

7 ПРЕПРЕКА
РАЗВОЈУ
ПРИВАТНОГ
КАПИТАЛА

УВОД

Побољшање конкурентности привреде Републике Српске представља један од основних приоритета Републике Српске. Економском политиком за 2014. годину Влада Републике Српске је упутила позитиван импулс пословној заједници, која очекује значајније и суштинско побољшање пословног амбијента.

Република Српска има солидне природне потенцијале који тренутно нису довољно стављени у функцију развоја наше заједнице. Иако Република Српска има доста добар географски положај, што представља један од основних предуслова за развој вањске трговине и туризма, као и погодне климатске услове за развој пољопривреде и енергетике, привреда Републике Српске биежи скромне резултате.

Приватна привредна друштва и капитал представљају главни механизам којим природни и привредни ресурси уопште могу бити ангажовани у циљу побољшања животног стандарда. У развијеним земљама, приватне компаније представљају најснажнији замајац у новом запошљавању, односно смањењу незапослености.

Пословна заједница представља најпрогресивнији дио друштва. Обезбеђивањем позитивног и једноставног регулаторног оквира за функционисање приватног сектора стварају се претпоставке за бољу капитализацију свих природних ресурса са којима Република Српска располаже.

Само јак и конкурентан приватни сектор може осигурати повећање запослености, значајнији раст бруто домаћег производа и, сходно томе, бољи стандард живљења у Републици Српској. Имајући у виду значај овог сектора



у друштву, битно је обезбиједити услове који ће омогућити да овај сектор квалитетом пословања буде конкурентан у окружењу са којим се такмичи.

Стога, промоција приватног предузетништва и стварање пријатељски регулаторног и институционалног оквира за предузетничке активности треба бити врхунски приоритет Владе Републике Српске.

ПОЗАДИНА

Документ представља план за побољшање пословне климе у Републици Српској, на темељу истраживања које је спровела Унија удружења послодаваца Републике Српске у 2013. години на основу ИЛО методологије *Enabling Environment for Sustainable Enterprise (у даљем тексту “ЕЕСЕ”).

ГДЈЕ СЕ НАЛАЗИМО

Подаци Doing Business-а су корисни јер пружају креаторима политика упоредне податке о регулаторном оквиру на локалном нивоу и у другим земљама.

Ранг-листа лакоће пословања и њихови основни показатељи не мјери све аспекте пословног окружења који имају утицај на привредна друштва и инвеститоре. Ипак, представљају значајан извор информација за инвеститоре.

КАРАКТЕРИСТИКЕ ЕКОНОМИЈЕ

Регион: South-East Europe

Категорија прихода: Нижи средњи приходи

Популација: 1.326.000

GNI per capita (US\$): 1,980

DB2014 rank: 131

DB2013 rank: 130

Годишња промјена: -1

Извор: Doing Business 2014.

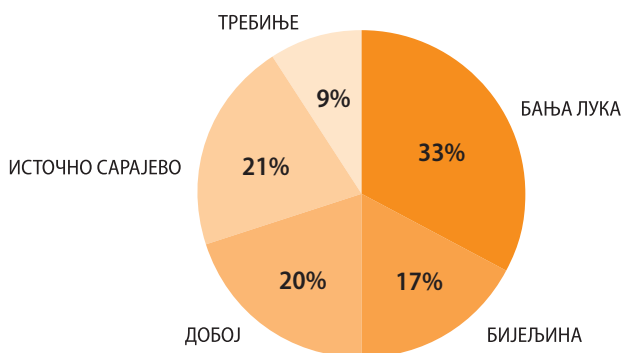
У последњих неколико година нема значајнијег напретка Републике Српске, односно Босне и Херцеговине. Босна и Херцеговина је тренутно на 131. мјесту, што је лошије у односу на регионални просјек.

Према подацима Привредне коморе Републике Српске на дан 01.12.2013. године у Републици Српској регистровано је 21928 активних привредних субјеката.

Број активних предузећа¹:

	Број активних предузећа								
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Број активних субјеката	16273	17886	19702	21204	21538	21638	21716	21881	21928
Стопа раста броја активних субјеката %		9,91	10,15	7,60	1,57	0,04	0,03	0,07	0,02

Извор: Привредни регистар - Привредна комора Републике Српске

ГЕОГРАФСКА ДИСТРИБУЦИЈА АКТИВНИХ ПРЕДУЗЕЋА

¹ Овај број укључује друштва следеће врсте правних организација: друштва са ограниченом одговорношћу, појединачна предузећа, акционарска друштва, задруге (производња задруге, задруга потрошача и пословна задруга), државна и општинска предузећа, подружнице, представништва, заједничка партнерства, ограничена партнерства, лизинг друштва, интер-домаћинства предузећа, колективи, удружења пољопривредника и остала предузећа.

7 ПРЕПРЕКА ЗА РАЗВОЈ БИЗНИСА

Као резултат истраживања на основу ИЛО методологије ЕЕСЕ међу кључним пословним представницима и након анализе регулаторног и институционалног оквира, идентификовано је седам главних препрека за побољшање пословног окружења.

1. Нестабилна политичка клима.

Стабилна политичка клима, добро управљање и ефикасне институције погодују предузетништву и промовишу раст и развој приватног сектора.

2. Неefикасан социјални дијалог.

Ефикасан, истински и редован социјални дијалог је основа за постизање обострано корисних исхода за социјалне партнере и друштво у цјелини.

3. Захтјеван регулаторни оквир.

Обезбјеђивање транспарентног, предвидљивог и стимулативног регулаторног оквира је кључ за економски раст.

4. Нефлексибилно радно законодавство.

Закон о раду треба одражавати економске реалности земље и пружати више флексибилности послодавцима у запошљавању радника.

5. Присуство корупције.

Смањењем коруптивних понашања у свим сферама друштва институције и Република би упутиле веома позитиван сигнал домаћим и страним инвеститорима.

6. Сива економија.

Смањењем неформалне економије расту могућности за задовољење социјалних потреба становништва.

7. Неприлагођеност образовног система потребама тржишта рада.

Усмјеравањем финансирања образовања на повећање квалитета знања и вјештина по захтјеву конкретних радних мјеста, ствара се основа за бољу продуктивност и иновативност радне снаге.

Најважнији проблеми и ограничења која ометају развој пословања у Републици Српској се могу уклонити или ублажити кроз напоре од стране Владе Републике Српске.

Консултације са социјалним партнерима, а посебно са Унијом удружења послодаваца Републике Српске су од суштинског значаја у пружању помоћи Влади с циљем проналазка праве комбинације, одговарајуће реакције политике и постепеног побољшања пословног окружења.

Повратак ових “инвестиција” ће бити значајан и огледа се кроз јачи приватни сектор, већу запосленост, смањење сиве економије, знатно веће пореске приходе и укупно побољшање животног стандарда грађана Републике Српске.

1. ПОЛИТИЧКА НЕСТАБИЛНОСТ

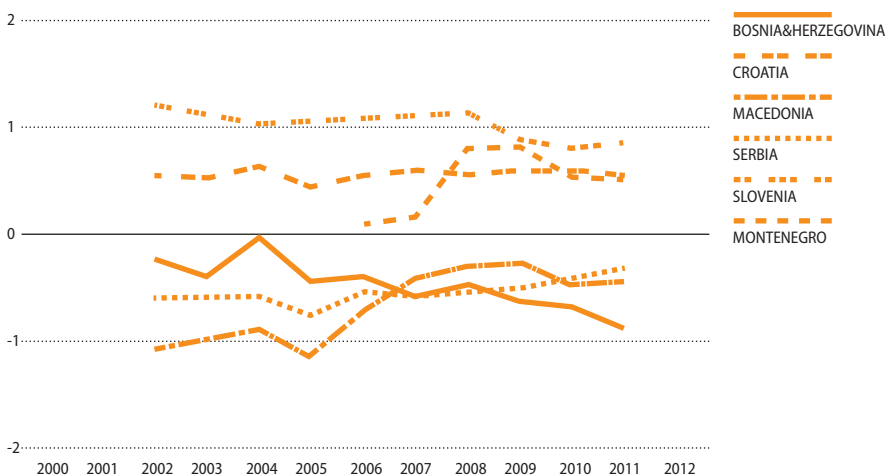
Политичка клима је нестабилна и неадекватан је однос са институцијама.

Стабилна политичка клима, добро управљање, одсуство корупције и ефикасне институције погодују предузетништву и промовишу раст и развој приватног сектора.

Република Српска је у посљедњих десетак година покренула значајне реформе у подручјима демократизације, слободе медија, економије, политике и образовања. И поред тога, два најпроблематичнија фактора која и даље ометају развој Републике Српске су политичка нестабилност и корупција.

Према Global Competitiveness Report 2012-2013, корупција је највећи изазов за пословање у Босни и Херцеговини, док политичка нестабилност представља други велики проблематичан фактор за пословање. Међутим, постоји значајан простор за побољшање у овој области.

POLITICAL STABILITY INDEX (-2.5 weak, 2.5 strong)



Индекс политичке стабилности (-2,5 слаб; 2,5 јак). У периоду између 1996. и 2011. године најмањи индекс за БиХ био је -0,52, а максимални индекс -0,04.

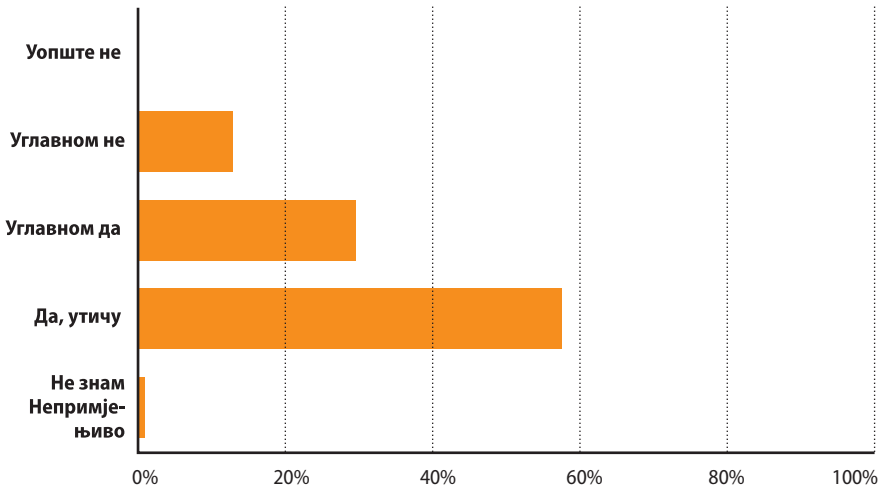
КЉУЧНЕ ПРЕПОРУКЕ

Осигурање дјелотворног функционисања институција:

- приликом креирања најбитнијих друштвених политика и начина њиховог спровођења приоритетно **РАЗМОТРИТИ И ПРОЦИЈЕНИТИ** утицај на пословни амбијент;
- **РАЗВИТИ И ИМПЛЕМЕНТИРАТИ** систематичне и институционалне одговорности за државне службенике;
- **УВЕСТИ** систем мониторинга који би процјењивао учинак институција; институције, социјални партнери и остали представници цивилног друштва заједнички би развили и договорили показатеље;
- **ОСИГУРАТИ** самосталност и јачање кадра и надлежности регулаторних и контролних институција;
- **КОНСОЛИДОВАТИ** број институција одговорних за инспекцију и контролу.

Q3 Да ли сматрате да периоди политичких нестабилности утичу на развој привредних друштава у Републици Српској?

ANSWERED: 110 SKIPPED: 1



2. НЕЕФИКАСАН СОЦИЈАЛНИ ДИЈАЛОГ

Социјални дијалог је ефикасан када постоји институционална и јавна перцепција да социјални партнери представљају важан градивни елемент у осигуравању социјалне стабилности.

Исто тако, послодавци и радници, односно организације које их заступају, морају бити препознати као двије најзначајније интересне групе у тржишној економији.

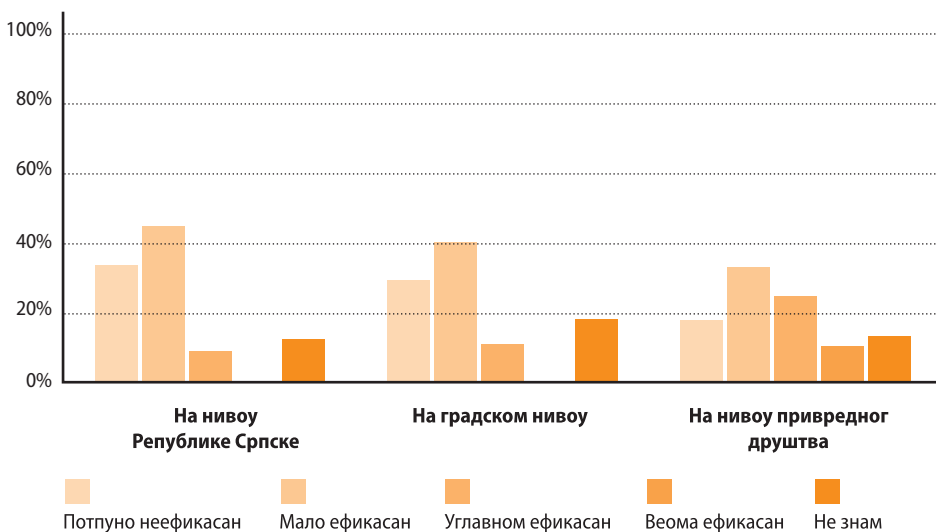
Званично, социјални дијалог је у Републици Српској институционализован Законом о Економско-социјалном савјету Републике Српске, који чине репрезентативни социјални партнери.

Међутим, тренутна ефикасност и видљивост Економско-социјалног савјета РС у нашем друштву је донекле разочаравајућа.

У прилог наведеној тврдњи говори наредни Графикон који представља ставове послодаваца.

Q56 Социјални дијалог се сматра ефикасним ако доприноси уклањању великих потешкоћа из активности и развоја привредног друштва. По Вашем мишљењу, колико је ефикасан социјални дијалог који се проводи путем трипартитних одбора (удружења послодаваца – синдикати) на ... нивоу?

ANSWERED: 110 SKIPPED: 1



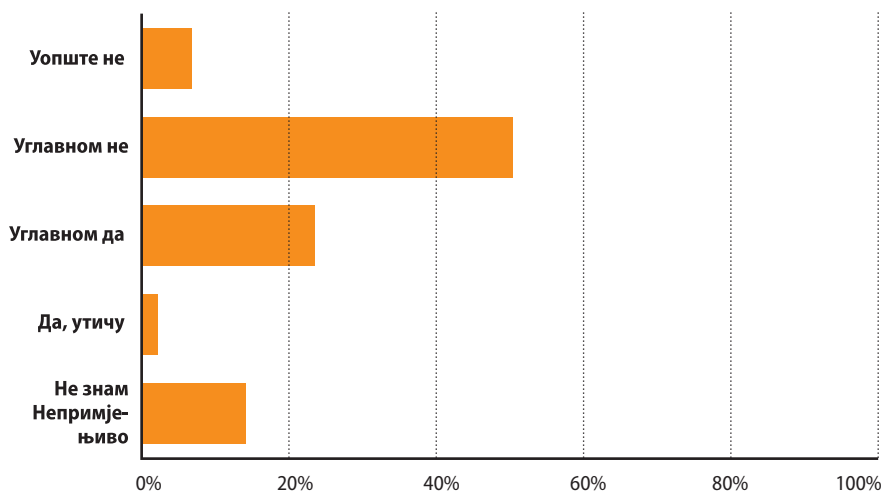
ЕЕСЕ ИСТРАЖИВАЊА, КЉУЧНИ НАЛАЗИ:

- 4 од 5 компанија вјерују да трипартитни социјални дијалог није ефикасан;
- Већина пословних људи (око 65%) сматра да Влада недовољно сарађује са социјалним партнерима.

Q57

По Вашем мишљењу, колико Влада сарађује са својим партнерима у социјалном дијалогу – удружењима послодаваца и синдикатима – при уклањању великих потешкоћа у активностима привредних друштава?

ANSWERED: 108 SKIPPED: 3

**КЉУЧНЕ ПРЕПОРУКЕ****ПРОМОВИСАТИ ТРИПАРТИТНИ ДИЈАЛОГ И УТЕМЕЉИТИ ПОВЈЕРЕЊЕ У ПРИВАТНИ СЕКТОР У ОВОЈ ИНСТИТУЦИЈИ**

- **ПОВЕЋАТИ** релевантност и ефективност Економско-социјалног савјета Републике Српске, колективног преговарања и социјалног дијалога уопште;
- **ОСИГУРАТИ** транспарентност објављивањем исхода процеса консултација за све заинтересоване организације цивилног друштва;

- **СТВОРИТИ** бољи оквир за бипартитне преговоре на гранском и територијалном нивоу.

ВИШЕ АКТИВНИЈЕГ УЧЕШЋА УДРУЖЕЊА ПОСЛОДАВАЦА У ПРОЦЕСУ ДОНОШЕЊА ОДЛУКА

- **СВА** обећања и одлуке донесене током преговора и процеса консултација са удружењима послодаваца треба да буду спроведени;
- **УСПОСТАВИТИ** одговарајући оквир за јачање и подстицање истинских консултација са удружењима послодаваца.

3. ЗАХТЈЕВАН РЕГУЛАТОРНИ ОКВИР

Обезбјеђивање транспарентног, предвидљивог и стимулативног регулаторног окружења је кључ економског раста.

Добро дизајнирани и једноставни прописи, укључујући и оне из области инспекције рада и заштите на раду и еколошки стандарди су

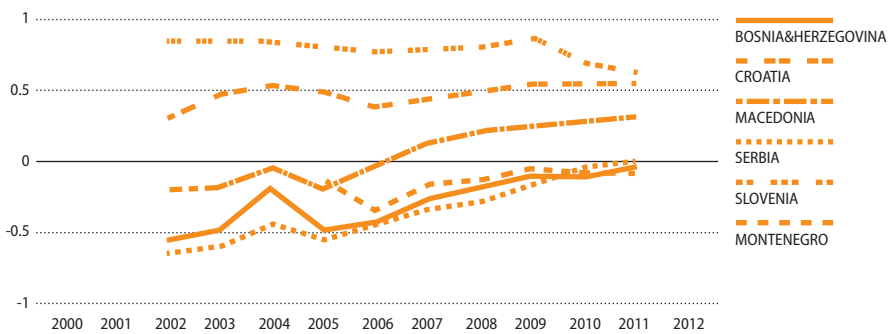
ЕЕСЕ ИСТРАЖИВАЊЕ - КЉУЧНИ НАЛАЗИ

- 86% привредних друштава сматра неповољним пословни и регулаторни оквир;
- Више од 68 % менаџера и власника фирми сматра да је вријеме проведено у испуњавању услова предвиђених прописима велики изазов за предузећа;
- За трећину послодаваца процеси лиценцирања представљају проблем;
- За 80% привредних друштава која се баве овом врстом трговине царински и трговински прописи представљају значајне проблеме у развоју међународне трговине;
- 80% послодаваца види пореску администрацију (укључујући начин обрачуна и рачуноводства, плаћање пореза, извјештавање и др.), као важна ограничења за развој компаније;
- три од четири послодавца виде фискална оптерећења као значајно ограничење за развој привредног друштва;
- сваки други послодавац види ниво социјалног и здравственог оптерећења као ограничење за развој привредног друштва.

неопходни за промоцију start-up и за развој предузећа, односно повећање системске конкурентности.

Недостатак транспарентности и гломазна бирократија у Републици Српској често ометају регистрацију и рад предузећа. Треба напоменути, међутим, да је Влада Републике Српске у овој години начинила значајне искоракe у правцу реформе регистрације пословних субјеката у правцу смањења броја и трајања процедура и цијене коштања овог поступка.

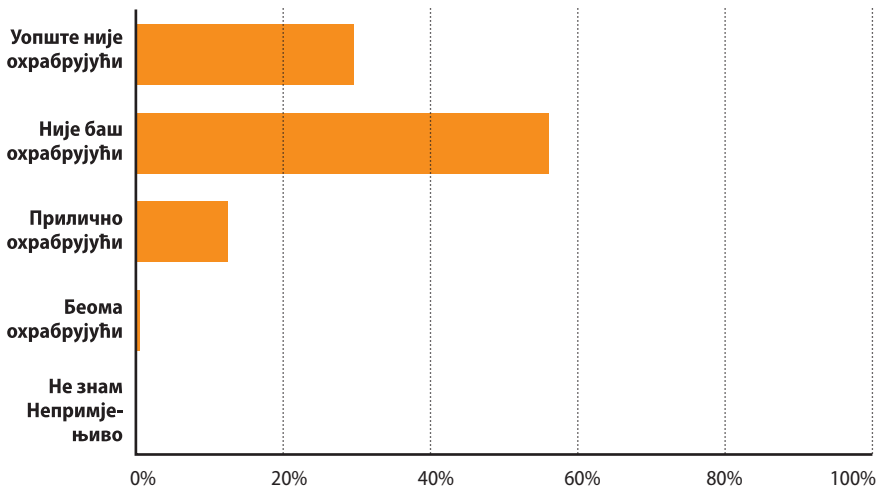
REGULATORY QUALITY INDEX (-2.5 weak, 2.5 strong)(measure: points)



Q1

По Вашем мишљењу, колико је охрабрујући правни и регулаторни оквир Републике Српске за функционисање и развој привредних друштава?

ANSWERED: 110 SKIPPED: 1



Ипак, према извјештају Doing Business 2013/2014. Босна и Херцеговина је по повољности пословног амбијента на 131. мјесту од 185 земаља у којима Свјетска банка врши истраживања.

Грађевинска дозвола посебно се тешко добија у Босни и Херцеговини. Doing Business извјештај за 2013/2014. оцијенио је да је Босна и Херцеговина на 175. мјесту од 185 земаља по овом критерију.

Уопште када је у питању квалитет регулаторног оквира Босна и Херцеговина је и по том критеријуму доста лоше позиционирана (Дијаграм)

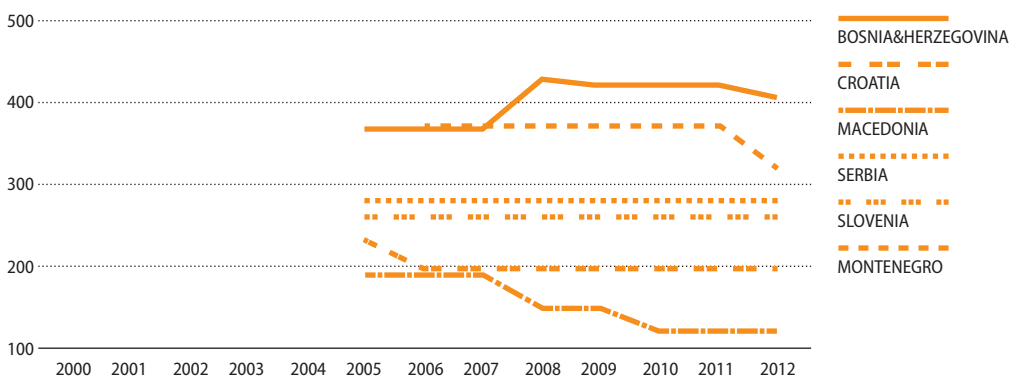
ПРЕПОРУКЕ

ОБЕЗБИЈЕДИТИ ТРАНСПАРЕНТАН, ПРЕДВИДЉИВ И ПРАВИЧАН РЕГУЛАТОРАНИ ОКВИР

- Прописе за предузетничке активности ПРИМИЈЕНИТИ САМО у подручјима у којима је то нужно;
- ПОЈЕДНОСТАВИТИ регулаторни оквир;
- СМАЊИТИ број и трајање процедура за добијање различитих врста лиценци;
- ПОЈЕДНОСТАВИТИ пореске и царинске процедуре;
- У току утврђивања развојних и јавних политика КОНСУЛТОВАТИ И УВАЖИТИ ставове пословне заједнице;
- НАСТАВИТИ са регулаторним реформама у правцу прилагођавања администрације потребама приватног сектора и грађанства;
- РЕГУЛИСАТИ предузетничке активности искључиво са нивоа Владе;
- ОБЕЗБИЈЕДИТИ транспарентност и предвидљивост фискалних прописа (једноставност);
- ОБЕЗБИЈЕДИТИ ефикасан и транспарентан правосудни систем с циљем скраћивања свих судских поступака;
- ДОНИЈЕТИ регулативу која ће омогућити ефикасну наплату потраживања и ОБЕЗБИЈЕДИТИ њихову проводивост кроз рад судова;
- УТЕМЕЉИТИ у законодавству принцип додјеле аутоматских дозвола због ћугања администрације;

- **ЗАПОЧЕТИ** пројекат е-грађевинска дозвола и потпројекат е-употребна дозвола с циљем елиминисања дуготрајног поступка и вишеструких непотребних процедура што обраде захтјева чини несхватљиво компликованима и дугачкима.

TAX PREPARATION TIME, IN HOURS (measure: hours)



У Босни и Херцеговини је потребно више од 400 радних сати годишње само за припрему, попуњавање и уплату пореских обавеза.

Конкретно, у дијаграму се ради о времену потребном за извршавање обавеза за 3 најбитнија типа пореских обавеза: порез на добит, ПДВ, и порез на рад, порези на плате и доприносе за социјално осигурање.

4. НЕФЛЕКСИБИЛНО РАДНО ЗАКОНОДАВСТВО

Закон о раду треба одражавати економске реалности земље и пружати више флексибилности послодавцима у запошљавању радника.

Глобална конкуренција у производним и услужним секторима ствара већи притисак на пословање и условљава промјену стратегије привредних друштава како би се прилагодила промјенама на тржишту што је прије могуће. Промјена стратешког приступа врло често подразумијева да компаније морају постати много флексибилније и динамичније.

Флексибилност је пословни императив, а сада и у Републици Српској питање хитности, јер ригидне одредбе из наших прописа пријете да уруше конкурентску позицију Републике Српске – поготово имајући у виду да је до сада акценат био на бирократској природи уређивања радних односа и претјеране заштите радника.

ЕЕСЕ ИСТРАЖИВАЊА, КЉУЧНИ НАЛАЗИ:

- 85% послодаваца сматра да одредбе Закона о раду, посебно оне које се односе на запошљавање, плаћања и отпуштање, нису прилагођене потребама тржишне економије;
- двије трећине послодаваца сматра да одредбе Закона о раду представљају проблем за развој привредног друштва;
- 62% послодаваца сматра да важећи Закон о раду обезбјеђује претјерану заштиту радника што спречава развој привредног друштва;
- три од пет послодаваца су сагласни да су законски стандарди сигурности и здравља на радном мјесту адекватни и практични за привредна друштва.

ПРЕПОРУКЕ

ПОДЕСИТИ ТРЖИШТЕ РАДА ПОТРЕБАМА ТРЖИШНЕ ЕКОНОМИЈЕ

- **ОСИГУРАТИ** равнотежу у новом Закону о раду између интереса послодаваца и запослених, без фаворизовања било које од страна;
- **ПРИХВАТИТИ** основни принцип да су компаније аутономне у доношењу одлука и да су зато слободне замијенити непродуктивне ефикаснијим радницима, у било које вријеме;
- **УКЛОНИТИ** из радног законодавства посебне одредбе наслијеђене из планске економије;
- **УРЕДИТИ** правни оквир којим би се смањила или у неким случајевима уклонила нерепална заштита запослених;
- **ПРОМИЈЕНИТИ** одредбе Закона о раду у правцу који ће омогућити брзо и ефикасно реструктурирање компаније због задржавања конкурентности привредног друштва;
- **УГРАДИТИ** афирмативни однос према предузетништву и раду у све сегменте политичког и друштвеног дјеловања.

5. КОРУПЦИЈА

Смањењем коруптивних понашања у свим сферама друштва, институције односно Република би упутили веома позитиван сигнал домаћем и страном капиталу.

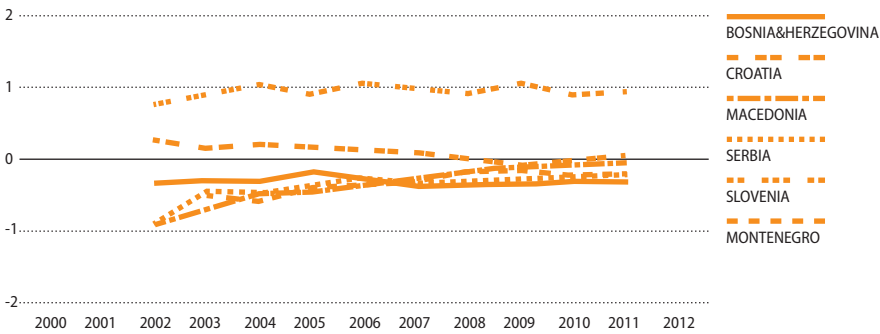
Transparency International је објавио Индекс перцепције корупције (ЦПИ) за 2013. годину, према коме се Босна и Херцеговина налази на 72. мјесту на листи од 177 земаља, са оцјеном 42 (на скали од 0 до 100).

Овај резултат је и даље испод просјечног (50), при чему се Босна и Херцеговина налази међу земљама са опасном стопом корупције.

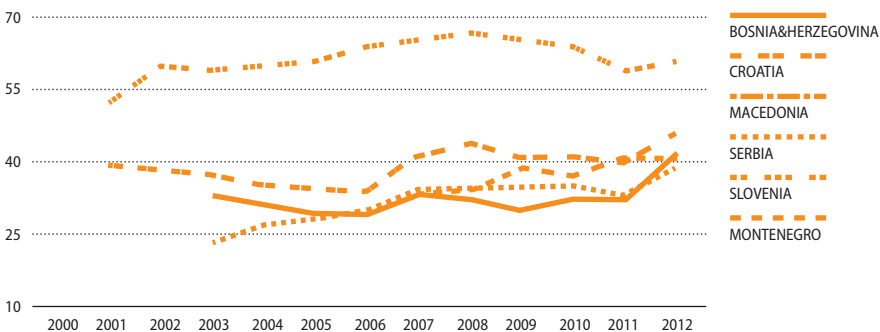
Поређећи са земљама региона, БиХ је на ранг листи испод Словеније на 43. мјесту, Хрватске која је на 57. мјесту, Црне Горе и Македоније, које дијеле 67. мјесто са оцјеном 44, те дијели мјесто са Србијом.

Контрола над корупцијом такође указује да не постоје адекватни механизми. Према подацима GlobalEconomy.com, Свјетске банке, коефицијент БиХ износи -0,32, што представља најнижи коефицијент контроле над корупцијом у региону.

CONTROL OF CORRUPTION (-2.5 weak, 2.5 strong)



CORRUPTION PERCEPTIONS INDEX, 100=no corruption (measure: points)



ПРЕПОРУКЕ

ИСКОРЈЕЊИВАЊЕ КОРУПЦИЈЕ У ИНСТИТУЦИЈАМА

- **ПОБОЉШАЊЕ** корпоративног управљања на нивоу јавних институција;
- **ИМПЛЕМЕНТИРАТИ** информацијске технологије у рад државних институција, посебно у областима које се односе на издавање дозвола и дозвола за предузетнике (нпр. грађевинске дозволе, разне пословне дозволе, итд);
- **СМАЊИТИ** на најмању мјеру степен дискреције јавних службеника у поступку издавања свих врста дозвола и лиценце за предузетничке активности;
- **ДОГРАДИТИ** регулативу у правцу увођења санкција у ситуацијама када државни службеници у предвиђеним роковима не изврше законом предвиђену обавезу (ћутање администрације), те начин надокнаде штете, од стране институције и службеника, која је настала неизвршавањем обавезе;
- **ОПТИМИЗИРАТИ** број запослених који раде у јавним установама и **РЕИНВЕСТИРАТИ** неискориштена средства у обуку и награђивање компетентних и ефикасних службеника.

ЕЕСЕ ИСТРАЖИВАЊЕ-НАЛАЗИ

- 80% послодаваца су сагласни да корупција представља једну од главних препрека за развој привредних друштава у Републици Српској;
- 4 од 5 послодаваца нису задовољни ангажовањем Владе у борби против корупције;
- Сваки трећи послодавац је често у позицији да нуди мито како би ријешио проблеме који се јављају у односу на надзорне органе;
- Скоро сваки други послодавац сматра да је мито једини начин да се превазиђу административни проблеми;
- 51% послодаваца сматра неефикасним органе који су надлежни да се баве питањем корупције по жалби привредних друштава.

6. СИВА ЕКОНОМИЈА

Смањењем неформалне економије расту могућности за задовољење социјалних потреба становништва.

Неадекватне или лоше имплементирани економско-социјалне политике, недостатак одговарајућих законских и институционалних оквира, лоша примјена регулативе, смањење повјерења у институције и административне процедуре, заједно са слабљењем раста, смањеном ликвидношћу и продуктивношћу најважнији су узроци премјештања једног дијела економских активности у такозвану „сиву зону“.

Недостатак адекватних знања и вјештина запослених које су потребне приватном сектору, уз оптерећујући порески систем и систем социјалних давања, дестимулишу формално запошљавање кроз високе трошкове рада.

Други узроци сиве економије у Републици Српској препознају се и кроз неефикасност и селективно поступање инспекцијских органа, високо административно оптерећење пословања, правну несигурност односно промјенивост регулаторног оквира.

Директна посљедица „сиве економије“ су недовољна средства за сервисирање социјалних потреба једне заједнице. Као једино рјешење, владе у региону су видјеле повећање опорезивања рада. На тај начин се у ствари напада здрави дио привреде, исти гура у сферу сиве зоне, смањује конкурентност ликвидних предузећа и утиче на стварање нелојалне конкуренције.

ЕЕСЕ ИСТРАЖИВАЊЕ – КЉУЧНИ НАЛАЗИ

- три четвртине послодаваца сматра неефикасном легислативу која би требала спречавати појаву нелојалне конкуренције;
- 56% послодаваца суочава се с нелојалном конкуренцијом због привредних друштва из неформалне економије;
- сваки трећи послодавац се сусрео са ситуацијом да конкурентска компанија ангажује подуговараче или подизвођаче из неформалне економије.

ПРЕПОРУКЕ

- **ПОВЕЋАТИ** флексибилност радног законодавства-мобилност радне снаге;
- **УСПОСТАВИТИ** флексибилан и стимулативан нормативни оквир који ће омогућити увођење у формалне токове свих лица која обављају економску активност;
- **СМАЊИТИ** пореска оптерећења на плате;

- **ИЗВРШИТИ** регионално диференцирање најниже плате у складу са различитим трошковима живота;
- **УВЕСТИ** стимулације за запошљавање – рефундирање доприноса, за онај број новозапослених радника у односу на претходну годину;
- **ИНТЕНЗИВИРАТИ** јавне кампање о негативним ефектима сиве економије;
- **ИЗВРШИТИ** корекцију плата у јавној администрацији с циљем спречавања одлива квалитетне радне снаге из реалног сектора и смањења јавне потрошње;
- **АНАЛИЗИРАТИ** пословне процесе на свим нивоима јавне управе, а потом извршити њихову **ИНФОРМАТИЗАЦИЈУ** уз афирмацију универзалних идентификатора и е-потписа, поготово у пословима јавних набавки.

7. НЕПРИЛАГОЂЕНОСТ СИСТЕМА ОБРАЗОВАЊА ПОТРЕБАМА ТРЖИШТА РАДА

Усмјеравањем финансирања образовања на повећање квалитета знања и вјештина по захтјеву конкретних радних мјеста, ствара се основа за бољу продуктивност и иновативност радне снаге.

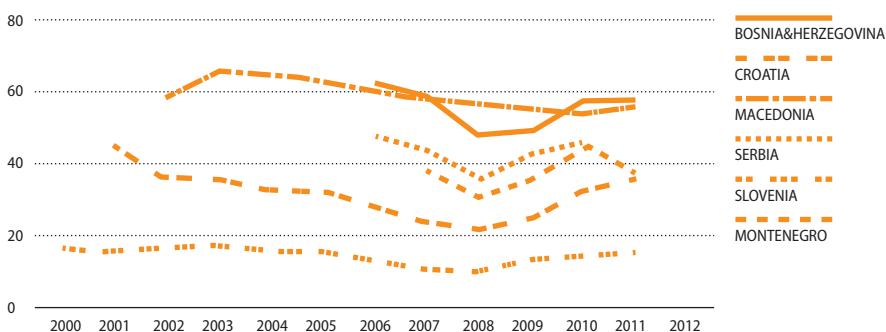
Развој образовног система не може се посматрати изоловано од дешавања на тржишту рада и укупном привредном систему. На несклад који постоји између образовног система и потреба послодавца упућује и структурна незапосленост која се огледа у следећем:

- на тржишту рада постоји понуда одређених профила, али не постоји тражња за тим профилима;
- неадекватна уписна политика резултирала великим бројем високообразованог кадра које ни приближно не може апсорбовати тржиште рада у Републици Српској;
- на тржишту постоји тражња за одређеним профилима, али образовни систем не продукује довољан број таквих профила;
- послодавци прилагођавају тражњу конкретним захтјевима радног мјеста; врло често наставни планови и програми не обухватају овладавање знањима и вјештинама за конкретна радна мјеста која се потенцијално могу појавити у дијапазону кретања радне снаге;

- скоро да и не постоји покретљивост радне снаге у Републици Српској; либерализацијом визног режима примјетне су појаве кретања радне снаге у правцу Европске уније односно одлив потенцијалне радне снаге.

Босна и Херцеговина у овом тренутку има највећу стопу учешћа младих у незапослености у региону. Око 58% особа од 15 до 24 године у Босни и Херцеговини је незапослено. Овај податак говори у правцу високо изражене потребе флексибилизације радних односа у Републици Српској и Босни и Херцеговини.

YOUTH UNEMPLOYMENT, ages 15-24



Izvor: TheGlobalEconomy.com

ПРЕПОРУКЕ ЗА РЕФОРМУ ОБРАЗОВНОГ СИСТЕМА С ЦИЉЕМ ЊЕГОВОГ ПРИЛАГОЂАВАЊА ПОТРЕБАМА ТРЖИШТА РАДА

- **КРЕИРАТИ** уписну политику у складу са реалним потребама послодаваца и на основу истраживања тржишта рада;
- Активно **РАДИТИ** на јачању улоге послодаваца и њихових представника у креирању образовне политике, образовних програма, раду школа, факултета;
- **ОСИГУРАТИ** квалитет практичне наставе, професионалне и студијске праксе, јасним дефинисањем обавеза ученика/студената и послодаваца, обуке ментора те ускладити радно законодавство са прописима који уређују ова питања;
- **ОСМИСЛИТИ** квалитетне програме сарадње послодаваца са средњим стручним школама и факултетима кроз увођење пореских олакшица и сличних стимулативних мјера и установљивањем фондова за стипендирање – посебно за дефицитарна занимања;

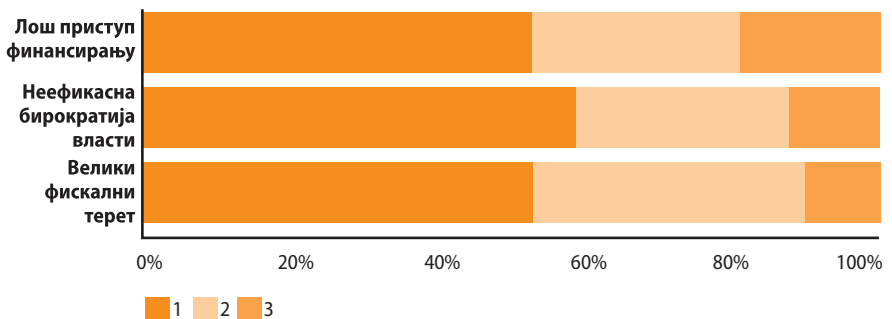
- **УВЕСТИ** предузетништво као изборни/обавезни предмет на све студијске програме и програме средњег стручног образовања и јачати смисао за предузетништво и иницијативу код основаца и у средњим школама;
- **ОБЕЗБИЈЕДИТИ** учешће социјалних партнера и стручне јавности кроз консултације и уважавање мишљења у процедури доношења образовних закона.

ЕЕСЕ ИСТРЖИВАЊЕ – КЉУЧНИ НАЛАЗИ

- компетентност, савјесност и посвећеност послу представљају основне особине које послодавци оцјењују као неопходне код запослених;
- двије трећине послодаваца је у протеклих три године имало негативна искуства при запошљавању радника са наведеним особинама;
- сваки трећи послодавац истиче недостатак финансијских средстава и воље запослених као фактор који омета обуку радника;
- -48% послодаваца сматра да не постоје Владини програми за професионални развој који би могли помоћи у обуци радника, док 55% послодаваца нема буџет за обуку.
- -68% послодаваца сматра да средње стручно образовање не одговара захтјевима привредних друштава, док 75% исто то мисли за високо образовање.

ЕЕСЕ ИСТРАЖИВАЊЕ – ОСТАЛИ НАЛАЗИ

Поред наведених препрека, послодавци имају проблем и са:



Послодавци су процијенили и пословање у 2014. години

