradnji, onda se može uspostaviti tehnički sekretarijat koji bi upravljao aktivnostima partnerstva, kao što su njegovo interno i eksterno zastupanje, organizacija sastanka, vođenje zapisnika i izvođenje zaključaka sa sastanaka, nadzor nad izradom svih dokumenata, monitoring i evaluacija sprovođenja akcionog plana lokalnog zapošljavanja i sl (MOR, 2017a).

3.2. LOKALNA PARTNERSTVA U BiH

Proces uspostavljanja i razvoja LPZ-a u BiH do sada se odvijao u dva vala. Prvi se odnosi na projekat tehničke pomoći “Izgradnja institucija i kapaciteta u sektoru zapošljavanja” (ICBES), koji se finansirao sredstvima Evropske unije (EU). Period implementacije projekta ICBES trajao je 2 godine, odnosno od juna 2011. do juna 2013. godine. Ciljno područje navedenog projekta obuhvatalo je 31 lokalnu zajednicu, dok mu je fokus bio na nedostacima utvrđenim u strategijama zapošljavanja na državnom i entitetskom nivou. Jedna od projektnih komponenti podrazumijevala je pružanje podrške lokalnim biroima rada u uspostavljanju LPZ-a.

Ukupno 14 lokalnih partnerstava je uspostavljeno na područjima Zvornika, Zenice, Jablanice, Travnika, Novog Travnika, Busovače, Kiseljaka, Bugojna, Dobretića, Donjeg Vakufa, Gornjeg Vakufa - Uskoplja, Fojnice, Jajca, Kreševa i Viteza. Lokalna partnerstva su inicirana u Prijedoru, Trebinju, Bijeljini, Doboju, Banja Luci, Istočnoj Ilidži, Tuzli i Brčkom, ali ugovori o partnerstvu nisu potpisani. Osim toga, u 19 lokalnih zajednica inicirane su pripremne aktivnosti za uspostavljanje lokalnih partnerstava.

Iako su uspostavljena partnerstva imala uticaja na određene aspekte LER-a⁹, u glavnom izvještaju projekta ICBES navodi se da su glavne prepreke za buduću

razvoj LPZ-a pitanja preuzimanja odgovornosti i promoviranja ideje o zajedničkom djelovanju na otklanjanju lokalnih problema (MOR, 2017a).

Drugi val otpočinje s EU Programom za lokalni razvoj i zapošljavanje čija implementacija je započela u martu 2016. godine. Ukupna vrijednost programa je 19 miliona EUR te se, u određenom smislu, naslanja na EU Program za oporavak od poplava, odnosno nastavlja aktivnosti na ekonomskom oporavku lokalnih zajednica pogođenih poplavama 2014. godine. Ujedno, program će podržati LER u onim područjima s velikim brojem izbjeglica, povratnika i interno raseljenih osoba. Prema riječima gospodina Lars-Guner Wigemarka, šefa Delegacije EU u BiH, cilj Programa za lokalni razvoj i zapošljavanje jeste stvaranje novih i kvalitetnijih radnih mjesta.¹⁰ Finansijska sredstva programa su dodijeljena Razvojnem programu Ujedinjenih Nacija (eng. United Nations Development Programme - UNDP), Njemačkom društvu za međunarodnu saradnju (njem. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit - GIZ) i MOR-u.

Programska komponenta MOR-a odnosi se na pružanje podrške u uspostavljanju LPZ-a u okviru trogodišnjeg projekta “Podrška lokalnim partnerstvima za zapošljavanje u Bosni i Hercegovini”. Prvobitni cilj navedenog projekta, vrijednog 4 miliona EUR, bio je da se, kroz institucionalizaciju 15 LPZ-a, poveća zapošljivost prekvalifikacijom skoro 2.000 osoba u 22 lokalne samouprave te stvori najmanje 620 novih radnih mjesta. Fokus je stavljen na socijalno ugrožene kategorije stanovništva, a teritorijalni akcenat je na područjima koja su pogođena poplavama¹¹. U međuvremenu, prvobitni broj partnerstava, koja se podržavaju kroz projekat, povećan je za dodatna četiri te područje djelovanja svih LPZ-a obuhvata teritorije dvadeset i šest lokalnih samouprava.



10 KLJUČNIH ELEMENATA USPJEŠNOG PARTNERSTVA

1. Prepoznavanje potrebe za partnerstvom
2. Jasna i dogovorena svrha i ciljevi
3. Predanost i vlasništvo
4. Povjerenje između partnera
5. Jasni aranžmani partnerstva
6. Dobra komunikacija sa svim partnerima
7. Uzajamne koristi za sve partnere
8. Rješavanje sukoba i medijacija
9. Sistemi za praćenje, mjerenje i učenje
10. Održive promjene koje ostaju aktivne i nakon formalnog prestanka djelovanja partnera (MOR, 2017b, “Pripreme za implementaciju projekta”)

3.3. ISKUSTVA IZ REPUBLIKE HRVATSKE

Lokalna partnerstva u Republici Hrvatskoj (RH) su uspostavljena na nivou jedinica područne (regionalne) samouprave - županija. Sve županije (21) u RH imaju svoja partnerstva koja su još uvijek aktivna, ali se njihove aktivnosti, prema navodima Središnjeg ureda Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (HZZ), implementiraju različitim intenzitetom.¹² Proces uspostavljanja i razvoja partnerstava u RH tekao je kroz tri faze (programa/projekta), koje je finansirala i podržavala EU, u period od oktobra 2004. do januara 2012. godine (MOR, 2017a).

Prva četiri lokalna partnerstva su nastala kroz program CARDS 2002 - “Lokalna partnerstva za zapošljavanje - faza 1” u Sisačko-moslavačkoj, Šibensko-kninskoj, Vukovarsko-srijemskoj i Zadarskoj županiji u periodu od oktobra 2004. do aprila 2006. godine. Kroz program CARDS 2004 - “Lokalna partnerstva za zapošljavanje - faza 2” nastala su još četiri lokalna partnerstva u Brodsko-posavskoj, Karlovačkoj, Ličko-senjskoj i Požeško-slavonskoj županiji u periodu od novembra 2005. do maja 2007. godine. Preostalih 13 lokalnih partnerstava nastalo je u okviru projekta “Lokalna partnerstva za zapošljavanje - faza 3” u sklopu 4. komponente Instrumenta pretpristupne pomoći (IPA) “Razvoj ljudskih potencijala”

u periodu od februara 2010. do januara 2012. godine.

Za potrebe pisanja ove brošure, uspostavili smo kontakt s tri lokalna partnerstva iz RH, odnosno s partnerstvima iz Sisačko-moslavačke, Karlovačke i Brodsko-posavske županije. Lokalno partnerstvo za zapošljavanje Sisačko-moslavačke županije (LPZ SMŽ) institucionalni je oblik osnovan 2005. godine s ciljem strateškog planiranja, provedbe i unapređenja politike razvoja ljudskih potencijala na području te županije. U njegovom radu uključene su organizacije iz javnog, privatnog i civilnog sektora. Članovi LPZ SMŽ aktivno sudjeluju u aktivnostima projekata čiji je cilj povećanje zaposlenja marginaliziranih skupina, izgradnja kapaciteta članova partnerstva te podsticanje poduzetništva kroz realizaciju lokalnih inicijativa.

Kako je naglašeno kroz obavljene intervjue, osnivanje partnerstva rezultiralo je izradom do sada tri Strategije za razvoj ljudskih potencijala u toj županiji. U zadnoj strategiji za razdoblje 2014. - 2020. godina uspostavljena su tri prioriteta koja se odnose na izgradnju konkurentne radne snage, jačanje socijalnog uključivanja i integracija osoba u nepovoljnom položaju na tržištu rada te održivost postojanja i pojačana kvaliteta rada LPZ SMŽ. Kako je navedeno kroz razgovor, od osnivanja LPZ SMŽ do danas došlo je do smanjenja nezaposlenosti u toj županiji za skoro 41%. Međutim, ostaje upitno koliko se taj pad nezaposlenosti može pripisati osnivanju LPZ-a, budući da, prema navodima Središnjeg ureda HZZ, nisu rađene konkretne analize koje bi ukazivale na povezanost između osnovanih partnerstava i pada nezaposlenosti.

U Karlovačkoj županiji lokalno partnerstvo nastalo je 2006. godine kao tematska radna skupina. Do kraja 2014. godine, Hrvatski zavod za zapošljavanje - Područni ured (HZZ PU) Karlovac bio je pokretač i koordinator svih aktivnosti LPZ-a. Tek je kroz treću fazu osnovano formalno tijelo partnerstva pod nazivom Vijeće za tržište rada Karlovačke županije (VTR KŽ). Ulogu koordinatora i sekretarijata trenutno obavlja Razvojna agencija Karlovačke županije (KARLA) uz znatnu podršku HZZ PU Karlovac. Iako je veći udio članova VTR KŽ s područja grada Karlovca, krajnje

koristi projekata koji se realiziraju u okviru ovog partnerstva zahvataju čitavu županiju. Većina tih projekata se odnosi na obrazovanje, osposobljavanje i jačanje zapošljivosti marginaliziranih skupina i osoba u nepovoljnom položaju na tržištu rada. Kroz edukativne programe, različite kategorije nezaposlenih osoba imaju priliku da steknu dodatna znanja i vještine koje im osiguravaju veću konkurentnost na tržištu rada. Budući da je trenutni problem hrvatske privrede manjak radne snage, upravo je jačanje stručnosti raspoloživih ljudskih potencijala direktna korist koju ostvaruju poslodavci iz svih grana privrede. Osim toga, brojni su benefiti koje mogu ostvariti članovi kroz učešće u radu VTR KŽ. Tako su organizovane radionice s ciljem jačanja kapaciteta za povlačenje sredstava iz EU fondova, ali i studijska putovanja te umrežavanje s ostalim partnerstvima iz RH i inozemstva. Poslodavci, koji su članovi VTR KŽ, direktno su uključeni u kreiranje strategija razvoja ljudskih potencijala te na taj način predstavnicima obrazovnog sektora i lokalnih vlasti mogu ukazati na probleme s kojima se susreću prilikom zapošljavanja novih kadrova, ali i predložiti vlastita rješenja za kvalitetnije povezivanje obrazovanja i tržišta rada. Također, redovno primaju informacije i obavijesti o otvorenim konkursima (pozivima) na koje mogu prijaviti svoje projekte uz institucionalnu podršku KARLA-e. Pored ovih konkretnih benefita, poslodavce-članove VTR KŽ lokalna zajednica i javnost prepoznaju kao socijalno osjetljive kompanije koje doprinose razvoju čitavog društva. Kako je navedeno, iako se ne raspolaže tačnim kvantitativnim podacima o broju zaposlenih osoba kroz aktivnosti ovog partnerstva, vidljiv je pozitivan doprinos VTR KŽ na tržište rada ostvaren kroz realizaciju mnogobrojnih projekata.

Evolucija i razvoj LPZ-a Brodsko-posavske županije (BPŽ) odvijali su se kroz tri faze. Prvo je u junu 2006. godine osnovan Regionalni partnerski odbor zadužen za provođenje Regionalnog operativnog plana BPŽ, a nešto kasnije, kroz program CARDS 2004 - “Lokalna partnerstva za zapošljavanje - faza 2”, stvorena je Tematska radna skupina za razvoj ljudskih potencijala. Ta radna skupina predstavljala je temelj za uspostavljanje lokalnog partnerstva 2010. godine kroz

projekat “Lokalna partnerstva za zapošljavanje - faza 3”. Svrha LPZ-a BPŽ je povezivanje dionika u BPŽ s ciljem zajedničkog kreiranja projekata kojima bi se unaprijedilo stanje na tržištu rada. Danas partnerstvo broji 43 člana koji dolaze iz javnog, privatnog i civilnog sektora. Tijelo koje je zaduženo za funkcioniranje partnerstva, odnosno koje obavlja funkciju tehničkog sekretarijata, predstavlja javna ustanova Centar za razvoj BPŽ koja je, prije promjene pravnog statusa, djelovala kao razvojna agencija. U dosadašnjem radu LPZ BPŽ, njegovi članovi su izradili dvije strategije za razvoj ljudskih potencijala koje zajedno pokrivaju period od 2011. do 2020. godine. Kroz određene realizirane projekte, članovima partnerstva su bile osigurane besplatne obuke o procedurama analize tržišta rada, strateškom i operativnom planiranju te upravljanju projektnim ciklusom.

Ostali benefiti, posebno važni za poslodavce, podrazumijevaju dobivanje informacija o objavljenim natječajima, različite edukacije te uključenost u projekte kojima se se unapređuje rad i konkurentnost poslodavaca. Kako je saopšteno kroz intervju, ne raspolaže se podacima o broju zaposlenih osoba kroz aktivnosti lokalnog partnerstva.

Kao što je navedeno, iako nisu rađene zvanične analize koje bi ukazale na eventualnu povezanost između uspostavljanja lokalnih partnerstava i pada broja nezaposlenih osoba, lokalne privrede, prema mišljenju HZZ-a, itekako imaju korist od LPZ-a. Ta korist se prvenstveno ogleda kroz razvoj i unapređenje ljudskih potencijala, što posredno dovodi do privrednog rasta i razvoja okruženja u kojima djeluju lokalna partnerstva.

Zbog sličnosti sistema u RH i BiH, tri su dobre prakse koje bi se mogle aplicirati u domaćim okvirima u kontekstu lokalnih partnerstava:

- da bi se postigla dugoročna održivost, javne službe za zapošljavanje bi trebale koordinirati i upravljati LPZ-om
- proces razvoja LPZ-a započeo je analizom lokalnog tržišta rada, a nastavljen je izradom akcionih planova lokalnog zapošljavanja i

- lokalna partnerstva treba da služe kao kanal za izgradnju kapaciteta i institucija - njegovi članovi trebaju proći obuku i drugu tehničku pomoć putem formalizirane strukture LPZ-a (MOR, 2017a, “Lokalna partnerstva za zapošljavanje u Hrvatskoj”, para. 8).

3.4. ISKUSTVA IZ UJEDINJENOG KRALJEVSTVA

Sušтина i funkcionisanje LPZ-ova u Ujedinjenom Kraljevstvu (UK) vežu se za vladinu inicijativu, odnosno obećanje tadašnjeg premijera Gordon Browna, dato na kongresu sindikata 2007. godine, da će se osigurati da pola miliona nezaposlenih osoba pronađu zaposlenje. Kako je tada izjavio premijer Brown, britansko tržište rada nije bilo opterećeno nedostatkom radnih mjesta, već nedostatkom ključnih vještina tražilaca posla. Također, nedostajala je povezanost između poslodavaca, kojima je bila potrebna radna snaga, te radnika koji su bili u potrazi za poslom [Trade Union Congress (TUC), 2008].

Inicijativa LPZ-ova trebala je osigurati da 250.000 nezaposlenih osoba, a koje se suočavaju sa nekim dodatnim barijerama na tržištu rada, pronađu zaposlenje do 2010. godine. Toj kategoriji nezaposlenih lica pripadali su samohrani roditelji, osobe koje su bile dugo nezaposlene ili su imale određeni vid poteškoća kao što su ovisnost o narkoticima ili kriminalna prošlost, a na koje prethodni programi zapošljavanja nisu imali značajnijeg uticaja. Plan je bio da poslodavci počnu razmatrati tu kategoriju nezaposlenih osoba, a zauzvrat im je osigurana pomoć u njihovoj pripremi za radna mjesta (TUC, 2008). Centralno mjesto u funkcionisanju LPZ-ova imali su lokalni uredi Jobcentre Plus – agencije osnovane 2001. godine u sklopu ministarstva za rad i penzije i koja je pružala podršku aktivnim tražiocima posla¹³.

Poslodavci, koji odluče pristupiti lokalnim partnerstvima u UK, potiču se na upotrebu ili aktivnu participaciju u određenim mjerama ili mehanizama koji bi trebali olakšati nezaposlenim osobama u procesu zapošljavanja. Primjera radi, te mjere

podrazumijevaju obuku kandidata prije zaposlenja (sektorski orijentisana obuka), učešće u kreiranju takvih obuka, garancija intervjua/posla za osobe koje su uspješno završile obuku ili ispunjavaju uslove radnog mjesta, mogućnost sticanja radnog iskustva, probni rad, mentorstvo, podrška u realizaciji seminara za nezaposlene osobe i sl.

Pregled funkcioniranja LPZ-a u gradu Oldham pokazuje da su tamošnjim poslodavcima i nezaposlenim osobama na raspolaganju četiri mjere koje olakšavaju u procesu zapošljavanja.¹⁴ Jedna od njih odnosi se na probni rad koji se nudi kao mogućnost nakon uspješno obavljenog inicijalnog intervjua. Probni rad za određeno radno mjesto, a za koje je poslodavcu potreban radnik, obično traje 1 do 15 radnih dana. Tokom tog perioda moguće je utvrditi da li postoji usklađenost očekivanja između poslodavca i potencijalnog radnika. Koristi ovog mehanizma su obostrane. Tokom probnog rada pojedinac nastavlja primati određene naknade na ime nezaposlenosti, a poslodavac nema nikakvih troškova. Ukoliko je probni rad bio uspješan, naredna etapa se odnosi na formalizaciju ugovora o radu.

Drugi mehanizam se odnosi na mogućnost sticanja radnog iskustva za nezaposlene osobe u nepovoljnom položaju. Taj mehanizam se koristi onda kada poslodavac nema slobodnog radnog mjesta, ali pruža mogućnost nezaposlenim osobama da steknu neophodno iskustvo koje može pomoći u pronalasku budućeg posla. Osim toga, iskustvo pokazuje da nezaposlene osobe, koje su korisnici ovog mehanizma, učvršćuju svoju poziciju unutar kompanije i često dobijaju posao onog trenutka kada se otvori slobodno radno mjesto.

Treći mehanizam je obuka (trening) prije zapošljavanja. U ovom mehanizmu poslodavac ima dvostruku ulogu. Prva, poslodavac određuje radne pozicije koje će biti dostupne, kao i neophodne uslove i vještine za njih. Druga, u saradnji s organizacijama koje nude obuku, poslodavci učestvuju u kreiranju trening programa koji odgovaraju njihovim potrebama. Ovaj mehanizam je naročito pogodan za one poslodavce koji imaju relativno stalnu potrebu za većim brojem

radnika. Međutim, ako na određenom lokalitetu postoji dominantna grana djelatnosti, onda se i manji poslodavci mogu udružiti u kreiranju sektorskog kursa koji bi bio održiv. Što se tiče nezaposlenih osoba, ovaj mehanizam osigurava da steknu neophodne vještine tražene od određenog poslodavca. Ujedno, budući da je trajanje obuka između 4 i 8 sedmica, nezaposlena osoba ima dovoljno vremena da procijeni da li je radna pozicija za nju prikladna. Kao što je navedeno, budući da poslodavci aktivno učestvuju u stvaranju programa obuke u skladu s njihovim potrebama, to im osigurava opskrbu adekvatne radne snage.

Kod mehanizma mentorstva, postojeći uposlenici određene firme obavljaju ulogu mentora i aktivno rade s potencijalnim uposlenikom u pogledu apliciranja na radnu poziciju, pripremanje za intervju, uvođenje u posao i sl. Osim što se stvara osjećaj podrške od potencijalnog poslodavca, nezaposlena osoba ima priliku da dobije stvarne savjete i upute.



REZULTATI RADA I NAUČENE LEKCIJE

Do 2016. godine, uspostavljeno je 39 lokalnih partnerstava širom UK, a rezultati rada za 9 godina implementacije su smanjenje stope nezaposlenosti za 3% te zapošljavanje više od 760.000 osoba iz ranjivih kategorija stanovništva i teško zapošljivih grupa. Pozitivne prakse, koje bi se mogle primjenjivati u BiH, podrazumijevaju:

- fleksibilna struktura LPZ, prilagođena lokalnoj ekonomiji i njenim glavnim granama razvoja
- visok stepen transparentnosti u radu lokalnih partnerstava
- precizan strateški plan aktivnosti te jasno definisane ciljne grupe i akteri (MOR, 2017a).

3.5. ISKUSTVA IZ FINSKE

Ideja o uspostavljanju LPZ-a u Finskoj nastala je sredinom 90-tih godina prošlog stoljeća. Ta ideja rezultat je više međusobno povezanih faktora, kao što su ekonomska recesija, porast nezaposlenosti širom zemlje, pozitivna inostrana iskustva s novim lokalnim pristupima u rješavanju nezaposlenosti, podrška Evropske komisije lokalnim inicijativama za zapošljavanje te zainteresovanost finških eksperata za koncept partnerstava (Ó Cinnéide, 2000).

Ključna prekretnica desila se krajem 1996. godine, kada je donijeta odluka na državnom nivou da se započne eksperimentalni program uspostavljanja LPZ-a. Uslijedio je poziv za projektne prijedloge na koji je ukupno prijavljeno 78 aplikacija. Finsko ministarstvo rada odabralo je 26 aplikacija na osnovu unaprijed utvrđenih kriterija¹⁵, a eksperimentalno područje obuhvatilo je 81 općinu s ukupno 1.8 miliona stanovnika. Na području najvećeg partnerstva bilo je 230.000 stanovnika, a na najmanjem 8.000 (Ó Cinnéide, 2000).

Većina partnerstava uspostavljena je između maja i avgusta 1997. godine, a finansirana su pretežno sredstvima EU. Finansijska sredstva su bila osigurana i iz nacionalnih te lokalnih izvora, dok je period finansiranja bio osiguran do kraja 1999. godine. Također, pored navedenih partnerstava osnovanih u sklopu eksperimentalnog programa, uspostavljeno je dodatnih 10 kao rezultat zalaganja lokalnih aktivista i koja su bila finansirana od državne vlade te lokalnih partnerskih organizacija.

Rad partnerstava, uspostavljenih u okviru eksperimentalnog programa, koordiniran je od državnog tima za koordinaciju. Tim je uspostavilo ministarstvo rada s mandatom da podržava osnovana partnerstva pružanjem tehničke pomoći te olakšavanjem razmjene znanja i iskustava između partnerstava u državi i inostranstvu. Međutim, rad tima za koordinaciju bio je opterećen nesrazmjerom između dostupnih resursa i obima poslova koji su mu dati u nadležnost.

Tim je imao dva stalno zaposlena radnika te devet koji su radili na volonterskoj osnovi. Inače, jedna od slabosti prepoznatih u radu LPZ-a u Finskoj odnosi se općenito na nedostatak adekvatnih resursa (Ó Cinnéide, 2000).

Ipak, analiza rada tadašnjih partnerstava pokazuje da su bila uspješna u mnogim aspektima. Koncept partnerstva, „kao sredstvo za generisanje društvenog kapitala kao podrška ekonomskom rastu i društvenoj stabilnosti“ (Ó Cinnéide, 2000, str. 12), prepoznat je i prihvaćen u lokalnim zajednicama širom zemlje. Također, vidljiv je bio uticaj na dotadašnje pretežno nekoordinisane napore u rješavanju različitih problema lokalnih zajednica. Razmjena mišljenja i znanja, kao jedan od glavnih principa rada partnerstava, doveo je do osnaživanja svih onih koji su bili uključeni u njihovo funkcionisanje. LPZ-ovi u Finskoj imala su i značajna postignuća u pogledu ciljeva zbog kojih su osnovani. Od trenutka njihovog osnivanja pa do kraja 1999. godine, pokrenuto je oko 400 projekata, prepoznat je njihov kapacitet da budu inovativni u oblasti zapošljavanja, dok su efekti na zapošljavanje procijenjeni na 15.000 osoba (Ó Cinnéide, 2000).

Osim nedostatka adekvatnih resursa, u radu partnerstava prepoznate su još neke slabosti. Često njihova svrha i funkcije nisu bile dovoljno jasno dogovorene, što je dovodilo do konfuzije i tenzija unutar partnerstava, ali i između partnerstava i finansijera. Također, bili su primjetni određeni problemi u vezi strukture partnerstava. Bilo je slučajeva da su partnerstva bila isuviše vezana za određene partnere, najčešće općine, što se na njih odražavalo nedostatkom nezavisnosti i potrebne fleksibilnosti. Osim toga, takva partnerstva su doživljavana u lokalnim zajednicama tek kao produžena ruka državne birokratije. Praksa je pokazala i da su stavovi prominentnijih partnera imali više uticaja u odnosu na druge, kao i slabiju zastupljenost privatnog sektora (Ó Cinnéide, 2000).

Neke od naučenih lekcija iz finskog iskustva su:

- jasno dogovoriti i pojasniti ulogu partnerstava sa svim zainteresiranim stranama

- Opskrbiti lokalna partnerstva s dovoljno resursa, ali i osigurati im neophodan nivo slobode u radu
- Budući da se partnerstva trebaju usmjeravati, nadzirati i ocjenjivati, kako bi se zadovoljili zahtjevi za javnom odgovornošću, potrebno je uspostaviti adekvatan mehanizam za vođenje programa partnerstava
- Uspostaviti sistem koji bi prikupljao i analizirao rezultate rada partnerstava te predstavljao ih svim zainteresiranim stranama (Ó Cinnéide, 2000, str. 43-45).

4. ULOGA SAVREMENIH INSTITUCIJA ZA ZAPOŠLJAVANJE

4.1. JAVNE INSTITUCIJE ZA ZAPOŠLJAVANJE U BiH

Javne institucije za sektor rada i zapošljavanja u BiH uspostavljene su na državnom, entitetskom i kantonalnom nivou (određene organizacione jedinice radom obuhvataju područja gradova/općina) te u Brčko distriktu BiH. Iako državni nivo ima minimalne nadležnosti u sektoru rada i zapošljavanja [Centri civilnih inicijativa (CCI), 2013], određene aktivnosti se realiziraju u okviru Ministarstva civilnih poslova Bosne i Hercegovine (MCP BiH) i Agencije za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine (ARZ BiH). U okviru MCP BiH postoji Sektor za rad, zapošljavanje, socijalnu zaštitu i penzije, a neke od njegovih nadležnosti podrazumijevaju učešće u pripremama za usvajanje konvencija MOR-a, praćenje provođenja ratificiranih konvencija MOR-a, podnošenje izvještaja o njihovom provođenju, implementiranje projekata MOR-a i sl.¹⁶ ARZ BiH je uspostavljena 2003. godine i radi se o samostalnoj upravnoj organizaciji u okviru institucija BiH. Njene nadležnosti su regulisane Zakonom o Agenciji za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 21/03, 43/09), a neke od njih se odnose na izvršavanje međunarodnih obaveza iz oblasti zapošljavanja, praćenje primjene međunarodnih standarda i politika u oblasti zapošljavanja, iniciranje zaključivanja međunarodnih ugovora u oblasti zapošljavanja i sl.¹⁷ Također, većinu svojih nadležnosti realizira u saradnji s entitetskim zavodima za zapošljavanje i Zavodom za zapošljavanje Brčko distrikta BiH.

Federalni zavod za zapošljavanje (FZZZ) uspostavljen je Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba Federacije BiH (“Službene novine FBiH”, br. 41/01, 22/05, 9/08). FZZZ je zadužen za realizaciju politika i mjera u oblasti rada i zapošljavanja, socijalne sigurnosti

nezaposlenih osoba, unapređenja zapošljavanja, profesionalne orijentacije, obuke, prekvalifikacije i sl.¹⁸ Zavod za zapošljavanje RS (ZZZ RS) osnovan je u skladu sa Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti (“Službeni glasnik Republike Srpske”, br. 30/10). Osnovne nadležnosti ZZZ RS odnose se na posredovanje u zapošljavanju, javno obavještanje o mogućnostima i uslovima zapošljavanja, profesionalnu orijentaciju, stručno osposobljavanje, pripremu za zapošljavanje, sprovođenje programa zapošljavanja i sl.¹⁹ U pogledu organizacione strukture, ZZZ RS se sastoji od 7 filijala (Istočno Sarajevo, Banja Luka, Bijeljina, Zvornik, Doboje, Prijedor i Trebinje) i 59 gradskih/općinskih biroa rada. Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta BiH osnovan je u skladu sa Zakonom o zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti („Službeni glasnik Brčko distrikta BiH“ br. 33/04, 19/07 i 25/08), a neke aktivnosti na poslovima zapošljavanja podrazumijevaju posredovanje, obavještanje o mogućnostima i uslovima zapošljavanja, profesionalna orijentacija i sl.²⁰

Na kantonalnom nivou u entitetu FBiH djeluje 10 službi za zapošljavanje, čije su nadležnosti regulirane Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba Federacije BiH (“Službene novine FBiH”, br. 41/01, 22/05, 9/08). Nadležnosti kantonalnih službi su gotovo iste kao i kod prethodno navedenih institucija, odnosno tiču se posredovanja u zapošljavanju, informiranja o mogućnostima zapošljavanja, prikupljanja i dostavljanja podataka o nezaposlenim osobama FZZZ i sl.²¹ Organizaciona struktura svake kantonalne službe za zapošljavanje sastoji se od gradskih/općinskih biroa rada, a njihov broj varira u zavisnosti od broja gradova/općina u određenom kantonu: Unsko-sanski kanton (8 biroa rada), Posavski kanton (3 biroa rada), Tuzlanski kanton (13 biroa rada), Zeničko-dobojski kanton (12 biroa rada), Srednjobosanski kanton (12 biroa rada), Kanton Sarajevo (9 biroa rada), Bosansko-podrinjski kanton Goražde (3 biroa rada), Hercegovačko-neretvanski kanton (9 biroa rada - gradski biro rada Mostar se sastoji od 2 odjeljenja), Zapadnohercegovački kanton (4 biroa rada) i

Kanton 10 (6 biroa rada).



Ilustracija 1 - Organizacija zavoda i službi za zapošljavanje na entitetskom i kantonalnom nivou te u Brčko distriktu BiH

4.1.1. IDENTIFICIRANI PROBLEMI U RADU SLUŽBI ZA ZAPOŠLJAVANJE U BiH

Iako ne predstavlja primarni predmet interesovanja ove brošure, korisno je predstaviti pojedine probleme s kojima su se suočavale javne službe za zapošljavanje u dosadašnjem radu. Općenito, nakon pregleda i uvida dostupnih izvora o ovoj problematici, izvodi se zaključak da je navedenim službama hitno potrebna reforma, kako bi postale učinkovitije u sprovođenju onih funkcija koje su karakteristične za moderne službe za zapošljavanje.

U Strategiji zapošljavanja u Bosni i Hercegovini za period 2010. - 2014. godina (u daljem tekstu: Strategija)²², identificiran je niz ključnih izazova za tržište rada u BiH, a jedan od njih odnosi se na ograničene kapacitete politika i institucija tržišta rada.

Kako se navodi u Strategiji, sve ključne funkcije modernih službi za zapošljavanje nisu adekvatno obuhvaćene. Jedan od glavnih razloga mogao bi biti velika opterećenost uposlenika funkcijama koje ne bi trebale biti primarne za službe takvog tipa. Primjera radi, lica prijavom na evidenciju nezaposlenih osoba stiču pravo na zdravstveno osiguranje. Situaciju dodatno komplikuju one nezaposlene osobe koje aktivno ne traže posao pa je jedini smisao prijavljivanja na evidenciju službi za zapošljavanje sticanje prava na zdravstveno osiguranje. Sve to utiče na efikasnost i kvalitet usluga kojima bi se takve službe trebale najvećim dijelom baviti. To potvrđuje i Strategija, u kojoj se navodi da je “trenutno primarna funkcija službi za zapošljavanje da evidentira nezaposlene, provjerava da li imaju pravo na naknade tokom nezaposlenosti i zdravstveno osiguranje” (str. 26). Kako se to odražava u praksi, najbolje pokazuju podaci iz 2012. godine prema kojima na jednog uposlenika službe za zapošljavanje, koji neposredno radi s korisnicima, u FBiH dolazi 1.363, u RS oko 836, a u Brčko distriktu BiH oko 830 nezaposlenih osoba. S druge strane, preporuke MOR-a ukazuju da bi taj odnos trebao biti 1:100 [Analitika - Centar za društvena istraživanja (CDI), 2015]. Da bi se javne službe za zapošljavanje rasteretile, potrebno je zakonskim rješenjima izmjestiti evidentiranje zdravstvenog osiguranja iz takvih institucija, odnosno te poslove bi trebale obavljati ustanove iz oblasti zdravstva (CCI, 2013).

Značajan problem predstavlja i neadekvatan utrošak budžetskih sredstava u oblasti zapošljavanja. Kako se navodi u izvještaju CDI-a (2015), pod nazivom “*Politike zapošljavanja u Bosni i Hercegovini*”, oko 155 miliona konvertibilnih maraka (KM) utrošeno je na finansiranje javnih službi za zapošljavanje u BiH tokom 2012. godine, što je predstavljalo 0,59% bruto domaćeg proizvoda (BDP). Poređenja radi, u zemljama članicama Organizacije za ekonomsku saradnju i

razvoj (OECD) u prosjeku je utrošeno 1,47% BDP-a iste godine u oblasti zapošljavanja. Od ukupno utrošenih sredstava za finansiranje javnih službi za zapošljavanje u BiH tokom 2012. godine, gotovo 79% utrošeno je na administrativne troškove i pasivne mjere (novčane naknade za nezaposlenost, zdravstveno osiguranje i sl.). Oko 20% utrošeno je na aktivne mjere zapošljavanja, što je predstavljalo 0,09% BDP-a - u zemljama EU28 je tokom 2011. godine u prosjeku izdvojeno 0,45% BDP-a u iste svrhe. Nadalje, u izvještaju se navodi da su aktivne mjere zapošljavanja u BiH razvijene u osnovnom obliku i da se najvećim dijelom odnose na programe sufinansiranja zapošljavanja. U 2012. godini, takvim mjerama je bilo obuhvaćeno 8,5% registriranih nezaposlenih osoba u BiH, dok ih je 2,6% učestvovalo u drugim programima aktivnog zapošljavanja (CDI, 2015).

		Ukupni troškovi administracije	Pasivne mjere	Aktivne mjere	Kapitalna ulaganja (i ostali rashodi)	UKUPNO
FBiH	KM	23.452.935	72.641.834	20.734.356	1.391.435	118.220.560
	%	19,84	61,45	17,54	1,17	
RS	KM	7.629.546	16.514.945	6.034.813	213.712	30.393.016
	%	25,10	54,34	19,86	0,70	
DB	KM	624.548	1.160.023	4.374.018	20.751	6.179.340
	%	10,11	18,77	70,79	0,33	
Ukupno u BiH	KM	31.707.029	90.316.802	31.143.187	1.625.898	154.792.916
	%	20,48	58,35	20,12	1,05	

Tabela 3 - Struktura rashoda javnih zavoda za zapošljavanje u BiH u 2012. godini²³

4.2. SAVREMENE SLUŽBE ZA ZAPOŠLJAVANJE

U stručnoj literaturi se sve više ističe stav da tržište rada ne bi funkcioniralo na način kakav je danas da nije bilo javnih službi za zapošljavanje (JSZ) koje su ga kreirale, razvijale i regulirale. Prema tome, takve službe se danas smatraju jednim od najvažnijih institucija svake moderne države.

Posmatrano s historijskog aspekta, JSZ su se počele razvijati krajem 19. vijeka u visoko industrijaliziranim državama, kao odgovor na sve veću potrebu organiziranog zapošljavanja, tj. povezivanja radne snage s raspoloživim radnim mjestima. Konkretnije, pojavom prvih kriza, masovnih otpuštanja radnika i deficita radnih mjesta, bilo je jasno da su potrebne intervencije adekvatnog tijela koje bi zastupalo interese svih sudionika na tržištu rada.

Važnost funkcija JSZ prepoznata je i od nadnacionalnih i međunarodnih institucija. Od trenutka osnivanja MOR-a, ta specijalizirana agencija Ujedinjenih nacija preporučuje svim državama osnivanje i ulaganje sredstava u razvoj JSZ. Također, OECD je 1970. godine označila JSZ kao najvažniji instrument za pravilno funkcioniranje tržišta rada. Ideničan stav iznijelo je i Vijeće EU koje je, 1996. godine, prepoznalo JSZ kao glavni faktor za rješavanje strukturnih problema tržišta rada (HZZ PU Osijek, 2011).

Budući da tržište rada ima fluidni karakter, identificirana su tri trenda koja će obilježiti rad JSZ u budućnosti (HZZ PU Osijek, 2011). Prvi trend se odnosi na decentralizaciju i regionalizaciju rada takvih službi. Decentralizacija je nužna, jer ona omogućava da se najbolje odgovori na različite probleme koji se javljaju u lokalnim zajednicama/regionima unutar iste države te da se korisniku pruži što kvalitetnija usluga. Također, decentralizacija omogućava optimalno iskorištavanje lokalnih kadrova i resursa, ali i međuinstitucionalnu saradnju na lokalnom i regionalnom nivou. Osim što je neophodno redefinirati poziciju JSZ u državnom institucionalnom okviru i učiniti ih više nezavisnim institucijama, za njihovu

uspješnu decentralizaciju potrebno je ispuniti određene uslove. Prvi se odnosi na detaljnu podjelu nadležnosti i aktivnosti između centralnog i lokalnog nivoa, kako bi se preveniralo dupljanje ili miješanje u aktivnosti te negiranje odgovornosti za njih. Potrebno je uspostaviti efikasan sistem izvještavanja s lokalnog ka centralnom nivou. To će omogućiti centralnom nivou da lakše obavlja monitoring, ali i da pruži kvalitetniju podršku u slučaju potrebe. To je ujedno bitno i s finansijskog aspekta, jer je lokalnim nivoima prepuštena kontrola nad utroškom sredstava pa se transparentnost u njihovom upravljanju navodi kao jedan od bitnijih preduslova decentralizacije. Također, decentralizacija podrazumijeva da centralni nivo definira okvirne pravce djelovanja, a lokalnoj razini se ostavlja mogućnost da ih prilagodi vlastitim potrebama i okolnostima. Problematična strana decentralizacije proizilazi iz činjenice da njena efikasnost uveliko zavisi od raspoloživih kapaciteta (materijalno-tehničkih, ljudskih i finansijskih) lokalnih razina. Zbog toga, ističe se da je nedostatak decentralizacije što je pogodnija za realizaciju u razvijenim lokalnim zajednicama/regionima (HZZ PU Osijek, 2011).

Drugi trend se odnosi na integraciju i diferenciju usluga (HZZ PU Osijek, 2011). Budući da se sve više funkcija modernih JSZ isprepliću, važno je ponuditi ih kao integralni proizvod koji bi bio dostupan na jednom mjestu i u skladu s potrebama različitih kategorija korisnika. Prema tome, budućnost rada JSZ će karakterizirati veći broj partnera te različiti oblici saradnje.

Najzad, treći trend se odnosi na važnost reagovanja na druge učesnike na tržištu rada, čija liberalizacija je dovela do pojave različitih oblika konkurencije na području pružanja usluga. Da bi se postigla konkurentnost, nužno je da se kontinuirano ulaže u razvoj ljudskih potencijala te strukture JSZ (HZZ PU Osijek, 2011), ali i da se prate i analiziraju kratkoročne snage i slabosti te dugoročne sposobnosti i strategije konkurencije. U osnovi, drugi i treći trend znače da je bitno obilježje savremenih JSZ tržišna orijentacija.

Potvrda prethodnih navoda, ali i smjernice za razvoj modernih JSZ, ponuđeni su u EU Strategiji za razvoj tržišta rada. Ta strategija je usvojena od svih JSZ zemalja

članica EU te počiva na osam principa:

- JSZ će se nastojati profilirati kao centralno mjesto na tržištu rada, pružajući usluge klijentima, prilagođavajući se potrebama poslodavaca i posloprimaca
- JSZ će nastojati poboljšati kvalitetu svojih usluga koristeći se modernism informatičko-komunikacijskim tehnologijama
- Usluge za nezaposlene će se bazirati na predviđanju potreba i prilagođavanju individualnim potrebama klijenata
- Definiranje usluge i poboljšanje kvalitete istih bazirat će se na konstantnom praćenju i analizi postignutih rezultata
- JSZ će nastojati ojačati koordinaciju između glavnih funkcija, integrirajući ih u inovativne usluge
- JSZ će aktivno podupirati suradnju s drugim dionicima tržišta rada
- Nove usluge će se razvijati na temelju potreba tržišta, uz pomoć partnera iz svih sektora, posebno obrazovnog
- JSZ će nastojati ojačati međusobnu suradnju na europskom nivou (HZZ PU Osijek, 2011; “Moderne JSZ i uspješni slučajevi iz prakse”, para. 2).

Postoje četiri osnovne funkcije iz kojih proizilaze usluge savremenih JSZ. Prva funkcija se odnosi na **posredovanje u zapošljavanju**. Zbog ograničenih resursa, postoje dva načina na osnovu kojih se nastoje optimizirati usluge koje proizilaze iz ove funkcije. Prvi način se odnosi na upotrebu informatičke usluge i koristi se danas u mnogim evropskim zemljama. Međutim, postoje određeni njegovi nedostaci, kao što su visoka ulaganja prilikom uvođenja usluge, neadekvatna informatička pismenost ciljnih grupa, izostanak ljudskog kontakta te nepripremljenost poslodavaca na upotrebu novih tehnologija. Drugi način je podugovaranje izvođenja usluga. Taj način je uveden u Australiji 1998. godine, gdje su usluge posredovanja pri zapošljavanju u potpunosti privatizirane (HZZ PU Osijek, 2011).

Druga funkcija se odnosi na **skupljanje, obradu i prezentaciju informacija s tržišta rada**. Usluge te vrste postaju sve traženije zbog segmentacije tržišta, odnosno različitih potencijalnih korisnika i njihovih potreba, ali i zbog ulaska novih pružatelja usluga iz privatnog sektora na tržište rada. Također, te informacije su od naročite koristi za donosiocce strateških odluka te upravljačke strukture u privatnim preduzećima. Ne radi se samo o običnom prikupljanju statističkih podataka, već i o njihovom pretvaranju u informacije koje će poslužiti kao baza za donošenje budućih odluka. Kao primjer se mogu uzeti relacijske baze podataka, usluga koju pružaju JSZ u zemljama kao što su Kanada, SAD i Danska, a koje omogućavaju višekriterijsku analizu tržišta rada (HZZ PU Osijek, 2011).

Treća funkcija se odnosi na **sudjelovanje u aktivnim mjerama politike zapošljavanja (AMPZ)**. Radi se o najvećoj novosti u radu JSZ u zadnjih 30-tak godina i njihovim učešćem u AMPZ nastojalo se odgovoriti na izazove strukturnih kriza, rasta broja dugoročno nezaposlenih osoba te drugih ugroženih grupa koje se, bez adekvatnih intervencija države, nisu u stanju ponovo uključiti na tržište rada. Istraživanja su pokazala da se AMPZ stalno mijenjaju u državama u kojima je stopa nezaposlenosti konstantno visoka, dok su u drugim zemljama relativno stabilne. Budući da takve promjene mogu izazvati određene poteškoće za pružatelje i primatelje usluga, vrlo je važno da JSZ imaju na raspolaganju razvijene mehanizme za procjenu efikasnosti AMPZ. Takve mjere su uspješne ako njihovim finansijerima donose profit, odnosno ako je zbir ušteta na naknadama za nezaposlene i prikupljenog poreza veći od iznosa budžetskih sredstava utrošenog na aktivne mjere (HZZ PU Osijek, 2011).

Četvrta funkcija odnosi se na **upravljanje naknadama za nezaposlene**. Radi se o kompleksnim aktivnostima koje se odnose na propisivanje i naplatu doprinosa za zapošljavanje, definiranje uvjeta za primatelje naknada te obračun i isplatu naknade nezaposlenim osobama. Iako praksa pokazuje da postoje države u kojima JSZ ne upravljaju takvim naknadama, to se kosi s današnjim nastojanjima integriranja usluga, kako bi bile što više dostupne korisniku. Dakle, trend je da se

takve naknade nastoje redefinirati da ne bi bile u suprotnosti s ostalim funkcijama JSZ, već da budu sastavni dio procesa ponovnog zapošljavanja. U svakom slučaju, sve moderne JSZ uslovljavaju isplatu takvih naknada aktivnim traženjem zaposlenja (HZZ PU Osijek, 2011).

4.3. DUGOTRAJNA NEZAPOSLENOST

Gotovo sve javne službe za zapošljavanje u BiH se suočavaju s problemom dugotrajne nezaposlenosti. Ona negativno utiče na osobe, smanjuje mogućnost privrednog razvoja, povećava rizik od socijalne isključenosti, siromaštvo i nejednakosti. Također, ova pojava dodatno opterećuje budžete službi za zapošljavanje.

Dosadašnja praksa pokazuje da su među najugroženijim dugotrajnim tražiocima posla osobe s niskom razinom vještina, niskokvalificirane osobe, osobe sa invaliditetom te pripadnici manjinskih grupa.

Isti problem primjetan je i na području EU, gdje je ovom pojavom u 2014. godini bilo pogođeno više od 12 miliona radnika ili 5% aktivnog stanovništva. Da bi se što efikasnije države članice borile s ovom problematikom, a koja je označena kao glavna zapreka rastu od najvažnijih institucija EU, Vijeće EU je 15.02.2016. godine donijelo preporuku (2016/C 67/01) o mjerama integriranja dugotrajno nezaposlenih osoba na tržište rada.²⁴ Osim mjera, u preporuci se navodi potreba ulaganja u ljudske potencijale, kako bi što veći broj ljudi stekao što kvalitetnije i relevantnije vještine i kompetencije. Na taj način bi se postavili temelji za trajnu zapošljivost. Također, ističe se važnost modernizacije i unapređenja obrazovnog sistema, što će doprinijeti smanjivanju broja novih nezaposlenih osoba.

Prva preporučena mjera odnosi se na prijavljivanje, odnosno preporučuje se državama članicama da potiču prijavljivanje dugotrajnih tražilaca posla na službe za zapošljavanje, posebno putem boljeg pružanja informacija o dostupnoj podršci.

Druga preporuka se odnosi na individualnu ocjenu i individualni pristup. Ta preporuka podrazumijeva da se prijavljenim dugotrajno nezaposlenim osobama ponudi temeljita individualna ocjena, koja bi trebala obuhvatati njihove izgleda te uočene prepreke pri zapošljavanju. Također, ova preporuka podrazumijeva da se prijavljene dugotrajno nezaposlene osobe trebaju obavještavati o ponudama radnih mjesta te raspoloživoj podršci u različitim privrednim sektorima.

Treća preporuka odnosi se na sporazum o integriranju na tržište rada. Taj sporazum bi trebao obuhvatati detaljno opisane ciljeve, rokove i obaveze koje prijavljena dugotrajno nezaposlena osoba treba ostvariti (primjera radi, poduzimanje aktivnih koraka za pronalazak posla, učestvovanje u programima obrazovanja, osposobljavanja, prekvalifikacije i sl.) te ponudu nekog od pružatelja usluga dugotrajno nezaposlenoj osobi. U suštini, sporazum o integraciji na tržište rada pripremljen je na takav način da odražava individualnu situaciju osobe te sadrži paket individualiziranih mjera kojima bi se trebale ukloniti prepreke pri zapošljavanju. Sporazum je potrebno kontinuirano pratiti i prilagođavati ga u skladu s promjenama individualne situacije dugotrajno nezaposlene osobe, kako bi joj se što bolje pomoglo u procesu zapošljavanja.

Jedna od preporuka Vijeća EU podrazumijeva da države članice potiču i razvijaju partnerstva između poslodavaca, javnih službi za zapošljavanje, socijalnih partnera, obrazovnih institucija i drugih institucija, kako bi se pružale usluge koje bolje zadovoljavaju potrebe privrednika (firmi) te dugotrajno nezaposlenih osoba. Također, potiče se razvoj usluga za poslodavce, kao što su potpora pri zapošljavanju, osposobljavanje na radnom mjestu i sl., a koje bi olakšale profesionalnu reintegraciju dugotrajno nezaposlenih osoba. Ujedno, preporučuje se usmjeravanje finansijskih poticaja na programe koji podržavaju integraciju na tržište rada.

5. BILJEŠKE

¹ https://www.ilo.org/empent/areas/WCMS_093862/lang--en/index.htm

² Prema mišljenju Wekwete (2014), lokalni ekonomski razvoj do sada je prošao kroz tri velike etape. Prva se odnosi na period nakon Drugog svjetskog rata kada je fokus bio na zadržavanju i podsticanju investicija te realizaciji velikih infrastrukturnih projekata. Drugu etapu su karakterizirali zadržavanje i ekspanzija postojećih poslova te promocija poduzetništva. Savremeni trendovi lokalnog ekonomskog razvoja odnose se na investicije u „soft“ infrastrukturu koja je fokusirana na obezbjeđivanje konkurentnosti lokalnog poslovnog okruženja, podstičući i podržavajući umrežavanje te saradnju između preduzeća, uključujući i javno-privatna partnerstva.

³ Prema navodima Domazeta (2016), lokalni ekonomski razvoj treba da karakterizira što inkluzivniji pristup, a to podrazumijeva da predstavnici javnog, privatnog i civilnog sektora trebaju imati visok nivo participacije tokom čitavog tog procesa. Međutim, kako isti autor ističe, bazirajući se na praksi lokalnog ekonomskog razvoja u BiH, značajnija participacija je vidljiva tokom faze pripreme strategije, dok tokom faza implementacije, monitoringa i evaluacije opada. Također, u proces lokalnog ekonomskog razvoja u BiH najviše su uključene lokalne zajednice i međunarodne institucije, a najmanje akademska zajednica.

⁴ Praksa i iskustva iz Republike Srbije pokazuju da su osnovne funkcije takvih organizacionih jedinica:

- marketing i promocija
- uspostavljanje kontakata i stalna komunikacija s domaćim i stranim investitorima
- stalna komunikacija s lokalnom poslovnom zajednicom i pružanje podrške
- pružanje podrške tokom procesa strateškog planiranja
- podrška u finansiranju
- usavršavanje radne snage
- priprema i praćenje sprovođenja projekata ekonomskog razvoja
- savjetovanje gradonačelnika/načelnika i gradskog/općinskog vijeća
- održavanje i unapređivanje odnosa s drugim jedinicama lokalne samouprave i drugim institucijama vlasti bitnim za lokalni ekonomski razvoj
- stvaranje i održavanje relevantnih baza podataka (Bojović, n.d).

⁵ Rezultat strateškog planiranja ekonomskog razvoja je usvajanje strateškog plana koji bi trebao sadržavati: metodologiju i hronologiju strateškog planiranja, vizuju, SWOT analizu, opće ciljeve, akcioni plan, plan implementacije te druge bitne dodatke (npr., profil zajednice) (Bojović, n.d).

⁶ Programi i projekti, koje je moguće realizirati u svakoj lokalnoj zajednici, odnose se na: smanjenje birokratije i unapređenje administrativnih procedura, investiranje u osnovnu infrastrukturu, podrška postojećoj privredi i osnivanju novih preduzeća, marketing i promocija investicija, podsticajne mjere za privlačenje investicija, ciljana obnova dijelova grada, razvoj ljudskih resursa i sl (Bojović, n.d).

⁷ Konstrukcija autora prema Bojović, n.d.

⁸ Konstrukcija autora prema MOR, n.d.

⁹ Uspostavljeni LPZ-ovi su doprinijeli u pogledu rješenja za pitanja kao što su planiranje aktivnih mjera tržišta rada u skladu s lokalnim potrebama, upisna politika škola i fakulteta, bolja saradnja i koordinacija sredstava dostupnih na lokalnim nivoima u pogledu investicija i sl (MOR, 2017a).

¹⁰ <http://privrednastampa.ba/pocetak-eu-programa-za-lokalni-razvoj-i-zaposljavanje/>

¹¹ <http://www.partnerstvo.ba/osnovne-informacije/o-projektu>

¹² Odgovor na upitnik elektronski dostavljen 25.09.2018. godine.

¹³ <https://www.reed.co.uk/career-advice/how-jobcentre-plus-can-help-your-career/>

¹⁴ <http://committees.oldham.gov.uk/documents/s2046/Appendix%20One%20-%20Local%20Employment%20Partnership%20Review.pdf>

¹⁵ Bilo je ukupno pet ključnih kriterija na osnovu kojih su odabrani aplikanti:

- a) opseg partnerstva s posebnim fokusom na uključivanje privatnog i javnog sektora, volonterskih organizacija te nezaposlenih osoba
- b) posvećenost partnera radu u LPZ-u
- c) inovativnost u rješavanju pitanja nezaposlenosti
- d) regionalna zastupljenost
- e) nastojanja da se kreiraju stalni poslovi te prevencija dugoročne nezaposlenosti osoba (Ó Cinnéide, 2000).

¹⁶ Prikaz svih nadležnosti dostupan na: http://www.mcp.gov.ba/org_jedinice/sektor_za_rad/nadleznosti/default.aspx?id=2212&langTag=bs-BA

¹⁷ Zakon o Agenciji za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine dostupan na: <http://www.arz.gov.ba/agencija/default.aspx?id=457&langTag=bs-BA>

¹⁸ Zakon o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba Federacije BiH dostupan na: <http://www.fzzz.ba/portal/ID:S-26>

¹⁹ Prikaz svih nadležnosti dostupan na: http://www.zzzrs.net/index.php/o_nama/nadleznost_zavoda2/

²⁰ Zakon o zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti dostupan na: <https://www.zzzbrcko.org/index.php/propisi/zakoni>

²¹ Zakon o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba Federacije BiH dostupan na: <http://www.fzzz.ba/portal/ID:S-26>

²² Strategija zapošljavanja u Bosni i Hercegovini 2010. - 2014. dostupna na: http://www.mcp.gov.ba/zakoni_akti/strategije/?id=1530

²³ Izvor: Analitika - Centar za društvena istraživanja. (2015). *Politike zapošljavanja u Bosni i Hercegovini*. Sarajevo, BiH: Analitika - Centar za društvena istraživanja. Dostupno na: http://www.analitika.ba/sites/default/files/publikacije/politike_zaposljavanja_-_fakti_20.1.pdf prema Pašagić, E., Marčić, S., Arapović, A. (2013). *Efikasnost politika zapošljavanja u Bosni i Hercegovini: prepreke i šanse*. Sarajevo, BiH: Centri civilnih inicijativa.

²⁴ Preporuka dostupna na: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=uriserv%3AAOJ.C_2016.067.01.0001.01.HRV

6. LITERATURA

Bojović, J. (n.d). *Lokalni ekonomski razvoj u Srbiji*. Vašington, SAD: The Urban Institute.

Centri civilnih inicijativa. (2013). *Analiza politika zapošljavanja u Bosni i Hercegovini*. Sarajevo, BiH: Centri civilnih inicijativa. Dostupno na: https://www.fli.ba/wp-content/uploads/2015/11/Analiza_politika_zaposljavanja_u_Bosni_i_Hercegovini_CCI.pdf

Directorate-General for Employment and Social Affairs. (2004). *Practical Handbook on Developing Local Employment Strategies in New Member States and Candidate Countries of the European Union*. Dostupno na: <https://www.oecd.org/cfe/leed/45514943.pdf>

Domazet, A. (2016). *Lokalni ekonomski razvoj i Socijaldemokratska partija Bosne i Hercegovine*. Sarajevo, BiH: Forum Lijeve Inicijative.

Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područni ured Osijek. (2011). *JSZ i tržište rada - stručni pregled*. Osijek, Republika Hrvatska: Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područni ured Osijek. Dostupno na: http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Strucna%20akademija_strucni%20pregled%202.pdf

Međunarodna organizacija rada. (n.d). *Lokalna partnerstva za zapošljavanje u Bosni i Hercegovini: informacije o projektu*. Sarajevo, BiH: Međunarodna organizacija rada. Dostupno na: <http://www.partnerstvo.ba/images/PDFs/2017-04-20-FactSheet-BCS.pdf>

Međunarodna organizacija rada. (2017a). Vodič: *Zašto lokalna partnerstva za zapošljavanje*. Sarajevo, BiH: Međunarodna organizacija rada. Dostupno na: <http://www.partnerstvo.ba/partnerstva/priru%C4%8Dnici-i-vodi%C4%8Di/116-vodi%C4%8D-za%C5%A1to-lokalna-partnerstva-za-zapo%C5%A1ljavanje-2>

Međunarodna organizacija rada. (2017b). *Priručnik: Upravljanje projektom i provedba ugovora o implementaciji*. Sarajevo, BiH: Međunarodna organizacija rada. Dostupno na: <http://www.partnerstvo.ba/partnerstva/priru%C4%8Dnici-i-vodi%C4%8Di/73-priru%C4%8Dnik-upravljanje-partnerstvom-i-provedba-ugovora-o-implementaciji>

Moseley, M., Cherrett, T., Cawley, M. (2001). *Local partnerships for rural development: Ireland's experience in context*. Dostupno na: <https://>

pdfs.semanticscholar.org/a9fb/eae3135820a53eaa400954f7334f46ff8a69.pdf

NHS Employers. (2009). *Local employment partnerships: creating opportunities to unlock local talent*. Dostupno na: https://www.nhsemployers.org/~media/Employers/Publications/Local_employment_partnerships-creating_opportunities.pdf

O Cinneide, M. (2000). *Local employment partnerships in Finland*. Galway, Irska: National University of Ireland. Dostupno na: https://ec.europa.eu/regional_policy/archive/innovation/innovating/pacts/pdf/partfi_en.pdf

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2001). *Local Development and Job Creation*. Dostupno na: <http://www.oecd.org/regional/leed/1918339.pdf>

Rodriguez-Pose, A., Tijmstra, S. (2005). *Local Economic Development as an alternative approach to economic development in Sub-Saharan Africa*. Dostupno na: <http://siteresources.worldbank.org/INTLED/Resources/339650-1144099718914/AltOverview.pdf>

Službeni list Evropske unije. (2016). *Preporuka Vijeća od 15. veljače 2016. o integriranju dugotrajno nezaposlenih osoba na tržištu rada (2016/C 67/01)*. Dostupno na: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H0220\(01\)&from=DA](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H0220(01)&from=DA)

Službene novine FBiH. (2001). *Zakon o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba Federacije BiH*. Sarajevo, BiH: Službene novine FBiH, 41/01. Dostupno na: <http://www.fzzz.ba/portal/ID:S-26>

Službene novine FBiH. (2006). *Zakon o principima lokalne samouprave u Federaciji Bosne i Hercegovine*. Sarajevo, BiH: Službene novine FBiH, 49/06. Dostupno na: <http://www.aarhus.ba/~aarhus/images/docs/fbih/05%20Zakon%20o%20prin%20lok%20samoup%20FBiH%20%2849-06%29.pdf>

Službeni glasnik BiH. (2003). *Zakon o Agenciji za rad i zapošljavanje u Bosni i Hercegovini*. Sarajevo, BiH: Službeni glasnik BiH, 21/03. Dostupno na: <http://www.arz.gov.ba/agencija/default.aspx?id=457&langTag=bs-BA>

Službeni glasnik Brčko distrikta BiH. (2004). *Zakon o zapošljavanju I pravima za vrijeme nezaposlenosti*. Brčko distrikt BiH, BiH: Službeni glasnik Brčko distrikta BiH, 33/04. Dostupno na: <https://www.zzzbrcko.org/index.php/propisi/zakoni>

Službeni glasnik RS. (2016). *Zakon o lokalnoj samoupravi*. Banja Luka, BiH: Službeni glasnik RS, 97/2016. Dostupno na: <https://www.paragraf.ba/propisi/republika-srpska/zakon-o-lokalnoj-samoupravi.html>

Svjetska banka, Odjel za urbani razvoj. (2001). *Lokalni ekonomski razvoj: kratki priručnik*. Vašington, SAD: Svjetska banka. Dostupno na: http://siteresources.worldbank.org/INTLED/552648-1107469860149/22262566/led_pamphlet_local.pdf

Trade Union Congress. (2008). *Local employment partnerships and the jobs pledge*. Dostupno na: <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/extras/leps.pdf>

Vasiljević, D., Stojkov, G., Puljiz, J., Pavlica, M. (2008). *Dobro je dobro rasti u mojoj ulici: iskustva lokalnog ekonomskog razvoja*. Banja Luka, BiH: Agencija za razvoj preduzeća Eda.

Wekwete, K. (2014). *Local Government and Local Economic Development in Southern Africa*. Dostupno na: http://www.clgf.org.uk/default/assets/File/Publications/reports/Local_Economic_Development_in_Southern_AfricaCLGF2014.pdf

**Ova publikacija je urađena uz podršku Evropske unije.
Sadržaj ove publikacije je isključiva odgovornost Udruženja Nova
sigurnosna inicijativa i ne odražava nužno stanovišta Evropske unije.**