

Broj: 07-1-02-4-193-26/23

Datum: 26.10.2023.

**STRATEŠKI PLAN SLUŽBE ZA ZAPOSŁJAVANJE
HERCEGOVAČKO-NERETVANSKOG KANTONA
ZA PERIOD 2024. - 2026.**



SADRŹAJ

Broj stranice

1. Uvod	3
2. Organizacija i pravni okvir djelovanja SluŹbe za zapošljavanje HNK	3
3. Upravljanje rizicima	12
4. Misija i vizija	12
5. Stanje na trŹištu rada u Hercegovačko-neretvanskom kantonu	13
6. Analiza okruŹenja	19
7. StrateŹki cijevi i prioriteti	20
8. Povezivanje strateŹkog plana s finansijskim planom	22
9. Okvir za praćenje provođenja plana i evaluaciju rezultata	22



1. UVOD

Strateško planiranje je sistematičan način donošenja osnovnih odluka, određivanja smjera djelovanja i provođenja aktivnosti i mjera koje usmjeravaju organizaciju prema budućnosti. Prilikom planiranja utvrđuju se ciljevi i aktivnosti koji se žele postići, a s ciljem ostvarenja vizije. Strateško planiranje je proces koji zahtijeva kontinuirano praćenje rezultata te se isti odnose na postavljene ciljeve.

Organizacija procesa strateškog planiranja počinje utvrđivanjem strateškog okvira, odnosno definisanjem izjave o viziji i misiji, ali i definiranjem strateških ciljeva. Najprije se utvrđuju opći ciljevi, a zatim posebni i na kraju način ostvarenja. Također, definiraju se pokazatelji uspješnosti, koji omogućavaju praćenje i mjerenje uspješnosti postizanja utvrđenih ciljeva. Proces praćenja provodi se sistematično kroz period, tj. za koji je strateški plan izrađen i njime se utvrđuje jesu li i u kojoj mjeri ostvareni postavljene ciljevi.

Strateški plan Službe za zapošljavanje HNK Mostar (u daljnjem tekstu: Služba) predstavlja integrisani skup strateških i operativnih ciljeva, ali i aktivnosti koje su potrebne kako bi se u iduće tri godine ostvarili željeni rezultati. On pomaže Službi da fokusira svoju viziju i prioritete u odnosu na promjenjivu okolinu i istovremeno omogućava da svi radnici Službe rade na ostvarenju tih ciljeva.

Strateški plan poslužit će kao: osnova za izradu godišnjih planova rada, koji detaljnije definišu odgovornost za izvršenje plana, zatim rokove, potrebne resurse i eventualne organizacione i operativne korake, a koje je potrebno uraditi kako bi se postigli ciljevi definisani planom.

2. ORGANIZACIJA I PRAVNI OKVIR DJELOVANJA SLUŽBE ZA ZAPOŠLJAVANJE HNK

Služba za zapošljavanje HNK registrovana je kod nadležnog suda kao javna ustanova, a čiji su poslovi od posebnog društvenog interesa. Ti su poslovi utvrđeni Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih lica, Odlukom o osnivanju Službe za zapošljavanje Hercegovačko-neretvanskog kantona te Statutom Službe.

Njihov sadržaj posebno se odnosi na: vođenje evidencije u oblasti zaposlenosti i zapošljavanja, informisanje nezaposlenih i drugih lica o mogućnosti zapošljavanja, posredovanje u zapošljavanju, rješavanje prava na osnovu nezaposlenosti, posredovanje u zapošljavanju u inozemstvu i zapošljavanje stranaca, provođenje međunarodnih konvencija i međunarodnih sporazuma u oblasti zapošljavanja, organizovanje profesionalnog usmjeravanja i stručnog osposobljavanja nezaposlenih lica, praćenje demografskih kretanja u ovoj oblasti; nadalje, donošenje programa i planova za ostvarivanje utvrđene politike zapošljavanja, saradnju s obrazovnim ustanovama sa željom usklađivanja obrazovnih programa s kadrovskim potrebama poslodavaca.

Donošenjem Zakona o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih lica, došlo je do reorganizacije ranijih službi zapošljavanja u Federaciji BiH pa su formirane kantonalne službe za zapošljavanje i Federalni zavod za zapošljavanje.



Služba za zapošljavanje u našem Kantonu formalno je osnovana donošenjem Odluke o osnivanju Službe za zapošljavanje Hercegovačko-neretvanske kantona, broj: 02-01-VI-036/02 od 28. 3. 2002. („Službene novine HNŽ/HNK”, broj 2/02), ali je iz više razloga praktično s radom počela 1. jula 2003.

Služba djeluje na području sljedećih općina: Čapljina, Čitluk, Jablanica, Konjic, Neum, Prozor-Rama, Ravno i Stolac, gdje ima svoje organizacione dijelove – podružnice – biro rada, a na području grada Mostara kroz dva odjeljenja.

Pravni okvir koji određuje organizaciju i rad Službe uređen je kroz brojne eksterne i interne dokumente, od kojih kao najbitnije izdvajamo:

- Zakon o radu („Službene novine Federacije BiH”, broj 26/16, 89/18 i 44/22)
- Zakon o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih lica („Službene novine Federacije BiH”, broj 55/00, 41/01, 22/05 i 9/08)
- Zakon o upravnom postupku („Službene novine FBiH”, broj 2/98, 48/99 i 61/22)
- Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju („Službene novine FBiH”, broj 29/98, 49/00, 32/01, 73/05, 59/06, 04/09, 13/18, 93/19, 90/21, 9/22 i 42/2023)
- Zakon o javnim nabavkama („Službeni glasnik Bosne i Hercegovine”, broj 39/14 i 59/22)
- Zakon o arhivskoj građi („Službene novine Federacije BiH”, broj 45/02)
- Zakon o jedinstvenom sistemu registracije, kontrole i naplate doprinosa („Službene novine Federacije BiH”, broj 42/09, 109/12, 86/15, 30/16 i 96/21)
- Zakon o zapošljavanju stranaca („Službene novine Federacije BiH”, broj 111/12)
- Zakon o kretanju i boravku stranaca i azilu („Službene novine Federacije BiH”, broj 36/08 i 87/12)
- Pravilnik o radu Službe za zapošljavanje HNK
- Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka Službe za zapošljavanje HNK, broj: 017-1-02-70-30/21 od 27. 12. 2021. i Izmjene Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka Službe za zapošljavanje HNK, broj: 017-1-02-70-30/1-21 od 14. 3. 2023.
- Pravilnik o evidencijama u oblasti zapošljavanja („Službene novine Federacije BiH”, broj 74/18 i 90/20)
- Pravilnik o kancelarijskom poslovanju Službe za zapošljavanje HNK, broj 017-1-02-4-70-12/21
- Pravilnik o podnošenju prijave za upis i promjene upisa u jedinstveni sistem registracije, kontrole i naplate doprinosa („Službene novine Federacije BiH”, broj 73/09, 38/10, 77/10, 9/11, 1/13, 83/14, 1/15, 48/16, 25/17, 53/19, 93/19, 105/21 i 20/2022)
- Zakon o jedinstvenom sistemu registracije, kontrole i naplate doprinosa („Službene novine FBiH”, br: 42/2009, 109/2012, 86/2015, 30/2016 i 96/2021)
- Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju lica s invaliditetom („Službene novine FBiH”, br: 9/2010)



- Uredba o računovodstvu budžeta u Federaciji Bosne i Hercegovine ("Službene novine FBiH", br: 34/2014 i 66/23)
- Zakon o računovodstvu i reviziji u Federaciji BiH („Službene novine FBiH”, broj 15/21)
- Zakon o budžetima u Federaciji BiH („Službene novine FBiH”, broj 102/13, 9/14, 13/14, 8/15, 91/15, 102/15, 104/16, 5/18 i 11/19, 99/19 i 25a/2022)
- Zakon o finansijskom upravljanju i kontroli u javnom sektoru u Federaciji BiH („Službene novine FBiH”, broj 38/16)
- Zakon o trezoru u Federaciji BiH („Službene novine FBiH”, broj 26/16, 03/20 i 9/23).
- Zakon o doprinosima u Federaciji BiH („Službene novine FBiH”, broj 35/98, 54/00, 16/01, 37/01, 01/02, 17/06, 14/08, 91/15, 104/16, 34/18, 99/19 i 4/21 i 6/23)
- Zakon o porezu na dohodak u Federaciji BiH („Službene novine FBiH”, broj 10/08, 9/10, 44/11, 7/13 i 65/13)
- Zakon o finansijskom poslovanju u Federaciji BiH („Službene novine Federacije BiH” broj 48/16)
- Zakon o internoj reviziji u javnom sektoru u Federaciji Bosne i Hercegovine („Službene novine Federacije BiH“, broj 47/08)

Osim navedene zakonske regulative, Služba se u radu vodi preporukama i ciljevima i drugih dokumenata i strategija.

U cilju unapređenja u oblasti zapošljavanja, Programom rada Vlade FBiH, kao jedna od aktivnosti predviđena je izrada **Strategije zapošljavanja u FBiH za period od 2023. do 2030.** U septembru 2023., Vlada FBiH je na prijedlog Federalnog ministarstva rada i socijalne politike prihvatila Strategiju zapošljavanja u Federaciji BiH za period od 2023. do 2030., koja će biti upućena Parlamentu FBiH na razmatranje i konačno usvajanje. Strategija zapošljavanja je ambiciozna i akciono orijentisana platforma koja postavlja glavne reforme i mjere koje će se provoditi u Federaciji u oblasti zapošljavanja za period 2023. – 2030. i usklađena je sa Strategijom razvoja Federacije BiH (2021. - 2027.). Strategija ima četiri osnovna strateška cilja kojima će se težiti u cilju promovisanja punog, produktivnog i slobodno izabranog zaposlenja. Prvi je povećati ličnu zapošljivost i unaprijediti usklađenost vještina sa zahtjevima tržišta rada. Drugi je cilj promovisati kapacitet preduzeća u privatnom sektoru za otvaranje formalnih radnih mjesta. Treći cilj je osigurati uključivanje lica u nepovoljnom položaju na tržište rada kroz efektivnije aktivne politike tržišta rada i četvrti - osnažiti upravljanje tržištem rada i povećati kapacitete za provođenje politike.

U aprilu 2021. usvojena je **Strategije razvoja Federacije BiH 2021. - 2027.**, koja je definisana kroz četiri ključna strateška cilja koji će se implementirati putem definisanih mjera u šestogodišnjem periodu. Glavni strateški ciljevi su: ubrzan ekonomski razvoj, inkluzivan i prosperitetan društveni razvoj gdje obrazovanje i zdravlje imaju ključnu ulogu u razvoju ljudskog kapitala, resursno efikasan i održiv razvoj gdje je posebna pažnja posvećena zaustavljanju negativnih trendova u okolišu, transparentan, efikasan i odgovoran javni sektor čiji je zadatak povećati efikasnost pravosudnog sistema, staviti javnu upravu u službu građana, te unapređivati odgovornost u oblasti javnih finansija.



Činjenica je da sve mjere koje se nalaze u ovom dokumentu nemaju istu snagu i prioritet u implementaciji, a FBiH nema dovoljno resursa da sve mjere implementira istovremeno i u punom obimu. Zbog toga su se izdvojile ključne mjere koje značajno ubrzavaju ekonomski razvoj i doprinose rastu zaposlenosti i produktivnosti, što predstavlja najvažnije rezultate realizacije ovog dokumenta.

Te mjere su grupisane u tri akceleratora razvoja. Uslov za izdvajanje mjera u ovom dijelu je da postoje relevantne procjene uticaja u BiH ili u svijetu prema kojima one značajno doprinose rastu BDP-a i broja zaposlenih, te da daju efekte na kraći i srednji rok. Praktično, akceleratorima se označavaju najznačajnije mjere za ekonomski rast, kao preduslov za značajniji razvoj i drugih segmenata društva (penzijski sistem, zdravstvo, socijalna zaštita itd.).

Akcelerator 1: Inovacije i digitalizacija

Podaci su novi ekonomski resurs u stvaranju blagostanja zemlje. Upravljanje podacima je od strateškog značaja za njihovo transformisanje u digitalnu inteligenciju. Teško je razvijati bilo koji lanac vrijednosti ako nije razvijena sposobnost prikupljanja, skladištenja, analiziranja i transformiranja podataka. Digitalni podaci su od osnovnog značaja za razvoj digitalnih tehnologija kao što su analiziranje podataka, umjetna inteligencija, internet stvari, računarstvo u oblaku i svih usluga baziranih na internetu. Modele poslovanja zasnovane na podacima ne uvode samo digitalne platforme nego i vodeće kompanije raznih sektora. Tokom posljednjih nekoliko godina ispoljava se veliki prodor umjetne inteligencije (UI) u osposobljavanju kompjutera da uče, donose odluke i rješavaju probleme bez čovjekove intervencije.

UI je posebno važan za privredu 4.0. tehnologije, podržava taj proces (internet stvari, 5G, računarstvo u oblaku, analitika velikih količina podataka, pametni senzori, 3D printing i robotika) i transformisat će privredu u jedinstven cyber-fizički sistem, u kojem će digitalne tehnologije, internet i proizvodnja biti ujedinjeni u obavljanju zadataka. UI doprinosi ekonomskom rastu povećanjem produktivnosti rada, širenja inovacija, pomaganja stvaranju novih proizvoda i usluga, tržišta i djelatnosti, povećanja potražnje klijenata i novih izvora prihoda. Prema the McKinsey Global Institute, oko 70 % tvrtki na globalnom nivou koristit će barem jednu vrstu UI do 2030., dok će oko polovina tvrtki koristiti pun spektar UI. Prema procjenama WEF-a, roboti će dovesti do gašenja 85 miliona radnih mjesta na globalnom nivou u narednih pet godina, čemu će značajno doprinijeti i pandemija. IT sektor u FBiH, s polovinom resursa (aktiva po zaposlenom iznosi 49 % od prosjeka privrede), ostvaruje skoro šest puta veći profit (560 %) od prosjeka privrede. Na dugi rok, nema rasta konkurentnosti bez rasta produktivnosti, a nema niti može biti rasta produktivnosti bez tehnološko-inovacijskog razvoja. Zbog toga je neophodno podržati istraživačko-razvojne i inovacijske aktivnosti, kako u privatnom, tako i u javnom sektoru. Potrebno je stvaranje ambijenta koji omogućava i potiče saradnju privrede i istraživačke zajednice, te uključivanje privrede, univerziteta, zavoda, ministarstava i naučnih instituta u zajedničke projekte i procese pametne specijalizacije. Izuzetno je važno omogućiti preduzećima pristup i korištenje istraživačko-razvojne infrastrukture, te da kroz strateško partnerstvo s istraživačko-razvojnim institucijama razvijaju nove proizvode i tehnologije, ali i zajedno učestvuju u projektima EU.



Akcelerator 2: Otvaranje i razvoj preduzeća

Za rast zaposlenosti ključni faktor je otvaranje novih i razvoj postojećih tvrtki. To je moguće ostvariti kroz nekoliko mjera koje su definisane u Strategiji. Najefektnije su aktiviranje potencijala dijaspore, rasterećenje privrede i restrukturiranje preduzeća u državnom vlasništvu. U koncipiranju politika prema dijaspori, FBiH se treba fokusirati na otklanjanje prepreka i stvaranje prilika za povezivanje s dijasporom. U slučaju vođenja takve indirektno politike dijaspore, doći će do situacije u kojoj su svi na dobitku.

Kako je ekonomija BiH najmanje konkurentna u Evropi, samo značajno rasterećenje privrede donosi rast porezne konkurentnosti, a time i rast ukupne konkurentnosti privrede. U cilju ublažavanja posljedica globalne finansijske krize, u periodu od 2008. - 2013., 16 zemalja EU i 11 zemalja OECD-a rasteretilo je privredu fiskalnom devalvacijom, odnosno smanjenjem direktnih (obaveze po osnovu rada) i povećanjem indirektnih poreza. Javna preduzeća su jedan od „motora“ razvoja svake privrede. Na njih se granaju MSP-ovi i tako ona doprinose rastu broja privatnih firmi, kao i opstanku postojećih. Budući da se postojeći način upravljanja preduzećima s većinskim državnim kapitalom pokazao neefikasnim, javna preduzeća je neophodno restrukturirati, distancirati ih od uticaja političkih stranaka na vlasti i osigurati im identične uslove i način poslovanja kao u uspješnim tvrtkama u privatnom sektoru. Restrukturiranje i promjenu načina upravljanja javnim preduzećima treba provoditi slijedeći iskustva zemalja koje su to uradile na uspješan način. Najbolji način vođenja i upravljanja javnim preduzećima koji se danas primjenjuje u razvijenim zemljama su OECD-ove smjernice, koje su izvedene i potpuno kompatibilne s OECD-ovim principima korporativnog upravljanja javnim preduzećima.

Akcelerator 3: Finansijski sistem i javne finansije

Nema visokih stopa ekonomskog rasta ni rasta produktivnosti i smanjivanja nezaposlenosti bez visokih stopa štednje i investicija. Danas u FBiH imamo finansijski sistem zasnovan na monopolnoj poziciji banaka, koji tek u posljednje tri godine uspijeva generisati pozitivnu stopu domaće štednje i koji ne može u cijelosti odgovoriti zahtjevima nerazvijene privrede kakva je naša. Stoga je neophodno uvesti nove finansijske institucije (štedionice, štedno-kreditne zadruge i sl.), mehanizme (projektno finansije i sl.) i instrumente (komercijalne obveznice i sl.) radi mobilizacije štednje i pokretanja cijelog spektra investicijskih projekata. Nedvosmisleno je da treba dalje razvijati bankarski sistem, ali je neophodno banke izložiti i konkurenciji. Kao finansijska institucija, štedionica je stara preko 300 godina. Javila se u Engleskoj još 1697., a od 18. vijeka snažno se razvija u Evropi. Savremene štedionice krase 3R (retail-maloprodaja; regional-regionalno i responsible-odgovorno). Bave se bankarstvom na malo i od banaka se razlikuju po tome što se usmjeravaju na lokalna i regionalna tržišta i služe prvenstveno građanima i MMSP-ovima (mikro, mala i srednja preduzeća). Prema podacima zemalja u kojima djeluju štedionice članica ESRB-a (the European Savings and Retail Banking Group), jednog od tri Evropljanina opslužuju štedionice, koje zapošljavaju trećinu radne snage bankarskog sistema Evrope i drže skoro petinu aktive bankarskog sistema. Od zemalja regionalnih i ekonomskih komparatora (male zemlje srednje i jugoistočne Europe), štedionice postoje u Albaniji, Bugarskoj, Rumuniji, Češkoj, Slovačkoj, Mađarskoj i



Austriji. Mogle bi steći 20-30 % kreditnog tržišta, kao u slučaju zemalja ekonomskih komparatora, odnosno imati tržišni udio od barem pet milijardi KM. Štedno-kreditne zadruge moguće je sresti u 110 zemalja svijeta na šest kontinenata (25 afričkih, 21 azijska, 19 karipskih, 14 evropskih, 15 latinoameričkih, 2 sjevernoamerička i 14 okeanskih zemalja). Moguće ih je sresti od Burkine Faso i Ugande, preko Albanije i Nizozemske, do Kanade i SAD-a. Od zemalja regije, štedno-kreditne zadruge imaju Hrvatska, S. Makedonija, Rumunija, Albanija i Moldavija. Iako ih je počela razvijati otomanska Turska još 60-ih godina 19. vijeka, te nastavila razvijati Austro-Ugarska i obje Jugoslavije, danas štedno-kreditnih zadruga nema u FBiH.

Strategija razvoja Hercegovačko-neretvanskog kantona za period 2021. - 2027. predstavlja integrisani višesektorski strateški dokument kojim se definišu javne politike i integralno usmjerava razvoj kantona i jedinica lokalne samouprave unutar Kantona. Strategijom razvoja utvrđuju se ciljevi i prioriteti razvoja kantona, način njihova ostvarivanja, finansijski i institucionalni okvir za implementaciju, monitoring, evaluaciju i izvještavanje, i ona je osnovni dokument za izradu sektorskih strategija, DOB-a, budžeta i programa javnih investicija kantona i dr.

U sektoru ekonomskog razvoja, strategija doprinosi povoljnom okruženju za preduzetništvo i inovacije, povećanju investicija u infrastrukturu, uključivanju u globalne lance vrijednosti, pametnom upravljanju prirodnim resursima, jačanju infrastrukture i konkurentnosti poljoprivrede, te održivom razvoju ruralnog turizma. U sektoru društvenog razvoja, Strategija će prije svega uticati na unapređenje obrazovanja i obuke, kvalitet predškolskog obrazovanja, unapređenje politika i jačanje socijalne zaštite, te efikasnost zdravstvene zaštite i unapređenje njene dostupnosti i kvaliteta. U sektoru koji se bavi zaštitom životne sredine, Strategija će se usredotočiti na unapređenje upravljanja rizicima od katastrofa, jačanje kontrole i praćenja kvaliteta ekosistema, kao i na deminiranje kontaminiranih područja.

Tri su strateška cilja za razvoj HNK.

Prvi je Dinamičan ekonomski razvoj uz održivo korištenje resursa, koji se zasniva na nekoliko ključnih pretpostavki:

- da se raspoloživi resursi (ljudski, prirodni i finansijski) stave u funkciju razvoja Hercegovačko-neretvanskog kantona, da budu usklađeni s globalnim ciljevima razvoja i strategijom pametne specijalizacije, vodeći računa o skladnom uklapanju u savremene trendove digitalizacije i zelene ekonomije kako bi se osigurala dugoročna konkurencija privrede i podrška iz fondova Evropske unije i drugih razvojnih fondova.
- da programi podrške privredi budu sistematično dizajnirani i usmjereni na jačanje konkurencije poslovnih subjekata s posebnim fokusom na mikro, mala i srednja preduzeća koja su umrežena u globalne lance vrijednosti i izvozno orijentisana.
- da podrška razvoju preduzetničke infrastrukture bude sinkronizovana s programima podrške općina i gradova u Hercegovačko-neretvanskom kantonu i programima podrške FBiH kako bi se ostvario veći razvojni efekat na stvaranje uslova



za osnivanje novih poslovnih subjekata u propulzivnim privrednim granama, otvaranje produktivnih i bolje plaćenih ranih mjesta.

- da se ulaganjima u razvoj poljoprivrede osigura zadovoljenje potreba postojećih i budućih generacija, osiguravajući istovremeno rast profitabilnost registrovanih fizičkih i pravnih lica u oblasti poljoprivrede.
- da ulaganja u održivi turizam rezultiraju optimalnim korištenjem okoliša i prostora kao najvažnijeg turističkog resursa kantona, uz poštivanje društveno-kulturne autentičnosti destinacije, i da ekonomski efekti turizma i povrat na investicije budu poticajni za daljnja nova ulaganja i za daljnji turistički razvoj, kako bi se unaprijedio kvalitet življenja stanovništva i osigurala nova radna mjesta te smanjio nivo blagostanja/smanjenje siromaštva lokalnog stanovništva.
- da se uspostavi dinamično tržište rada i da se umrežavanjem obrazovnog sistema i privrednih subjekata kreiraju stručni profili neophodni za korištenje digitalnih tehnologija koje će postati glavni faktor konkurentske prednosti privrednih subjekata u narednom periodu, a koje će rezultirati većim obimom novostvorene vrijednosti.
- da sve strateške intervencije budu tako dizajnirane i disperzirane da osiguraju ravnomjeran ekonomski razvoj svih dijelova Hercegovačko-neretvanskog kantona, zasnovano na posebnostima svake općine/grada.
- da se kreiraju povoljni uslovi za investiranje, a naročito investiranje u visokotehnološke industrije kako bi se kreirali proizvodi zasnovani na znanju i jedinstvenim prirodnim resursima.

Drugi strateški cilj je Podizanje kvaliteta i savremenog razvoja društvenog sektora, i usmjeren je na:

- Podizanje kvaliteta i strateški razvoj obrazovanja, zdravstva i socijalne zaštite
- Poboljšati ishode zdravstvenog sistema
- Sinergija razvoja gradova i općina u razvoju i jačanju kapaciteta obrazovanja, zdravstva i socijalne zaštite
- Ostvarivanje zajedničkih projekata u razvoju kulturnog naslijeđa, sporta i edukacije
- Saradnja i stvaranje veza u sigurnosnom segmentu
- Povezivanje i uključivanje nevladinog sektora u društvene projekte obrazovanja, kulture i sporta.

Treći cilj je Upravljanje resursima i uslugama ekosistema u skladu s postojećim kapacitetima okoliša, i odnosi se na:

- Usmjeravanje pažnje na potrebu očuvanja okoliša te zaštite i racionalnog korištenja njegovih sastavnica, kao bitnog preduslova ukupne dobrobiti i kvaliteta života zajednice;
- identifikovanje i smanjenje antropogenih opterećenja i negativnih uticaja na sastavnice okoliša te posljedičnog uticaja istih na zdravlje ljudi;



- smanjenje uticaja klimatskih scenarija i drugih prirodnih rizika te jačanje kapaciteta za upravljanje prirodnim rizicima i katastrofama;
- jačanje infrastrukture (digitalnih tehnologija, komunalne, saobraćajne, energetske) i okolišne legislative u svrhu održivog upravljanja vodama, šumama, otpadom, biološkom raznolikosti;
- optimizacija korištenja postojećih prirodnih, prostornih i infrastrukturnih kapaciteta;

poticanje prekogranične i međunarodne saradnje u oblasti zaštite okoliša i infrastrukture te samoodrživosti zaštićenih područja kroz okolišno prihvatljive i dozvoljene privredne djelatnosti i umrežavanje.

Okvir za realizaciju ciljeva održivog razvoja u Bosni i Hercegovini iz decembra 2020. sadrži tri razvojna pravca. Prvi je „Dobra uprava i upravljanje javnim sektorom“, da bi se izgradio odgovoran, transparentan, efikasan i djelotvoran javni sektor, koji može osigurati provedbu vladavine prava. Specifični prioriteti uključuju unapređenje procesa izrade i koordinacije politika, osiguranje boljih usluga građanima i poslovnoj zajednici, unapređenje upravljanja finansijskim resursima, reforme javnih preduzeća, smanjenje korupcije, te osiguranje funkcionalnog pravosudnog sistema.

Drugi razvojni pravac je „Pametni rast“, čiji je cilj osigurati pretvaranje inovativnih i produktivnih ideja u proizvode i usluge koje mogu dovesti do otvaranja visokokvalifikovanih visoko plaćenih radnih mjesta, što bi vodilo ka većoj produktivnosti, ubrzanom rastu, uz očuvanje prirodnog kapitala i smanjenje nejednakosti u društvu. Ovaj pravac podrazumijeva razvoj preduzetništva, industrijske politike i transformacije u ključnim sektorima, proaktivnu promociju inovativnih kapaciteta i produktivnosti uz poticanje kompanija koje ostvaruju brzi rast, te uspostavu inovativnog sektora, kao neophodnih uslova za osiguranje prosperiteta koji dolazi primarno od stvaranja visoko plaćenih radnih mjesta. Uključivanje ljudi u preduzetništvo, unapređenje okvirnih uslova i pristupa finansiranju za istraživanje i inovacije, unapređenje znanja i vještina za proizvodnju proizvoda i usluga. U inicijalnoj fazi izrade dokumenta bila su predložena četiri razvojna pravca:

- 1) Dobra uprava i upravljanje javnim sektorom,
- 2) Pametni rast,
- 3) Društvo jednakih mogućnosti i
- 4) Ljudski kapital.

Međutim, s obzirom na važnost i relevantnost ljudskog kapitala za sve razvojne pravce, u procesu izrade dokumenta odlučeno je da ljudski kapital bude horizontalna tema zastupljena u svim razvojnim pravcima, a ne zaseban razvojni pravac. Visoke vrijednosti osigurat će visoki rast i smanjenje neusklađenosti sa zemljama visokih prihoda. Ovaj razvojni pravac stavlja u fokus održiv ekonomski rast, koji podrazumijeva pametno upravljanje prirodnim resursima uz korištenje čiste energije (zeleni rast), veću otpornost prema prirodnim katastrofama, kako bi se u konačnici kreiralo pravednije društvo i smanjila nejednakost.



Treći razvojni pravac je „Društvo jednakih mogućnosti“, kako bi se realizovao princip „Nitko ne smije biti isključen“, kao i cilj ostvarivanja ravnopravnosti spolova. Osim reforme uprave i bržeg rasta prihoda i zapošljavanja, to podrazumijeva unapređenje sistema socijalne zaštite na svim nivoima u BiH, kao i unapređenje pristupa obrazovanju, obuci i tržištu rada, kako bi se bolje zaštitili oni koji su suočeni s najvećim rizikom od siromaštva i stanja socijalne potrebe (npr. starija lica, djeca i odrasli s invaliditetom, stanovnici udaljenih ruralnih područja, etničke manjine i određene grupe žena i djece), te unaprijedila socijalna kohezija. Istovremeno, pristup zdravstvenoj zaštiti zasnovan na pravima podrazumijeva da zdravstvene politike i programi moraju kao prioritet staviti potrebe onih koji su najisključeniji da bi se osigurao veći stepen jednakosti, što je princip koji je ponovljen i u nedavno usvojenoj Agendi 2030 za održivi razvoj, i univerzalni obuhvat zdravstvenoj zaštiti.

Strategija za mlade Hercegovačko-neretvanskog kantona za period 2023. – 2028. glavni je iskaz društveno-političke vizije razvoja statusa mladih u Hercegovačko-neretvanskom kantonu. Ona je usklađena sa Strategijom razvoja HNK za period 2021. - 2027. Strategijom mladih utvrđeni su strateški i prioritetni ciljevi kao i mjere čiji je zadatak doprinijeti izgradnji obrazovnih, ekonomskih, socijalnih, kulturnih i drugih uslova neophodnih za unapređenje položaja mladih u HNK. Nosioi implementacije Strategije mladih su Ministarstvo prosvjete, nauke, kulture i sporta i Vlada HNK. Strateška platforma mladih HNK zasniva se na četiri strateška cilja:

1. Promocija i unapređenje programa zapošljavanja mladih i usmjeravanje stambene politike za mlade
2. Unapređenje uslova za ostvarivanje prava mladih iz oblasti socijalne i zdravstvene zaštite
3. Poboljšati aktivno i kreativno slobodno vrijeme i mobilnost mladih u sigurnom okruženju
4. Promicanje važnosti odgojno-obrazovnog sistema i kulturno-umjetničkog aktivizma mladih u cilju doprinosa ekonomskom i društvenom razvoju HNK.

Kao jedan od partnera u provođenju mjera za postizanje strateških ciljeva definisanih Strategijom mladih navedena je i Služba za zapošljavanje HNK.

Strategija rasta EU-Evropa 2020. pretpostavlja konkretne ciljeve koje treba ostvariti u oblastima obrazovanja, zapošljavanja, korištenju energije i inovacijama. Ona predstavlja tri uzajamno nadopunjavajući prioriteta:

- pametan rast: razvoj ekonomije zasnovane na znanju i inovacijama;
- održiv rast: promovisanje resursno efektne „zelene“ i konkurentnije ekonomije;
- inkluzivan rast: jačanje ekonomije s visokom zaposlenošću koja donosi socijalnu i teritorijalnu koheziju.

Služba je kroz svoje aktivnosti pridonijela ostvarivanju navedenoga kroz provođenje brojnih mjera aktivne politike zapošljavanja, te razvojem kapaciteta svog kadra i uvođenjem novih usluga svojim korisnicima.



3. UPRAVLJANJE RIZICIMA

Rizik je bilo koji događaj ili problem koji bi se mogao dogoditi i nepovoljno uticati na postizanje strateških i operativnih ciljeva.

Rizik ugrožava i dovodi u pitanje ciljeve i postignuća, stoga mu se mora pridodati veliki značaj. Upravljanje rizicima je cjelokupan proces utvrđivanja, procjenjivanja i praćenja rizika, a pri tome uzima u obzir postavljene ciljeve i poduzimanje potrebnih radnji s ciljem smanjenja rizika.

Iz nabrojanih razloga, Služba je izgradila i redovno ažurira registar rizika te on predstavlja pregled utvrđenih rizika, potrebnih aktivnosti, odnosno kontrola koje će smanjiti posljedice rizika, lica zaduženih za provođenje određenih aktivnosti i rokove za njihovo provođenje. Registar rizika je interni dokument Službe.

4. MISIJA I VIZIJA

MISIJA

SLUŽBE ZA ZAPOŠLJAVANJE HERCEGOVAČKO-NERETVANSKOG KANTONA

- Posredovanje u zapošljavanju;
- praćenje i ažuriranje podataka o nezaposlenim licima;
- provođenje mjera aktivne politike zapošljavanja, profesionalne obuke i prekvalifikacije;
- ostvarivanje zakonskih prava na osnovu privremene nezaposlenosti;
- informisanje zainteresiranih strana o stanju u oblasti zapošljavanja;
- ostvarivanje prava na rad.

VIZIJA

SLUŽBE ZA ZAPOŠLJAVANJE HERCEGOVAČKO-NERETVANSKOG KANTONA

Vizija Službe je postati ugledna i uticajna institucija, koja će imati dominantnu ulogu u posredovanju pri zapošljavanju i provoditi učinkovite mjere s ciljem materijalne i socijalne sigurnosti nezaposlenih lica.



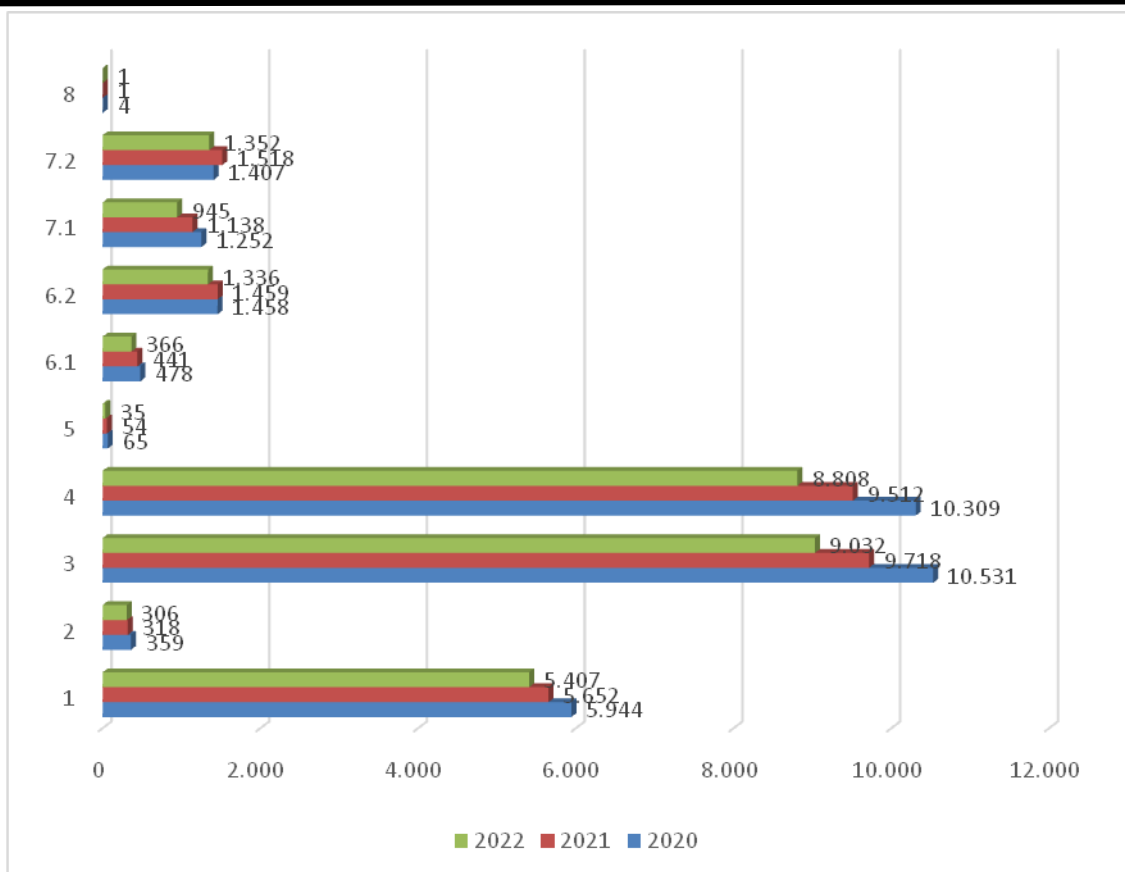
5. STANJE NA TRŹIŠTU RADA U HERCEGOVAČKO-NERETVANSKOM KANTONU

Tržište rada Hercegovačko-neretvanskog kantona u proteklom periodu bilježilo je pozitivne trendove. Uz kontinuirani pad broja nezaposlenih, rasla je zaposlenost.

Kretanje broja nezaposlenih lica u zadnjih deset godina u HNK (2011. - 2020.) vidljiv je iz sljedeće tabele:

PODRUŹNICA- BIRO RADA	BROJ NEZAPOSLENIH LICA PO GODINAMA (stanje na dan 31. 12. navedenih godina)									
	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.	2021.	2022.
FEDERACIJA BiH	391.942	392.265	389.865	372.207	349.699	329.907	307.864	323.244	299.717	284.842
UKUPNO HNK	32.550	33.818	34.453	33.327	32.183	30.703	29.755	31.807	29.811	27.588
ČAPLJINA	3.179	3.359	3.487	3.376	3.283	3.006	2.911	3.169	3.046	2.864
ČITLUK	2.496	2.513	2.682	2.700	2.708	2.663	2.598	3.185	2.991	2.592
JABLANICA	2.257	2.358	2.367	2.293	2.132	2.118	1.985	2.120	1.949	1.796
KONJIC	3.929	4.170	4.088	4.128	3.973	3.842	3.709	3.824	3.599	3.240
MOSTAR	16.216	16.876	17.232	16.325	15.680	14.926	14.535	15.378	14.190	13.261
NEUM	421	390	429	403	376	356	339	358	362	366
PROZOR-RAMA	1.917	1.990	1.981	1.980	1.946	1.861	1.794	1.813	1.832	1.786
RAVNO	32	35	37	38	40	39	37	38	40	39
STOLAC	2.103	2.127	2.150	2.084	2.045	1.892	1.847	1.922	1.802	1.644

U sljedećem prikazu vidljive su promjene u broju nezaposlenih lica u odnosu na stepen stručnog obrazovanja u 2020., 2021. i 2022.



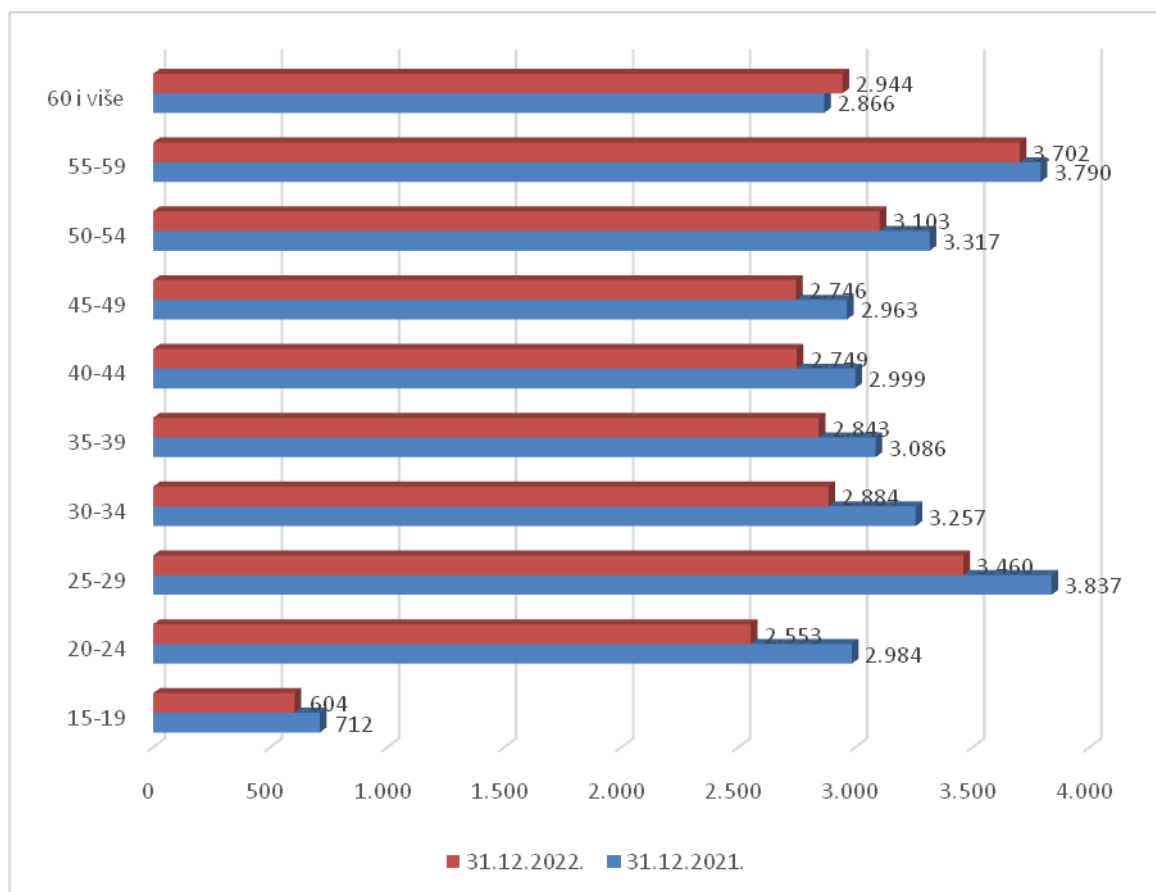
U sljedećoj tabeli predstavljene su stope zaposlenosti i nezaposlenosti na području FBiH, Hercegovačko-neretvanskog kantona i njegovih općina. Procjene stope zaposlenosti i nezaposlenosti treba uzeti sa zadržkom iz više razloga: broj radno sposobnog stanovništva je procjena, a u njoj su sadržane i kategorije učenika, studenti, korisnici povlaštenih penzija i sl., a u broju nezaposlenih lica je sadržan značajan udio onih lica koje ne traže aktivno posao, koriste status nezaposlenog lica za ostvarivanje nekih drugih prava i sl.

OPIS	Radno aktivno stanovništvo	Zaposlena lica	Nezaposlena lica	Stopa zaposlenosti % (2 : 1) x 100	Stopa nezaposlenosti % 3 : (2+3) x 100
	1	2	3	4	5
Federacija BIH	1.513.947	520.162	323.244	34,36	38,33
UKUPNO HNK	146.950	51.744	31.807	35,21	38,07



ČAPLJINA	16.753	3.399	3.169	20,29	48,25
ČITLUK	12.271	4.593	3.185	37,43	40,95
JABLANICA	6.699	1.902	2.120	28,39	52,71
KONJIC	16.162	5.850	3.824	36,20	39,53
MOSTAR	70.550	32.134	15.378	45,55	32,37
NEUM	3.006	953	358	31,70	27,31
PROZOR- RAMA	9.584	1.439	1.813	15,01	55,75
RAVNO	2.087	157	38	7,52	19,49
STOLAC	9.838	1.317	1.922	13,39	59,34

Usporedba starosne struktura nezaposlenih lica u evidenciji za 2021. i 2022. izgleda ovako:

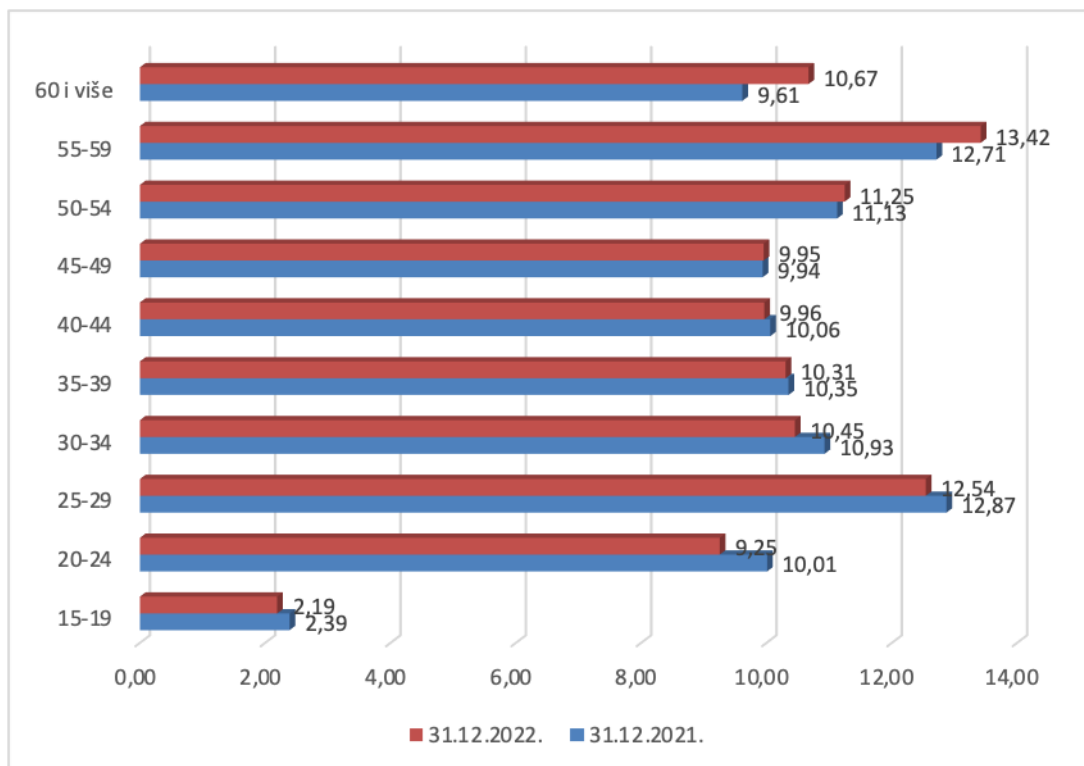


U skoro svim dobnim kategorijama smanjio se broj nezaposlenih lica. Iz prethodnog prikaza je vidljivo da se razlika u broju nezaposlenih lica u dvije posmatrane godine smanjuje s



povećanjem starosne dobi, a u kategoriji 60 godina i više - broj nezaposlenih čak je i veći nego u 2021.

Ako podatke promatramo u udjelima (procentima) zastupljenosti pojedinih starosnih skupina u odnosu na ukupan broj nezaposlenih lica, situacija je sljedeća:



Nezaposlenih lica u dobi do 30 godina je 24 %, a to je za 1,3 % manje u odnosu na prethodnu godinu.

Udio nezaposlenih u dobi od 30 do 40 godina iznosi 20,8 %, što je manje za 0,5 % u odnosu na 2021.

Kategorija preko 50 godina sudjeluje sa 35,5 % u ukupnom broju nezaposlenih lica, i radi se o povećanju od 2,05 %. Evidencija nezaposlenih lica „stari“, i to dodatno usložnjava problem zadovoljavanja potreba na tržištu rada. Jedno od rješenja ovog problema jest organizovanje provođenja obuka za tražene poslove u sistemu cjeloživotnog obrazovanja i obrazovanja odraslih, za što je potrebna uređena zakonska regulativa i stabilan sistem obrazovanja ovog tipa, što trenutno nije slučaj.

Prema procjeni Federalnog zavoda za statistiku, od ukupnog broja prisutnog stanovništva prema starosti i općinama, na dan 30. 6. 2022. na području HNK bilo je 213.127 stanovnika (za 1.396 manje u odnosu na isti period 2021.). Do 14 godina bilo je 28.018, od 15 do 64 godine 143.984 te preko 65 godina 41.125 stanovnika.



Prikaz procjene broja stanovništva prema dobi u 2021. i 2022. - Podaci Federalnog zavoda za statistiku

Opis	Datum procjene	Ukupno	Po godinama starosti		
			0-14	15-64	65 +
Federacija Bosne i Hercegovine	30. 6. 2021.	2.168.602	307.727	1.499.495	361.380
	30.06.2022.	2.156.846	30.837	1.486.833	369.176
Hercegovačko-neretvanski kanton	30. 6. 2021.	214.523	28.627	145.485	40.411
	30.06.2022.	213.127	28.018	143.984	41.125

Prikaz procjene broja stanovništva prema dobi u 2022. po općinama u HNK - Podaci Federalnog zavoda za statistiku

OPIS	UKUPNO	PO GODINAMA STAROSTI		
		0 - 14	15 - 64	65 +
FEDERACIJA BIH	2.156.846	30.837	1.486.833	369.176
HERCEGOVAČKO-NERETVANSKI KANTON	213.127	28.018	143.984	41.125
ČAPLJINA	24.363	3.004	16.495	4.864
ČITLUK	17.828	2.566	12.215	3.047
JABLANICA	9.440	1.212	6.438	1.790
KONJIC	23.135	2.826	15.655	4.654
MOSTAR	103.948	14.928	69.227	19.793
NEUM	4.358	336	2.949	1.073
PROZOR-RAMA	13.104	1.512	9.409	2.183



RAVNO	3.204	160	2.047	997
STOLAC	13.747	1.474	9.549	2724

Prema prikupljenim podacima, na području koje pokriva Služba, krajem 2022. djeluje 7.762 pravnih subjekta koji ukupno zapošljavaju 55.789 radnika.

Krajem 2021. taj je broj iznosio 53.699 radnika, koji su radili u 7.619 pravnih subjekata. Dakle, radi se o povećanju broja zaposlenih lica od 3.88 %. Podaci su dobiveni od Porezne uprave Federacije BiH.

Udio zaposlenih s područja našeg kantona u ukupnoj zaposlenosti Federacije je 9,90 %, (to je manje za 0,20 % nego prethodne godine) dok je udio nezaposlenih 9,80 % i za 0,20 % je viši u odnosu na 2019. Udio radno aktivnog stanovništva iznosi 9,70 %.

U sljedećoj tabeli predstavljene su stope zaposlenosti i nezaposlenosti na području FBiH, Hercegovačko-neretvanskog kantona i njegovih općina. Procjene stope zaposlenosti i nezaposlenosti treba uzeti sa zadržkom iz više razloga: broj radno sposobnog stanovništva je procjena, a u njoj su sadržane i kategorije učenika, studenti, korisnici povlaštenih penzija i sl., a u broju nezaposlenih lica je sadržan značajan udio onih lica koja ne traže aktivno posao, koriste status nezaposlenog lica za ostvarivanje nekih drugih prava i sl.

OPIS	Radno aktivno stanovništvo	Zaposlena lica	Nezaposlena lica	Stopa zaposlenosti % (2 : 1) x 100	Stopa nezaposlenosti % 3 : (2+3) x 100
	1	2	3	4	5
Federacija BIH	1.486.833	540.421	284.842	36,35	34,51
UKUPNO HNK	143.984	55.789	27.588	38,75	33,09
ČAPLJINA	16.495	3.655	2.864	22,16	43,93
ČITLUK	12.215	5.179	2.592	42,40	33,35
JABLANICA	6.438	1.968	1.796	30,57	47,72
KONJIC	15.655	6.463	3.240	41,28	33,39
MOSTAR	69.227	34.585	13.261	49,96	27,72
NEUM	2.949	956	366	32,42	27,69
PROZOR-RAMA	9.409	1.415	1.786	15,04	55,80



RAVNO	2.047	166	39	8,11	19,02
STOLAC	9.549	1.402	1.644	14,68	53,97

Tržište rada na području FBiH i HNK-a karakterizira i postojanje sive ekonomije, ali i nedovoljna usklađenost programa obrazovnih institucija s potrebama tržišta rada te se kao razvojna potreba definiše i potreba za većom sinergijom službi za zapošljavanje, obrazovnih institucija i privrede u kontekstu modifikacije i/ili uvođenja novih obrazovnih modula (zanimanja) u obrazovni sistem, vođenja evidencije, ali i sprečavanja rada na crno.

6. ANALIZA OKRUŹENJA

U izradi analize okruženja korištena je SWOT¹ analiza, pa su kroz grupni rad predstavnici svih organizacionih jedinica SluŹbe imali priliku dati svoj doprinos i viđenje trenutnog stanja i položaju u okruženju SluŹbe. U obzir su uzeti i PEST² elementi i analiza resursa.

Snage	Slabosti
<ul style="list-style-type: none"> • Učestvovanje u međunarodnim saradnjama i projektima • Uspješno kreiranje i provođenje programa aktivne politike zapošljavanja • Politika zapošljavanja u SluŹbi ide u smjeru pomlađivanja kadra • Dobri međuljudski odnosi i razmjena iskustva među radnicima • Uvođenje novih metodologija u radu s nezaposlenim licima • Redovno usklađivanje internih akata sa zakonskom regulativom • Poboljšavanje infrastrukturnih uslova rada • Dobra saradnja s kantonalnim, federalnim i državnim institucijama • Prepoznata vrijednost i uloga interne revizije • Dobro upravljanje finansijskim resursima • Uspostavljanje sistema finansijskog upravljanja i kontrole (FUK) • Uspostavljena interna revizija 	<ul style="list-style-type: none"> • Nepostojanje monitoringa i evaluacije procesa i programa • Nepostojanje strateškog pristupa odnosima s javnošću • Nepostojanje strateškog pristupa razvoju ljudskih resursa • Nedovoljan stepen saradnje s poslodavcima • Nedovoljno razvijena saradnja i razmjena informacija na lokalnom nivou • Nedostatak informatičke (aplikacijske) podrške za neke poslovne procese • Nedostatak radnih procedura • Manjak svijesti o značaju posredovanja kao glavne funkcije SluŹbe • Manjak mogućnosti kreiranja vlastitih programa podrške nezaposlenim licima • Nepostojanje kriznih planova

¹ SWOT analiza je kvalitativna analitička metoda koja kroz četiri faktora nastoji prikazati snage, slabosti, prilike i prijetnje određene pojave ili situacije.

²PEST analiza bavi se proučavanjem okruženja kroz analizu političkih, ekonomskih, socio-kulturoloških i tehnoloških faktora.



<ul style="list-style-type: none"> • Prepoznat značaj i potreba razvijanja metodologije saradnje s poslodavcima • Ulaganje u informacijsku tehnologiju • Unapređivanje informacijskog sistema 	
Prilike	Prijetnje
<ul style="list-style-type: none"> • Postoji trend povećanja zaposlenosti u kantonu • U toku je izmjena zakonske regulative kojom se može smanjiti fiktivna nezaposlenost • Dostupnost EU fondova i drugih izvora finansiranja projekata i programa • Iskazana spremnost šire društvene zajednice za učesće u aktivnostima kojima je cilj smanjenje nezaposlenosti • Međunarodni sporazumi • Rast i razvoj privrede 	<ul style="list-style-type: none"> • Neusklađenost obrazovnog sistema s potrebama tržišta rada • Postoji trend iseljavanja aktivne radne snage • Nepotpuna i neadekvatna zakonska regulativa • Veliki broj registrovanih nezaposlenih lica • Politička nestabilnost • Tranzicijska ekonomija • Nedovoljna saradnja među institucijama • Poremećaji na tržištu rada zbog nepredvidivih okolnosti (primjer pandemija COVID-19 virusa) • Izmjena zakonskih propisa • Slabo kontroliran priliv strane radne snage

7. STRATEŠKI CILJEVI I PRIORITETI

Strateški ciljevi i prioriteti Službe zasnovani su na rezultatima prethodno provedenih analiza. Na osnovu tog Strateškog plana bit će izrađivani godišnji planovi rada Službe, a izrada periodičnih izvještaja (polugodišnji i godišnji) uzet će u obzir indikatore predstavljene u Strateškom planu i tako pratiti njegovu realizaciju. Dobiveni inputi služit će i za izradu narednog plana i programa.

Strateški cilj 1: *Poboljšati kvalitet i pouzdanosti procesa Službe* operacionalizira se kroz pet prioriteta. Pravilno planiranje, praćenje i monitoring aktivnosti ključni su u postizanju kvalitetnih rezultata poslovnih procesa. Procesi trebaju biti jasno opisani i zasnovani na zakonskoj regulativi i internim aktima. Potonji trebaju biti redovno ažurirani u skladu s novim potrebama i zahtjevima aktivnosti Službe. Također, modernizacija infrastrukture i informacijskih alata trebaju pratiti promjene u načinima odvijanja poslovnih aktivnosti. Finansijsku stabilnost treba održavati kroz sljedeće elemente: finansijska kontrola, planiranje i praćenje toka novčanih sredstava.

Strateški cilj	Prioriteti
-----------------------	-------------------



1. Pobołjšati kvalitetu i pouzdanosti procesa Službe	1.1. Pobołjšati praćenja provedbe preporuka Jedinice interne revizije
	1.2. Unaprijediti postojeći informacijski sistem
	1.3. Pobołjšati interne akte Službe s ciljem unapređenja poslovnih procesa.
	1.4. Unaprijediti infrastrukturne uslove rada, u skladu s moderniziranim načinom poslovanja
	1.5. Jačati unutrašnju finansijsku kontrolu

Strateški cilj 2: *Povećati efikasnost procesa posredovanja u zapošljavanju* - operacionalizira se kroz pet prioriteta. Brze promjene u potrebama tržišta rada zahtijevaju primjenu efikasnijih radnih procesa u oblasti posredovanja u zapošljavanju. Neophodno je poboljšati modele saradnje s poslodavcima, obrazovnim sistemom i nezaposlenim licima u svrhu pravljenja sinergije u radu koja će zadovoljiti potrebe svih uključenih aktera. Mjere aktivne politike zapošljavanja moraju se kreirati u skladu sa zahtjevima tržišta rada i ne moraju nužno biti u obliku davanja finansijske podrške pri zapošljavanju.

Strateški cilj	Prioriteti
2. Povećati efikasnost procesa posredovanja u zapošljavanju	2.1. Razviti sistem za monitoring i evaluaciju procesa posredovanja u zapošljavanju
	2.2. Unaprijediti proces posredovanja u zapošljavanju
	2.3. Unaprijediti proces saradnje s poslodavcima
	2.4. Unaprijediti proces profesionalnog usmjeravanja
	2.5. Unaprijediti procese rada s nezaposlenim licima

Strateški cilj 3: *Uspostaviti strateški pristup razvoju ljudskih resursa* - operacionalizira se kroz dva prioriteta, odnosno stalne promjene i poboljšanje poslovnih procesa istovremeno zahtjeva i ulaganja u obuke te povećanje vještina kod svih radnika Službe. Jasno utvrđeni i opisani procesi komunikacije i protoka informacija značajno olakšavaju i povećavaju efikasnost rada pa se time smanjuju mogućnost pogrešaka u radu i rizika.

Strateški cilj	Prioriteti
3. Uspostaviti strateški pristup razvoju ljudskih resursa	3.1. Izgraditi efikasan sistem kontinuirane i planirane edukacije radnika
	3.2. Uspostaviti sistem interne komunikacije



8. POVEZIVANJE STRATEŠKOG PLANA S FINANSIJSKIM PLANOM

Za realizaciju planiranih strateških ciljeva i njihovo kvalitetno izvršavanje potrebno je osigurati finansijska sredstva.

Iznos finansijskih sredstava za realizaciju Strateškog plana 2024. - 2026. planiran je Finansijskim planom Službe u skladu sa Zakonom o budžetima u FBiH i Dokumentu okvirnog budžeta za period od tri godine (2024. - 2026.).

9. OKVIR ZA PRAĆENJE PROVOĐENJA PLANA I EVALUACIJU REZULTATA

Sistem praćenja izvršenja aktivnosti definisanih strateškim planom omogućava redovan uvid u tok realizacije aktivnosti, osmišljavanje i uvođenje korektivnih mjera, pravovremeno preispitivanje indikatora i očekivanih rezultata i u konačnici donošenje odluka. Praćenje i evaluacija provodit će se polugodišnje i godišnje od strane zaduženih lica. Ako se pokažu značajna odstupanja u ispunjenju ili u slučaju nastalih smetnji u realizaciji, tada se daje prijedlog izmjene i dopune strateškog plana, a s tim i godišnjeg programa rada koji ide na usvajanje.

Strateški cilj: 1.Poboljšati kvalitet i pouzdanosti procesa Službe			
Strateški prioritet	Mjere	Nositelji aktivnosti	Indikatori
1.1.Poboljšati praćenja provedbe preporuka Jedinice interne revizije.	Uspostavljanje i ažuriranje baze podataka o preporukama.	Jedinica interne revizije	Broj izrađenih i dostavljenih izvještaja o praćenju preporuka. Promjene i poboljšanja u procesima kao posljedica preporuka IR.
	Kontinuirano praćenje provođenja datih preporuka.		
	Izrada izvještaja o praćenju preporuka.		
1.2. Unaprijediti postojeći informacijski sistem.	Uvođenje novih funkcionalnosti u informacijski sistem.	Sektor za analizu, plan, informisanje i informatiku i podružnice – biroi rada Službe.	Izrađen modul za praćenje individualnog savjetovanja za nezaposlena lica
			Izrađen modul za praćenje posredovanja u zapošljavanju.
	Povećanje pristupa informacijama korisnicima usluga Službe.		Izrađena procedura o ažuriranju mrežne stranice.
	Redovno ažuriranje baze podataka propisanih evidencija.		Broj novih unosa u bazu podataka evidencija. Broj brisanih lica iz baze podataka evidencija.
1.3. Poboljšati interne akte Službe s ciljem unapređenja poslovnih procesa.	Unapređenje sistema arhivskog poslovanja.	Sektor za pravne, opće i kadrovske poslove.	Uveden operativni sistem elektroničkog vođenja protokola i arhive.
	Usklađivanje i izrada internih akata u skladu s izmjenama poslovnih procesa i zakonske regulative.		Broj izmijenjenih i novih internih akata.
1.4.Unaprijediti infrastrukturne uslove rada, a u skladu s	Renoviranje i prilagodba radnih prostora Službe.	Sektor za pravne, opće i kadrovske poslove.	Broj prilagođenih prostora.



moderniziranim načinom poslovanja.	Administrativno uređenje vlasničkih prava nad prostorima Službe.		Broj uknjiženih prostora.
1.5. Jačati unutrašnje finansijske kontrole.	Izrada i ažuriranje mape poslovnih procesa.	Koordinator za finansijsko upravljanje i kontrolu.	Broj ažuriranja Mape poslovnih procesa.
	Izrada i dopuna registra rizika.		Broj ažuriranja u Registru rizika.
	Provođenje internih kontrola i praćenje i procjena sistema.		Izrada Godišnjeg izvještaja o funkcionisanju sistema Finansijskog upravljanja i kontrole (GI FUK).

Strateški cilj: 2. Povećati efikasnost procesa posredovanja u zapošljavanju			
Strateški prioritet	Mjere	Nositelji aktivnosti	Indikatori
2.1. Razviti sistem za monitoring i evaluaciju mjera aktivne politike zapošljavanja	Izrada procedure za monitoring i evaluaciju APZ-a	Sektor za posredovanje u zapošljavanju uz Sektor za analizu, plan, informisanje i informatiku.	Definisani indikatori za praćenje APZ.
			Izrađena procedura za monitoring i evaluaciju.
			Izrađeni izvještaji o monitoringu i evaluaciji mjera aktivne politike zapošljavanja.
2.2. Unaprijediti proces posredovanja u zapošljavanju.	Izrada procedure o posredovanju u zapošljavanju.	Sektor za posredovanje u zapošljavanju uz Sektor za analizu, plan, informisanje i informatiku	Izrađena procedura o posredovanju u zapošljavanju. Broj kompletiranih posredovanja u



			zapošljavanju. Izrađeni izvještaji o posredovanju.
2.3. Unaprijediti proces saradnje s poslodavcima	Ažuriranje procedure za rad s poslodavcima.	Sektor za posredovanje u zapošljavanju uz Sektor za analizu, plan, informisanje i informatiku	Ažurirana procedura za rad s poslodavcima. Izrađeni izvještaji o procesu saradnje s poslodavcima.
	Kreiranje procedure za ispitivanje tržišta rada.	Sektor za analizu, plan, informisanje i informatiku.	Kreirana procedura za ispitivanje tržišta rada. Izrađeni izvještaji o ispitivanju tržišta rada.
2.4. Unaprijediti proces profesionalnog usmjeravanja	Moderniziranje sistema provođenja profesionalnog usmjeravanja.	Sektor za posredovanje u zapošljavanju.	Broj obrazovnih institucija i pojedinačnih korisnika koji su obuhvaćeni profesionalnim usmjeravanjem.
2.5. Unaprijediti proces rada s nezaposlenim licima	Ažuriranje evidencija iz oblasti nezaposlenosti i zapošljavanja.	Sektor za posredovanje u zapošljavanju i podružnice – biro i rada.	Broj ažuriranih unosa u skladu s novom zakonskom regulativom.

Strateški cilj: 3. Uspostaviti strateški pristup razvoju ljudskih resursa			
Strateški prioritet	Mjere	Nositelji aktivnosti	Indikatori
3.1. Izgraditi efikasan sistem kontinuirane i planirane edukacije	Provođenje analize potrebe za obukama.	Koordinator za posredovanje u zapošljavanju.	Izrađena procedura o kontinuiranoj i planiranoj edukaciji radnika.



radnika	Izrada procedure o kontinuiranoj i planiranoj edukaciji radnika.		Izrađeni planovi edukacija radnika. Izrađeni izvještaji o provedenim obukama.
3.2. Uspostaviti sistem interne komunikacije	Definisanje načina protoka informacija.	Sektor za pravne, opće i kadrovske poslove.	Izrađena procedura o internoj komunikaciji. Kontinuirano provođenje obuka radnika o internoj i eksternoj komunikaciji.
	Kreiranje procedure o protoku informacija.		