

**BOSNA I HERCEGOVINA**  
**FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE**  
**BOSANSKO-PODRINJSKI KANTON GORAŽDE**  
**GRAD GORAŽDE**



**LOKALNI AKCIONI PLAN ZA ZAPOŠLJAVANJE**  
**GRADA GORAŽDE**  
**2024-2026**

*Goražde, septembar 2023. godine*

*„Ovaj dokument je izrađen uz finansijsku pomoć Evropske unije. Njegov sadržaj je isključiva odgovornost Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Goražde i ne odražava nužno stav Evropske unije. Sadržaj dokumenta ne predstavlja službeno mišljenje Međunarodne organizacije rada“*

# 1 Sadržaj

2	Uvod.....	4
2.1	Nostelji izrade LAPZ-a .....	5
2.2	Svrha i pozadina lokalnog akcionog plana zapošljavanja (Situaciona analiza) .....	5
2.3	Usklađenost Lokalnog akcionog plana za zapošljavanje Grada Goražde (LAPZ) sa strateškim dokumentima.....	6
2.3.1	Usklađenost LAPZ Goražde sa Strategijom razvoja Grada Goražde 2017-2026 .....	6
2.3.2	Plan lokalnog ekonomskog razvoja Grada Goražde.....	7
2.3.3	Usklađenost LAPZ Goražde sa Strategijom razvoja BPK Goražde za period 2021-2027 .....	8
2.3.4	Veza i usklađenost sa strategijama i planovima zapošljavanja viših nivoa vlasti, dokumenti i preporuke međunarodnih organizacija, EU i sl. ....	8
2.3.5	Rodna perspektiva Lokalnog akcionog plana za zapošljavanje.....	9
3	PROFIL GRADA GORAŽDE (SOCIO-EKONOMSKA ANALIZA STANJA) .....	10
3.1	Geografske karakteristike .....	10
3.2	Demografske karakteristike .....	11
3.2.1	Starosna struktura stanovništva Grada Goražde i BPK Goražde.....	11
3.3	Obrazovne karakteristike .....	12
3.4	Stanje na goraždanskom tržištu rada.....	14
3.4.1	Broj i struktura preduzeća.....	14
3.4.2	Poslovne zone .....	15
3.4.3	Struktura radne snage.....	15
3.5	Ekosistem za razvoj vještina radne stane u Gradu Goražde .....	20
3.5.1	Promocija dobre prakse kreiranja atraktivnih radnih mjesta .....	21
3.5.2	Aktivne politike tržišta rada .....	22
3.6	SWOT analiza .....	23
4	Ciljevi i zadaci politike zapošljavanja na teritoriji Grada Goražde za period 2024. – 2026. godina....	27
5	Finansijski okvir i izvori finansiranja.....	35
6	Nosioci poslova realizacije, nadgledanja, praćenja efekata Akcionog plana za zapošljavanje i izvještavanja.....	35
6.1	Implementacija i strukture upravljanja.....	35
6.2	Monitoring i evaluacija .....	36

## 2 Uvod

Lokalni akcioni plan zapošljavanja Grada Goražde za period 2024-2026 (u daljem tekstu: LAPZ) urađen je u skladu sa Smjernicama za razvoj rodno osjetljivih lokalnih akcionih planova zapošljavanja koji je pripremljen u okviru implementacije projekta EU-ILO "Podrška lokalnim partnerstvima zapošljavanja u Bosni i Hercegovini - Faza II". Koristeći se pomenutim alatom, iskustvima i naučenim lekcijama, urađen je Lokalni akcioni plan zapošljavanja (LAPZ) za Grad Goražde, povezan sa aktuelnim projektom „Novi pristup kreiranju radnih mjesta: Inovacijama ka prosperitetnom tržištu rada“, koji se provodi u periodu 2022-2023. godine, predstavlja osnovni instrument za aktivno provođenje politika iz oblasti zapošljavanja Grada Goražde. Akcionim planom se utvrđuju polazne osnove, definišu prioritete, ciljevi i utvrđuju mjere aktivne politike zapošljavanja putem koje će se postavljeni ciljevi realizovati u zadanom vremenskom okviru, s ciljem poboljšanja sistema zapošljavanja na području Grada Goražde. Uzete su u obzir nove okolnosti poslovnog okruženja u post - pandemijskom periodu, kao i izazovi usvojene Strategije razvoja Grada Goražde za period 2017-2026.godina, kroz realizaciju prvog Strateškog cilja vezano za ostanak mladih kroz nova ulaganja, kreiranje novih i zadržavanje postojećih radnih mjesta.

Izradom Lokalnog akcionog plana za zapošljavanje Grada Goražde prikazan je inovativan i kreativan pristup problemima zapošljavanja a kroz jače i aktivnije partnerstvo između lokalnih aktera koje se ogleda u saradnji lokalnih učesnika u procesu donošenja odluka. Također, Lokalni akcioni plan zapošljavanja ima za cilj da pomogne Lokalnom partnerstvu za zapošljavanje Goražde (LPZ) da vlastite vizije pretoče u stvarnost i time unaprijede mogućnosti zapošljavanja i ukažu na moguća unaprijeđenja ali i prepreke s kojima bi se lokalno partnerstvo moglo suočiti tokom tog procesa.

Lokalni Akcioni plan za zapošljavanje Grada Goražde pripremljen je u okviru implementacije projekta "Novi pristup kreiranju radnih mjesta: Inovacijama ka prosperitetnom tržištu rada" koji finansira Evropska unija putem Međunarodne organizacije rada (MoR).

Pomenuti projekat ima za cilj „unaprijeđenje socio-ekonomske situacije u Goraždu kroz izgradnju partnerskog ekosistema podrške zapošljavanju“. U skladu s tim, postavljeni ciljevi, mjere i aktivnosti u Akcionom planu se odnose na povećanje konkurentnosti nezaposlenih osoba i povećanje šansi za njihovo zaposlenje.

Lokalno partnerstvo za zapošljavanje Goražde čine:

- Grad Goražde,
- Služba za zapošljavanje BPK Goražde,
- TVC d.o.o. Goražde,
- Srednja stručna škola "Džemal Bijedić" Goražde,
- Udruženje za lokalne razvojne inicijative "ALDI" Goražde,
- Udruženje poslodavaca BPK Goražde,
- Privredna komora BPK Goražde, i
- Obrtnička komora BPK Goražde.

Lokalno partnerstvo za zapošljavanje Goražde je jedno od 20 uspostavljenih u Bosni i Hercegovini u okviru Projekta „Podrška Evropske unije lokalnim partnerstvima za zapošljavanje – Faza II“ (LEP II), kojeg Evropska unija finansira sa 4 miliona eura, a provodi Međunarodna organizacija rada (MOR).

## 2.1 Nostelji izrade LAPZ-a

Nositelj izrade ovog dokumenta je Lokalno partnerstvo za zapošljavanje Goražde koje čine: Grad Goražde, Služba za zapošljavanje BPK Goražde, TVC d.o.o. Goražde, Srednja stručna škola "Džemal Bijedić" Goražde, Udruženje za lokalne razvojne inicijative "ALDI" Goražde, Udruženje poslodavaca BPK Goražde, Privredna komora BPK Goražde i Obrtnička komora BPK Goražde, koji su ujedno i partneri na projektu "Novi pristup kreiranju radnih mjesta: Inovacijama ka prosperitetnom tržištu rada" koji je implementiran kroz Program Podrške lokalnim partnerstvima za zapošljavanje u Bosni i Hercegovini (LEP II Program) koji provodi Međunarodna organizacija rada u BiH (MoR), a finansira EU.

## 2.2 Svrha i pozadina lokalnog akcionog plana zapošljavanja (Situaciona analiza)

Izrada Lokalnog akcionog plana zapošljavanja Grada Goražde temelji se na analizi statističkih podataka radi sagledavanja svih relevantnih pokazatelja u Gradu Goražde kada je u pitanju ekonomija, demografska slika, obrazovanje, zaposlenost i nezaposlenost, te trendovi u tim oblastima kao i pokazatelji i efekti realiziranih poticajnih mjera za zapošljavanje i samozapošljavanje u Gradu Goražde.

Pored statističkih podataka, koristit će se i nalazi istraživanja provedenog među poslodavcima Grada Goražde, kao i ostala provedena istraživanja.

Strateški i drugi dokumenti koji su korišteni prilikom izrade akcionog plana, između ostalih, su: „Strategija razvoja Grada Goražde 2017–2026“, „Strategija razvoja BPK Goražde za period 2021-2027“, „Strategija obrazovanja odraslih BPK Goražde 2019-2023 – Obrazovanje za sljedeće doba“, „Istraživanje o potrebama budućeg tržišta rada i radnom snagom (IPRS) 2022-2025“, „Plan o smjernicama politike tržišta rada i aktivnim mjerama zapošljavanja u Bosni i Hercegovini za 2022. godinu“ i Program rada Federalnog Zavoda za zapošljavanje za 2023. godinu“.

Grad Goražde je proaktivno uključen u raspoložive mjere aktivne politike zapošljavanja, te je ostvario značajne pomake u sinergiji sa svojim partnerima iz Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Goražde. Tako je kroz zvanično rangiranje Federalnog zavoda za programiranje razvoja u Federaciji Bosne i Hercegovine pozicioniran na 12. mjestu po rangu razvijenosti u FBiH<sup>1</sup>.

Kako bi se Grad Goražde nosio sa izazovima vezanim za zapošljavanje, u narednom periodu je potrebno staviti naglasak na interne snage koje su identificirane u Strategiji razvoja Grada Goražde 2017–2026. Kao osnovne interne snage Grada Goražde, identificirane su: poduzetnički duh stanovništva, razvijena prerađivačka industrija, opremljene industrijske zone, Grad certificiran sa BFC, aktivno djelovanje Odjela za lokalni ekonomski razvoj, dobra saradnja mjesnih zajednica i lokalne uprave, te uspostavljeni mehanizmi međusobne saradnje javnog, civilnog i privatnog sektora (lokalno partnerstvo).

Primarni ciljevi politike zapošljavanja Grada Goražde vezani su za usklađivanje ponude i potražnje za radnom snagom, unapređenje kompetencija radne snage kako bi se stvorili uslovi za brže zapošljavanje, privlačenje stranih i domaćih investicija u Grad Goražde, kao i promovisanje poduzetništva.

---

<sup>1</sup> Socioekonomski pokazatelji po općinama FBiH 2022, Federalni zavod za programiranje razvoja

Ostvarivanje utvrđenih ciljeva planira se provesti primjenom seta mjera i programa koje će biti podržane kroz budžet Grada Goražde, zatim sredstva JU Službe za zapošljavanje BPK Goražde i Federalnom zavoda za zapošljavanje, sredstva budžeta Bosansko-podrinjskog kantona Goražde, zatim učešća kompanija i partnera iz privatnog i nevladinog sektora, te sredstava pojedinačnih investitora. Iz tih razloga, LAPZ predstavlja dobar alat za dostizanje očekivanih mjerljivih rezultata.

Lokalni akcioni plan zapošljavanja LAPZ je praktični instrument za kontinuiran rast i razvoj lokalnih partnerstava shodno standardima EU za akciono planiranje u lokalnoj zajednici. LAPZ je nastao kroz povezivanje većeg broja zainteresovanih strana u participaciji identifikovanja potreba, problema i praktičnih rješenja u skladu sa dostupnim resursima i kapacitetima i povećanje apsorpcione moći subjekata razvoja, prije svega poslovne zajednice i ovlaštenih institucija. Ovaj planski dokument prikazuje zajednički formulisane ciljeve, načine i vrijeme realizacije potrebnih aktivnosti, praćenje realizacije, kroz mjerenje učinaka i smjernice za stalna poboljšanja.

Uspostavljanje partnerstava i kreiranje akcionih planova je važno zbog uključivanja različitih upotrebljivih izvora podataka, upotrebljivih ekspertiza iz javnog, privatnog, obrazovnog i civilnog sektora. Rad u partnerstvu pozicionira lokalnu administraciju kao lidera, nosioca animatora uključivanja bitnih subjekata: javnu službu zapošljavanja, poslodavce, obrazovni i nevladin sektor stvarajući platformu za lakše suočavanje sa izazovima reforme lokalnog zapošljavanja, a poznato je da se zapošljavanje uvijek dešava u konkretnoj lokalnoj sredini.

Osim toga, Grad Goražde ponosni je nositelj BFC certifikata. Riječ je o programu certifikacije općina i gradova sa povoljnim poslovnim okruženjem koji omogućava ocjenu kvaliteta lokalnih zajednica u pogledu investicijskih potencijala, infrastrukture, usluga i informacija koje nude potencijalnim investitorima i postojećem gospodarstvu. Certifikat o povoljnom poslovnim okruženju predstavlja svojevrsnu garanciju investitorima da određena lokalna samouprava pruža visok nivo usluga kompanijama.

## **2.3 Usklađenost Lokalnog akcionog plana za zapošljavanje Grada Goražde (LAPZ) sa strateškim dokumentima**

### **2.3.1 Usklađenost LAPZ Goražde sa Strategijom razvoja Grada Goražde 2017-2026**

Lokalni akcioni plan za zapošljavanje Grada Goražde 2024-2026 (LAPZ) prati ciljeve, prioritete i mjere Strategije razvoja Grada Goražde 2017. – 2026. godine.

Strateško opredjeljenje Grada Goražde je dalje unaprjeđenje privrede i jačanje industrije i MSP, kroz proširenje i unaprjeđenje industrijskih i poslovnih zona, te privlačenje novih investicija, te je:

Strateški cilj 1. Obezbijeđen ostanak mladih kroz nova ulaganja, kreiranje novih i zadržavanje postojećih radnih mjesta kod okolišno i društveno odgovornih kompanija.

Ovaj strateški cilj ispunjenost dokazuje indikatorima praćenja napretka, među kojima je najznačajniji da se u toku 5 godina implementacije strategije stopa povećanja broja zaposlenih statistički značajno poveća u odnosu na stopu povećanja/promjene broja zaposlenih tokom 5 godina koje prethode implementaciji strategije, te da se do 2026. godine poveća iznos investicija u Gradu Goražde za 20% u odnosu na 2016. godinu. Također, značajni indikatori su i da do 2026. godine, broj privrednih subjekata na 1000 stanovnika bude za 10% veći u odnosu na 2016.g., a da do 2026. godine, broj reg. poljoprivrednih gazdinstava/1000

stan. se povećá za 25% u odnosu na 2016.godinu, što direktno rezultira povećanjem broja zaposlenih u Gradu Goražde.

Privlačenjem domaćih i stranih investitora (sektorski cilj 1.1 u dijelu ekonomskog razvoja) i stvaranjem uslova za osnivanje, rast i razvoj MSP (sektorski cilj 1.2 u okviru ekonomskog razvoja) kreiraju se mogućnosti za nova zapošljavanja i poboljšanje sveukupnog životnog standarda svih građana i građanki Grada Goražde. Izgradnjom i rekonstrukcijom saobraćajne infrastrukture za poslovne subjekte i poljoprivrednike, omogućit će se bolji protok ljudi, dobara i usluga, što direktno utiče na kvalitetniji ekonomski i društveni razvoj. Kroz različite poticaje, planirane za MSP i poljoprivredne proizvođače, razvoj primarne poljoprivredne proizvodnje i jačanje konkurentnosti MSP, obrtnika i poljoprivrednih proizvođača, poboljšaće se ekonomska sigurnost građana i građanki, podržaće se razvoj porodičnih gazdinstava i malog biznisa, posebno u ruralnim sredinama. Ovo može imati veliki uticaj na smanjenje migracije stanovništva.

Jedan od motiva koji prožima sva tri sektorska plana Strategije jeste osnaživanje i animacija građanske uključenosti, akcija i obrtništva, kako kroz osnivanje organizacija civilnog društva, podršku suradnji organizacija, edukaciju građana i podizanje svijesti o zaštiti okoliša, tako i kroz niz projekata edukacije i ekonomskog osnaživanja građana iz ruralnih predjela.

### **2.3.2 Plan lokalnog ekonomskog razvoja Grada Goražde**

Plan lokalnog ekonomskog razvoja služi kao instrument za unaprjeđivanje ekonomskog kapaciteta i konkurentnosti grada. Plan ekonomskog razvoja je formuliran na osnovu nalaza socio-ekonomske analize, definisane vizije razvoja grada Goražde i definiranih strateških ciljeva kao i strateške analize snaga, slabosti, mogućnosti i prijetnji u sektoru ekonomije. Ekonomski razvoj grada Goražde se oslanja na geografsku poziciju, postojeću prerađivačku industrijsku i kreiranje povoljnog poslovnog okruženja.

U domenu ekonomskog razvoja grada Goražde, bitni fokusi su:

1. Iskoristiti konkurentnost prerađivačke industrije (namjenske industrije, metaloprerađivačke industrije) i razvijenih poslovnih zona, te privlačiti nove investitore. Grad će nastaviti jačati svoje kapacitete za upravljanje lokalnim ekonomskim razvojem i gajiti imidž Grada kao poduzetničkog centra. U tom smislu, Grad će raditi na unaprjeđenju sistema gradskih usluga za postojeće i buduće investitore kroz intenziviranje međusobne komunikacije i saradnje, te jačanje javno-privatnog partnerskog dijaloga.

2. Pružati podršku osnivaju i razvoju MSP i poduzetništva. SWOT analizom je identifikovana nedovoljna institucionalna podrška razvoju MSP-a, te otežan pristup finansijskim sredstvima. U tom smislu je potrebno unaprijediti saradnju sa MSP i poduzetnicima, podsticati osnivanje novih poduzeća, te kontinuirano pružati podršku zapošljavanju.

3. Iskoristiti poljoprivredne potencijale. Poljoprivredna proizvodnja se u dosadašnjem periodu razvijala stihijski, ali ima potencijala za razvoj. U tom smislu, potrebno je izraditi sektorsku studiju razvoja poljoprivredne proizvodnje, obezbijediti sistem savjetodavne, edukativne i finansijske podrške poljoprivrednicima.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Strategija razvoja Grada Goražde 2017-2026

### **2.3.3 Usklađenost LAPZ Goražde sa Strategijom razvoja BPK Goražde za period 2021-2027**

Strategija razvoja BPK Goražde 2021-2027.godine za oblast ekonomskog razvoja ima definiran za strateški fokus „Osiguranje snažne ekonomije, podržane poslovnim okruženjem i infrastrukturom“, te strateški cilj „Uspostaviti održiv ekonomski rast“ kojim nastoji povećati stopu zaposlenosti aktivnog stanovništva sa 49,5% (2019) na 50,5% (2027). Ovaj strateški cilj nastoji podsticati industrijsku proizvodnju, posebno izvozno orijentisanu sa finalizacijom proizvoda za višu dodanu vrijednost i zapošljavanje; razviti ruralne sredine koristeći poljoprivredne i šumske resurse; te razviti turističku ponudu i infrastrukturu za održivi turizam, te su sa ovim ciljevima su potpuno usklađeni sektorski ciljevi i programi ovog Lokalnog akcionog plana za zapošljavanje Grada Goražde.

### **2.3.4 Veza i usklađenost sa strategijama i planovima zapošljavanja viših nivoa vlasti, dokumenti i preporuke međunarodnih organizacija, EU i sl.**

Grad Goražde izradom Lokalnog akcionog plana za zapošljavanje želi nastaviti sistemsko uređivanje i rješavanje problematike zapošljavanja na području Grada, u suradnji sa ključnim sudionicima ili akterima koji mogu pružiti podršku u uspješnoj provedbi mjera zapošljavanja.

Pri izradi LAPZ-a Grada Goražde za period 2024- 2026 uzeti su u obzir ciljevi, prioriteti i smjernice Evropske strategije 2020. koje se odnose na zapošljavanje i kojom pametan, održiv i inkluzivni rast ekonomije stvara mogućnost za visoku stopu ili razinu zaposlenosti, produktivnosti, socijalnu i teritorijalnu koheziju.

U slučaju BiH, kandidata za članstvo u EU, evropski okvir zapošljavanja se može promatrati na kratkoročnoj i dugoročnoj razini. Kratkoročni okvir je proizašao iz Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju i Sporazuma o evropskom partnerstvu, dva dokumenta koja definiraju ciljeve kratkoročne i srednjoročne saradnje (obaveze i odgovornosti) između Bosne i Hercegovine i Evropske unije. Dugoročni okvir je definiran kroz Evropsku strategiju zapošljavanja, ključni dokument koji osigurava koordinaciju politika zapošljavanja u svim zemljama članicama. Ovaj okvir se također koristi kako bi se osiguralo da zemlje kandidati prilagode svoje institucije i politike u skladu s Evropskom strategijom zapošljavanja, te na taj način omoguće punu realizaciju dijela Ugovora o pristupanju koji se odnosi na zapošljavanje.

EU predlaže osam smjernica za politike zapošljavanja:

- Smjernica br. 17: Implementirati politike zapošljavanja čiji je cilj postizanje pune zaposlenosti, unaprjeđenje kvalitete i produktivnosti rada, te jačanje socijalne i teritorijalne kohezije.
- Smjernica br. 18: Promovirati cjeloživotni pristup radu.
- Smjernica br. 19: Osigurati inkluzivna tržišta rada, unaprijediti atraktivnost rada i postići da se rad isplati za osobe koje traže posao, uključujući i pripadnike ugroženih grupa i neaktivne.
- Smjernica br. 20: Unaprijediti usklađenost ponude i potražnje na tržištu rada.
- Smjernica br. 21: Promovirati fleksibilnost u kombinaciji sa sigurnošću radnog mjesta i smanjiti segmentiranost tržišta, uz uvažavanje uloge socijalnih partnera.
- Smjernica br. 22: Osigurati da troškovi rada i mehanizmi utvrđivanja plaća budu takvi da doprinose zapošljavanju.
- Smjernica br. 23: Povećati i unaprijediti ulaganja u ljudski kapital i resurse.
- Smjernica br. 24: Prilagoditi sisteme obrazovanja i obuke da odgovore na nove zahtjeve na tržištu rada.



### 2.3.5 Rodna perspektiva Lokalnog akcionog plana za zapošljavanje

Na osnovu definicije Vijeća Europe (1998.), rodno osviještena politika je (re)organizacija, unaprjeđenje, razvoj i vrednovanje političkih procesa tako da akteri, koji su inače uključeni u donošenje odluka, integriraju perspektivu ravnopravnosti spolova u sve politike na svim razinama i stadijima.

Zakon o ravnopravnosti polova Bosne i Hercegovine, u članu 12, propisuje da su svi ravnopravni u procesu zapošljavanja po osnovu pola. Nadalje, Zakonom se u članu 13 zabranjuje diskriminacija na osnovu pola u radu i radnim odnosima, uključujući neprimanje jednake plate i beneficija, onemogućavanje napredovanja u poslu pod jednakim uslovima; onemogućavanje jednakih uslova za obrazovanje i usavršavanje; različit tretman zbog trudnoće, porođaja ili korištenja prava na porodiljsko odsustvo, što uključuje i onemogućavanje povratka na isti ili jednako plaćen posao u istom nivou nakon isteka porodiljskog odsustva, kao i različit tretman muškaraca i žena u vezi s donošenjem odluke o korištenju odsustva nakon rođenja djeteta; bilo koji nepovoljni tretman roditelja ili staratelja u usklađivanju obaveza iz porodičnog i profesionalnog života; organizovanje posla, podjele zadataka ili na drugi način određivanja uslova rada, otkazivanje radnog odnosa, tako da se na osnovu pola ili bračnog statusa zaposleniku/ci dodjeljuje nepovoljniji status u odnosu na druge zaposlenike/ce. Nadalje, Zakon u članu 15 propisuje da svi imaju jednaka prava pristupa ekonomskom poslovanju, bez obzira na pol, što podrazumijeva jednak tretman u pristupu svim ekonomskim resursima, privatizaciji, pristupu i korištenju kredita i drugih oblika finansijske pomoći, dozvola i registracija za poslovanje, kao i uslova za njihovo dobijanje.

Na tržištu rada, žene i muškarci često su zaposleni u potpuno različitim zanimanjima i sektorima, a i postupci prema njima su različiti. Ako se rodna perspektiva ne uzima u obzir tokom traženja posla ili rada i ostalih pitanja vezanih za tržište rada ili porodičnu politiku, moguće je da će se izgubiti važne informacije te mjere, koje su naizgled neutralne, mogu koristiti interesima samo jednog spola nauštrb drugog ili potpuno zanemarivati potrebe jednog od spolova.

Uključivanje komponenti rodne ravnopravnosti na tržištu rada u akcioni plan doprinijeće eliminaciji nedostataka sa kojima se žene i dalje suočavaju i podstaci će strateško i koordinirano provođenje različitih inicijativa i politika. Važno je ukloniti barijere koje sprečavaju žene da uđu ili se ponovo uključe na tržište rada i zauzmu pozicije sa punim radnim vremenom. Podizanje svijesti o posljedicama rada sa skraćenim radnim vremenom na visinu penzije, je također neophodno. Usklađivanje posla i porodičnog života nikako nije izazov samo za žene, ali diskurs o ravnoteži između posla i privatnog života treba da se fokusira na povećan angažman muškaraca i očeva.

Podaci o poziciji i problemima žena na tržištu rada na lokalnom nivou su veoma ograničeni. Ženske nevladine organizacije su uključene u rješavanje problema ekonomskog osnaživanja žena, te ga uglavnom posmatraju kao dodatnu aktivnosti. Stoga, u Lokalnom akcionom planu za zapošljavanje je uzeta u obzir rodna perspektiva, te su prikazani statistički podaci razvrstani po spolu, ukoliko su isti bili dostupni kod nadležnih institucija.

### 3 PROFIL GRADA GORAŽDE (SOCIO-EKONOMSKA ANALIZA STANJA)

#### 3.1 Geografske karakteristike

Grad Goražde je administrativni i kulturni centar Bosansko-podrinjskog kantona (kanton broj 5), smješten u istočnom dijelu Bosne i Hercegovine, na obali rijeke Drine u središtu njenog gornjeg toka, na istočnim obroncima planine Jahorine.

Grad Goražde se prostire na površini 248,8 km<sup>2</sup>, što predstavlja 49,21% teritorije Bosansko-podrinjskog kantona (BPK), 0,95% teritorije Federacije BiH, odnosno 0,49% teritorije Bosne i Hercegovine. U Gradu Goražde živi 91% ukupnog stanovništva BPK.

U Federaciji BiH Goražde graniči na zapadu i sjeveru s općinama Foča-Ustikolina i Pale-Prača, dok na istoku i jugu graniči s opštinom Novo Goražde iz Republike Srpske.



Slika 1: Položaj Grada Goražde

Grad Goražde čini 145 naseljenih mjesta organiziranih u 20 mjesnih zajednica, od čega su 4 gradske (Goražde I, Goražde II, Goražde III, Goražde IV), 3 prigradske (Vitkovići, Hubjeri, Zupčići) i 13 ruralnih MZ (Osanica, Osječani, Ilovača, Sadba, Kraboriš, Orahovice, Berič, Posestra, Mravinjac, Faočići, Rešetnica, Bogušići, Vranići).

Rijeka Drina je najveći hidropotencijal na području grada Goražde. Drina nizvodno, otprilike oko jedan kilometar od grada, gubi svoje prave konture i prelazi u vještačko jezero. Pored rijeke Drine na području grada nalazi se i Osanička rijeka, Podhranjenski potok i niz drugih manjih pritoka rijeke Drine. Također, u selima Mravinjac i Bogušići postoji izvor mineralne vode (kiseljak).

## 3.2 Demografske karakteristike

Broj stanovnika Grada Goražde, starijih od 15 godina, iznosi oko 19.811 osoba što predstavlja 88,5 procenata ukupne populacije kantona, od čega je 13.042 osobe u dobi od 25 do 64 godina starosti ( 58,3% ukupne populacije kantona).

Udio stanovništva mlađeg od 15 godina u odnosu na ukupnu populaciju u BPK Goražde iznosi 13%, što je daleko manje u odnosu na prosjek Bosne i Hercegovine (15,4%), Federacije BiH (16%), ali i Republike Srpske (14,1%) i Brčko Distrikta (15,6%). Ovi podaci ukazuju na izuzetno velike izazove sa kojima se Goražde suočava po pitanju starenja stanovništva.<sup>3</sup>

Godina	2019. godina	2020. godina	2021. godina	2022. godina
Broj stanovnika	20.399	20.153	19.811	19.484

Tabela 1: Broj stanovnika na području Grada Goražde<sup>4</sup>

### 3.2.1 Starosna struktura stanovništva Grada Goražde i BPK Goražde

Provedenom analizom demografskih pokazatelja utvrđeno je nekoliko ključnih pokazatelja važnih za proces izrade Akcionog plana za zapošljavanje Grada Goražde. Neki od zaključaka koji su izvučeni iz pomenute analize odnose se na:

#### 1) Starenje populacije

BPK Goražde ima nepovoljnu starosnu strukturu stanovništva gdje je medijalna starost stanovništva u 2013. godini iznosila 41,2 godine (rezultati popisa stanovništva), što je iznad prosjeka za Bosnu i Hercegovinu (39,5 godina), ali i Federacije BiH u kojoj je prosječna starost stanovništva iznosila 38,5 godina, te Brčko Distrikta u kojem je prosječna starost stanovništva iznosila 39,6 godina. Prosječna starost stanovnika u kantonu je jedino donekle manja od Republike Srpske gdje je prosječna starost iznosila 41,3 godine.

Stopa starenja u Goraždu od 153% ukazuje da na svakih 100 stanovnika starosne dobi od 0-14 godina dolazi 153 stanovnika starijih od 65 godina. Stopa starenja stanovništva na području Grada Goražde (153%) je značajno veća od prosječnih stopa starenja stanovništva u FBiH (85,8 %).

Prema podacima Federalnog zavoda za statistiku za 2022. godinu, stopa prirodnog priraštaja u Gradu Goražde je -10,3.

#### 2) Visoko učešće odraslog stanovništva u ukupnoj populaciji.

Odnos populacije u dobi od 0 do 14 godina u odnosu na odraslu populaciju stariju od 15 godina takođe je nepovoljan za BPK Goražde. U odnosu na prosjek Bosne i Hercegovine u kojoj je 15,4 procenata populacije mlađe od 15 godina, u Federaciji BiH 16, Brčko Distriktu 15,6 i Republici Srpskoj 14,1 procenat, u BPK Goražde je tek 13,8 procenata populacije mlađe od 15 godina.

<sup>3</sup> Bosansko-podrinjski kanton u brojkama 2022, FZS

<sup>4</sup> Demografska statistika 2022, FZS

### **3) Starenje radno aktivne populacije.**

U BPK Goražde svega 46,1 procenata stanovnika u dobi od 15 do 49 godine je mlađe od 49 godina, dok je prosjek za Federaciju BiH 50,3 procenta, odnosno 48,9 procenata za Bosnu i Hercegovinu.

### **4) Značajne razlike u demografskoj strukturi u gradu i prigradskim/seoskim naseljima.**

U Gradu Goražde i BPK Goražde, iako je ukupan broj populacije u gradu i na selu podjednak, starosna struktura stanovništva govori o suštinskim razlikama. U gradskom području živi 49,7 procenata svih stanovnika u kantonu što je više u odnosu na prosjek Federacije BiH (43,3%). Međutim, dok je u Federaciji BiH starosna struktura stanovništva u gradskim i ostalim naseljima podjednaka, u BPK Goražde značajno veći broj stanovnika u dobi od 20 do 44 godine živi u gradskom području, dok većina stanovništva preko 60 godina starosti živi izvan gradskog područja.

## **3.3 Obrazovne karakteristike**

Prema rezultatima popisa stanovništva iz 2013. godine u BPK Goražde 4.551 osoba ili 19,1 procenat ukupnog stanovništva nalazio se u sistemu formalnog obrazovanja dok se 19.193 osobe nije školovalo. Najveći broj osoba osoba se nalazio u osnovnom obrazovanju (1962 učenika), zatim u srednjemkom obrazovanju (1.269 učenika), dok se 1115 studenata školovalo na višim i visokim školama i univerzitetima.

Izvan školovanja se nalazilo 17.980 osoba starijih od 15 godina ili 75,5 procenata ukupne populacije. Posebno je važno naglasiti da se 14.115 osoba u dobi od od 15 do 64 godine nalazilo izvan formalnog obrazovanja (59,4% ukupne populacije kantona), obzirom da su to osobe koje su ključna ciljana demografska skupina strategije obrazovanja odraslih.

Pregled kompletne obrazovne strukture stanovništva u BPK Goražde je izuzetno važan pokazatelj za planiranje ciljeva i aktivnosti na obrazovanju odraslih.

Od 20.488 stanovnika koji su starijih od 15 godina, 1.133 osobe su bez ikakvog obrazovanja, 1.705 osoba imaju samo nepotpuno osnovno obrazovanje, 4.886 imaju samo završenu osnovnu školu, 10.174 imaju završenu srednju školu, 205 osoba imaju završenu specijalizaciju poslije srednje škole, 518 osoba imaju završenu višu školu ili prvi stepen fakulteta i 1.828 osoba imaju završenu visoku školu, ili univerzitet.

Rezultati popisa stanovništva su ukazali na još jednu važnu obrazovnu dimenziju koja se ogleda u izuzetnoj neuravnoteženosti u stepenu obrazovanja između muškaraca i žena u kojem su žene u izuzetno nepovoljnijem položaju. Devet od deset nepismenih osoba su žene, a čak 86 procenata odraslih osoba bez ikakvog obrazovanja čine žene. Tri četvrtine odraslih osoba koje imaju samo nepotpuno osnovno obrazovanje čine žene, dok su dvije trećine odraslih osoba koje imaju maksimalno završenu osnovnu školu osobe ženskog spola.

Situacija je nešto izbalansirana na srednjem i visokom nivou obrazovanja. Žene čine dvije petine svih odraslih osoba koje imaju završenu srednju školu, dvije trećine osoba koje posjeduju specijalizaciju nakon srednje škole, a jedna trećina odraslih osoba koje imaju završenu višu školu i dvije petine onih koji imaju završenu visoku školu su osobe ženskog spola.

Pored strukture stanovništva prema stepenu formalnog obrazovanja, popis stanovništva je omogućio uvid u stepen kompjuterske pismenosti populacije starije od 10 godina. Ovi podaci su izuzetno važni jer daju uvid u stepen poznavanja jedne od ključnih vještina odrasle populacije koju je neophodno poznavati na radnom mjestu, u društvu, ali i kući.

Stanovništvo u BPK Goražde je kompjuterski pismeno iznad prosjeka za Bosnu i Hercegovinu i 39 procenata osoba starijih od 10 godina poznaje osnove rada na računaru (word, excel, internet i e-mail). Međutim, broj osoba koje su kompjuterski potpuno nepismene takođe je iznad prosjeka za BiH i čak 42 procenata osoba uopšte ne posjeduju bilo kakve kompjuterske vještine i kompetencije. Zbog visokog učešća osoba koje su kompjuterski pismene i nepismene u BPK Goražde je nizak procenat osoba koje djelimično poznaju kompjuterske tehnologije, svega 18 procenata.

Po pitanju trenutnog stanja pohađanja formalnog obrazovanja, prema podacima Federalne zavoda za statistiku za školsku 2021/22 godinu u BPK Goražde se u formalnom obrazovanju nalazilo 3.407 učenika ili studenta što je za 25 procenata manji broj od podataka dobivenih tokom provođenja popisa stanovništva u 2013. godini.

U školskoj 2022/23 godini od prvog do devetog razreda upisano je 2.006 čenika (10,8% manje u odnosu na popis) od čega 944 učenica. U srednjim školama, u istoj školskoj godini je upisano 706 učenika (44,3% manje u odnosu na popis) od čega 338 učenica. Posljednji objavljeni podaci Federalnog zavoda za statistiku vezani za više škole i univerzitete su za školsku 2021/22 gdje je 671 studenta na višim školama i univerzitetima (384 žena) od čega je 634 iz Grada Goražde (362 žene), što je 24,1% manje u odnosu na popis.

Podaci o broju učenika u osnovnim i srednjim školama ukazuju na trend smanjenja broja učenika kojih je trenutno najviše u trećem razredu srednje škole i ovaj broj će opadati u narednih 10 godina jer se broj upisanih učenika smanjuje do četvrtog razreda osnovne škole.

Razvijenost obrazovnih programa u srednjoškolskom obrazovanju je izuzetno važno za buduće obrazovanje i obuku odraslih osoba, kao i za njihovu atraktivnost na tržištu rada.

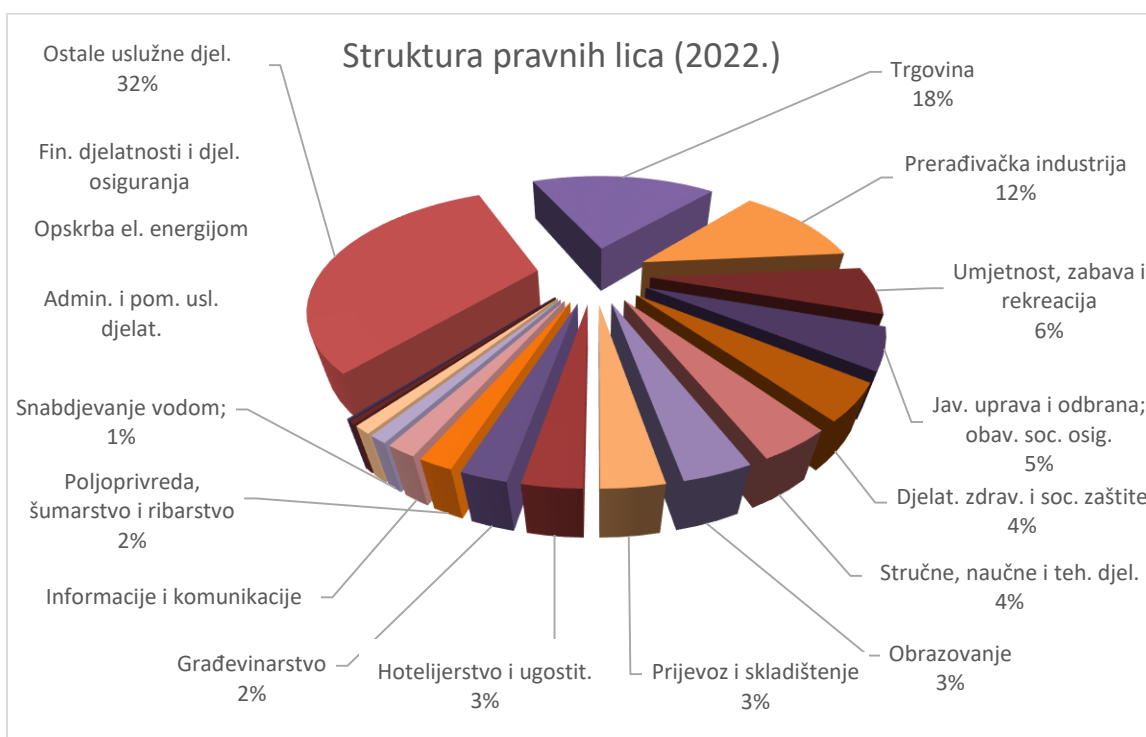
U pogledu stručne spreme nezaposlenih osoba, žene su više prisutne u svim nivoima obrazovanja sem u VKV (Visokokvalificirani radnik specijaliziran za određeno zanimanje) i KV (Kvalificirani radnik). Ta razlika se može opravdati i činjenicom da su u obrazovnoj strukturi dječaci prisutniji u usmjerenom obrazovanju. Ipak u ukupnom učešću zaposlenih, zaposlene visokoobrazovane osobe u ukupnoj strukturi zaposlenih čine manje od 8% ukupne radne snage.

## 3.4 Stanje na goraždanskom tržištu rada

### 3.4.1 Broj i struktura preduzeća

Osnov ekonomije grada Goražde čini prerađivačka industrija i građevinarstvo. U strukturi privrednih djelatnosti na području grada Goražde najzastupljenije su trgovačka djelatnost i prerađivačka industrija, a potom građevinarstvo.

Prema podacima Federalnog zavoda za statistiku, na području grada Goražde je zaključno sa 2022. godinom bilo registriranih 517 pravnih subjekata, 369 jedinica u sastavu i 447 obrtničkih poslovnih subjekata. Najveći broj pravnih poslovnih subjekata registriran je u oblasti ostalih uslužnih djelatnosti (166), trgovine (95) i prerađivačke industrije (62).



Slika 2. Struktura pravnih lica u Gradu Goražde<sup>5</sup>

Ono što je ključna specifičnost tržišta rada u BPK Goražde u odnosu na Federaciju BiH jeste da je u BPK Goražde u sektoru industrije, trgovine i javne uprave zaposleno dvije trećine svih zaposlenih (67%) u odnosu na manje od polovine u Federaciji BiH (46%). U BPK Goražde u odnosu na Federaciju BiH je izuzetno razvijeniji industrijski sektor, dok je znatno nerazvijeniji sektor usluga. Iako se pretpostavlja drugačije učešće zaposlenih u javnom sektoru u BPK Goražde je približan učešću u zaposlenih u Federaciji BiH iako je to kanton sa najmanjim brojem stanovnika u Federaciji BiH.

<sup>5</sup> Izvor podataka: Federalni zavod za statistiku, Bosansko-podrinjski kanton u brojkama, 2022

Prema podacima prikazanim u Gender akcionom planu BPK Goražde, u kantonu je pristutna horizontalna rodna segregacija radne snage. U skoro svim oblastima veća je koncentracija muškaraca u odnosu žene (od 17 oblasti u kojima je registrovana zaposlenost, u samo 5 je veća koncentracija žena). Najmanji je jaz u oblasti Trgovina na veliko i malo, a najveći u oblasti snadbjevanja vodom i uklanjanju otpadnih voda i građevinarstva gdje dominiraju osobe muškog spola. U dvije oblasti (Vađenje ruda i kamena i Poslovanje nekretninama) prema dostupnim podacima Federalnog zavoda za statistiku, nema zaposlenih.

Kada se pogledaju platni razredi, žene su u prosjeku nešto manje prisutne u onim oblastima u kojima je neto plata manja od 1.000KM (45% žena u odnosu na 55% muškaraca), a skoro jednako sa osobama muškog spola u platnim razredima u kojima je prosječna neto plata veća od 1000 KM (48% žena i 52% muškaraca).<sup>6</sup>

Prema analizama iz Gender akcionog plana BPK Goražde, podaci za prethodnih nekoliko godina pokazuju da se povećava broj zaposlenih žena i da se smanjuje jaz u odnosu na zaposlene osobe muškog spola. Međutim, doprinos smanjivanju veće nezaposlenosti žena na nivou uticaja nije vidljiv niti se bez podataka o broju korisnika mjera po spolu može procijeniti. Ako se nastavi ovaj trend, moguće je procijeniti da će procenat osoba ženskog spola koji su nezaposlene nastaviti da raste. Iz tog razloga potrebno je preispitati opravdanost trenutnog pristupa pogotovo kada je u pitanju uticaj na trenutnu neravnopravnost spolova u ovoj oblasti.

### 3.4.2 Poslovne zone

Na području grada Goražde postoji 5 poslovnih zona, čija je namjena pretežno metalno-prerađivačka, tekstilna i namjenska industrija:

- Poslovna zona „Rasadnik“ (2,3 ha u naselju Rasadnik - Goražde),
- Industrijska zona „Bekto- Precisa“ (10,5 ha u naselju Donje Bare i Splavište),
- Industrijska zona „Vitkovići“ (20,9 ha u naselju Vitkovići - Goražde),
- Industrijska zona „Pobjeda“ (23,9 ha u Goraždu), i
- Industrijska zona „Haldište“ (16,8 ha u naselju Lug - Goražde). Područje ove industrijske zone je neizgrađeno građevinsko zemljište, te otvara široke mogućnosti potencijalnim investitorima.

Kao potencijalni novi lokaliteti za industrijske zone su: lokacija bivše kasarne Šišeta i kasarne Goražde 1, površine oko 3 ha, udaljene par stotina metara od grada.

### 3.4.3 Struktura radne snage

Bosansko-podrinjski kanton Goražde ima znatno drugačiju strukturu tržišta rada u odnosu na Federaciju BiH i zahtjeva specifičan set politika koji će unaprijediti stanje na tržištu rada. Iako se pretpostavlja drugačije, udio zaposlenih u javnoj upravi i javnom sektoru je proporcionalan udjelu zaposlenih u javnoj upravi i javnom sektoru u Federaciji BiH. Međutim, za razliku od Federacije BiH udio radnika u proizvodnim sektorima 2,3x ima veći broj zaposlenih, a skoro duplo manje zaposlenih u uslužnim sektorima. Velika

---

<sup>6</sup> Izvor: Federalni zavod za statistiku, Zaposlenost, nezaposlenost i plaće u Federaciji BiH po kantonima i općinama.

potražnja za proizvodnim radnicima uticala je da je prosječna plaća u industriji skoro dostigla prosječnu plaću svih zaposlenih u kantonu, za razliku od Federacije BiH u kojoj je prosječna plaća u industriji na nivou 76% prosječne plaće Federacije BiH. Provedeno Istraživanje o potrebama budućeg tržišta rada i radnom snagom 2022 – 2025 (IPRS) je pokazalo da se može očekivati povećana potražnja za radnicima u proizvodnim sektorima što će zahtijevati dodatni napor da obrazovni sistem obezbijedi dovoljnu ponudu radne snage koja posjeduje vještine koje su relevantne za lokalnu ekonomiju. Ovo će predstavljati izuzeto veliki izazov za sve ključne stakeholdere u oblasti zapošljavanja iz razloga što je 78% nezaposlenih osoba dugoročno nezaposleno i čije vještine su najvećim dijelom zastarjele u odnosu na potrebe tržišta rada.

Grad Goražde i Bosansko-podrinjski kanton Goražde dio su jedinstvenog tržišta rada Federacije BiH na kojem su jednoobrazno regulisana sva pitanja povezana sa radom uključujući radno zakonodavstvo, plaće, oporezivanje rada i obaveze za socijalne doprinose. Za razumijevanje potražnje na tržištu rada u Goraždu važno je imati uvid u osnovne karakteristike i specifičnosti ekonomije tržišta rada u odnosu na Federaciju BiH što su podaci o starosnoj i obrazovnoj strukturi radne snage, zanimanjima radnika, plaćama radnika po ekonomskim djelatnostima, kao i prosječnim plaćama po nivou obrazovanja. Ove karakteristike tržišta rada nam omogućavaju da bolje razumijemo najznačajnije karakteristike kao i da utvrdimo generalne specifičnosti tržišta rada Grada Goražde.

BPK Goražde je jedan od ekonomski najdinamičnijih kantona u Federaciji BiH sa izuzetno razvijenom industrijskom bazom koja zapošljava više od 49% ukupnog broja zaposlenih. Zahvaljujući dinamičnoj industriji problem nezaposlenosti je značajno reduciran što je dovelo da je BPK Goražde region u Bosni i Hercegovini sa najmanjom stopom nezaposlenosti.

Tokom 2020/2021 godine goraždansko tržište rada je prvi put u zadnjih deset godina imalo pad zaposlenosti, a posebno kod mladih. Nestabilnost na tržištu prouzrokovana kombinacijom faktora – posljedice pandemije COVID-19, odliv radne snage u EU i političke turbulencije prijetile da izbrišu rezultate postignute posljednjih deset godina. Kriza se nije toliko odrazila na pad zaposlenosti, koliko na gubitak optimizma kod više od 3.000 nezaposlenih osoba koje je očekivalo da će im ekonomski napredak dati mogućnost za zapošljavanje u lokalnoj ekonomiji.

Oporavkom tržišta rada tokom 2021. i 2022. godine prouzrokovalo je rastuću potražnju za radnom snagom ne samo u Bosni i Hercegovini već i širom tržišta rada Evropske unije. Liberalizacija tržišta rada Evropske unije uz povećanu potražnju lokalne ekonomije po prvi put su proizveli nedovoljnu ponudu radne snage na tržištu rada. Smanjenje ponude radne snage glavni je uzrok rasta zarada radnika širom ekonomskih, a posebno proizvodnih sektora ali koji nije imao značajniji efekat na povećanje ponude radne snage i snažnijeg povratka na tržište rada ogromnog broja ekonomski neaktivnih odraslih osoba.

Veće pozitivne promjene na tržištu rada moguće su ukoliko poduzmemo odlučne akcije pomoći najranjivijim kategorijama u pronalasku puta do radnog mjesta; podstaknemo sve da se uključe u kreiranje pozitivnih promjena; unaprijedimo proces upravljanja i definišemo borbu protiv nezaposlenosti kao naš najvažniji zajednički prioritet. Bez odlučne akcije, oporavak koji će dovesti do rasta ekonomske aktivnosti stanovništva i smanjenja odlaska mladih ljudi će izostati i vitalnost lokalne ekonomije će doći u pitanje. Zbog toga je neophodno dodatno razviti kapacitete ekosistema podrške zapošljavanju i povećati arsenal



instrumenata za aktivaciju i integraciju nezaposlenih u tržište rada, kako bi se povećale prilike za zapošljavanje u formalnom sektoru i obezbijedio podsticaj napretku socio-ekonomskog života u Goraždu.

LPZ Goražde ostvaruje izuzetne efekte na unaprijeđenju tržišta rada zbog toga što je posvećeno toj misiji. Međutim, tektonske promjene u okruženju prouzrokovano sigurnosnim rizicima u Evropi, inflacijom troškova života i eksplozijom migracije stručne radne snage u zapadnu Evropu prijeti da poništi većinu rezultata koji su postignuti na razvoju tržišta rada u proteklim godinama. Zbog toga je od kritične važnosti da se lokalno partnerstvo za zapošljavanje aktivno uključi u iniciranje i implementaciju akcija koje mogu podstaknuti razvoj podsticajnog ekonomskog okruženja koje će biti u stanju povećati atraktivnost lokalnog tržišta rada. To se ne odnosi na mjere koje mogu direktno (veće plate ili bolji uslovi rada), već i na mjere koje indirektno doprinose poboljšanju socio-ekonomskog položaja radnika (olakšan pristup uslugama stanovanja ili prevoza radnika).

Sretni smo kada vidimo napredak u povećanju svjesnosti da je partnerski rad ključnih obrazovnih aktera najbolji put kojim se može doprinijeti da unaprijeđenje vještina nezaposlenih osoba i zapošljavanje odigraju važnu ulogu u postizanju ekonomskih i socijalnih ciljeva svakog pojedinca, ali i zajednice u cjelini.

Negativni migracioni tokovi koji se u najvećoj mjeri reflektuju u velikom procentu odlaska mladih i cijelih porodica iz države uzrokuju nedostatak adekvatne radne snage na tržištu rada u Federaciji. Kao odgovor na navedeni problem, neophodno je kontinuirano stvarati uvjete za zadržavanje i jačanje kapaciteta postojećih kadrova, uz privlačenje relevantnih stranih državljana na domaće tržište rada. Navedeno je moguće postići pružanjem podrške programima prekvalifikacije za deficitarna zanimanja, unaprijeđenjem pravne regulative u kantonima za dualno obrazovanje mladih sa fokusom na praktičnom radu, razvojem poduzetničkih vještina, izmjenama pravne regulative za volontiranje, javnom promocijom uspješnih naučnika, eksperata, zanatlija, ljekara i dr., podrškom programima umrežavanja i promocije industrija sa deficitarnom radnom snagom, regulisanjem pravnog okvira za samozapošljavanje uz jasno definisanje poreskih olakšica za navedenu kategoriju zaposlenih itd.

Sa druge strane, potrebno je definirati i imigracijsku politiku koja bi osigurala kompetentnu radnu snagu (primarno u sektorima IT, medicina, inženjerstvo i sl.) kako za sezonske, tako i za godišnje i višegodišnje zapošljavanje u industrijama gdje nedostaje adekvatna radna snaga.

### **3.4.3.1 Karakteristike radne snage**

Prema rezultatima popisa stanovništva iz 2013. godine u BPK Goražde radno sposobno stanovništvo brojalo je 20.448 osoba od čega u radnoj snazi 9.007 osoba dok je 11.441 osoba bilo ekonomski neaktivno. Stopa aktivnosti iznosila je 44 procenata i bila je manja je za 1 procenat u odnosu na prosjek za Bosnu i Hercegovinu. Glavni razlog niže stope učešća radne snage u radno sposobnom stanovništvu jeste veliki broj ekonomski neaktivnih osoba. Glavni uzroci visoke stope ekonomske neaktivnosti odraslih osoba su:

- Niska participacija žena u radnoj snazi gdje je 64% odraslih žena ekonomski neaktivno,
- Niska participacija mladih u dobi od 15-24 godine u radnoj snazi gdje je 68 procenata mladih ekonomski neaktivno (73% za žene),
- Visoko učešće penzionera koji čine 25 procenata radno sposobne populacije što je daleko iznad prosjeka za Bosnu i Hercegovinu gdje penzioneri čine 20 procenata radno sposobnog stanovništva

Prema rezultatima popisa stanovništva, najveće učešće u radnoj snazi imaju osobe od 25 do 34 godine koje čine 28 procenata ukupne radne snage BPK Goražde. Sa druge strane u radnoj snazi najmanje učestvuju mlade osobe u dobi od 15 do 24 godine koje čine 11,2 procenta radne snage, dok je učešće odraslih u dobi od 35 do 44 i 45 do 55 godina podjednako sa po 23 procenta.

Žene čine 41,4 procenat ukupne radne snage, što je posljedica niske ekonomske aktivnosti žena. Ekonomska neaktivnost žena direktna je posljedica niskih stopa zaposlenosti žena, koja je za muškarce iznosila 45,4 procenta, a za žene 30,1 procenat.

Na području BPK Goražde u periodu od 2015. do 2023. godine broj zaposlenih je u stalnom porastu. Prema podacima kantonalne Službe za zapošljavanje, u Bosansk-opodrinjskom kantonu (BPK) Goražde nastavljen je trend smanjenja broja nezaposlenih osoba koje se nalaze na evidenciji, te je prvi put 2022. godine BPK Goražde zabilježio broj nezaposlenih manjih od 3.000 osoba. U mjesecu aprilu 2023. godine broj nezaposlenih u BPK Goražde je iznosio je 2.782. Jedan od razloga smanjenja broja nezaposlenih na evidenciji je pronalazak zaposlenja, a drugi je svakako trend odlaska stanovništva u druge gradove ili van granica BiH. U strukturi nezaposlenih osoba, i dalje je najviše nekvalifikovanih (NK) radnika, njih 930 (odnosno 33,4%), zatim s KV zanimanjima (853), ali i srednjom stručnom spremom (779).

Slijedi prikaz kvalifikovanih sastava lica koja traže zaposlenje po općinama u BPK Goražde sa stanjem za mjesec april 2023. godine, kso i prikaz lica koja traže zaposlenje prema spolu <sup>7</sup>

Općina	Ukupno		NK		PK		KV		VK		NSS		SSS		VŠS		VSS	
	Svega	žena	Sv.	ž.	Sv.	ž.	Sv.	ž.	Sv.	ž.	Sv.	ž.	Sv.	ž.	Sv.	ž.	Sv.	ž.
<b>Goražde</b>	2.384	1397	748	483	12	10	741	346	5	1	2	2	690	426	9	6	177	123
<b>Foča</b>	283	164	122	74	1	1	78	43	0	0	0	0	71	39	0	0	11	7
<b>Pale</b>	115	59	60	36	0	0	34	13	0	0	1	0	18	8	0	0	2	2
<b>Svega</b>	2.782	1620	930	593	13	11	853	402	5	1	3	2	779	473	9	6	190	132

Tabela 2: prikaz kvalifikovanih sastava lica koja traže zaposlenje u BPK Goražde

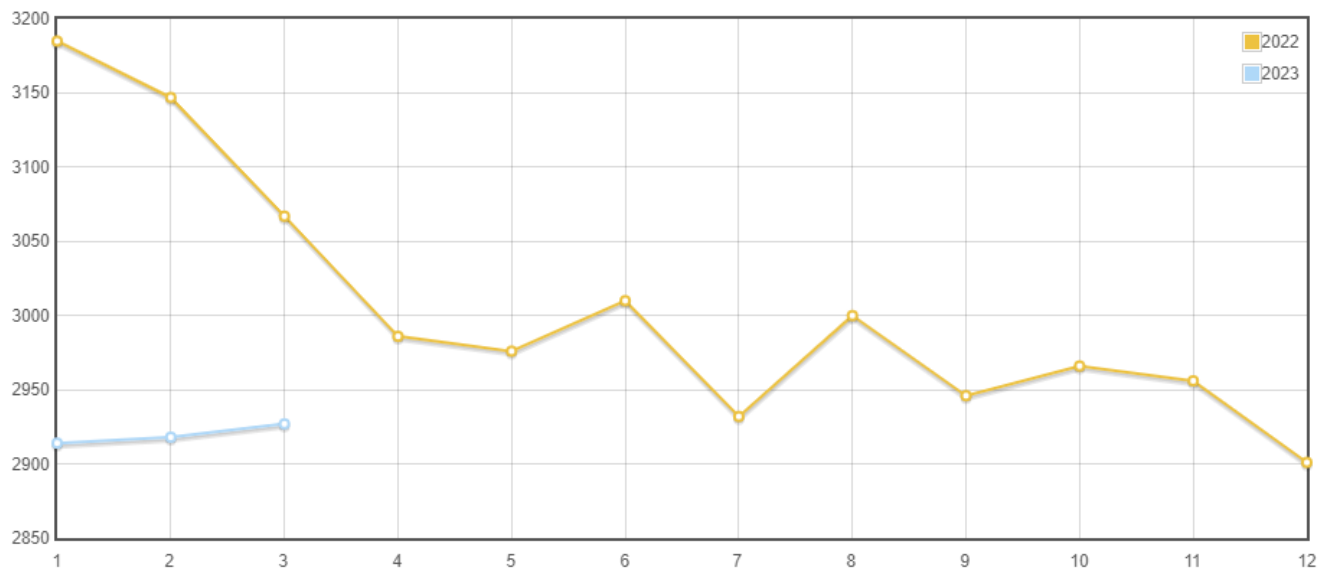
Općina	Pol	Lica koja traže zaposlenje	
		Mart 2023	April 2023
Goražde	M	1062	987
	Ž	1451	1397
	Sv.	2513	2384
Foča u FBiH	M	129	119
	Ž	168	164
	Sv.	297	283
Pale u FBiH	M	56	56
	Ž	61	59
	Sv.	117	115
UKUPNO BPK Goražde	M	1247	1162
	Ž	1680	1620
	Sv.	2927	2782

Tabela 3: Lica koja traže zaposlenje prema spolu

<sup>7</sup> Izvor: Statistički podaci za mjesec april 2023. godine, SZZ BPK Goražde

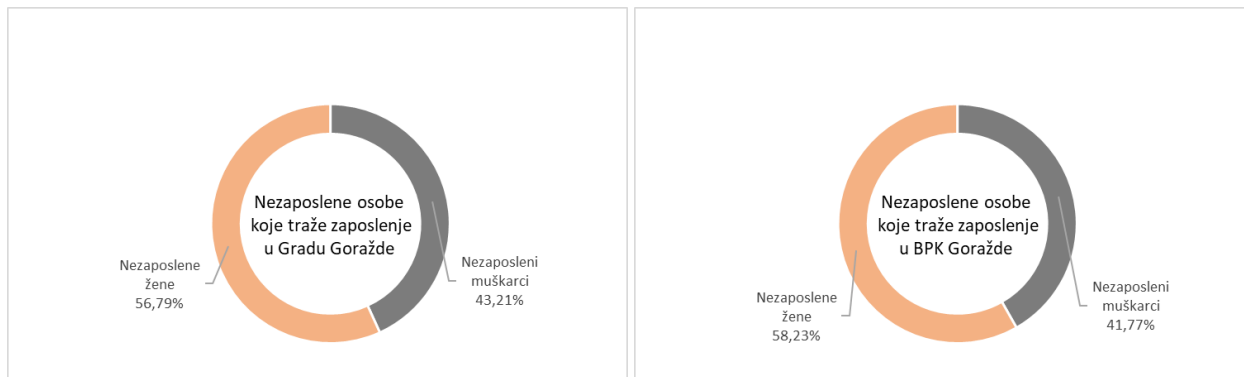
Od ukupnog broja nezaposlenih osoba, najviše nezaposlenih je u Gradu Goražde 2.384, u Općini Foča u FBiH 283, dok je u Općini ale u FBiH na evidenciji 115 osoba. Trenutno se ukupno na evidenciji Službe za zapošljavanje BPK Goražde nalazi 190 osoba sa visokom stručnom spremom.

Statistika podataka



Slika 3: Broj nezaposlenih osoba u BPK Goražde u 2022. godini (po mjesecima)<sup>8</sup>

Od nezaposlenih visokoobrazovanih osoba, najviše je diplomiranih pravnika (23), bakalaureata menadžmenta (26) i Bakalaureata psihologije (15).



Slika 4. i 5.: Procentualni prikaz nezaposlenih osoba (prema spolu) koja traže zaposlenje u Gradu Goražde i BPK Goražde

<sup>8</sup> Izvor: Federalni zavod za zapošljavanje

Ravnopravno učešće žena i muškaraca na tržištu rada je jedan od preduslova za postizanje ciljeva ravnopravnosti spolova. Iz gornjih grafikona vidimo da je odnos nezaposlenih žena u odnosu na nezaposlene muškarce u Gradu Goražde 57% : 43%, dok je u BPK Goražde slična situacija sa odnosom 58% : 42%.

Iako je u radnoj snazi više osoba ženskog spola, žene su manje zaposlene, a više nezaposleni spol.

### **3.5 Ekosistem za razvoj vještina radne snage u Gradu Goražde**

Pored administrativnih barijera i nestabilnog institucionalnog i zakonodavnog okvira za poslovanje, jedan od ključnih problema je neusklađenost potreba tržišta rada sa ponudom radne snage. Najčešće privatni sektor ima potrebe za radnom snagom, ali na tržištu rada ne može pronaći odgovarajuću radnu snagu, što je najviše izraženo u kompanijama koje su proizvodno i izvozno orijentirane. Privatni sektor iskazuje potrebe za kvalificiranom radnom snagom s vještinama koje su potrebne za određeni sektor, međutim, obrazovni sistem nije usklađen s potrebama tržišta rada, a osobe koje se vode na evidenciji službi za zapošljavanje nemaju potrebna znanja i vještine za specifične sektore i poslove. Takođe, privatni sektor je iskazao veliku potrebu za dijalogom s javnim i obrazovnim sektorom kako bi se i tim putem pokrenule i inicirale promjene. Sve ove činjenice su upravo posljedica nepostojanja modela usklađivanja potreba tržišta rada i ponude radne snage.

Nažalost očigledna je hiperprodukcija određenih kadrova koji će zbog neusklađenosti tržišta rada i obrazovnih planova i programa u narednom periodu veoma teško naći zaposlenje u struci. Prilagođavanje obrazovanja tržišnim potrebama moguće je tek na srednji i dugi rok. Zbog dužine obrazovnog procesa prilagođavanja na kratak rok nisu moguća. U privredi i društvu se odvija neprekidan proces promjene u strukturi zaposlenih. Vremenski pomak između obrazovanja na jednoj i privrede i društva na drugoj strani predstavlja osnovnu teškoću usaglašavanja na tržištu rada. Zbog brzih tehnoloških promjena, promjene u strukturi zaposlenih u privredi i društvu uglavnom izmiču promjenama u obrazovanju. Tu su još prisutni i uticaji koji dolaze sa strane obrazovanja kao javnog dobra koji imaju svoje interese i ponekad teško usvajaju potrebe za obrazovanjem drugih zanimanja jer imaju uposlen kadar koji bi trebalo djelimično dopuniti ili zamijeniti novim kadrovima u slučaju izmjene nastavnih planova.

Grad Goražde i Bosansko-podrinjski kanton Goražde su jedan od vodećih regiona u Bosni i Hercegovini po pitanju uključenosti aktera iz privatnog i civilnog sektora u procese razvoja kapaciteta radne snage. Na polju razvoja vještina radne snage izuzetno dobro funkcioniše institucionalno partnerstvo javnog, privatnog i civilnog sektora (Lokalno partnerstvo za zapošljavanje) putem kojeg partneri kontinuirano rade na razvoju ekosistema u kojem radnici, ali i sve odrasle osobe mogu dobiti priliku za razvoj vještina neophodnih za napredak u profesionalnom i ličnom životu.

Prema „Istraživanju o potrebama budućeg tržišta rada i radnom snagom (IPRS) 2022-2025“ koje je urađeno u okviru projekta "Novi pristup kreiranju radnih mjesta: Inovacijama ka prosperitetnom tržištu rada", svega jedna trećina poslodavaca ima uspostavljenu saradnju sa školama, koja se prvenstveno ogleda u obezbjeđenju uslova za izvođenje stručne obuke učenika. Dvije trećine poslodavaca je zainteresovano za saradnju sa školama u oblasti razvoja kadrova. Također, istraživanje je pokazalo da postoje značajne mogućnosti za povećanje kapaciteta za razvoj vještina radne snage.

Bosansko-podrinjski kanton Goražde je tek na polovini puta da iskoristi puni potencijal privatnog sektora za njegovo uključivanje u razvoj vještina radne snage.

Uključivanjem novih poslodavaca u saradnju sa školama osiguralo bi se značajno povećanje prostornih i kadrovskih kapaciteta koji bi mogli biti stavljeni u funkciju razvoja vještina radne snage. Stoga, potrebno je posvetiti posebnu pažnju razvoju pedagoških i andragoških vještina tutora u kompanijama kako bi se iskoristili puni potencijali kompanija u pogledu stručne obuke učenika i nezaposlenih osoba.

Razvoj vještina radne snage primarno je usmjeren ka razvoju tvrdih vještina koje se stiču procesom učenja u školama, na radnom mjestu ili izvan škole i radnog mjesta (hard skills), dok su kompanije zainteresovane za saradnju sa školama u razvoju tehničkih vještina radne snage, ali isto tako, za njih je skoro podjednako važno da radnici posjeduju razvijen set interpersonalnih vještina (soft skills), kao što su sposobnost rješavanja problema ili kritičkog razmišljanja, te spektar digitalnih vještina, posebno u pogledu digitalne pismenosti radne snage i digitalnih vještina neophodnih za rad na radnom mjestu.

Saradnja između institucija stručnog usavršavanja i preduzeća mogla bi pomoći obrazovnom sistemu kako bi se zadovoljila potražnja profesionalnih i tehničkih kadrova na tržištu. Goražde je industrijski hub u kojem svoje sjedište imaju industrijske kompanije koje su izuzetno konkurentne na globalnom tržištu. Zbog toga je prioritetno potpuno otvoriti mogućnost dualnog obrazovanja kako bi se obezbijedilo kvalitetno i relevantno stručno i tehničko znanje, te kako bi kompanije smanjile negativni uticaj poremećaja na tržištu rada. Takođe, nije u potpunosti prepoznat potencijal obrtničke industrije, posebno turizma i ugostiteljstva, gdje se očekuje potražnja za radnom snagom. Ovdje bi uloga partnerstva bila integracija inicijativa institucija stručnog usavršavanja i lokalnih preduzeća u širu lokalnu strategiju razvoja koja obuhvaća pitanja zapošljavanja i razvoja vještina.

### **3.5.1 Promocija dobre prakse kreiranja atraktivnih radnih mjesta**

Mnogi, a posebno mladi imaju predrasude da na lokalnom tržištu rada ne postoji velika mogućnost pronalaska radnog mjesta koje nuda privlačne uslove rada. Zbog toga je važno da se partnerstvo posveti promociji sektora, kompanija iz privatnog sektora koje svojim zaposlenicima pružaju atraktivne i stimulatívne uslove za rad. Posebno, važno je da se na taj način mlade osobe podstaknu na promjenu stava i da se poveća njihovo povjerenje da lokalno tržište rada može ponuditi radna mjesta koja su u skladu sa njihovim očekivanjima.

Goražde ima izuzetno razvijenu industrijsku bazu gdje kompanije primjetno povećavaju plate i koje generišu atraktivna radna mjesta za stručne radnike. Međutim, to nije slučaj u ostalim sektorima, posebno uslužnim, koji ne mogu ponuditi dovoljno atraktivne poslove, posebno za visokostručnu radnu snagu.

U narednom periodu uspjeh na tržištu rada će se mjeriti po tome koliko je lokalna zajednica uspješna privući ulaganja u izrastajućim industrijama koje su zasnovane na digitalnim tehnologijama novog doba koje mogu generisati radna mjesta koja imaju potencijal da zadovolje očekivanja visokoobrazovanih i stručnih osoba.

### 3.5.2 Aktivne politike tržišta rada

Od 2016. godine, u Bosni i Hercegovini se izdvajaju veća sredstva za aktivne politike tržišta rada (APTR, eng. Active Labour Market Policy). Federalni zavod za zapošljavanje i Služba za zapošljavanje BPK Goražde su prepoznali potrebu donošenja i provođenja aktivnih mjera zapošljavanja koje su između ostalog rodno osjetljive i koje su usmjerene prema ženama kao grupi koja je dominantnija u strukturi nezaposlenih. Pored toga, provodi se niz mjera koje su usmjerene na nezaposlene i dugotrajno nezaposlene osobe kroz sufinansiranje projekata i programa. Neki od tih programa su „Tražim poslodavca“, „Obuka za tržište rada“, „Program sufinansiranja START UP-a“, „Program sufinansiranja zajedničkih projekata sa drugim organizacijama i institucijama“, „Služba u saradnji sa poslodavcima“, „Obuka i rad kod poznatog poslodavca“, Sufinansiranje društveno korisnog rada, Sufinansiranje zapošljavanja u oblasti poljoprivrede, Program stručnog osposobljavanja, Program dokvalifikacije/doškoloovanja, prekvalifikacije, obuke i usavršavanja i Profesionalna orijentacija (profesionalno informiranje, program obuke za aktivno traženje posla i dr.). Pored toga, Služba provodi niz mjera koji usmjereni na nezaposlene i dugotrajno nezaposlene osobe te je uspostavljen i Klub za traženje posla (Job Club) čiji je osnovni motiv rada činjenica da posla ima za one koji ga žele. Klub predstavlja formalnu grupu osoba koje traže zaposlenje. Njegova svrha jeste da nezaposlenim osobama, članovima Kluba pruži kontinuiranu pomoć u traženju posla, odnosno da im pomogne da pronađu najbolji mogući posao u najkraćem mogućem vremenu, a voditelji Kluba rade sa članovima, kako bi članovi stekli vještine i motivaciju koja je potrebna da sami sebe što bolje predstavljaju na tržištu rada. Ciljna grupa članova Kluba su dugoročno nezaposlene osobe koje se nalaze na evidenciji Službe, starosne dobi do 30 godina, s tim da su sve nezaposlene osobe koje žele da postanu član Kluba dobrodošle.

Izvještaj o efektima svih drugih mjera na nezaposlenost žena i muškaraca nije javno dostupan na stranici Službe. Ako se pogledaju podaci za prethodnih nekoliko godina može se primjetiti da se povećava broj zaposlenih žena i da se smanjuje jaz u odnosu na zaposlene osobe muškog spola. Međutim, doprinos smanjivanju veće nezaposlenosti žena na nivou uticaja nije vidljiv niti se bez podataka o broju korisnika mjera po spolu može procijeniti. Ako se nastavi ovaj trend, moguće je procijeniti da će procenat osoba ženskog spola koji su nezaposlene nastaviti da raste.

Pojedinac sve više mora da se oslanja na kontinuiran stručni razvoj da bi ostao konkurentan na tržištu rada. Iz tog razloga u Federaciji je fokus na učenje odraslih presudan za prevazilaženje neusklađenosti vještina i odgovor na potražnju za novim vještinama i kontinuiranu produktivnost. Preduzeća u privatnom sektoru, naročito mala i srednja preduzeća, često nemaju sredstva za ulaganje u razvoj radne snage ili ne mogu naći fleksibilne mogućnosti osposobljavanja koje odgovaraju njihovim potrebama. Zato je značajno povećati ponudu programa osposobljavanja odraslih, posebno u oblasti jezičke pismenosti, numeričke pismenosti i digitalnih vještina, kroz osiguranje sistema podsticaja za privatna preduzeća, te proširenje programa osposobljavanja i usavršavanja nezaposlenih osoba koje nude JSZ na federalnom i kantonalnom nivou.

Uloga usluga za razvoj karijere je pojedincu dati organizirane informacije o poslovima, privrednim sektorima, zanimanjima i vještinama, stručne savjete o kratkoročnim i srednjoročnim trendovima na tržištu rada, te podršku u sticanju vještina potrebnih za odlučivanje i usmjeravanje karijere. Programi informiranja o karijeri postavljaju temelj za cjeloživotni razvoj karijere i mladima pomažu da iznesu

tranziciju ka narednoj fazi školovanja i rada. Usluge razvoja karijere i usmjeravanja, međutim, zahtijevaju ažurne i pouzdane podatke o nekoliko oblasti da bi se pojedincu efektivno pomoglo da se opredijeli (učenici, tražioci posla, radnici).

Javna služba za zapošljavanje (JSZ) ima ključnu ulogu u unaprjeđenju funkcioniranja tržišta rada i smanjenju nezaposlenosti. Tokom proteklih nekoliko godina ostvaren je primjetan napredak, i na nivou Federacije i na nivou kantona, na unaprjeđenje efektivnosti i efikasnosti pružanja usluga i realizacije programa, ali je i dalje prisutno nekoliko izazova, koji negativno utiču na kapacitete JSZ za ostvarivanje ciljeva iz politike zapošljavanja.

Javne Službe za zapošljavanje 20 godina provode aktivne politike zapošljavanja vodeći se politikom da je glavno pitanje kako napraviti balans između ogromne potražnje na tržištu rada i premalog broja bilo kakvih novih radnih mjesta.

Danas je situacija potpuno drugačija. Mlade osobe trebaju podršku u pronalasku posla koji ima potencijal da zadovolji njihova očekivanja po pitanju zanimanja i uslova rada. Ukoliko lokalno tržište rada to ne može obezbijediti već radno mjesto koje ne odgovara njihovim potrebama oni će ranije odabrati opciju da poslove koji nisu u skladu sa njihovim očekivanjima pokušaju pronaći na tržištu rada zapadnih zemalja.

Zbog toga je važno da javne Službe za zapošljavanje prepoznaju te izazove i da se fokusiraju na podršku zapošljavanju u sektorima i djelatnostima koje mogu imati potencijal da mladim osobama omoguće rad u perspektivnim poslovima koji će biti dovoljno atraktivni da ih odvrate od ideje da napuštaju lokalno tržište rada i migriraju u inostranstvo.

### 3.6 SWOT analiza

U Integralnoj Strategiji razvoja Grada Goražde 2017-2026, definisani su strateški fokusi, te ključni strateški ciljevi i operativni ciljevi ekonomskog razvoja.

Strateški fokusi Grada Goražde su:

1. Unaprijediti postojeće uslove za razvoj prerađivačke industrije u cilju zadržavanja postojećih i stvaranja novih radnih mjesta
2. Stvarati povoljnije uslove za život građana i
3. Efektivnije koristiti prirodne resurse s ciljem jačanja poljoprivrede i turističke ponude.

Vizija grada Goražde temelji se na sljedećim vrijednostima:

- Grad orijentiran prema EU integracijama,
- Poduzetni grad sa prepoznatljivim proizvodnim poslovanjem,
- Sredina poželjna za unosno poslovanje i investiranje,
- Sredina u kojoj mladi prepoznaju perspektivu razvoja,
- Sredina ujednačenog urbanog i ruralnog razvoja,
- Grad razvojno povezana sa susjednim lokalnim sredinama,
- Ekološki osvještana sredina,
- Sredina sa prepoznatljivim kulturnim i sportskim identitetom.

Strateški ciljevi Grada Goražde proizlaze iz vizije i strateških fokusa i predstavljaju prvu transformaciju i konkretizaciju vizije i fokusa:

- Strateški cilj 1. Obezbijeđen ostanak mladih kroz nova ulaganja, kreiranje novih i zadržavanje postojećih radnih mjesta kod okolišno i društveno odgovornih kompanija
- Strateški cilj 2. Unaprijeđene javne usluge, povećana socijalna uključenost i razvijena mreža pružalaca usluga iz javnog, privatnog i civilnog sektora
- Strateški cilj 3. Unaprijeđeni uslovi života i rada u gradu i na selu uz održivo korištenje prirodnih resursa

Na osnovu informacija o stanju u Gradu Goražde i Bosansko-podrinjskom kantonu Goražde, socio-ekonomskih trendova, kao i trendova u sektoru obrazovanja odraslih i zapošljavanja koji su prisutni u Evropskoj uniji, ali i u zemljama u okruženju provedena je SWOT analiza trenutne situacije kako bi se utvrdili prostori za napredak i prepreme koje mogu imati značajan utjecaj na implementaciju ciljeva u oblasti zapošljavanja i kako bi se: maksimizirale snažne strane akcionog plana i identifikovali pravci u koje treba fokusirati aktivnosti na razvoju mogućnosti za zapošljavanje; minimizirale slabosti za implementaciju, identifikovale prilike na osnovu kojih će se definisati ciljevi akcionog plana i kako bi se iste iskoristile da se postignu planirani rezultati i identifikovale prijetnje kako bi se prevenirali rizici za njihov nastanak ili poduzele mjere da se smanji njihov uticaj na realizaciju akcionog plana.

Tokom izrade SWOT analize imali smo na umu da su snage i slabosti unutarnji/interni faktori na koje na neki određeni način možemo uticati kao Lokalno partnerstvo za zapošljavanje Goražde dok su mogućnosti i prijetnje vanjski/eksterni faktori na koje Lokalno partnerstvo za zapošljavanje nema direktni uticaj.

Sadržaj SWOT analize je poveznica između dosadašnjeg razvoja i željenog budućeg razvoja izraženog kroz ciljeveve i prioritete razvoja lokalnog partnerstva.

Analiza stanja i SWOT analiza i njima utvrđene razvojne potrebe i potencijali predstavljaju osnovu za utvrđivanje strateške orijentacije Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Goražde u skladu s bilo kojim definiranim ciljem te dokumentaciona osnova za njihovu opravdanost. Ciljevi proizilaze iz prepoznatih razvojnih problema, potreba i potencijala opisanih u analizi stanja.



<b>SNAGE (<i>Strenghts</i>)</b>	<b>SLABOSTI (<i>Weaknesses</i>)</b>
<p>Snažna saradnja javnih vlasti, privatnog i civilnog sektora na polju socio-ekonomskog razvoja - Postojeći ljudski resursi u lokalnom partnerstvu za zapošljavanje (ljudski kapital);</p> <p>Snažna svijest sektora obrazovanja o potrebi prilagođavanja obrazovne politike potrebama stanovništva i privrede;</p> <p>Veliki privredni rast i razvijen sektor prerađivačke industrije koja je nosilac zapošljavanja i otvaranja novih radnih mjesta;</p> <p>Razvijena saradnja pružaoca usluga stručnog obrazovanja sa industrijom na obrazovanju i obuci industrijskih radnika;</p> <p>Trend ekonomskog rasta i zapošljavanja, te razvijeni kapaciteti i dostupnost za stručnu obuku u industrijskim zanimanjima;</p> <p>Postojanje certificirane ustanove za obrazovanje odraslih i cjeloživotno učenje u Gradu Goražde;</p> <p>Postojanje svijesti i izražen stav Ministarstva za obrazovanje, mlade, nauku, kulturu i sport BPK Goražde reprezentativnih socijalnih partnera i ostalih grupa o važnosti povećanja mogućnosti za zapošljavanje;</p> <p>Usvojena Strategija za obrazovanje odraslih BPK „Obrazovanje za sljedeće doba“</p> <p>Snažna zainteresovanost privatnog sektora za razvojem kadrova sa relevantnim i konkurentnim znanjima i vještinama i kompetencijama radnika;</p> <p>Razvijeni kapaciteti Službe za zapošljavanje za provođenje aktivnih mjera na tržištu rada;</p>	<p>Slaba potražnja tržišta rada za odraslim osobama koje imaju srednji i visoki nivo znanja i vještina stečenih kroz formalno obrazovanje;</p> <p>Nizak stepen uključenosti odraslog stanovništva u programe obrazovanja odraslih za neindustrijska zanimanja;</p> <p>Nizak nivo izdvajanja budžetskih sredstava za aktivnosti obrazovanja odraslih i zapošljavanja u okviru budžeta Grada Goražde i viših nivoa vlasti;</p> <p>Lokalno tržište rada ima potražnju za veoma uskim spektrom kadrova u odnosu na ponudu stručne radne snage koja postoji na tržištu</p> <p>Zastarjela tehnologija proizvodnje u pojedinim kompanijama na nivou Grada Goražde;</p> <p>Neusklađenost sistema obrazovanja sa potrebama na tržištu rada;</p> <p>Nedostajući finansijski resursi;</p> <p>Potrebe tržišta rada se nedovoljno slijede u obrazovnom sistemu;</p> <p>Nedovoljan interes za korištenje sredstava za podršku start up-ova;</p> <p>Veliki broj neaktivnih nezaposlenih osoba.</p>

<b>PRILIKE (<i>Opportunities</i>)</b>	<b>PRIJETNJE (<i>Threats</i>)</b>
<p>Kapaciteti akreditovanih pružaoca usluga obrazovanja odraslih za povećanje vještina i kompetencija kod nezaposlenih osoba;</p> <p>Izražene potrebe za programima obrazovanja odraslih osoba, a posebno za nezaposlena lica i zaposlene radnike sa niskim stepenom vještina;</p> <p>Povećana potražnja za stručnom radnom snagom koja posjeduje za tržište rada relevantna znanja i vještine;</p> <p>Značajno povećanje resursa raspoloživih za obrazovanje odraslih i povećanje vještina i kompetencija kod nezaposlenih osoba, kroz sinergiju javnog, privatnog i civilnog sektora;</p> <p>Povećana svjesnost stanovništva i privatnog sektora o značaju ulaganja u razvoj digitalnih znanja i vještina;</p> <p>Tehnološke promjene koje sa sobom donosi četvrta industrijska revolucija i značaja koje ona donosi na rast potrebe za razvojem novih znanja i vještina;</p> <p>Velika zainteresovanost Službe za zapošljavanje za razvoj vještina nezaposlenih osoba - nove aktivne mjere za zapošljavanje;</p> <p>Izražen interes investitora za ulaganje u industriju;</p> <p>BiH postala kandidat za članstvo u Evropskoj uniji, što povećava mogućnost otvaranje novih fondova i povlačenja sredstava iz EU fondova, te prekogranične saradnje i mobilnost radne snage;</p> <p>Usvojena zakonska regulativa za stimuliranje zapošljavanja;</p> <p>Neiskorišteni potencijali za razvoj turizma.</p>	<p>Migracije stanovništva, a posebno stručnih i mladih obrazovanih kadrova u druge sredine u Bosni i Hercegovini, a posebno u inostranstvo;</p> <p>Nije usvojena strategija zapošljavanja na nivou BiH i federalnom nivou;</p> <p>Nepotpune analize i statistički podaci na višim nivoima;</p> <p>Nepostojanje jasnih okvira i procedura za poticaj samozapošljavanju na lokalnom nivou;</p> <p>Održivost programa na lokalnom nivou koji su finansirani donacijama;</p> <p>Nedovoljna zainteresiranost mladih za pojedina zanimanja;</p> <p>Neizainteresiranost nezaposlenih da prihvate obuku za prekvalifikaciju i posao;</p> <p>Slaba zainteresiranost mladih za samozapošljavanje;</p> <p>Nema poticajne regulative na lokalnom nivou za razvoj inovacija;</p> <p>Poteškoće javnog sektora u obezbjeđenju stabilnih finansija koje otežavaju provođenje razvojnih aktivnosti ;</p> <p>Visoka poreska opterećenja i destimulativna lična primanja;</p> <p>Pad proizvodnje u izvozno-orjentisanim kompanijama;</p> <p>Nemogućnost povećavanja iznosa plate zbog posljedičnog gubitka konkurentnosti usljed povećanja cijene rada;</p> <p>Slaba zainteresiranost za nove obrazovne profile</p>

Tabela 4: SWOT analiza

## 4 Ciljevi i zadaci politike zapošljavanja na teritoriji Grada Goražde za period 2024. – 2026. godina

Ciljevi razvoja Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Goražde su konzistentan i sažet opis namjeravanih ishoda prije svega zapošljavanja, jasno izraženih i mjerljivih, a vremenski povezanih s razdobljem trajanja akcionog plana zapošljavanja (3 godine). Ciljevi odražavaju trendove i procese u lokalnom partnerstvu, kao i one koje nameće njegovo okruženje, temelje se na analizi stanja i SWOT analizi i to tako da se optimalno iskorištavaju razvojne snage i prilike, a da se prevladavaju i zaobilaze slabosti i prijetnje. Kako bi osigurali da ciljevi budu jasni i dostupni, prilikom njihovog definiranja vodili smo se SMART (eng. smart – pametan) kriterijima:

- Specific – specifični/konkretni ciljevi koji su precizno određeni;
- Measurable - mjerljivi ciljevi koji se mogu izmjeriti u nekoj jedinici;
- Achievable – dostižni, ciljevi mogući za postići;
- Relevant - relevantni i realistični ciljevi što se nadovezuje na dostižni (achievable) i
- Time-bound – vremenski određeni ciljevi.

Stoga, u skladu sa prethodnim analizama Lokalnog akcionog plana za zapošljavanje, ali i strateškim prioritetima Strategije razvoja Grada Goražde 2017 - 2026. godine, utvrđeni su ključni ciljevi i zadaci politike zapošljavanja na teritoriji Grada Goražde za period 2024 - 2026. godina:

### **Sveobuhvatni cilj:**

***Smanjenje nezaposlenosti na području Grada Goražde kroz nova ulaganja, kreiranje novih i zadržavanje postojećih radnih mjesta kod okolišno i društveno odgovornih kompanija, promovirajući poduzetništvo i socijalnu uključenost i ravnopravnost spolova uz koordinisanu i usklađenu aktivnost svih relevantnih aktera (javnog, privatnog sektora, civilnog društva, obrazovnog sektora i sektora rada)***

Put ka ostvarenju navedenog cilja podrazumijeva povećanje novih ulaganja u Gradu Goražde, povećanje broja registrovanih subjekta i/ili povećanje broja zaposlenih, zatim smanjenje nezaposlenosti, posebno dugoročno nezaposlenih, osoba starosne dobi 55 i više godina, smanjenje nezaposlenosti mladih, žena i invalidnih osoba.

Sveobuhvatni cilj razložen je po pojedinim segmentima, odnosno na specifične ciljeve:

**Specifični cilj 1:** U suradnji sa LPZ-om stvoriti uslove za brže zapošljavanje kroz unapređenje kompetencije radne snage na području Grada Goražde koje će im omogućiti veću konkurentnost na tržištu rada i lakše pronalaženje posla

**Specifični cilj 2:** Jačanje kapaciteta Grada Goražde s ciljem privlačenja stranih i domaćih investicija s akcentom na dijasporu

**Specifični cilj 3:** Promovisanje poduzetništva kroz direktna budžetska sufinansiranja projekata u cilju zapošljavanja i samozapošljavanja

Za svaki od specifičnih ciljeva definisane su konkretne mjere (programi) i aktivnosti koje su prezentirane u detaljnoj verziji akcionog plana. U akcionom planu su, pored sadržaja mjere, definisane i uslovi i ograničenja, period i rok izvršenja, indikatori, nositelji aktivnosti, kao i resursi.

<b><i>Cilj 1: U suradnji sa LPZ-om stvoriti uslove za brže zapošljavanje kroz unapređenje kompetencije radne snage na području Grada Goražde koje će im omogućiti veću konkurentnost na tržištu rada i lakše pronalaženje posla</i></b>	
Program	
1.1.	Razvoj, finansiranje i sprovođenje obuka za unapređenje zapošljivosti aktivnih tražilaca posla
1.2.	Animiranje svih relevantnih faktora za uspješno uvođenje dualnog sistema obrazovanja
1.3.	Poticaji za podršku zapošljavanju i samozapošljavanju
1.4.	Povećanje i unaprijeđenje aktivnosti Službe za zapošljavanje
<b><i>Cilj 2: Jačanje kapaciteta Grada Goražde s ciljem privlačenja stranih i domaćih investicija s akcentom na dijasporu</i></b>	
Program	
2.1.	Primjena novih tehnologija u oblasti privlačenja investicija
2.2.	Jačanje kapaciteta lokalne privrede
2.3.	Uspostavljanje suradnje sa dijasporom
<b><i>Cilj 3: Promovisanje poduzetništva kroz direktna budžetska sufinansiranja projekata</i></b>	
Program	
3.1.	Kreiranje Javnih poziva i obezbjeđenje finansijskih sredstava za Start up programe

**Cilj 1: U suradnji sa LPZ-om stvoriti uslove za brže zapošljavanje kroz unapređenje kompetencije radne snage na području Grada Goražde koje će im omogućiti veću konkurentnost na tržištu rada i lakše pronalaženje posla**

1.1.	<b>Program: Razvoj, finansiranje i sprovođenje obuka za unapređenje zapošljivosti aktivnih tražilaca posla</b>					
	<b>Aktivnosti</b>	<b>Uslovi i ograničenja</b>	<b>Period i rok izvršenja</b>	<b>Indikatori</b>	<b>Nositelji aktivnosti</b>	<b>Resursi</b>
1.1.1.	Priprema i provođenje lokalnih projekata sufinansiranja osposobljavanja i usavršavanja i pripreme za zapošljavanje	Nedostatak ljudskih i finansijskih resursa	Kontinuirano	Broj obučениh lica Broj zaposlenih nakon sprovedene obuke	Grad Goražde sa partnerima LPZ Goražde	Projekti stručnog osposobljavanja i usavršavanja SZZ BPK i FZZ, nezaposlene osobe i nevladin sektor
1.1.2.	Kroz savjetodavni postupak utvrditi potrebe aktivnih tražilaca za obukama, prekvalifikacijama i dokvalifikacijama	Zainteresovanost tražilaca posla	Kontinuirano	Broj aktivnih tražilaca posla kod kojih je utvrđena potreba za obukama, prekvalifikacijama i dokvalifikacijama	Grad Goražde, SZZ BPK, Obrtnička komora BPK Goražde	Stručno osoblje Službe za zapošljavanje BPK Goražde
1.1.3.	Promocija stručnog obrazovanja/ promotivna kampanja za deficitarna zanimanja	Zainteresovanost izvršne vlasti	Kontinuirano	Broj objava, broj kampanja	Grad Goražde sa partnerima LPZ Goražde	Stručni kadar u školama, kompanijama i NVO
1.1.4.	Identifikacija potreba za specifičnim oblicima obrazovanja, obuke i usavršavanja odraslih	Nepostojanje statističkih podataka za ovu oblast	2024-2026	Utvrđene polazne potrebe odraslog stanovništva za razvojem znanja i vještina	Grad Goražde, Srednja stručna škola, poslodavci i NVO	Nevladin sektor, projekti

1.1.5.	Izrada novih i ažuriranje postojećih nastavnih planova i programa	Nedostatak ljudskih i finansijskih resursa	Od 2024 do 2026. god	Usvojeni novi nastavni planovi prilagođeni potrebama tržišta rada	Grad Goražde, Srednja stručna škola, Ministarstvo za obrazovanje, mlade, nauku, kulturu i sport BPK Goražde, predstavnici kompanija	Postojeći nastavni planovi, stručni kadar u školama i kompanijama
1.2.	<b>Program: Animiranje svih relevantnih faktora za uspješno uvođenje dualnog sistema obrazovanja</b>					
	<b>Aktivnosti</b>	<b>Uslovi i ograničenja</b>	<b>Period i rok izvršenja</b>	<b>Indikatori</b>	<b>Nositelji aktivnosti</b>	<b>Resursi</b>
1.2.1.	Uspostavljanje koordinacionog tijela između škola i kompanija	Zainteresiranost kompanija, ministarstva i nevladinog sektora	Do kraja 2025. godine	Uspostavljeno koordinaciono tijelo	Grad Goražde u saradnji sa Ministarstvom za obrazovanje, mlade, nauku, kulturu i sport BPK Goražde i LPZ partneri	Već postojeća partnerstva na raznim projektima
1.2.2.	Edukacije u privrednim društvima za master trenera i mentora za rad sa odraslim osobama	Zainteresiranost kompanija, kadrova unutar kompanija za novi sistem obrazovanja	Kontinuirano	Kvalitetni i obučeni mentori unutar kompanija	Grad Goražde u saradnji sa Ministarstvom za obrazovanje, mlade, nauku, kulturu i sport BPK Goražde i LPZ partneri	Stručan kadar u kompanijama, projekti
1.3	<b>Program: Poticaji za podršku zapošljavanju i samozapošljavanju</b>					
	<b>Aktivnosti</b>	<b>Uslovi i ograničenja</b>	<b>Period i rok izvršenja</b>	<b>Indikatori</b>	<b>Nositelji aktivnosti</b>	<b>Resursi</b>
1.3.1.	Program stručnog osposobljavanja i usavršavanja	Saradnja FZZ i SZZ BPK Goražde i izvršilaca obuke	Kontinuirano	Broj lica obuhvacenih obukom	Služba za zapošljavanje BPK Goražde – saradnja Grad Goražde i LPZ	Budžet Službe za zapošljavanje BPK i FZZ i Grada Goražde,

	(informatika, engleski i njemački jezik)					nezaposlene osobe i nevladin sektor
1.3.2	Sufinansiranje zapošljavanja	Saradnja Službe za zapošljavanje BPK Goražde i poslodavaca	Kontinuirano	Broj osoba koje su zasnovale radni odnos	Služba za zapošljavanje BPK Goražde – saradnja Grad Goražde, Federalni zavod za zapošljavanje	Budžeti SZZ BPK i FZZ i Grada Goražde, FZZ, nezaposlene osobe i nevladin sektor
1.3.3.	Sufinansiranje samozapošljavanja START UP	Saradnja Službe za zapošljavanje BPK Goražde i nezaposlenih osoba	Kontinuirano	Broj osoba koje su pokrenule vlastiti biznis	Grad Goražde, Federalni zavod za zapošljavanje, Služba za zapošljavanje BPK	Budžeti SZZ BPK i FZZ i Grada Goražde, nezaposlene osobe i nevladin sektor
1.3.4	Program obuke na zahtjev poslodavca	Saradnja Službe za zapošljavanje BPK Goražde i poslodavaca	Kontinuirano	Broj lica obuhvacenih obukom to jest broj nezaposlenih lica koja su nakon obuke zasnovala radni odnos	Federalni zavod za zapošljavanje, Služba za zapošljavanje BPK Poslodavci – saradnja Grad Goražde	Budžeti SZZ BPK i FZZ, nezaposlene osobe i nevladin sektor
1.3.5.	Aktivnosti zapošljavanja žena i teško zapošljivih kategorija	Animiranje poslodavaca	Kontinuirano	Broj zaposlenih osoba	Služba za zapošljavanje BPK Goražde – saradnja Grad Goražde i poslodavci	Budžet SZZ BPK i FZZ, nezaposlene osobe i nevladin sektor - projekti
1.4.	<b>Program: Povećanje i unaprijeđenje aktivnosti Službe za zapošljavanje</b>					
	<b>Aktivnosti</b>	<b>Uslovi i ograničenja</b>	<b>Period i rok izvršenja</b>	<b>Indikatori</b>	<b>Nositelji aktivnosti</b>	<b>Resursi</b>
1.4.1.	Individualni i grupni rad sa nezaposlenim osobama	Služba za zapošljavanje BPK Goražde	Kontinuirano	Broj novoprijavljenih nezaposlenih osoba koji su prošli kroz	Služba za zapošljavanje BPK Goražde – saradnja Grad Goražde	Stručno osoblje Službe za zapošljavanje BPK Goražde

				individulani i grupni rad		
1.4.2	Praćenje i evaluacija usluga zapošljavanja i aktivnih programa tržišta rada	Služba za zapošljavanje BPK Goražde	Kontinuirano	Izveštaj / Analiza pruženih usluga zapošljavanja i programa tržišta rada	Služba za zapošljavanje BPK Goražde – saradnja Grad Goražde	Stručno osoblje Službe za zapošljavanje BPK Goražde
<b>Cilj 2: Jačanje kapaciteta Grada Goražde s ciljem privlačenja stranih i domaćih investicija s akcentom na dijasporu</b>						
<b>2.1.</b>	<b><i>Program: Primjena novih tehnologija u oblasti privlačenja investicija</i></b>					
	<b>Aktivnosti</b>	<b>Uslovi i ograničenja</b>	<b>Period i rok izvršenja</b>	<b>Indikatori</b>	<b>Nositelji aktivnosti</b>	<b>Resursi</b>
2.1.1	Uspostavljanje DMS sistema radi olakšanog pristupa informacijama	Obučenos t i motivisanost uposlenika Gradske uprave	Kontinuirano	Broj on line zahtjeva	Grad Goražde	Budžet Grada Goražde, UNDP
2.1.2	Kontinuirana saradnja sa domaćim institucijama na projektima privlačenja stranih investitora	Politička situacija	Kontinuirano	Veći broj stranih investicija	Grad Goražde	Grad Goražde, Ministarstvo civilnih poslova BiH, Federalno Ministarstvo obrta, razvoja i poduzetništva, FIPA
2.1.3.	Nadogradnja baze podataka imovine Grada Goražde	Politička situacija	Kontinuirano	Savremena baza podataka	Grad Goražde	Grad Goražde, UNDP
<b>2.2.</b>	<b><i>Program: Jačanje kapaciteta lokalne privrede</i></b>					
	<b>Aktivnosti</b>	<b>Uslovi i ograničenja</b>	<b>Period i rok izvršenja</b>	<b>Indikatori</b>	<b>Nositelji aktivnosti</b>	<b>Resursi</b>



2.2.1.	Osigurati poticaje ulaganjima koja omogućavaju zapošljavanje visokostručne radne snage i kreiranje bolje plaćenih poslova	Zainteresovanost institucija i investitora	2025	Veći broj projekata realizovanih stranim ulaganjima	Grad Goražde Poslodavci Služba za zapošljavanje BPK Goražde	Budžet Grada Goražde 10.000 KM Budžet Službe za zapošljavanje BPK
2.2.1	Kontinuirana podrška udruženjima iz oblasti privrede i poduzetništva (Privredna komora BPK, Udruženje poslodavaca BPK i Obrtnička komora)	Kvalitetni projekti udruženja	Kontinuirano	Broj registrovanih subjekata iz oblasti poduzetništva	Grad Goražde	Grad Goražde 6.000 KM godišnje
2.2.3.	Podrška lokanim obrtnicima i privrednicima za sajamske aktivnosti u zemlji i inostranstvu	Zainteresovanost domaćih proizvođača	Kontinuirano	Povećan i proširen broj kupaca domaćih proizvođača	Grad Goražde, Privredna komora BPK Goražde, Obrtnička komora BPK Goražde, Udruženje poslodavaca BPK Goražde, Vlada BPK	Grad Goražde 6000 KM godišnje
2.3.	<b>Program: Uspostavljanje suradnje sa dijasporom</b>					
	<b>Aktivnosti</b>	<b>Uslovi i ograničenja</b>	<b>Period i rok izvršenja</b>	<b>Indikatori</b>	<b>Nositelji aktivnosti</b>	<b>Resursi</b>
2.3.1.	Uspostaviti redovnu saradnju sa dijasporom (minimum 1 godišnje)	Zainteresovanost dijaspore	Kontinuirano	Broj novih kompanija	Grad Goražde, Vlada BPK Goražde, dijaspora	Budžet Grada Goražde 2.000 KM Godišnje

	konferencija za dijasporu)					
<b>Cilj 3: Promoviranje poduzetništva kroz direktna budžetska sufinansiranja projekata u cilju zapošljavanja i samozapošljavanja</b>						
<b>3.1.</b>	<b>Program: Kreiranje Javnih poziva i obezbjeđenje finansijskih sredstava za Start up programe</b>					
	<b>Aktivnosti</b>	<b>Uslovi i ograničenja</b>	<b>Period i rok izvršenja</b>	<b>Indikatori</b>	<b>Nositelji aktivnosti</b>	<b>Resursi</b>
3.1.1.	Kreiranje uslova za start up programe (uspostavljen program za start-up podršku mladim nezaposlenim osobama i usvojena Politika promocije u podršci inovativnim start-ups)	Ranija iskustva sa start up programom	Kontinuirano	Kreiran Javni poziv sa svim uslovima za dobivanje start up sredstava	Grad Goražde i LPZ partneri	Nezaposlene osobe Budžeti Vlade BPK Goražde i Grada Goražde
3.1.2.	Obezbjeđenje budžetskih linija za finansiranje javnih poziva za start up programe	Uvrštavanje ekonomskog koda za ove namjene u budžete kantona i grada	Kontinuirano	Kreirano 20 radnih mjesta u roku od 4 godina	Grad Goražde i Vlada BPK Goražde	Budžeti Vlade BPK Goražde i Grada Goražde 160.000 KM
3.1.3.	Obezbjediti sredstva za sufinansiranje projekata iz oblasti poljoprivrede i turizma	Zainteresovanost lokalnih obrtnika	Kontinuirano	Broj novoregistriranih subjekata na području BPK Goražde	Grad Goražde	Budžet Grada Goražde 150.000 KM, nevladin sektor - projekti

## 5 Finansijski okvir i izvori finansiranja

Finansiranje programa i mjera predviđenih Lokalnim akcionim planom zapošljavanja za period 2024-2026. godine će se obezbjediti iz:

- sredstava budžeta Grada Goražde;
- viših nivoa vlasti
- sredstava preko Federalnog zavoda za zapošljavanje i Službe za zapošljavanje BPK Goražde,
- učešća kompanija i partnera iz privatnog sektora,
- sredstava inostranih donatora
- nevladinog sektora i
- drugih izvora

## 6 Nosioци poslova realizacije, nadgledanja, praćenja efekata Akcionog plana za zapošljavanje i izvještavanja

U cilju realizacije Lokalnog akcionog plana zapošljavanja Grada Goražde, kao i jasnog definiranja uloga i odgovornosti u toku procesa primjene, mehanizmi sprovođenja Akcionog plana, predviđaju procedure koji će omogućiti njegovo uspješno provođenje. Uspostavljanje mehanizama za provođenje Akcionog plana zapošljavanja, treba da obezbjedi:

- Uspostavljanje multisektorske saradnje između ključnih aktera u primjeni LAPZ-a.
- Korištenje organizacionih, ljudskih i drugih resursa u međusektorskoj povezanosti, kako bi se izbjegla preklapanja i omogućilo maksimalno funkcionisanje svih raspoloživih resursa.
- Jačanje partnerstva lokalnih institucija (uprava, javna preduzeća i ustanove), organizacija civilnog društva i privrednih subjekata u cilju realizacije politike zapošljavanja.

### 6.1 Implementacija i strukture upravljanja

#### Strukture upravljanja:

Gradsko vijeće Grada Goražde:

- razmatra i odlučuje o usvajanju Akcionog plana zapošljavanja;
- godišnje razmatra i odlučuje o prihvatanju izveštaja o implementaciji Akcionog plana zapošljavanja;
- prati ostvarivanje Akcionog plana i pojedinih projekata /programa za zapošljavanje.

#### Operativne strukture

Operativne strukture za primjenu Akcionog plana zapošljavanja Grada Goražde predstavljaju svi relevantni akteri u lokalnoj zajednici, koji mogu da doprinesu realizaciji aktivnosti predviđenih Akcionim planom, na profesionalan, efikasan, efektivan i transparentan način.

Grad Goražde putem Službe za investicije, lokalni ekonomski razvoj i upravljanje imovinom, vrši implementaciju LAPZ-a, kroz redovne programe rada, budžetski proces i strateško planiranje. Dodatni mehanizam jeste Lokalno partnerstvo za zapošljavanje, koje osigurava redovno savjetovanje i diskusiju u vezi provedbe ključnih mjera zapošljavanje.

Gradska uprava Grada Goražde – Služba za investicije, lokalni ekonomski razvoj i upravljanje imovinom, zaduženi da:

- učestvuje u izradi i ažuriranju operativnih planova (program/projekat) u saglasnosti sa Akcionim planovima za zapošljavanje viših nivoa vlasti;
- blagovremeno i kontinuirano informiše o svim programima (regionalnim, državnim i međunarodnim) od značaja za realizaciju ciljeva i aktivnosti definisanih Akcionim planom;
- pruža podršku u izradi projekata/programa definisanih Akcionim planom
- daje mišljenje na prijedlog propisa i odluka koje donosi Gradsko vijeće u oblastima značajnim za zapošljavanje
- izrađuje godišnje izvještaje o ostvarivanju lokalne politike zapošljavanja i podnosi ih Gradskom vijeću na usvajanje;
- koordinira i podstiče saradnju između zainteresovanih strana i pruža pomoć u realizaciji njihovih aktivnosti;
- Informiše javni i privatni sektor o svom radu.

Služba za zapošljavanje BPK Goražde, preuzima odgovornost za:

- blagovremeno informisanje o programima koje realizuje FZZZ I SZZ BPK;
- pružanje stručne podrške u pripremi prijedloga programa/projekata.

## 6.2 Monitoring i evaluacija

Cilj monitoringa i evaluacije Akcionog plana zapošljavanja Grada Goražde je sistematično i redovno prikupljanje podataka, praćenje procesa implementacije strateških ciljeva i zadataka i procjena uspješnosti realizacije ovog strateškog dokumenta. Svrha monitoringa i evaluacije je poboljšanje efikasnosti i uspješnosti Akcionog plana zapošljavanja, ali i predlaganje izmjena na osnovu izvještaja o realizovanim aktivnostima.

Pouzdan sistem monitoringa je još uvijek praćenje na osnovu zakonske obaveze u organima uprave, ali i standarda i najboljih praksi razvijenih kroz partnerske projekte zadnjih desetak godina.

Monitoring je proces predviđen i kroz strateško planiranje i upravljanje razvojem. Evaluacija je procjena intervencije akcionog plana kako bi se odredila njegova relevantnost, učinkovitost, djelotvornost, učinak i održivost.

<b>Vremenski okvir</b>	<p>Monitoring se sprovodi u kontinuitetu za cijeli period implementacije Lokalnog akcionog plana zapošljavanja.</p> <p>Evaluacija će se sprovoditi jednom godišnje i pratit će implementaciju Akcionog plana</p>
<b>Predmet monitoringa i evaluacije</b>	<p>Monitoring i evaluacija predstavljaju cjelovito sagledavanje realizacije strateškog i operativnih ciljeva i prioriteta kroz:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Praćenje procesa implementacije;</li> <li>• Praćenje rezultata sprovedenih aktivnosti;</li> <li>• Procjenu uticaja aktivnosti strategije na kvalitet života korisnika usluga</li> </ul>
<b>Indikatori</b>	<p>Indikatori napretka i uspješnosti ostvarivanja LAPZ-a, određeni su nanivou ciljeva, programa i projekata. U realizaciji aktivnosti koristiće se kvalitativni i kvantitativni indikatori.</p>
<b>Metode i tehnike monitoringa i evaluacije</b>	<p>Za potrebe uspješne realizacije monitoringa i evaluacije LAPZ-a Koristit će se:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Izvještaji nosilaca realizacije programa/projekata;</li> <li>• Evidentiranje programa, korisnika i usluga;</li> <li>• Ankete među korisnicima i pružaocima usluga;</li> <li>• Intervjui;</li> <li>• Skale procjene;</li> <li>• Analiza dokumentacije;</li> <li>• Fokus grupe;</li> <li>• Audio i video zapisi</li> </ul>
<b>Nosioci procesa Monitoringa i Evaluacije</b>	<p>Grad Goražde putem Službe za investicije, lokalni ekenomski razvoj i upravljanje imovinom i Gradskog vijeća Grada Goražde.</p>
<b>Primjena rezultata monitoringa i evaluacije</b>	<p>Osnovna svrha prikupljanja, obrade i analize podataka o realizovanim aktivnostima je ocjena opravdanosti i realističnosti LAPZ-a kao preduslova za planiranje budućih aktivnosti i usluga namjenjenih građanima Grada Goražde</p>