

3. Форум о запошљавању младих

Бања Лука, 12.06.2013.

БИЛТЕН



Организациони одбор

<p>YEP YOUTH EMPLOYMENT PROJECT</p>	<p>Youth Employment Project (YEP) - председавајући Ранко Маркуш</p>
<p>Schweizerische Eidgenossenschaft Confédération suisse Confederazione Svizzera Confederaziun svizra</p> <p>Swiss Agency for Development and Cooperation SDC</p>	<p>Швајцарска агенција за развој и сарадњу (СДЦ) Мерсиха Алијагић, програмски координатор</p>
<p>Republička agencija za razvoj malih i srednjih preduzeća</p>	<p>Републичка агенција за развој малих и средњих предузећа (РАРС) Маја Кнежевић, виши стручни сарадник</p>
<p>РЕПУБЛИКА СРПСКА ЈУ ЗАВОД ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ Пале</p>	<p>Завод за запошљавање Републике Српске Боривоје Голубовић, савјетник директора</p>
<p>BOSNA I HERCEGOVINA FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE</p>	<p>Федерални завод за запошљавање Омер Корјенић, руководиоца сектора за запошљавање</p>
<p>Влада Републике Српске Министарство породице, омладине и спорта</p>	<p>Министарство породице, омладине и спорта Републике Српске - Бранка Малешевић, помоћница министра</p>
<p>BOSNA I HERCEGOVINA FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE MINISTARSTVO RADA I SOCIJALNE POLITIKE</p>	<p>Министарство рада и социјалне политике ФБиХ Јасмина Херцеговац</p>
<p>ASOCIJACIJA POSLODAVACA BOSNE I HERCEGOVINE</p>	<p>Асоцијација послодаваца БиХ Сеид Фијуљанин</p>
<p>PRIVREDNA KOMORA REPUBLIKE SRPSKE</p>	<p>Привредна комора Републике Српске Перо Ђорић</p>
<p>PRIVREDNA/GOSPODARSKA KOMORA FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE</p>	<p>Привредна комора ФБиХ Емир Пашић</p>
<p>OIA</p>	<p>Омладинска информативна агенција Јан Куленовић, директор</p>
<p>CERK centar za razvoj karijere centre for career development</p>	<p>Центар за развој каријере (ЦЕРК) Љубиша Мићић, пројект менаџер</p>

САДРЖАЈ

- 02 ПРОГРАМ
- 04 УВОД
- 05 Троугао актера: послодавци, млади и заводи за запошљавање - истакнути проблеми
- 09 ПРЕПОРУКЕ И ЗАКЉУЧЦИ
- 11 НАШЕ ОБЕЋАЊЕ
- 12 О Пројекту запошљавања младих (УЕР)

3. Форум о запошљавању младих



ПРОГРАМ

09:30 Регистрација
Конференција за штампу

10:00 Увод (отварање Форума)

- Андре Шаллер, амбасадор Швицарске у БиХ
- Нада Тешановић, потпредсједница Владе РС
- Ранко Маркуш, Пројекат запошљавања младих (YEP)

Увод о филму Љубиша Мићић

Уводни филм: Бермудски троугао: послодавци – заводи – млади

10:30 Централни Форум „ТРОУГАО АКТЕРА“: послодавци, млади и заводи за запошљавање

Дискусија на тему „Шта млади очекују, а шта добијају од образовања и постојећих политика запошљавања“

- Нада Тешановић, потпредсједница Владе РС-а
- Горан Мутабџија, министар просвјете и културе РС-а
- Проф др Новак Кондић, декан Економског факултета у Бањалуци
- Крсто Чавор, директор Средње стручне школе из Српца
- Анте Јурић-Маријановић, Омладински комуникативни центар Бањалука
- Светлана Крстић, потпредсједник Омладинског савјета РС-а
- Денис Туркановић, руководилац Фонда “Др Милан Јелић”
- Бојана Перовић, савјетник, Министарство омладине и спорта Републике Србије
- Армин Шестић, Удружење за социјални, културни и креативни развој ЗОРА, Зеница
- Дајана Ђурић, НВО “Роми у акцији”, Брчко Дистрикт

Дискусија са учесницима Форума

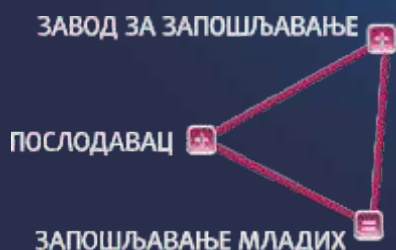
Дискусија на тему „Ко креира радна мјеста и какве раднике тражи“

- Аднан Делић, директор Агенције за рад и запошљавање БиХ
- Милко Чолаковић, директор Завода за запошљавање Републике Српске
- Един Дацић, СТАНДАРД Прњавор
- Радован Пазуревић, САНИНО Дервента
- Суад Ећо, генерални директор “Есо компани” Сарајево

Дискусија са учесницима Форума

Модератор: Биљана Кнежевић, новинарка и уредница РТРС-а

12:00 Пауза (прелазак у Ресторан „Интегра“ Трг Републике Српске бр.8/XIV)



12:30 Панел – млади:
(модератор: Светлана Крстић,
потпредсједница Омладинског
савјета РС-а; Љубиша Мићић, ЦЕРК)

Очекивања младих од:

а) Послодаваца:

Политике запошљавања младих,
активне мјере запошљавања,
очекивано искуство, програми
обуке, итд.

б) Завода за запошљавање:

Улоге и потенцијали у рјешавању
проблема незапослености младих
те развој и примјена активних мјера
запошљавања, итд

Панел – послодавци:
(модератор: Саша Ачић, секретар
Уније удружења послодаваца РС-а;
Никола Драговић, менаџер пројекта
Прилика Плус, РАРС)

Очекивања послодаваца од:

а) Завода за запошљавање:

Сарадња са заводом за
запошљавање, кориштење
активних мјера запошљавања,
улога завода за запошљавање у
рјешавању проблема
незапослености младих, итд.

б) Младих људи:

Ставови младих људи које су
запослили, кандидата (младих) на
разговорима за посао, очекиване
вјештине неопходне за рад.

Панел – заводи за запошљавање
(модератор: Боривоје Голубовић,
савјетник директора Завода за
запошљавање РС; Ранко Маркуш,
замјеник руководиоца УЕР
пројекта)

Очекивања завода за
запошљавање од:

а) Послодаваца:

Праксе у запошљавању, друштвено
одговорно пословање тренутно,
кориштење и ефекти активних
мјера запошљавања, итд.

б) Младих људи:

Очекивања и ставови младих који
траже посао.

14:00 Ручак

15:00 Закључци панела и приједлози за наредне кораке ка рјешавању проблема у фокусу
Модератор: Биљана Кнежевић, новинарка и уредница РТРС-а

16:00 Затварање 3. Форума о запошљавању младих

3. Форум о запошљавању младих



УВОД

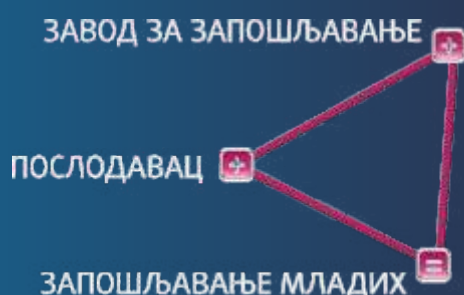
Трећи по реду Форум о запошљавању младих, организован у Бањалуци, у оквиру Пројекта запошљавања младих (УЕР), окупио је на једном мјесту све кључне актере за рјешавање проблема незапослености младих. Намјера Форума, као једног од сегмената УЕР пројекта, је да се препознају и артикулишу проблеми и препреке које постоје када говоримо о незапослености младих, те дефинишу кораци за њихово рјешавање. Подаци Анкете о радној снази (LFS) за 2012. годину указују на поражавајућу ситуацију у погледу незапослености младих. Стопа незапослености младих у старосној групи 15-24 година је 63.1% (са забрињавајућим порастом- 2008. године износила је 47.5%) и у односу на претходну годину биљежи највећи апсолутни раст у односу на друге старосне групе. Само трећина младих је економски активна.

Имајући у виду ове податке, те чињеницу да шира јавност још није довољно упозната са наведеном проблематиком, Форум је настојао да окупи релевантне представнике, првенствено младих, послодаваца и институција, директно и индиректно одговорних за запошљавање, како би се исказале потребе и истакли проблеми на које се наилази код све три групе актера, али и утврдиле смјернице и правци већег међусобног повезивања и сарадње.



Амбасадор Швајцарске, André Schaller, у уводном обраћању послао је најјаснију поруку у ком правцу би требало да се дискутује и рјешава проблематика незапослености младих.

На сликовит начин је истакао да је рјешење проблема у сарадњи, као неопходном стубу, како би се од постојећег „бермудског троугла“ изградила пирамида, као стабилна грађевина за рјешавање проблема незапослености младих.



Да постоји воља и да се улажу одређени напори ка изградњи већ поменуте сарадње, указује чињеница да су на најзначајнија питања у вези са проблемом незапослености младих, у централном форуму дискутовали министри ресорних министарстава (Министарство просвјете и културе РС, Министарство породице, омладине и спорта РС), директори установа релевантних за запошљавање (Завод за запошљавање РС, Федерални завод за запошљавање, Агенција за рад и запошљавање БиХ), декани и директори образовних установа (факултети и средње школе), представници омладинских организација (Омладински савјет РС, Фонд др Милан Јелић, Омладински комуникативни центар, Удружење за социјални, културни и креативни развој Зора, НВО Роми у акцији), те представници успјешних фирми - послодавци (Санино из Дервенте, Есо Сопрану из Сарајева, Стандард из Прњавора).

Током централне дискусије, осим одређених недостатака који постоје у процесу оспособљавања младих за тржиште рада, одсуства проактивног става код знатног броја младих, одређених законских препрека и процедуралних сметњи у процесима преквалификације, доквалификације и стручног оспособљавања, мањкавостима уписних политика, истакнути су и примјери програма које владе, релевантна министарства, заводи, агенције, послодавци и сами млади чине на обезбјеђивању предуслова за стицање радног искуства, запошљавања, информисања младих о тренутној ситуацији на тржишту рада, те могућностима савјетовања и планирања каријере.

Други дио Форума је био посвећен дефинисању препорука и смјерница за рјешавање истакнутих проблема током дискусије.

Као увод у дискусију централног форума, послужио је филм „Бермудски троугао: послодавци-заводи-млади“ који је дао кратак приказ искустава, ставова и очекивања младих људи, послодаваца и завода за запошљавање.



Троугао актера: послодавци, млади и заводи за запошљавање - истакнути проблеми

Образовни систем у БиХ још није у могућности да адекватно припреми младог човјека за захтјеве који пред њега поставља тржиште рада, истакнуто је на почетку дискусије. Хиперпродукција кадрова за занимања која нису у толикој мјери потребна на тржишту рада, праћена је и недовољно квалитетним образовањем са слабо развијеним практичним оспособљавањем ученика и студената. Ниски критеријуми постављени за прелазак из нижег у виши степен образовања, недовољна контрола квалитета рада образовних институција, те пракса оснивања све већег броја високошколских установа са повећаним удјелом гостујућих професора, у великој мјери утичу на квалитет образовања и оспособљеност младих за рад. Истовремено, имамо послодавце који немају ни времена, ни новца да улажу у поновно оспособљавање кадра.

Као могућа рјешења на наведене проблеме, представници надлежних образовних институција су истакли потребу за укључивањем послодаваца у образовни систем, како би се наставни планови и програми више усмјерили на образовање кадрова у складу са потребама послодаваца. Истовремено, потребно је стимулисати образовање за дефицитарна занимања кроз бесплатно школовање и стипендирање. Неопходна је акредитација високошколских установа, свих, под једнаким условима. Рангирање истих, у којем ће послодавци имати обавезу, нарочито јавни сектор, да одговори зашто запошљава кадар са ниже рангираног факултета, умјесто кандидата са вишег.



"Министарство просвјете и културе РС је учествовало у изради Ситуационе анализе стицања радног искуства младих. Завод за образовање одраслих, који се налази у организационој структури министарства, врши низ обука и дообука којим је обухваћено преко 2000 људи у прошлој години. Усвојен је Закон о високом образовању, који је отворио могућност извођења чисто струковних студија. У плану нам је да у новом Закону, који је планиран у наредној години, посветимо више пажње овим струковним студијама и начину њиховог повезивања са тржиштем рада."

Горан Мутабиџа, министар просвјете и културе Републике Српске

Када се говори о средњошколском образовању, ниједна држава не може исфинансирати да струковне школе буду опремљене и прате технолошки развој, јер се он брзо мијења. Зато је практичан дио обуке ученика потребно организовати код послодаваца. Квалитет праксе би се могао подићи на виши ниво кроз међусобни уговор, гдје би се школа обавезала да образује одређене профиле, уколико им послодавци обезбиједје праксу. Средњошколско стручно оспособљавање потребно је учинити флексибилнијим - стручне школе не требају бити ограничене бројем струка из којих ће образовати младе, већ би требало увести праксу да у једном одјељењу могу бити уписани ученици из више различитих струка, који ће заједно похађати опште предмете, а одвојено имати стручну наставу и одговарајуће праксе.

Уписна политика средњошколског нивоа образовања би требала бити иницирана од стране локалне заједнице, која би, на вријеме и у складу са потребама послодаваца, релевантном министарству доставила локалне потребе за образовањем одређених профила.



"Потребно је обезбиједити неформално образовање прилагодљиво свим институцијама које траже раднике, а које ће бити верификовано. Дobar примјер је WMT Академија која је недавно отворена у Српцу, уз помоћ Владе Швајцарске и Пројекта Прилика Плус, коју могу да упишу сви свршени средњошколци који желе да се дошколују у девет занимања.

Локална заједница треба на вријеме да окупи послодавце и да утврди потребе за образовним профилима те да као приједлог, достави релевантном министарству како би се креирала уписна политика у складу са њеним потребама."

Крсто Чавор, директор Средње стручне школе из Српца

3. Форум о запошљавању младих



3. Форум о запошљавању младих

Трећина незапослених у БиХ нема никакве квалификације, истакао је Кенан Решо, директор Федералног завода за запошљавање. Потребно је размишљати како прићи овим људима, нарочито када се има у виду да БиХ нема механизме брзе, масовне и јефтине преквалификације. Тренутно не постоји могућност да послодавац у неком погону или јединици за производњу омогући оспособљавање, а да не излази из законског оквира и не ризикује казну од инспекције. Интерес државе би требао да буде пружање подршке у приватним фирмама и фабрикама, јер стварају додатну вриједност.



"Оно на чему би се требало радити у наредном периоду, је да се стварају предуслови да се процес преквалификације, доквалификације и стручног оспособљавања измјести у привредне субјекте и ту држава не смије бити сметња послодавцу."

Кенан Решо, директор Федералног завода за запошљавање

Парадоксално је да поред толиког броја незапослених, послодавци тешко проналазе оспособљеног и квалитетног радника. Подаци показују да имамо велики број високо образованих који су незапослени и велики несразмјер између оног за шта се оспособљавају и оног што привреди треба.



Радован Пазуревић, директор предузећа Санино из Дервенте, која се бави производњом обућара и броји 950 радника, истиче да имају свега 7% квалификованих обућара, те да је тешко на тај начин бити кокурентан на ширем тржишту. У посљедњих двадесет година у Дервенти није уписано ниједно одјељење обућара, под образложењем да не постоји интерес код родитеља и дјецe. Како би ријешео овај проблем, Пазуревић је самоиницијативно организовао састанке са дјецом и њиховим родитељима, те обезбиједивши стипендије за дјецу која упишу овај занат, формирано је одјељење обућара у Дервенти. Дакле, заинтересованост за одређена занимања се ствара.

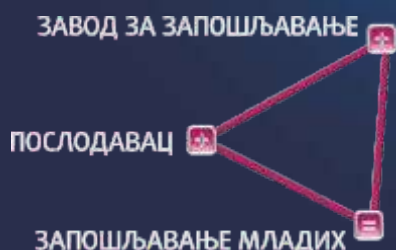
Послодавци су истакли потребу за одређеним растерећењем приликом запошљавања приправника. До сада је била пракса да Заводи расписују конкурсе намјењене послодавцима за пријем приправника, са превеликом администрацијом. Потребно је организовати конкурсе намјењене младима, који би за обављање приправничког стажа били плаћени од стране завода или неких других институција. И послодавци су се усагласили да пракса младих током процеса образовања треба да буде ријешена на организованији начин - потписивањем уговора између институција образовања и послодавца. Треба имати у виду, ако се од послодавца очекује запошљавање младих људи, онда им се морају обезбиједити и одређене повластице. Већа пажња треба да се посвети квалитетнијем раду Центара за информисање, савјетовање и обуку, с обзиром да млади људи науче да обављају интервјуе и напишу биографије, али се појављује проблем њихове стварне оспособљености када дођу први дан на посао.



"Проблем је и у вредновању рада у нашој култури. Онај ко ради се перципира као неко ко се није снашао у животу и није способан.

Наметнута порезна политика државе према послодавцима, исте ставља у незавидан положај, у којем је тешко обезбиједити адекватну нето плату раднику, јер то много кошта, а нарочито ако се има у виду да послодавац треба да уложи додатна средства за његово оспособљавање након завршетка школовања."

Един Дацић, председник Управног одбора Стандард Прњавор



Када говоримо о искуствима из окружења, Бојана Перовић, савјетница у Министарству омладине и спорта Републике Србије, упознала је учеснике са чињеницом да је свака друга млада особа у овој држави незапослена. Забрињавајуће је да је у последње четири године стопа незапослености порасла за 16%. У Србији се велика пажња посвећује каријерном вођењу и савјетовању, јер од 2010. године постоји Стратегија каријерног вођења и савјетовања.



"У Републици Србији се од 2009. проводи програм Прва шанса у оквиру којег се осигурао посао у трајању од 6 до 12 мјесеци, младима који нису имали никакво радно искуство.

Млади морају да схвате да је формални систем такав какав јесте, да се мијења, али споро. Треба више да се ослањају на систем неформалног и информалног образовања, јер је будућност у цијеложивотном учењу, не само код нас, већ и у цијелом свијету."

Бојана Перовић, савјетник у Министарству омладине и спорта Републике Србије.



"Влада Републике Српске издваја преко 25 милиона КМ за запошљавање. Усвојен је Пројекат запошљавања, те имамо велике субвенције у пољопривреди - 60 до 80 милиона КМ.

У оквиру Владиног програма запошљавања приправника 2008. године, био је запослен 1 191 приправник са високом стручном спремом. Пројектом Први посао из 2010.године, запослено је 1500 приправника, од којих је 57 остало у сталном радном односу. Пројектом Знањем до посла у својству приправника, радни однос је засновало 1 447 лица. Приправнички стаж одрадило је 323 лица, од којих 204 је остало у сталном радном односу или 63%. Сматрам да је овај пројекат добар, али је питање гдје се ова лица запошљавају. Не можемо све запошљавати у јавном сектору. Оно што сматрамо да ове године предност треба да има реални сектор и да приправници треба да иду у приватне фирме, предузећа и сл."

Нада Тешановић, потпредсједница Владе РС

Представник Агенције за рад и запошљавање БиХ представио је програме запошљавања у иностранству. Босна и Херцеговина има потписане Међународне споразуме о запошљавању са Републиком Словенијом и Републиком Србијом. Агенција сарађује са Савезном агенцијом за запошљавање Њемачке, и сваке године наши студенти имају могућност да 2-3 мјесеца раде у компанијама у Њемачкој. У протеклом периоду је закључен и договор са Њемачком о запошљавању медицинског особља.



"Од 1. марта ове године, када је потписан Споразум о сарадњи између БиХ и Словеније, преко 80 послодаваца је послало захтјев за радном снагом из БиХ и до сада је упућено преко 200 радника на рад у Словенију. Углавном се траже вариоци, возачи за међународни саобраћај, информатичари и слично.

Тренутно се врши селекција и припрема 250 радника из медицинске струке за рад у Њемачкој."

Аднан Делић, директор Агенције за рад и запошљавање БиХ



3. Форум о запошљавању младих

Анте Јурић-Маријановић, представник Омладинског комуникативног центра из Бањалуке, је истакао да је кроз њихове програме прошло на хиљаде младих, те да су постигнути знатни резултати у области неформалног образовања. Искуства које има ова организација указују на још један битан аспект реалности - дефицитарна занимања о којима се причало, попут обућара или неких других заната, су непопуларна, и код дјеце и код њихових родитеља, јер су лоше плаћена и не пружају сигурност попут послова у јавном сектору. Радећи фокус групе са младима о разлозима њихове незапослености, резултати указују на чињеницу да је знатан број младих спремно своје потребе свести на минимум и не радити послове који им се нуде, чекајући и надајући се, да ће се ко зна кад указати прилика за добрим радним мјестом.



"Активизам младих и њихова спремност да волонтирају су значајни за стицање искуства и сигнал су послодавцу да од таквих људи могу да добију више, али се никако не требају сматрати кључним за рјешавање проблематике незапослености младих.

Треба се оријентисати на младе који не бирају послове и који су спремни да раде без обзира на висину накнаде, а нису довољно информисани о приликама на тржишту рада. Потребно је створити услове за њихову мобилност, јер се те прилике отварају у различитим локалним заједницама. Локална заједница и послодавци би требали обезбиједити средства да ти млади људи имају јефтинији превоз до фирме, средства за одвојен живот, како би им те накнаде за које раде, омогућиле колико - толико пристојан живот. Потребна је промоција дефицитарних занимања и каријерно савјетовање младих."

Анте Јурић-Маријановић, ОКЦ Бања Лука



"Послодавци треба да промовишу своју дјелатност и буду видљивији, како би скренули пажњу младих људи на оно што раде и занимања која им требају, нарочито она која се перципирају као непожељна."

Денис Туркановић, руководилац Фонда "Др Милан Јелић"



ПРЕПОРУКЕ И ЗАКЉУЧЦИ

Панел - Млади

Модератори:

Светлана Крстић, потпредсједник Омладинског савјета РС
Љубиша Мићић, Центар за развој каријере

Препоруке младих према послодавцима

1. Већа промоција рада послодаваца и већа транспарентност у раду.

Промоција рада се односи на пружање јасније слике о томе чиме се баве, како би млади знали шта послодавац тражи. Транспарентност подразумјева пружање јасних и конкретних информација о резултатима конкурса за запослење, како би млади добили повратну информацију у ком правцу треба да се унаприједи и буду конкурентнији.

2. Обезбиједити механизме којим би се радно искуство формално признавало и верификовало, нпр. уношењем у радну књижицу.

3. Послодавци би требали младима да пруже квалитетнију праксу, како би млади били што компетентнији када се нађу на тржишту рада.

Препоруке младих према Заводима за запошљавање

1. У оквиру активности упознавања младих са стањем на тржишту рада, своје презентовање учинити јаснијим и приближити га младом човјеку на њему разумљив начин.

2. Појачити комуникацију са послодавцима у сврху боље размјене информација о постојећем кадру.



Панел- Послодавци

Модератори:

Саша Ачић, секретар Уније удружења послодаваца РС,
Никола Драговић, менаџер пројекта Прилика Плус, РАРС

Препоруке послодаваца младима

1. Млади би требали да буду аутентичнији при интервјуима за посао, како би послодавац могао реално да процијени њихове способности и неопходна улагања у додатну обуку у случају запошљавања.

2. Млади треба да константно унапријеђују своје компетенције и имају активан став у односу на професионални развој.

Препоруке послодаваца представницима релевантних институција за запошљавање и образовање:

1. Функционалнија комуникација свих нивоа образовања са послодавцима, како би млади били што спремнији за рад.

2. Идентификовати све организације и актере у посредовању при запошљавању, како би се обезбиједила усаглашеност и свеобухватнија припрема младог човјека за тржиште рада.



3. Форум о запошљавању младих

Панел- Заводи за запошљавање

Модератори:

Боривоје Голубовић, савјетник директора Завода за запошљавање РС

Ранко Маркуш, замјеник руководиоца YEP пројекта

Препоруке Завода за запошљавање:

1. Иницирати код Министарства просвјете рјешење проблема стицања праксе средњошколаца и студената, у смјеру јачег повезивања образовног система и привредног сектора.
2. Завод за запошљавање ће појачати активности каријерног савјетовања младих, са акцентом на завршне разреде основних и средњих школа.
3. Кроз Клубове за тражење посла промовисати занимања која требају послодавцима.
4. Кроз Клубове за тражење посла и савјетодавни рад организовати радионице на тему подстицања предузетничког духа код младих.
5. Потребно је поједноставити процедуре у оквиру система образовања одраслих - њихове преквалификације, доквалификације и стручног оспособљавања.
6. Медијски промовисати позитивна искуства посредовања при запошљавању младих људи.



НАШЕ ОБЕЋАЊЕ

Пројекат запошљавања младих (YEP), имплементира њемачка консултантска компанија GORA mbH, финансијски подржан од Швајцарске агенције за развој и сарадњу (SDC) се обавезује да ће радити на имплементацији сљедећих препорука радних група:

Препоруке младих према послодавцима

- У оквиру активности упознавања младих са стањем на тржишту рада, своје презентовање учинити јаснијим и приближити га младом човјеку на њему разумљив начин.
- Појачати комуникацију са послодавцима у сврху боље размјене информација о постојећем кадру.

Препоруке послодаваца младима

- Млади би требали да буду аутентичнији при интервјуима за посао, како би послодавац могао реално да процијени њихове способности и неопходна улагања у додатну обуку у случају запошљавања.

Препоруке Завода за запошљавање:

- Кроз Клубове за тражење посла промовисати занимања која требају послодавцима.
- Кроз Клубове за тражење посла и савјетодавни рад организовати радионице на тему подстицања предузетничког духа код младих.
- Медијски промовисати позитивна искуства посредовања при запошљавању младих људи.

Препоруке планирамо имплементирати у сарадњи са службама за запошљавање, надлежним министарствима, представницима младих, послодавцима, а примарно кроз мрежу Клубова за тражење посла које смо до сада развили и два Огледна бироа чији је развој у току.

Пракса показује да увођење модерне службе за запошљавање засноване на пилот иницијативама, а у складу са најбољим праксама из Европе, може водити ка ефикасном систему и цјелокупној стратегији за промјену. Овај приступ подразумијева рад са особљем на терену (бироима за запошљавање) на промјени организационе структуре и система рада, мијењање филозофије фокусиране на кориснике услуга, оријентацију на учинке рада, те унапрјеђење радних пракси и мијењање физичког окружења. Дакле, Служба за запошљавање треба радити на утврђивању потреба послодаваца, развијати нове неопходне услуге како би брже интегрисали незапослене особе на тржиште рада, те пратити учинке рада како би се оправдало улагање јавног новца. Служба за запошљавање мора бити прихваћен као поуздан и компетентан партнер у рјешавању проблема на тржишту рада.

YEP је спреман да подржи и спровођење осталих закључака Форума о запошљавању младих, али је за тај корак неопходна подршка свих актера укључених у ове активности, прије свега служби за запошљавање, министарства, локалних заједница, послодаваца, удружења која окупљају младе итд.

3. Форум о запошљавању младих



О Пројекту запошљавања младих (УЕР)

Пројекат запошљавања младих (УЕР) је развио мрежу од 17 клубова за тражење посла широм БиХ, са циљем повећања запошљивости младих и њихове активније улоге на тржишту рада. Кроз Клубове је до 10. јуна 2013. године, обуку успјешно прошло 1098 младих незапослених особа, а њих 270 добило запослење.

Такођер, Пројекат развија два Огледна бироа у БиХ, у којима ће се примјенити Процедуре за организацију, спровођење и евалуацију нових метода рада са корисницима услуга. У РС-у Огледни биро ће бити Добој, а у ФБиХ Служба за запошљавање Кантона Сарајево, односно биро Ново Сарајево.

Циљ је промијенити канцеларију у физичком смислу (реновирањем и техничком опремом), али са фокусом на промјене радних пракси. Кључна промјена радних пракси је у стварању претпоставки за вођење ефикасне активне политике на тржишту рада, односно у Огледном бироу се мора:

- Послове подијелити на евидентичарске и савјетодавне,
- Наћи модалитет интеграције краткорочно и дугорочно незапослених особа,
- Остварити значајнију сарадњу са послодавцима,
- Организовати послове посредовања у складу са потребама послодаваца,
- Обучити раднике бироа да спроводе нове методе рада,
- Прилагодити просторије новим методама рада – савременом шалтер салом, канцеларијама за савјетодавце и просторијом за групни рад са незапосленим особама,
- Развити ИТ систем који ће подржати горе описане промјене рада.



Огледни биро Добој



Огледни биро Ново Сарајево

Унапрјеђење једног бироа је само по себи безначајно уколико се не успостави концепт ширења модела кроз систем.

Огледна канцеларија представља физички модел који ће инспирисати промјену. Ширење концепта ће се постићи размјеном добрих пракси између бироа/служби за запошљавање.

БИЛТЕН 3. Форума о запошљавању младих

Издавач: Пројекат запошљавања младих (УЕР) уз финансијску подршку
Швајцарске агенције за развој и сарадњу (СДЦ)

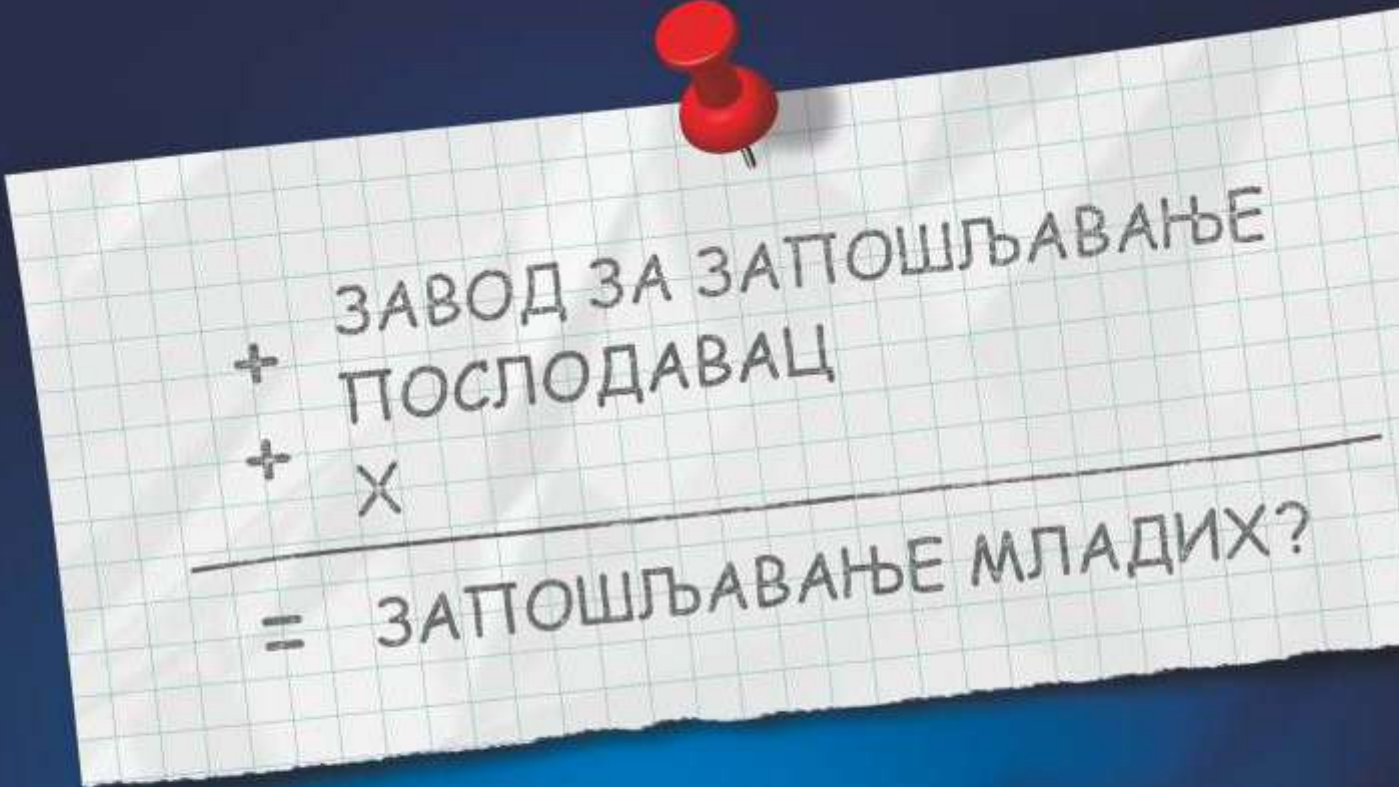
Дизајн и ДТП: Мирнес Бешић

Штампа: Harysoft д.о.о.

јули, 2013

3. Форум о запошљавању младих

Бања Лука, 12.06.2013.



+ ЗАВОД ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ
+ ПОСЛОДАВАЦ
+ X

= ЗАПОШЉАВАЊЕ МЛАДИХ?



РЕПУБЛИКА СРПСКА
ЈУ ЗАВОД ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ
РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ
Пале



Републичка агенција
за развој малих и
средњих предузећа

www.yep.ba