



**LOKALNI AKCIONI PLAN ZAPOŠLJAVANJA OPĆINE VOGOŠĆA ZA
PERIOD 2026. - 2028. GODINA**

Općina Vogošća, decembar 2025. godine

SADRŽAJ

1. Uvod	3
1.1. Učesnici u izradi LAPZ-a	3
1.2. Svrha i pozadina lokalnog akcionog plana zapošljavanja (Situaciona analiza)	4
2. Socioekonomska analiza PRETHODNOG stanja	4
2.1. Trendovi zaposlenosti i nezaposlenosti (2022–2024)	4
2.2. Struktura nezaposlenosti i izazovi na tržištu rada	5
2.3. Javne politike i postojeće mjere zapošljavanja	5
2.3.1. Finansijske i podsticajne mjere	5
2.3.2. Ne-finansijske i edukativne mjere	6
2.4. Dobre prakse i rodna dimenzija	6
2.5. Javni pozivi i zapošljavanje u lokalnoj administraciji (2023–2025)	6
2.6. Identifikovani nedostaci i potrebe	7
2.7. Strateške smjernice i razvojni potencijali	8
2.8. Analiza javnih poziva za sufinansiranje i njihov uticaj na zapošljavanje	9
2.9. Javni pozivi i oglasi na web stranici Općine Vogošća	11
3. Identifikacija akcionih ciljeva i programa za period 2026–2028	12
4. Rodna struktura tržišta rada i institucionalni okvir ravnopravnosti spolova u Općini Vogošća	14
5. Programi i operativne mjere za realizaciju akcionih ciljeva	15
5.1. Program „Zapošljivost za sve“ – obuke, savjetovanja i prelazak u tržišnu aktivnost	15
5.2. Program poduzetničke podrške „Pokreni i razvij biznis“	16
5.3. Program obrazovanja odraslih i usklađivanja vještina sa potrebama tržišta rada	17
5.4. Program inkluzivnog zapošljavanja OSI i drugih ranjivih kategorija	18
5.5. Program transparentnog praćenja, evaluacije i izvještavanja	19
6. Preporuke sa fokusom na ravnopravnost spolova	20
8. Plan komunikacije i vidljivosti Lokalnog akcionog plana zapošljavanja	22
9. SWOT I TOWS ANALIZE LOKALNE POLITIKE ZAPOŠLJAVANJA OPĆINE VOGOŠĆA	23
9.1 SWOT analiza lokalne politike zapošljavanja Općine Vogošća	23
9.2. TOWS analiza lokalne politike zapošljavanja Općine Vogošća	24
10. Finansiranje	26
Zaključna razmatranja	26

1. UVOD

Lokalni akcioni plan zapošljavanja Općine Vogošća za period 2026–2028. godine (u daljem tekstu: LAPZ) predstavlja operativni dokument kojim se na lokalnom nivou usmjeravaju aktivnosti u oblasti zapošljavanja, razvoja ljudskih resursa i podrške privredi. Plan je izrađen u skladu sa važećim strateškim dokumentima Općine Vogošća, strateškim dokumentima Kantona Sarajevo i višim razvojnim politikama u Bosni i Hercegovini, uz primjenu preporučenih metodoloških okvira za izradu lokalnih akcionih planova zapošljavanja i standarda rodno osjetljivog planiranja. Posebna pažnja posvećena je usklađivanju LAPZ-a sa Gender akcionim planom Općine Vogošća, kako bi mjere zapošljavanja bile usmjerene na smanjenje rodni nejednakosti i jačanje ekonomskog osnaživanja žena.

LAPZ je zamišljen kao praktičan instrument kroz koji se definišu prioriteti, ciljevi, programi i aktivnosti lokalne politike zapošljavanja, uz jasno utvrđene nosioce, rokove i indikatore uspjeha. Kroz ovaj dokument nastoji se odgovoriti na ključne izazove lokalnog tržišta rada, uključujući nezaposlenost mladih, dugotrajnu nezaposlenost, ograničene mogućnosti prekvalifikacije i dodatne edukacije, kao i nedovoljnu informisanost o postojećim programima kantonalnih i federalnih institucija. Uvaženi su i savremeni trendovi kao što su digitalizacija poslovanja, promjene u strukturi potražnje za radnom snagom, kao i potrebe privrednika sa područja općine.

Lokalni akcioni plan zapošljavanja Općine Vogošća oslanja se na postojeće razvojne potencijale lokalne zajednice, uključujući povoljan geografski položaj, prisutnost različitih privrednih subjekata, obrazovnu infrastrukturu i razvijenu lokalnu administraciju, te nastoji da kroz koordinisano djelovanje lokalnih aktera unaprijedi zapošljivost stanovništva i kreira uslove za otvaranje novih, održivih radnih mjesta. Poseban fokus stavljen je na podršku osobama koje imaju otežan pristup tržištu rada, prije svega ženama, mladima bez radnog iskustva i dugotrajno nezaposlenim osobama.

LAPZ će se provoditi u partnerstvu sa nadležnim institucijama zapošljavanja na kantonalnom i federalnom nivou, obrazovnim ustanovama, privrednim subjektima i organizacijama civilnog društva, uz nastojanje da se maksimalno iskoriste postojeći programi i mjere, a da Općina Vogošća kroz informisanje, savjetovanje, povezivanje aktera i ciljane lokalne inicijative pojača njihov realni doseg i učinak na terenu. Na taj način LAPZ postaje važan mehanizam za pretvaranje strateških razvojnih ciljeva u konkretne, mjerljive aktivnosti u lokalnoj zajednici.

1.1. UČESNICI U IZRADI LAPZ-A

Lokalni akcioni plan zapošljavanja Općine Vogošća pripremljen je kroz saradnju više aktera koji djeluju u oblasti zapošljavanja, obrazovanja, privrednog razvoja i rodne ravnopravnosti. U izradi dokumenta učestvovali su predstavnici:

- Općine Vogošća (nadležne službe za privredu, lokalni razvoj, društvene djelatnosti i finansije)
- JU Službe za zapošljavanje Kantona Sarajevo – Biro Vogošća
- Ministarstva privrede Kantona Sarajevo i drugih nadležnih kantonalnih organa
- Srednjoškolskog centra Vogošća
- lokalnih privrednih subjekata i preduzetnika

- organizacija civilnog društva koje djeluju u oblasti ekonomskog osnaživanja, ženske ekonomije i podrške marginaliziranim grupama
- medijskih subjekata na lokalnom nivou, posebno RTV Vogošća, u segmentu promocije programa i mjera zapošljavanja

Rad na izradi LAPZ-a odvijao se kroz radne sastanke, konsultacije sa relevantnim akterima, analizu postojećih dokumenata i statističkih pokazatelja, kao i kroz razmjenu iskustava iz implementacije prethodnih lokalnih programa i projekata u oblasti zapošljavanja i lokalnog razvoja.

1.2. SVRHA I POZADINA LOKALNOG AKCIONOG PLANA ZAPOS LJAVANJA (SITUACIONA ANALIZA)

Svrha lokalnog akcionog plana zapošljavanja Općine Vogošća je da, na osnovu raspoloživih podataka o demografskim kretanjima, privrednoj strukturi i stanju na tržištu rada, omogući planirano, koordinisano i transparentno djelovanje lokalnih aktera u oblasti zapošljavanja. Situaciona analiza ukazuje na to da se Općina Vogošća suočava sa sličnim izazovima kao i druge lokalne zajednice u Kantonu Sarajevo i Federaciji Bosne i Hercegovine, uključujući prisustvo dugoročne nezaposlenosti, izraženu nezaposlenost mladih osoba, nedovoljnu zastupljenost žena u određenim sektorima i zanimanjima, kao i nesklad između potreba privrede i dostupnih vještina nezaposlenih.

Istovremeno, na području Općine Vogošća bilježi se prisustvo aktivnih privrednih subjekata, interes za razvoj malih biznisa i preduzetništva, te postojanje obrazovne i institucionalne infrastrukture koja se može dodatno unaprijediti i usmjeriti ka potrebama tržišta rada. Gender akcioni plan Općine Vogošća ukazuje na specifične rodne nejednakosti u sferi rada i zapošljavanja, što dodatno potvrđuje potrebu da lokalna politika zapošljavanja bude rodno osjetljiva, ciljana i zasnovana na podacima.

LAPZ polazi od činjenice da Općina Vogošća nema direktnu nadležnost za sve instrumente politike zapošljavanja, ali ima značajnu ulogu u segmentima informisanja i upućivanja nezaposlenih osoba na programe zavoda i ministarstava, u podršci preduzetništvu, u razvoju lokalnih programa obrazovanja odraslih i u izgradnji partnerstava između javnog, privatnog i civilnog sektora. U narednom periodu naglasak se stavlja na bolje korištenje postojećih mjera i programa na kantonalnom i federalnom nivou, njihovu promociju i prilagođavanje lokalnim potrebama, razvoj novih edukacijskih programa u saradnji sa Srednjoškolskim centrom Vogošća i nevladinim organizacijama, te jačanje vidljivosti lokalnih privrednika i poduzetničkih inicijativa.

Kroz ovaj plan definisat će se prioriteti i ciljevi zapošljavanja, programi podrške zapošljavanju i samozapošljavanju, aktivnosti usmjerene na razvoj vještina, prekvalifikacija i dodatnih obuka, kao i mehanizmi praćenja i evaluacije. Na taj način LAPZ postaje alat za sistemsko djelovanje u oblasti zapošljavanja, usklađen s lokalnim razvojnim vizijama i realnim kapacitetima Općine Vogošća i njenih partnera.

2. SOCIOEKONOMSKA ANALIZA PRETHODNOG STANJA

Socioekonomska analiza predstavlja ključni analitički temelj Lokalnog akcionog plana zapošljavanja Općine Vogošća. Cilj analize je prikazati demografske trendove, kretanja na tržištu rada, strukturu nezaposlenih, specifične potrebe privrede, te dosadašnje lokalne i partnerske mjere koje utiču na zapošljivost stanovništva. U obzir su uzeti podaci općinskih službi, JU Službe za zapošljavanje Kantona Sarajevo, rezultati programa Lokalnog partnerstva za zapošljavanje, analiza javnih poziva Općine Vogošća i odredbe Strategije razvoja Općine Vogošća 2023–2027. godine.

2.1. TREND OVI ZAPOSLENOSTI I NEZAPOSLENOSTI (2022–2024)

U periodu 2022–2024. godine, Općina Vogošća bilježi jedan od najpovoljnijih trendova smanjenja nezaposlenosti u Kantonu Sarajevo. Broj nezaposlenih smanjen je sa 4.284 u 2022. godini na 3.628 u 2024. godini, što predstavlja pad od 15,3%. Paralelno s tim, stopa zaposlenosti porasla je sa 30,8% na 51,8%, dok je ukupna stopa nezaposlenosti smanjena s 40,9% na 34,5%. Ovi pokazatelji ukazuju na rast ekonomske aktivnosti i povećanu potražnju za radnom snagom u lokalnoj zajednici.

Općina se u kontinuitetu nalazi u grupi I razvijenosti te zauzima 7. mjesto na kantonalnoj ljestvici, što odražava stabilnu fiskalnu bazu i mogućnost implementacije razvojnih mjera. Učešće radno sposobnog stanovništva dostiglo je 68,1%, što je iznad kantonalnog prosjeka i ukazuje na povoljnu demografsku strukturu i ekonomsku vitalnost.

Međutim, unutar ukupno povoljnih trendova vidljiv je izražen rodni disbalans. Iako se broj nezaposlenih žena smanjio sa 2.794 (2022) na 2.432 (2024), njihov udio u ukupnoj nezaposlenosti povećan je sa 65,2% na 67%. Ovaj podatak ukazuje da žene i dalje sporije pronalaze zaposlenje i da rast tržišta rada nema podjednako pozitivan efekat na oba spola.

2.2. STRUKTURA NEZAPOSLENOSTI I IZAZOVI NA TRŽIŠTU RADA

Strukturalna obilježja nezaposlenosti u Vogošći odražavaju nekoliko dugoročnih izazova:

- Dugotrajna nezaposlenost, posebno kod osoba starijih od 40 godina.
- Visoko učešće žena, naročito onih koje izlaze iz perioda neaktivnosti (briga o djeci, prekidi karijere).
- Nepotpuna usklađenost vještina nezaposlenih s potrebama lokalne privrede, posebno u sektorima proizvodnje, usluga i logistike.
- Ograničene mogućnosti prekvalifikacije zbog toga što lokalna infrastruktura za obrazovanje odraslih tek treba biti dodatno razvijena.

Ove karakteristike potvrđuju potrebu za ciljanim mjerama, naročito u grupama koje teže ulaze na tržište rada: žene bez radnog iskustva, mladi sa VSS, dugoročno nezaposleni i osobe s invaliditetom.

2.3. JAVNE POLITIKE I POSTOJEĆE MJERE ZAPOŠLJAVANJA

Općina Vogošća pokazuje visok stepen institucionalne angažovanosti kroz aktivno učešće u programima Lokalnog partnerstva za zapošljavanje (LPZ) koje obuhvata općine Vogošća, Ilijaš i Hadžići, u okviru projekata LEP II i VIHOR, finansiranih sredstvima Evropske unije i implementiranih od strane Međunarodne organizacije rada (ILO).

2.3.1. FINANSIJSKE I PODSTICAJNE MJERE

- Besplatne obuke i osposobljavanja za nezaposlene osobe, sa posebnim fokusom na žene i mlade.
- Programi “Osmisli svoju ideju” i “Započni svoj posao”, koji kombinuju obuke i mogućnost dodjele grant sredstava za pokretanje vlastitog biznisa.
- Edukacija lokalnih firmi o EU fondovima i pisanju projekata, u saradnji sa SERDA-om, što povećava kapacitet privrednih subjekata da generišu nova radna mjesta.

2.3.2. NE-FINANSIJSKE I EDUKATIVNE MJERE

- Radionice za nezaposlene ("Aktivno traženje posla", "Priprema za intervju").
- Praktične obuke uz pokrivene troškove prevoza i mogućnost zaposlenja.
- Programi prekvalifikacija i digitalnih vještina u saradnji sa lokalnim partnerima i NVO sektorom.
- Jačanje institucionalnog umrežavanja između Općine, privrede i Službe za zapošljavanje KS.

Ove mjere doprinose stvaranju integrisanog i koordinisanog pristupa zapošljavanju.

2.4. DOBRE PRAKSE I RODNA DIMENZIJA

Vogošća se može prepoznati kao jedna od rijetkih lokalnih zajednica koja uspijeva uskladiti više razvojnih mehanizama u jedinstven, funkcionalan okvir politike zapošljavanja. Ovaj pozitivan primjer temelji se na kombinaciji institucionalne podrške, edukativnih programa, grant shema za samozapošljavanje i uključivanja ranjivih grupa kroz partnerske modele. Takva integrirana struktura omogućava da različiti segmenti lokalne zajednice – od mladih i žena do dugoročno nezaposlenih i osoba s invaliditetom – imaju realne ulazne tačke prema tržištu rada. Time se stvara dinamičan lokalni ekosistem u kojem politike nisu samo formalno usvojene, nego i operativno vidljive kroz konkretne programe, javne pozive i saradnju između općine, poslovnog sektora i organizacija civilnog društva.

Posebno mjesto zauzima projekat VIHOR - LEP II koji već u svojoj metodologiji sadrži elemente rodne osviještenosti. Ovaj projekat prepoznaje prepreke s kojima se suočavaju žene, poput dugotrajnog odsustva s tržišta rada, otežanog usklađivanja profesionalnog i porodičnog života ili nedostatka pristupa finansijskim resursima za pokretanje vlastitog posla. Međutim, iako postoje pozitivni pomaci, dostupni podaci jasno pokazuju da je udio žena među nezaposlenima i dalje iznad dvije trećine. To znači da postojeće mjere trebaju dodatno ciljanje i jaču prilagodbu kako bi odgovorile na kompleksne potrebe žena koje traže prvi posao ili nastoje da se vrate na tržište rada nakon perioda neaktivnosti.

U tom smislu, rodna dimenzija politike zapošljavanja treba biti unaprijeđena kroz nekoliko prioriteta. Prvi je uspostavljanje modela podrške ženama koje se vraćaju na tržište rada, što uključuje programe osposobljavanja s fleksibilnim terminima, kombinovane formate učenja i radna mjesta koja omogućavaju part-time angažman ili hibridni rad. Drugi prioritet je razvoj ženskog poduzetništva kroz mentorsku, savjetodavnu i materijalnu podršku. Mnoge žene posjeduju poslovne ideje koje ostaju neostvarene zbog nedostatka početnog kapitala, znanja o upravljanju biznisom ili pristupa tržištu. Zato grant sheme, ako su pravilno ciljane, mogu imati snažan multiplicirajući efekat na njihovu ekonomsku samostalnost.

Treći važan element je izgradnja mreža podrške kroz koje žene mogu razmjenjivati iskustva, pristupati resursima i dobijati profesionalno mentorstvo. Ovakav model već je uspješno primijenjen u drugim lokalnim zajednicama i pokazao se posebno značajnim za žene koje prvi put ulaze u poduzetničke vode. Uz to, formalno praćenje rezultata po spolu omogućava da se utvrdi stvarni doseg i efekat ovih mjera, što je nužno za dugoročno planiranje i budžetiranje.

2.5. JAVNI POZIVI I ZAPOSŁJAVANJE U LOKALNOJ ADMINISTRACIJI (2023–2025)

Analiza javnih poziva objavljenih na web stranici Općine Vogošća pokazuje da općina koristi tri funkcionalna kanala za jačanje zapošljavanja:

1. Zapošljavanje u organima uprave

Objavljeni konkursi pokrivaju širok spektar administrativnih i tehničkih pozicija (referenti, sekretari mjesnih zajednica, poslovi u civilnoj zaštiti). Ovakve pozicije doprinose stabilnosti administracije i kvalitetu javnih usluga.

2. Program stručnog osposobljavanja VSS bez zasnivanja radnog odnosa

Ovaj program predstavlja jedan od najvažnijih ulaza mladih na tržište rada i omogućava sticanje praktičnih vještina i profesionalnih referenci.

3. Inkluzivne mjere za osobe s invaliditetom

Pozivi Fonda za profesionalnu rehabilitaciju OSI promovisani su kroz web stranicu Općine, čime se povećava dostupnost informacija i potiče zapošljavanje ove grupe.

Procjena učinka

- Transparentnost objava je visoka.
- Postoji stabilan tok zapošljavanja u administraciji.
- Program VSS osposobljavanja povećava zapošljivost diplomiranih, naročito žena.
- Međutim, nedostaje praćenje po spolu i povezivanje programa sa kasnijim zapošljavanjem.

2.6. IDENTIFIKOVANI NEDOSTACI I POTREBE

Uprkos vidljivim iskoracima koje je Općina Vogošća ostvarila u oblasti zapošljavanja i lokalnog ekonomskog razvoja, analiza postojećih programa, javnih poziva i institucionalnog okvira jasno pokazuje da postoje strukturni nedostaci koji ograničavaju puni potencijal lokalnih politika. Najizraženiji izazov odnosi se na izostanak rodno razvrstanih podataka u konkursnim procedurama i programima podrške. Bez ovakvih informacija nije moguće procijeniti stvarni učinak mjera na žene i muškarce, niti pratiti da li politike doprinose smanjenju rodnog jaza u zaposlenosti. Nedostatak ovih podataka sužava prostor za kvalitetno planiranje i onemogućava budžetsko i programsko usmjeravanje prema grupama koje imaju najveće prepreke za ulazak na tržište rada.

Drugi važan izazov je nedovoljna formalizacija prelaza sa stručnog osposobljavanja u zaposlenje. Iako programi stručnog osposobljavanja mladih bez radnog iskustva predstavljaju ključnu ulaznu tačku, oni često ostaju izolirani od tržišta rada i ne rezultiraju stabilnim radnim angažmanom. U nedostatku jasnih mehanizama — kao što su bodovne prednosti na konkursima, mentorsko praćenje kandidata ili sporazumi s poslodavcima — stečene kompetencije ne bivaju dovoljno valorizirane, što umanjuje motivaciju korisnika i efikasnost samog programa.

Treći nedostatak ogleda se u ograničenim mogućnostima prekvalifikacija, dokvalifikacija i sticanja novih digitalnih ili tehničkih vještina na lokalnom nivou. Postojeće inicijative jesu koristan resurs, ali su nedovoljno obuhvatne i nisu sistematski uvezane s potrebama lokalne privrede. S obzirom na to da najveći broj nezaposlenih pripada kvalifikacionim nivoima SSS, KV i NKV, modernizacija i širenje programa prekvalifikacija predstavlja jedan od ključnih preduslova za smanjenje nezaposlenosti i odgovor na potrebe tržišta rada.

Četvrti izazov je jasan sektorski jaz između strukture nezaposlenih i profila radne snage koju traže lokalne kompanije. Prerađivačka industrija, trgovina i određene uslužne djelatnosti imaju povećanu potražnju, dok istovremeno veliki broj nezaposlenih posjeduje kompetencije koje ne odgovaraju tim sektorima. Ovaj nesklad stvara začarani krug u

kojem poslodavci teško pronalaze radnike, a nezaposleni teško nalaze posao, iako postoji ukupna potražnja za radnom snagom.

Konačno, uključivanje osoba s invaliditetom u lokalne programe još uvijek nije dovoljno sistemski uređeno. Postoji saradnja s Fondom za profesionalnu rehabilitaciju, ali bez mehanizama mentorske podrške, prilagođenih radnih mjesta, obavezujućih rodno i inkluzivno razvrstanih podataka te praćenja rezultata, potencijal ovih mjera ostaje ograničen. OSI često imaju dodatne barijere pri ulasku na tržište rada, a lokalni programi moraju biti dovoljno fleksibilni i individualizirani da bi odgovorili na njihove potrebe.

2.7. STRATEŠKE SMJERNICE I RAZVOJNI POTENCIJALI

U skladu sa Strategijom razvoja Općine Vogošća za period 2023–2027. godine, nekoliko razvojnih smjernica posebno utiče na oblikovanje lokalne politike zapošljavanja i definiše prostor za kreiranje novih programskih mjera. Vogošća se nalazi u specifičnom geografskom i saobraćajnom položaju koji istovremeno omogućava brzu povezanost s većim tržištima i privlačenje investicija u oblastima trgovine, usluga i lakše industrijske proizvodnje. Paralelno s tim, lokalna privreda pokazuje stabilan rast, posebno unutar sektora malih i srednjih preduzeća, koji predstavljaju najvažniji generator novih radnih mjesta i ključnu ulaznu tačku za samozapošljavanje, posebno žena, mladih i dugoročno nezaposlenih osoba. U obrazovnom sistemu prepoznat je značajan razvojni potencijal kroz planiranu registraciju Srednjoškolskog centra Vogošća za programe obrazovanja odraslih. Ovaj iskorak omogućava stvaranje lokalne infrastrukture za prekvalifikacije, dokvalifikacije i sticanje modernih digitalnih i tehničkih vještina, što je od presudnog značaja za konkurentnost radne snage u sektorima koji bilježe nedostatak radnika.

Obrazovni kapaciteti tako postaju direktan instrument tržišnih intervencija i poveznica između nezaposlenih i potreba poslodavaca. Poseban razvojni potencijal ogleda se i u visokom stepenu institucionalne uključenosti Općine u međunarodne i domaće projekte. Projekti poput VIHOR-a i LEP-a unapređuju kapacitete lokalne administracije, stvaraju dodatne mogućnosti za obuke i grantove, te povećavaju dostupnost programa koji utiču na zapošljavanje. Takav model saradnje s međunarodnim organizacijama učvršćuje poziciju Vogošće kao općine koja aktivno povlači vanbudžetske resurse i gradi održive partnerske mreže.

Fiskalna stabilnost i ulaganje u lokalnu infrastrukturu dodatno stvaraju povoljne uslove za poslovni ambijent. Vogošća se dugi niz godina zadržava u grupi razvijenijih lokalnih zajednica u KS, što omogućava sigurnu budžetsku osnovu za finansiranje grantova, poduzetničkih programa i soft-mjera zapošljavanja koje dopunjuju tržišne mehanizme. Infrastrukturni razvoj, uključujući saobraćajnice, poslovne zone i javne objekte, direktno utiče na kreiranje novih radnih mjesta i diversifikaciju privrednih djelatnosti.

Tabela 1 Ključni razvojni potencijali Općine Vogošća (2023–2027)

Razvojni potencijal	Kratki opis	Identifikovani efekti na zapošljavanje	Rodna dimenzija
Geografski i saobraćajni položaj	Blizina Sarajeva i dobra povezanost sa industrijskim zonama	Povećanje investicija i otvaranje radnih mjesta u trgovini, uslugama i logistici	Povećane šanse za zapošljavanje žena u uslužnim djelatnostima
Rast MSP sektora	Stabilan porast mikro, malih i srednjih preduzeća	Jačanje samozapošljavanja i potreba za radnom snagom	Posebna prilika za razvoj ženskog poduzetništva

Razvoj obrazovnih kapaciteta	Registracija SC Vogošća za obrazovanje odraslih	Mogućnost prekvalifikacija i brze obuke	Veća dostupnost obuka ženama i dugoročno nezaposlenima
Učešće u međunarodnim projektima	LEP II, SERDA programi	Novi grantovi, infrastruktura za obuke, mentorska podrška	Projekti već uključuju rodne komponente koje se mogu dodatno ojačati
Fiskalna i infrastrukturna stabilnost	Kontinuirani razvoj zona i javnih usluga	Kreiranje poslovnog ambijenta pogodnog za investicije	Stabilne budžetske linije za programe zapošljavanja žena

Analiza navedenih razvojnih potencijala pokazuje da je Vogošća u izuzetno povoljnoj poziciji da u narednom periodu kreira proaktivan i inkluzivan model lokalne politike zapošljavanja. Geografski položaj i kvalitetna saobraćajna povezanost omogućavaju privlačenje investicija i razvoj poslovnih subjekata koji stvaraju potražnju za novim kadrovima. Ovaj strateški resurs može se dodatno valorizirati kroz ciljana partnerstva sa privrednim sektorom, posebno u oblasti prerađivačke industrije, trgovine i logistike. Paralelno s tim, rast sektora malih i srednjih preduzeća otvara prostor za samozapošljavanje i razvoj poduzetništva, što je naročito važno za žene koje traže fleksibilnije oblike rada ili ulaze na tržište rada nakon perioda neaktivnosti. Uvođenje bodovnih olakšica, mentorstva i promotivnih programa može biti ključno za jačanje ženskog udjela u lokalnom poduzetništvu. Mogućnost da Srednjoškolski centar Vogošća postane ovlašteni centar za obrazovanje odraslih predstavlja jedan od najvažnijih razvojnih potencijala u kontekstu tržišta rada. Lokalno dostupne prekvalifikacije omogućavaju brzo reagovanje na potrebe poslodavaca, poboljšavaju zapošljivost nezaposlenih i stvaraju kvalitetniji spisak kandidata za privredne subjekte. Ovo je posebno važno za žene, mlade i dugoročno nezaposlene, jer uklanja klasične barijere pristupa obrazovanju.

Institucionalna uključenost u međunarodne projekte pokazuje da Općina ima kapacitet da mobilizira resurse izvan budžeta, što omogućava održivost programa obuke, grantova i podrške poduzetništvu. Takvi projekti često uključuju i rodnu komponentu, što stvara dodatnu osnovu za razvoj mjera usmjerenih na žene i ranjive grupe.

2.8. ANALIZA JAVNIH POZIVA ZA SUFINANSIRANJE I NJIHOV UTICAJ NA ZAPOS LJAVANJE

Općina Vogošća u periodu 2022–2025. godine razvila je prepoznatljiv i relativno stabilan portfelj mjera sufinansiranja koji ima direktan i indirektan uticaj na zapošljavanje i zapošljivost stanovništva. Kontinuitet javnih poziva za sufinansiranje poslovnih planova usmjerenih na razvoj poduzetništva i zapošljavanje mladih predstavlja jednu od ključnih razvojnih poluga lokalne zajednice. Ovi pozivi su strateški značajni jer grant podršku izravno povezuju sa otvaranjem novih radnih mjesta i prelaskom dijela nezaposlenih osoba u segment samozapošljavanja, uz obavezu minimalnog planiranja održivosti i osnovnog poslovnog modela. Kada se takvi pozivi objavljuju redovno i u predvidivim ciklusima, stvara se svojevrstni pipeline kandidata, biznis ideja i mentora, a lokalna zajednica lakše razvija specifične niše u oblasti usluga, male prerade i zanatskih djelatnosti.

Paralelno sa poslovnim planovima, Općina Vogošća redovno raspisuje javne pozive za organizacije civilnog društva prema LOD metodologiji, čime finansira projekte od interesa za zajednicu koji često nose socijalno-zapošljive komponente. Kroz ove projekte razvijaju se programi karijernog savjetovanja, rada sa ranjivim grupama, osnaživanja žena i mreža podrške poduzetništvu. Posebno su značajni programi koji se vežu za centre za zdravo starenje i druge

oblike socijalne infrastrukture, budući da oni indirektno olakšavaju učešće žena na tržištu rada, jer preuzimaju dio brige o starijim članovima domaćinstva i stvaraju okruženje u kojem je lakše uskladiti porodične i radne obaveze.

Treći važan kanal sufinansiranja odnosi se na kontinuirano promovisanje i posredovanje poziva Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Na ovaj način Vogošća olakšava poslodavcima pristup dostupnim stimulansima, te stvara uslove da se novčana podrška pretoči u stvarna radna mjesta za osobe s invaliditetom, kako u općinskim službama, tako i u lokalnim firmama. Ovakav pristup ima inkluzivan karakter i doprinosi usklađivanju lokalne politike zapošljavanja sa evropskim standardima u oblasti prava osoba s invaliditetom. Uz finansijski element, ovdje je prisutan i reputacijski efekat za poslodavce koji na lokalnom nivou razvijaju imidž društveno odgovornih subjekata.

Četvrtu liniju čine sektorski poticaji usmjereni na mikro proizvodne aktivnosti i mikro biznise, prije svega u poljoprivredi. Kroz sufinansiranje nabavke plastenika, opreme i mehanizacije te dodjelu lokacija za kioske, Općina omogućava razvoj porodičnih biznisa i aktivnosti sa relativno niskim pragom ulaska. Ovi poticaji imaju dvostruki učinak, jer s jedne strane doprinose diverzifikaciji lokalne ekonomije i povećanju lokalne ponude roba i usluga, a s druge strane često uključuju ženske članove domaćinstava u formalnije oblike ekonomske aktivnosti. Na taj način se podiže i nivo ekonomske sigurnosti domaćinstava i smanjuje rizik od pada u dugotrajnu nezaposlenost.

Analiza portfelja mjera pokazuje da je najveća vrijednost Vogošće u kontinuitetu javnih poziva za mlade poduzetnike i u predvidivosti LOD ciklusa za organizacije civilnog društva. Tržište rada na taj način dobija određeni ritam, a akteri mogu planirati svoje aktivnosti na osnovu očekivanih poziva i rokova. Važna dobra praksa je i spajanje investicionih i takozvanih mekih mjera, tako da kandidat može proći čitav put od obuke, mentorstva i poslovnog savjetovanja do dobijanja granta i početnog testiranja svoje ideje na tržištu. Pored toga, stalno otvoren kanal prema Fondu za profesionalnu rehabilitaciju OSI, koji Općina redovno promovise, dodatno učvršćuje poruku da radna mjesta mogu biti prilagođena i da lokalna zajednica računa na doprinos osoba s invaliditetom.

Ipak, uprkos ovim dobrim praksama, analiza ukazuje i na određene praznine, posebno u pogledu rodne dimenzije. U objavama se uglavnom ne koriste standardizirani rodni indikatori, pa učinak na smanjenje udjela žena u nezaposlenosti nije moguće precizno pratiti. Grantovi za mlade poduzetnike nisu izričito dizajnirani kao rodno ciljane mjere, iako u praksi često učestvuju žene, naročito u uslužnim i kućno baziranim djelatnostima. LOD pozivi uključuju projekte sa snažnom socijalnom komponentom, ali ne postoji jasno rangiranje ili bodovanje projekata prema mjerljivim ishodima zapošljavanja žena. Slično se može reći i za poticaje u poljoprivredi i mikro biznisima, koji su inkluzivni po svojoj prirodi, ali da bi stvarno doprinijeli smanjenju rodnog jaza u zapošljavanju, potrebno je ove mjere usmjeriti kroz bolje mentorstvo, jače tržišne veze i dodatne bonuse za žensko vlasništvo ili zapošljavanje žena.

U tom smislu mogu se formulirati brze i relativno niskotroškovne preporuke koje se kasnije mogu pretvoriti u konkretne aktivnosti LAPZ-a. Prvo, u sve linije sufinansiranja potrebno je uvesti obavezno praćenje po spolu za prijave, odobrene grantove i novootvorena radna mjesta, uz redovno objavljivanje zbirnih podataka. Drugo, u pozivima za poslovne planove mogu se ugraditi rodno osjetljivi kriteriji bodovanja, na primjer dodatni bodovi za žensko vlasništvo, timove u kojima najmanje polovina članova čine žene ili projekte koji garantuju otvaranje novog radnog mjesta za ženu. Treće, LOD pozivi za organizacije civilnog društva trebaju jasnije definisati prioritetne teme koje vode ka zapošljavanju žena, kao što su skraćeno radno vrijeme, rad na daljinu, podrška brizi o djeci i mentorski programi. Četvrto, sektorski poticaji u poljoprivredi i mikro biznisima mogu uključiti simboličnu premiju za aplikacije sa ženskim nosilaštvom ili zajedničkim vlasništvom, uz obavezno povezivanje korisnika sa otkupljivačima i obukama za brendiranje i plasman proizvoda. Peto, uz svaki grant program poželjno je uspostaviti manju mentorsku mrežu koju bi činili lokalni privrednici i partneri poput SERDA-e, čime se smanjuje rizik od gašenja biznisa u ranoj fazi i povećava vjerovatnoća otvaranja dodatnih radnih mjesta.

Kao dio daljeg razvoja sistema praćenja, predlaže se uvođenje setova indikatora koji će ući u redovne izvještaje Lokalnog partnerstva za zapošljavanje i općinskih službi. To uključuje broj zaprimljenih i odobrenih prijava po programu i spolu, broj kreiranih radnih mjesta za žene i muškarce u određenom periodu, udio projekata organizacija civilnog društva koji rezultiraju konkretnim zapošljavanjem žena, preživljavanje grant finansiranih biznisa nakon dvanaest mjeseci uz razliku po spolu vlasnika, broj zaposlenih osoba s invaliditetom kroz stimulirane poslodavce, te vrijednost i strukturu sektorskih poticaja sa učešćem žena kao nositeljica ili ko nositeljica aplikacija. Ovi indikatori predstavljaju važnu osnovu za kasnije poglavlje LAPZ-a koje će se baviti praćenjem i evaluacijom.

2.9. JAVNI POZIVI I OGLASI NA WEB STRANICI OPĆINE VOGOŠĆA

Analiza javnih poziva i oglasa objavljenih na zvaničnoj web stranici Općine Vogošća pokazuje visok nivo institucionalne aktivnosti i transparentnosti u obavještanju građana o mogućnostima zapošljavanja, obrazovanja, podrške privredi i uključivanja u projekte od značaja za lokalnu zajednicu. Sadržaj javnih poziva može se tematski grupisati u nekoliko oblasti, koje zajedno čine važan instrument implementacije lokalnih politika zapošljavanja i razvoja.

Prvu grupu čine javni pozivi koji se odnose na zapošljavanje i stručno osposobljavanje. U ovoj kategoriji posebno se ističu programi obuka i radnog osposobljavanja realizirani kroz projekte podržane od strane Evropske unije i Međunarodne organizacije rada, poput projekta VIHOR, u okviru kojeg se nezaposlenim osobama nude besplatne obuke i podrška pri ulasku na tržište rada. Tu su i pozivi za stručno osposobljavanje osoba bez radnog iskustva u općinskoj upravi, kao i oglasi za stalni prijem namještenika u različitim službama, uključujući civilnu zaštitu, opću upravu, katastar i mjesne zajednice. Ovakva struktura poziva ukazuje da se Općina Vogošća aktivno uključuje u smanjenje nezaposlenosti kroz lokalna partnerstva i učešće u projektima sa međunarodnom podrškom, te da poseban naglasak stavlja na mlade, žene i dugotrajno nezaposlene.

Dругу grupu čine pozivi usmjereni na podršku preduzetništvu i privredi. Radi se o pozivima namijenjenim mikro, malim i srednjim preduzećima, startup firmama i fizičkim licima koja obavljaju samostalnu djelatnost. Kroz ove pozive općina podržava edukacije o pisanju i upravljanju EU projektima, sufinansira poslovne planove i dodjeljuje bespovratna sredstva za unapređenje poslovanja, te potiče nabavku platenika i poljoprivredne mehanizacije. Ovi programi doprinose jačanju preduzetničkih kapaciteta i diverzifikaciji lokalne ekonomije. Istovremeno se uočava da su mnogi od njih vezani za projektne cikluse i raspoloživost eksternih sredstava, što ukazuje na potrebu da se dio ovih mjera učvrsti kao stalna budžetska linija unutar lokalne politike razvoja i zapošljavanja.

Treću važnu oblast predstavljaju pozivi usmjereni na podršku ranjivim kategorijama, prije svega osobama s invaliditetom. Kroz kontinuiranu saradnju sa Fondom za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI, na web stranici se objavljuju pozivi za novo zapošljavanje osoba s invaliditetom, očuvanje postojeće zaposlenosti i razvoj zaštitnih radionica. Ovakva praksa pokazuje da općina prepoznaje socijalnu dimenziju zapošljavanja i nastoji lokalne poslodavce usmjeriti prema inkluzivnim praksama. Ipak, za puni efekat ovih mjera potrebno je da se ovi pozivi dodatno povežu sa lokalnim programima mentorstva, prilagođavanja radnih mjesta i dugoročnog praćenja ishoda zapošljavanja OSI.

Četvrtu cjelinu čine javni pozivi usmjereni na civilno društvo i razvoj zajednice. Gotovo svake godine objavljuju se pozivi za sufinansiranje projekata organizacija civilnog društva, najčešće prema LOD metodologiji, čime se nevladinom sektoru omogućava da predlaže i provodi projekte koji doprinose kvalitetu života u zajednici. Posebno se izdvajaju programi poput Centra za zdravo starenje, koji pored socijalne funkcije imaju i indirektan uticaj na zapošljivost i radni angažman, jer rasterećuju članove porodice koji brinu o starijim osobama. Kroz ovakav pristup Općina Vogošća njeguje partnerski odnos sa civilnim sektorom i gradi model participativnog lokalnog razvoja.

Pored razvojno orijentisanih poziva, značajan dio objava odnosi se na upravne i imovinsko pravne oglase. To uključuje oglase za imenovanja, poput pravobranioca općine, zatim pozive za zakup javnih površina, dodjelu lokacija za kioske i druge tehničko pravne postupke. Iako na prvi pogled ovi oglasi nemaju direktnu socijalnu dimenziju, oni su važni za transparentnost rada lokalne uprave i indirektno utiču na ekonomske tokove, jer stvaraju predvidivo i transparentno poslovno okruženje za lokalne subjekte.

3. IDENTIFIKACIJA AKCIONIH CILJEVA I PROGRAMA ZA PERIOD 2026-2028

Akcioni ciljevi predstavljaju operativni okvir lokalne politike zapošljavanja Općine Vogošća za period 2026–2028. godine. Za razliku od strateških, akcioni ciljevi su usmjereni na konkretne, mjerljive promjene u zapošljavanju i zapošljivosti stanovništva. Oni su izravno izvedeni iz socioekonomske analize, trendova tržišta rada, analiza javnih poziva i smjernica razvojnih dokumenata Općine Vogošća.

U nastavku su predstavljeni akcioni ciljevi koje je moguće realizirati u okviru nadležnosti Općine Vogošća, uz partnersku saradnju sa Službom za zapošljavanje KS, Ministarstvom privrede KS, Srednjoškolskim centrom Vogošća, privrednim subjektima i organizacijama civilnog društva.

Akcioni cilj 1: Povećati zapošljivost žena, mladih i dugoročno nezaposlenih osoba kroz ciljane programe podrške i obuka

Analiza tržišta rada pokazuje stabilan pad nezaposlenosti u Vogošći, ali i dalje visok udio žena u ukupnoj nezaposlenosti te prisustvo dugoročno nezaposlenih osoba. Mladi VSS bez iskustva ulaze na tržište rada otežano, a žene koje izlaze iz perioda neaktivnosti suočavaju se s brojnim barijerama.

Ovaj akcioni cilj odnosi se na jačanje zapošljivosti kroz:

- redovne edukacije za aktivno traženje posla, pripremu za intervju i profesionalni razvoj
- ciljane obuke za žene koje ulaze na tržište rada nakon perioda neaktivnosti
- programe stručnog osposobljavanja mladih VSS bez radnog iskustva
- individualne planove zapošljavanja u saradnji sa Biroom Vogošća
- promociju programa Zavoda i Ministarstva privrede KS putem Info tačke i medijskih kanala

Programske aktivnosti usmjerene su na povećanje kompetencija, vidljivosti kandidata i dostupnost informacija o svim raspoloživim mjerama zapošljavanja.

Akcioni cilj 2: Povećati broj novoosnovanih i održivih biznisa kroz integrisane programe poduzetničke podrške

Podaci pokazuju da kontinuirani javni pozivi za poslovne planove imaju direktan efekt na samozapošljavanje i otvaranje novih radnih mjesta. Ipak, održivost biznisa zavisi od mentorstva, edukacija i pristupa tržištu.

Zato ovaj cilj podrazumijeva:

- godišnje javne pozive za sufinansiranje poslovnih ideja

- mentorske programe u saradnji s lokalnim privrednicima i SERDA-om
- početni paket edukacija za novoosnovane biznise
- promociju lokalnih biznisa kroz RTV Vogošća i društvene mreže
- podršku ženskom poduzetništvu kroz bodovne olakšice i ciljana savjetovanja

Ovim pristupom kreira se integrirani ciklus: ideja → obuka → grant → mentorstvo → tržišna validacija → prvo zapošljavanje.

Akcioni cilj 3: Unaprijediti sistem prekvalifikacija, dokvalifikacija i digitalnih vještina u skladu sa potrebama lokalne privrede

Vogošća ima povoljan privredni rast, ali poslodavci ukazuju na deficit radnika sa specifičnim zanatskim, tehničkim i digitalnim vještinama. Lokalna struktura nezaposlenih pokazuje prisutnost kandidata koji bi mogli biti konkurentniji uz kratke i praktične obuke.

Ovaj akcioni cilj uključuje:

- registraciju Srednjoškolskog centra Vogošća za programe obrazovanja odraslih
- kreiranje kratkih obuka za deficitarna zanimanja u saradnji sa lokalnim firmama
- digitalne obuke (osnovne i napredne) za nezaposlene žene i mlade
- pilot programe prekvalifikacija za najtraženija zanimanja (npr. prodaja, CNC operateri, pomoćni radnici u proizvodnji, administrativni asistenti)
- povezivanje obrazovnih programa sa tržištem rada putem LPZ-a

Cilj je stvoriti lokalnu infrastrukturu koja omogućava brzo učenje, prilagođavanje i ulazak na tržište rada.

Akcioni cilj 4: Ojačati inkluzivne politike i povećati zapošljavanje osoba s invaliditetom i drugih ranjivih grupa

Vogošća već sarađuje sa Fondom za profesionalnu rehabilitaciju OSI, ali su efekti ovih mjera nedovoljno dokumentovani i nedovoljno uvezani sa lokalnim programima podrške.

Ovaj akcioni cilj podrazumijeva:

- redovnu promociju poziva Fonda OSI među poslodavcima
- savjetovanje poslodavaca o prilagođavanju radnih mjesta
- uvođenje mentorske podrške za OSI u općinskim službama i lokalnim firmama
- uključenje OSI u programe obuka, prekvalifikacija i digitalnih vještina
- bodovne olakšice za biznise koji u poslovnom planu planiraju zapošljavanje OSI

Ovim se jača socijalna kohezija, a tržište rada postaje dostupnije i inkluzivnije.

Akcioni cilj 5: Unaprijediti transparentnost, prikupljanje podataka i sistem praćenja rezultata mjera zapošljavanja

Analiza javnih poziva pokazuje da Vogošća ima visok stepen aktivnosti, ali nedostaje centralizirani model praćenja efekata objavljenih poziva na zapošljavanje. Time se ograničava mogućnost planiranja i evaluacije.

Ovaj akcioni cilj obuhvata:

- uspostavljanje registra svih mjera, poziva i korisnika programa zapošljavanja
- kvartalno praćenje podataka po spolu, starosti, vrsti programa i efektima na zapošljavanje
- objavljivanje zbirnih izvještaja radi transparentnosti
- formalizovanje saradnje između Općine, Zavoda i obrazovnih ustanova
- promociju dostupnih programa kroz RTV Vogošća i druge komunikacijske kanale

Cilj je stvoriti uslove za donošenje politika zasnovanih na podacima i praćenje stvarnih rezultata svih mjera.

4. RODNA STRUKTURA TRŽIŠTA RADA I INSTITUCIONALNI OKVIR RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U OPĆINI VOGOŠĆA

Rodna struktura stanovništva i tržišta rada u Općini Vogošća predstavlja važan element za razumijevanje lokalnih ekonomskih trendova i mogućnosti zapošljavanja. Prema podacima Federalnog zavoda za statistiku, žene čine 52,06 posto ukupnog stanovništva općine, što je osjetno iznad prosjeka Federacije i ukazuje na specifičnu demografsku sliku u kojoj ženska populacija ima izraženiji udio u ukupnoj zajednici. Ova razlika je posebno vidljiva u starosnim skupinama, gdje žene dominiraju u grupi iznad 65 godina, dok se u dobnoj skupini od 15 do 64 godine bilježi blagi pad udjela radno sposobnog stanovništva. Ovakva kretanja potvrđuju trend postepenog starenja populacije, uz implikacije na održivost radne snage i dodatne zahtjeve prema socijalnim i zdravstvenim uslugama.

U domenu rada i zapošljavanja evidentan je izražen rodni disbalans. Iako je u 2024. godini na području Vogošće bilo zaposleno 6.888 osoba, žene čine samo 40,3 posto zaposlenih, dok istovremeno učestvuju sa čak 66,77 posto u strukturi nezaposlenih. Ovaj jaz ukazuje na prepreke koje žene imaju pri ulasku na tržište rada, ali i na specifičan obrazac rodne segregacije u zapošljavanju. Najveći broj zaposlenih nalazi se u prerađivačkoj industriji i trgovini, sektorima u kojima su muškarci značajno zastupljeniji. S druge strane, žene su dominantne u obrazovanju, zdravstvenoj i socijalnoj zaštiti, kao i u administrativnim i uslužnim djelatnostima, što odgovara tradicionalnoj podjeli zanimanja, ali i signalizira ograničene mogućnosti napredovanja u oblastima koje donose višu dodanu vrijednost i veće prosječne zarade. Rodna neravnoteža vidljiva je i u institucionalnoj strukturi. U općinskim službama zaposleno je nešto više žena nego muškaraca, ali se na rukovodećim funkcijama i dalje nalaze pretežno muškarci, što potvrđuje postojanje vertikalne segregacije i manju dostupnost pozicija odlučivanja ženama. Slična se slika može prepoznati i u obrazovnom sektoru, gdje žene čine većinu nastavnog kadra, ali su rjeđe na pozicijama upravljanja školama i drugim ustanovama.

Budžet Općine Vogošća, kao ključni instrument javnih politika, uključuje niz programa koji mogu uticati na ravnopravnost spolova, ali proces planiranja nije praćen analizom potreba iz rodne perspektive. Grantovi za stipendiranje učenika i studenata, jednokratne pomoći porodicama, sufinansiranje poslovnih planova za mlade ili projekti nevladinih organizacija imaju potencijal da ojačaju ekonomsko učešće žena, no zbog izostanka evidentiranja i praćenja korisnika po spolu nije moguće utvrditi stvarni efekat ovih mjera. Dodatni izazov predstavlja činjenica da 67 posto nezaposlenih u Vogošći čine žene, dok programi aktivne politike zapošljavanja nisu u dovoljnoj mjeri prilagođeni toj strukturi.

Sve navedeno ukazuje na potrebu da se rodna perspektiva sistematski ugradi u lokalne politike, programe zapošljavanja i budžetsko planiranje. To podrazumijeva prikupljanje i praćenje podataka po spolu, uvođenje rodno osjetljivih kriterija u programe poduzetništva, stipendiranja i stručnog osposobljavanja, kao i jačanje kapaciteta općinskih službi da planiraju mjere koje odgovaraju na specifične potrebe žena i muškaraca. Bez takvog pristupa teško je očekivati da će lokalne politike zapošljavanja jednako koristiti svim grupama stanovništva i doprinijeti smanjenju rodnog jaza na tržištu rada.

5. PROGRAMI I OPERATIVNE MJERE ZA REALIZACIJU AKCIONIH CILJEVA

Akcioni plan zapošljavanja Općine Vogošća mora djelovati na terenu kroz jasno definirane programe i konkretne aktivnosti koje proizilaze iz identifikovanih ciljeva. U ovoj fazi plan postaje operativni dokument, jer iz analitičkih nalaza i strateških usmjerenja prelazi na precizno definisane intervencije koje se mogu implementirati u vremenskom okviru 2026–2028. godine. Logika intervencije zasniva se na tri povezana principa: dostupnost programa, ciljano usmjeravanje prema prioritetnim grupama te stvaranje infrastrukture koja omogućava održive rezultate zapošljavanja. U nastavku su predstavljeni programi koji operacionalizuju akcione ciljeve, pri čemu se vodi računa o rodnoj perspektivi, lokalnim potrebama tržišta rada i budžetskim mogućnostima Općine Vogošća.

5.1. PROGRAM „ZAPOŠLJIVOST ZA SVE“ – OBUKE, SAVJETOVANJA I PRELAZAK U TRŽIŠNU AKTIVNOST

Ovaj program je odgovor na strukturu nezaposlenosti u kojoj žene čine dvije trećine prijavljenih osoba, dok mladi bez radnog iskustva i dugoročno nezaposleni predstavljaju grupe s niskom stopom prelaska u zaposlenost. Program se temelji na cikličnim edukacijama i individualiziranim mjerama koje olakšavaju ulazak i povratak na tržište rada (Tabela 1).

Program obuhvata četiri linije djelovanja:

- obuke za aktivno traženje posla,
- digitalne i profesionalne vještine kao minimum savremene zapošljivosti,
- ciljana savjetovanja za žene koje se vraćaju iz perioda neaktivnosti,
- povezivanje kandidata sa poslodavcima kroz LPZ i Info tačku u općini.

Tabela 2 Program „Zapošljivost za sve“

Aktivnost	Ciljna grupa	Nosilac	Partneri	Očekivani rezultat	Indikatori
Obuke za aktivno traženje posla	Nezaposlene žene, mladi, dugoročno nezaposleni	Općina Vogošća – Služba za privredu	Biro Vogošća, SZZ KS	Povećane vještine traženja posla	Broj učesnika, broj žena učesnica, broj zaposlenih nakon 6–12 mjeseci
Profesionalne i digitalne obuke	Nezaposlene žene i mladi	Općina Vogošća	NVO, edukativni centri	Jačanje digitalnih kompetencija	Broj polaznika, uspješnost obuke
Ciljano savjetovanje žena koje se vraćaju na tržište rada	Žene koje su bile neaktivne	Općina	CSO, Centar za socijalni rad	Lakši povratak na tržište	Broj individualnih planova zapošljavanja
Promocija programa Zavoda i Ministarstva	Sve nezaposlene osobe	Općina	SZZ KS, Ministarstvo privrede KS	Povećana informisanost	Broj informisanih osoba, posjeta Info tački
Povezivanje kandidata i poslodavaca	Mladi, žene, dugoročno nezaposleni	Općina	Privrednici, LPZ	Veći broj intervjua i zapošljavanja	Broj poslodavaca uključenih u LPZ, broj kandidata upućenih na razgovore

Polaznici će imati pristup mentorskoj podršci i redovnim savjetovanjima, čime se povećava vjerovatnoća da postanu konkurentni u roku od nekoliko mjeseci. Poseban naglasak biće na ženama bez radnog iskustva i mladima koji nisu imali priliku za stručno osposobljavanje.

5.2. PROGRAM PODUZETNIČKE PODRŠKE „POKRENI I RAZVIJ BIZNIS“

Ovaj program predstavlja nastavak i proširenje postojećeg modela sufinansiranja poslovnih planova (Tabela 2). On uključuje ne samo finansijsku komponentu već i edukativnu i mentorsku strukturu koja značajno utiče na uspješnost novoosnovanih biznisa.

Elementi su:

- godišnji javni poziv za poslovne ideje,
- edukacije o pokretanju i vođenju biznisa u saradnji sa SERDA-om,
- mentorsku mrežu lokalnih privrednika,
- promociju korisnika putem općinskih medija,

- ciljane mjere za žensko poduzetništvo kroz dodatne bodove i savjetodavne programe.

Tabela 3 Program poduzetničke podrške „Pokreni i razvij biznis“

Aktivnost	Ciljna grupa	Nosilac	Partneri	Očekivani rezultat	Indikatori
Godišnji javni pozivi za poslovne ideje	Mladi, žene, OSI, nezaposleni	Općina	SERDA	Povećan broj registriranih biznisa	Broj prijava, broj odobrenih grantova, udio žena
Edukacije za pokretanje i vođenje biznisa	Startup početnici	Općina	SERDA	Povećane poduzetničke kompetencije	Broj učesnika, prolaznost programa
Mentorska mreža lokalnih privrednika	Novoosnovani biznisi	Općina	Privrednici, LPZ	Veća održivost biznisa	Broj mentora, broj mentorskih sastanaka
Promocija lokalnih biznisa putem RTV Vogošća	Startup firme	Općina – PR služba	RTV Vogošća	Vidljivost i brži pristup tržištu	Broj emitovanih priloga, medijski doseg
Bodovne olakšice za žensko poduzetništvo	Žene poduzetnice	Općina	NVO, SERDA	Veća zastupljenost žena	Udio žena u odobrenim grantovima

Program je dizajniran tako da podržava cjelokupni životni ciklus biznisa: od ideje, preko registracije, do ulaska na tržište i prvog zapošljavanja. Time Općina Vogošća postaje aktivni facilitator lokalnog ekonomskog razvoja, a ne samo finansijer.

5.3. PROGRAM OBRAZOVANJA ODRASLIH I USKLAĐIVANJA VJEŠTINA SA POTREBAMA TRŽIŠTA RADA

Uzimajući u obzir strukturu privrede Vogošće, naročito dominantnu ulogu prerađivačke industrije i trgovine, ovaj program uspostavlja sistem za kontinuirano sticanje novih vještina. Temelj programa je povezivanje obrazovnih institucija, poslodavaca i nezaposlenih osoba kroz LPZ platformu. Program uključuje:

- registraciju Srednjoškolskog centra Vogošća za formalne programe obrazovanja odraslih,
- planiranje kratkih obuka za deficitarna zanimanja,
- digitalne obuke namijenjene prvenstveno nezaposlenim ženama i mladima,
- pilot programe prekvalifikacije u saradnji sa lokalnim firmama koje iskazuju potrebu za određenim profilima radnika.

Tabela 4 Program obrazovanja odraslih i usklađivanja vještina

Aktivnost	Ciljna grupa	Nosilac	Partneri	Očekivani rezultat	Indikatori
Registracija Srednjoškolskog centra za obrazovanje odraslih	Odrasli nezaposleni	Srednjoškolski centar	Općina, Ministarstvo KS	Formalna infrastruktura za prekvalifikacije	Status registracije, broj programa
Obuke za deficitarna zanimanja	Nezaposleni	SŠC Vogošća	Lokalne firme	Novi profil radne snage	Broj obuka, broj zaposlenih nakon obuke
Digitalne obuke	Nezaposlene žene i mladi	Općina	Edukativni centri	Jačanje digitalnih kompetencija	Broj polaznika, uspješnost obuke
Pilot programi prekvalifikacija	Nezaposleni srednje stručne spreme	Općina	Poslodavci	Lakši ulazak u industriju i usluge	Broj pilot obuka, broj uključenih poslodavaca
LPZ povezivanje obrazovanja i privrede	Nezaposleni i poslodavci	Općina	Zavod, privreda	Usklađivanje ponude i potražnje	Broj zajedničkih LPZ sastanaka godišnje

Ovaj program stvara lokalnu obrazovnu infrastrukturu koja omogućava brzu reakciju na promjene u privredi i povećava mobilnost radne snage.

5.4. PROGRAM INKLUZIVNOG ZAPOSŁJAVANJA OSI I DRUGIH RANJIVIH KATEGORIJA

Polazeći od dobre prakse saradnje sa Fondom za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom, ovaj program nadograđuje postojeći model i osigurava da inkluzivne mjere zapošljavanja postanu jasna, vidljiva i trajna komponenta lokalne politike zapošljavanja.

Program obuhvata:

- kontinuiranu promociju poziva Fonda među poslodavcima,
- savjetovanje o prilagođavanju radnih mjesta i dostupnim stimulansima,
- uključivanje OSI u sve programe obuka i prekvalifikacija,
- mogućnost uvođenja prioritetnih bodova za poslovne planove koji uključuju zapošljavanje OSI,
- mentorsku podršku u općinskim službama.

Tabela 5 Program inkluzivnog zapošljavanja OSI i ranjivih grupa

Aktivnost	Ciljna grupa	Nosilac	Partneri	Očekivani rezultat	Indikatori
Promocija poziva Fonda OSI	Poslodavci i OSI	Općina	Fond OSI	Veći broj prijava i zapošljavanja OSI	Broj poslodavaca informisanih i prijavljenih
Savjetovanje o prilagodbi radnih mjesta	OSI i poslodavci	Općina	Fond, NVO	Smanjene prepreke zapošljavanju	Broj savjetovanja, broj prilagođenih radnih mjesta
Mentorska podrška OSI	OSI u općinskim službama i lokalnim firmama	Općina	CSO	Lakša integracija u radnu sredinu	Broj mentora, broj učesnika
Uključivanje OSI u obuke i prekvalifikacije	OSI	Općina	SZZ KS, SŠC	Povećana zapošljivost OSI	Broj OSI polaznika obuka
Prioritetne bodovne olakšice u poslovnim planovima	Biznisi koji planiraju zapošljavanje OSI	Općina	SERDA	Veći broj poslovnih subjekata koji zapošljavaju OSI	Udio predloženih planova sa zapošljavanjem OSI

Na ovaj način kreira se inkluzivno tržište rada u kojem ranjive kategorije nisu izolovane iz programskih ciklusa, već njihovi prioriteti postaju integralni dio planiranja.

5.5. PROGRAM TRANSPARENTNOG PRAĆENJA, EVALUCIJE I IZVJEŠTAVANJA

Posljednji program predstavlja mehanizam bez kojeg lokalna politika zapošljavanja ne može djelotvorno funkcionisati. Njegova svrha je da osigura sistemsko prikupljanje podataka, redovno praćenje rezultata i transparentnost prema javnosti.

Program predviđa:

- uspostavljanje registra korisnika svih programa zapošljavanja,
- obavezno evidentiranje podataka o spolu, starosti, tipu intervencije i ishodima,
- kvartalno izvještavanje Općinskom vijeću,
- godišnje objavljivanje zbirnih pokazatelja na web stranici općine,
- koordinaciju sa Zavodom za zapošljavanje KS i obrazovnim institucijama.

Tabela 6 Program transparentnosti, praćenja i evaluacije

Aktivnost	Nosilac	Partneri	Očekivani rezultat	Indikatori
Uspostavljanje registra svih mjera i korisnika	Općina	Biro Vogošća, SZZ KS	Centralizovan sistem evidencije	Funkcionalan registar do kraja 2026. godine

Evidentiranje podataka po spolu, starosti i ishodima	Općina	Zavod, CSO	Rodno i demografski osjetljivo praćenje	Kvalitet i redovnost podataka
Godišnje informisanje Općinskog vijeća	Općina	—	Transparentnost i nadzor	3 informacije godišnje
Promocija podataka i poziva kroz medije	Općina	RTV Vogošća, web portal	Informisanost građana	Broj objavljenih informacija i poziva

Ovaj model omogućava da se učinak programa ne mjeri deklarativno nego na osnovu konkretnih podataka: koliko je osoba zaposleno, koliko ih je prošlo obuke, koliko biznisa je preživjelo 12 mjeseci i kakvi su rodni ishodi pojedinih mjera.

6. PREPORUKE SA FOKUSOM NA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA

Poboljšanje položaja žena na tržištu rada u Općini Vogošća zahtijeva set ciljanih, sistemskih i mjerljivih intervencija koje se mogu primjenjivati u okviru nadležnosti lokalne administracije. Iako Vogošća već pokazuje visok nivo institucionalnog angažmana kroz obuke, grant programe i partnerstva s međunarodnim organizacijama, rodna analiza jasno ukazuje na postojanje strukturnih barijera koje žene u disproportiji pogađaju u odnosu na muškarce. Posebno je izražen jaz u zapošljavanju, dugoročnoj nezaposlenosti, pristupu prekvalifikacijama i vidljivosti žena u preduzetničkim programima.

Preporuke koje slijede imaju za cilj stvaranje inkluzivnog i rodno osjetljivog sistema zapošljavanja, u kojem žene kao većinska populacija Vogošće i dominantna grupa u registriranoj nezaposlenosti imaju ravnopravne i realne mogućnosti za ekonomsko osnaživanje.

Tabela 7 Preporuke za jačanje rodne ravnopravnosti u zapošljavanju

Tematsko područje	Preporučena mjera	Očekivani efekat	Institucionalni nosioci
Praćenje i evidencije	Uvesti rodno razvrstane podatke za sve javne pozive i konkurse	Vidljivost rodnog jaza i mogućnost intervencije	Općinske službe, LPZ
Programi zapošljavanja	Definirati ciljne stope učešća žena u obukama i osposobljavanjima (min. 50%)	Veća uključenost žena u programe povećanja zapošljivosti	Služba za zapošljavanje, SC Vogošća
Preduzetništvo	Uvesti bodovne olakšice za poslovne planove koje predvode žene	Veći broj ženskih start-up firmi i održivih biznisa	Općina Vogošća, SERDA

Fleksibilni modeli rada	Promovisati i poticati poslodavce da uvide part-time i hibridne modele	Povećanje zapošljivosti žena koje balansiraju rad i porodicu	Privredni subjekti, LPZ
Mentorska podrška	Formirati mrežu mentorica za žene koje pokreću biznis	Smanjenje "rana smrtnost" biznisa i jača ekonomska stabilnost	Općina, OCD, SERDA
Inkluzija OSI	Bodovati projekte koji predviđaju zapošljavanje žena sa invaliditetom	Veći stepen učešća žena OSI u radnoj snazi	Fond OSI, poslodavci
Obrazovanje i prekvalifikacije	Razviti obuke namijenjene ženama koje ulaze na tržište rada nakon neaktivnosti	Lakši povratak na tržište rada i smanjenje dugoročne nezaposlenosti	SC Vogošća, Služba za zapošljavanje
Socijalna infrastruktura	Podržati projekte OCD koji omogućavaju brigu o djeci kao indirektnu podršku zapošljavanju	Smanjenje prepreka za radno angažovanje žena	Općina, OCD

Jačanje rodne ravnopravnosti na tržištu rada Općine Vogošća zahtijeva skup promišljenih i međusobno povezanih mjera koje nadilaze puko učešće žena u pojedinačnim programima. Analiza pokazuje da žene čine većinu nezaposlenog stanovništva, da sporije ulaze u stabilne oblike zaposlenja i da su rjeđe prisutne u sektorima s najvećom potražnjom za radnicima. Upravo zato, rodna dimenzija mora biti sistemski ugrađena u planiranje, provođenje i praćenje lokalnih politika zapošljavanja.

Prvi korak podrazumijeva uvođenje rodno razvrstanih podataka u sve javne pozive i programe podrške. Bez jasnih podataka o tome ko aplicira, ko prolazi selekciju i ko uspijeva doći do zaposlenja, nemoguće je planirati mjere koje zaista odgovaraju potrebama žena. Ovaj pristup omogućava da se rodni jaz ne posmatra samo statistički, nego i kroz konkretne procedure koje ga mogu smanjiti.

Drugi važan aspekt odnosi se na obuke i stručna osposobljavanja. Žene, posebno one koje nakon dužeg perioda neaktivnosti ulaze na tržište rada, često se suočavaju s manjkom samopouzdanja, nedovoljno aktuelnim vještinama ili teškoćama u prilagođavanju radnim uslovima. Zato je važno da obuke budu ciljane, praktične i usklađene s realnim potrebama lokalne privrede. Programi digitalnih vještina, kratke zanatske obuke i prekvalifikacije mogu postati ključni alati u njihovom povratku u radni angažman.

U oblasti poduzetništva, iskustva pokazuju da žene često posjeduju kvalitetne poslovne ideje, ali im nedostaje pristup mrežama, mentorstvu i početnim finansijama. Uvođenje dodatnih bodova za žensko vlasništvo i timove sa većinskim ženskim učešćem, uz razvoj mentorske mreže u saradnji s lokalnim privrednicima i SERDA-om, može značajno povećati broj ženskih start-up biznisa i poboljšati njihovu održivost u prvim godinama rada.

Poseban izazov predstavlja balansiranje radnih i porodičnih obaveza, što žene nerazmjerno više pogađa. Promocija fleksibilnih modela rada uključujući skraćeno radno vrijeme, hibridne pozicije i rad od kuće kada je to moguće može otvoriti prostor za veće učešće žena u sektorima koji tradicionalno nisu nudili ovakvu fleksibilnost.

Dodatno, žene sa invaliditetom suočavaju se s dvostrukim barijerama, te je potrebno dodatno bodovati projekte koji predviđaju njihovo zapošljavanje, kao i osigurati mentorstvo i prilagođena radna mjesta. Ovakav pristup ne samo da povećava njihovu vidljivost na tržištu rada, nego i obavezuje institucije i poslodavce da stvaraju inkluzivne radne prakse.

Na kraju, uloga organizacija civilnog društva ostaje ključna u razvoju socijalne infrastrukture koja indirektno utiče na ekonomsku aktivnost žena. Projekti koji pružaju podršku brizi o djeci, psihosocijalnu podršku, savjetovanje i umrežavanje mogu biti presudni za žene koje žele ući ili se vratiti na tržište rada. Njihovo ciljano finansiranje omogućava stvaranje okruženja u kojem žene dobijaju ne samo informaciju i obuku, nego i sistem podrške koji povećava izgleda za dugoročno zapošljavanje.

8. PLAN KOMUNIKACIJE I VIDLJIVOSTI LOKALNOG AKCIONOG PLANA ZAPOSŁJAVANJA

Efikasna komunikacija ključni je element implementacije LAPZ-a jer omogućava da sve informacije o dostupnim mjerama zapošljavanja, edukacijama, grantovima i partnerskim programima budu blagovremeno dostupne građanima, poslodavcima i relevantnim institucijama. Komunikacijski pristup Općine Vogošća treba biti višekanalni, inkluzivan i usklađen s potrebama različitih ciljnih grupa: nezaposlenih osoba, žena, mladih, poslodavaca, poduzetnika početnika, organizacija civilnog društva i obrazovnih institucija.

U središtu komunikacijskog modela nalazi se princip transparentnosti. Svi programi i javni pozivi trebaju biti jasno strukturirani, redovno objavljeni na službenoj web stranici općine, putem RTV Vogošća, oglasnih ploča mjesnih zajednica i društvenih mreža. Poseban fokus treba biti na pojednostavljenju jezika i procedura kako bi informacije bile pristupačne i onima koji nemaju prethodno iskustvo u apliciranju na javne pozive.

Kako bi protok informacija bio redovan i predvidiv, Općina će uspostaviti praksu sedmičnih objava na društvenim mrežama, i to svakog četvrtka, kada će se građanima prezentirati informacije o aktuelnim obukama, konkursima, grantovima, javnim pozivima, primjerima dobre prakse i mogućnostima zapošljavanja. Time se osigurava kontinuitet komunikacije i jača vidljivost svih aktivnosti iz LAPZ-a. Paralelno s tim, web stranica Općine poslužit će kao centralno mjesto za objavu detaljnih informacija, prijavnih formi, vodiča kroz programe i pregleda rezultata realiziranih mjera.

Dodatnu vrijednost donosi uspostavljanje Info tačke za zapošljavanje, kao jednog mjesta na kojem nezaposlene osobe i poslodavci mogu dobiti sve relevantne informacije o aktivnim programima, rokovima, kriterijima i obavezama. Info tačka može funkcionisati fizički u zgradi Općine, ali i virtuelno putem kontakt forme, e-maila i društvenih mreža.

Komunikacija LAPZ-a treba biti i participativna. Uključivanje poslodavaca, organizacija civilnog društva i obrazovnih ustanova u promotivne aktivnosti povećava legitimitet i dosezanje poruke. Na primjer, poslodavci mogu u promotivnim sadržajima naglašavati potrebe tržišta rada, dok OCD može predstaviti iskustva korisnika iz ranjivih skupina.

Rodna komponenta komunikacije podrazumijeva da sve poruke i vizualni materijali treba da predstavljaju ravnopravno žene i muškarce, te da se jasno promovišu programi namijenjeni ženama, posebno onima koje se vraćaju na tržište rada ili žele pokrenuti vlastiti biznis.

Ključ efikasne komunikacije je dvostrani tok informacija. Povratne informacije korisnika, sugestije poslodavaca i iskustva partnerskih institucija omogućavaju da se LAPZ kontinuirano prilagođava potrebama tržišta rada i da ostane relevantan i primjenjiv u praksi.

9. SWOT I TOWS ANALIZE LOKALNE POLITIKE ZAPOSŁJAVANJA OPĆINE VOGOŠĆA

9.1 SWOT ANALIZA LOKALNE POLITIKE ZAPOSŁJAVANJA OPĆINE VOGOŠĆA

SWOT analiza lokalne politike zapošljavanja (Tabela 8) pruža uvid u ključne prednosti, ograničenja, razvojne mogućnosti i potencijalne rizike koji oblikuju tržište rada Općine Vogošća. Prednosti se prvenstveno ogledaju u stabilnom padu nezaposlenosti, rastu broja aktivnih poslovnih subjekata i kontinuiranoj uključenosti općine u projekte međunarodnih organizacija, posebno ILO-a i programa Evropske unije. Ovakvo institucionalno okruženje stvara povoljne uslove za razvoj lokalnih programa zapošljavanja i olakšava implementaciju planiranih mjera.

S druge strane, slabosti ukazuju na strukturne izazove koji zahtijevaju dugoročniji pristup. Najizraženiji problem je rodna neuravnoteženost u strukturi nezaposlenih, gdje žene čine više od dvije trećine ukupno nezaposlenih osoba. Također, kapaciteti za prekvalifikaciju i obrazovanje odraslih još nisu u potpunosti razvijeni, što ograničava brzo reagovanje na potrebe lokalne privrede. Nedostatak rodno razvrstanih podataka i nepostojanje centraliziranog sistema praćenja učinaka mjera dodatno otežavaju evaluaciju i planiranje budućih intervencija.

Prilike za razvoj su značajne i realno dostižne. Registracija Srednjoškolskog centra Vogošća za programe obrazovanja odraslih otvara prostor za razvoj kratkih obuka, prekvalifikacija i digitalnih edukacija u skladu s potrebama lokalnih poslodavaca. Dalje, općina ima potencijal da ojača žensko poduzetništvo kroz grantove, bodovne olakšice i mentorsku podršku, dok pristup međunarodnim fondovima—posebno IPA III i tematskim fondovima ESF+—predstavlja važnu mogućnost za finansiranje novih programa. Rast malih i srednjih preduzeća u sektorima lakše industrije, usluga i trgovine pruža dodatni prostor za lokalne inicijative zapošljavanja.

Prijetnje se najčešće odnose na faktore izvan neposredne kontrole općine. Odlazak mladih i kvalifikovane radne snage, ekonomska nestabilnost i inflatorni pritisci mogu umanjiti efekte planiranih mjera. S druge strane, rodna segregacija tržišta rada i sektor u kojem dominiraju niskokvalifikovana zanimanja predstavljaju rizik da će dio populacije ostati dugoročno neaktivan ukoliko se mjere ne usmjere na razvoj vještina i stvaranje održivih radnih mjesta. Također, nedovoljno korištenje postojećih fondova i programa zbog administrativnih barijera može usporiti realizaciju planiranih ciljeva.

Tabela 8 SWOT analiza

Snage (Strengths)	Slabosti (Weaknesses)
<i>Stabilan trend rasta zaposlenosti i pad nezaposlenosti</i>	Ograničeni kapaciteti za sprovođenje prekvalifikacija i dokvalifikacija
<i>Aktivno lokalno partnerstvo (LPZ) i međunarodna saradnja (ILO, EU)</i>	Nedostatak sistematiziranih, rodno razvrstanih podataka
<i>Razvijena mreža javnih poziva i transparentna komunikacija općine</i>	Nepotpuna veza između stručnog osposobljavanja i kasnijeg zapošljavanja
<i>Povoljna geografska pozicija i poslovno okruženje</i>	Ograničena ponuda lokalnih programa za deficitarna zanimanja
<i>Postojanje grantova za poduzetništvo i start-up podrške</i>	Slaba institucionalna infrastruktura za dugoročno mentorstvo i razvoj biznisa
<i>Rast MME sektora i lokalne privrede</i>	Prekomjerna koncentracija ženske nezaposlenosti u niskokvalifikovanim zanimanjima
<i>Pozitivne prakse u inkluziji OSI</i>	Nedostatak centraliziranog sistema praćenja učinaka mjera

Prilike (Opportunities)	Prijetnje (Threats)
<i>Razvoj SC Vogošća kao centra za obrazovanje odraslih</i>	Promjene u privrednim trendovima koje mogu smanjiti potražnju za određenim zanimanjima
<i>Mogućnost širenja ženskog poduzetništva kroz ciljne programe</i>	Dugotrajna nezaposlenost žena i rizik od povećanja ekonomske neaktivnosti
<i>Uključivanje u nove EU programe (IPA III, ESF+ tematski pozivi)</i>	Odlazak mladih i kvalificirane radne snage iz Kantona Sarajevo
<i>Digitalne obuke i razvoj novih tržišnih niša</i>	Inflacija i ekonomska nestabilnost koja može ograničiti investicije malih biznisa
<i>Umrežavanje lokalnih poslodavaca kroz LPZ platformu</i>	Nedovoljno korištenje dostupnih fondova zbog administrativnih barijera
<i>Jačanje poticaja u poljoprivredi i mikro-biznisima</i>	Postojanje rodne segregacije tržišta rada koja usporava brze intervencije
<i>Potencijal za razvoj društvenog preduzetništva</i>	Niska održivost biznisa bez dugoročnog mentorstva

9.2. TOWS ANALIZA LOKALNE POLITIKE ZAPOŠLJAVANJA OPĆINE VOGOŠĆA

TOWS analiza (Tabela 9) predstavlja naredni korak u odnosu na prethodno provedenu SWOT analizu, jer omogućava da se identificirane snage, slabosti, prilike i prijetnje ne posmatraju samo deskriptivno, već da se pretvore u konkretne, operativne smjerove djelovanja. Dok SWOT dijagnosticira stanje lokalnog tržišta rada, TOWS povezuje unutrašnje i vanjske faktore i pretvara ih u strateške odgovore koji mogu biti neposredno integrirani u Akcioni plan zapošljavanja.

U kontekstu Općine Vogošća, TOWS analiza ima posebnu vrijednost jer pokazuje gdje se lokalni kapaciteti mogu optimalno iskoristiti, gdje je potrebno uložiti dodatne napore, te na koji način dostupne razvojne prilike mogu poslužiti za prevazilaženje strukturnih slabosti. Ona također pomaže da se eksterni rizici – poput odlaska mladih, ekonomskih oscilacija ili strukturne nezaposlenosti žena – sagledaju kao poticaj za jačanje lokalnih politika, a ne samo kao ograničenja. Na taj način, TOWS analiza postaje most između dijagnostičkog i operativnog dijela LAPZ-a, jer izravno generiše tipove strategija koje Vogošća može primijeniti: strategije osnaživanja prednosti, strategije zaštite od rizika, strategije ulaganja u razvoj slabih tačaka i strategije stabilizacije sistema u uslovima prijetnji.

Tabela 9 TOWS analiza

TOWS kombinacija	Strateški odgovor
S-O strategije (<i>kako iskoristiti snage da se ostvare prilike</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Korištenje LPZ partnerstva i ILO iskustava za razvoj SC Vogošća u centar obrazovanja odraslih. Povezivanje kontinuiranih javnih poziva sa EU fondovima radi skaliranja podrške startupima. Promocija uspješnih lokalnih biznisa kroz RTV Vogošća kako bi se ojačao ženski i mladi poduzetnički ekosistem.
S-T strategije (<i>kako snage mogu ublažiti prijetnje</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Korištenje transparentnih poziva i redovne komunikacije da se smanji rizik odlaska mladih, jačanjem osjećaja dostupnosti prilika u lokalnoj zajednici. Jačanjem programskih veza s poslodavcima ublažiti efekte ekonomskih oscilacija na tržište rada.

W-O strategije (<i>kako prevazići slabosti koristeći prilike</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Razviti sistem rodno razvrstanih podataka kao preduslov za apliciranje na međunarodne fondove koji zahtijevaju rodnu komponentu. • Obogatiti lokalne obuke kroz EU i SERDA programe, kompenzujući nedostatak lokalne infrastrukture za prekvalifikacije. • Uvesti mentorske mreže kako bi se kompenzovala slabost nedovoljne održivosti postojećih start-upova.
W-T strategije (<i>kako minimizirati slabosti i neutralisati prijetnje</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Uvođenje ciljanih obuka za žene i dugoročno nezaposlene kao odgovor na rizik dugotrajne neaktivnosti i rodne segregacije tržišta rada. • Uspostaviti centralizirani registar poziva i korisnika kako bi se spriječilo gubljenje resursa i smanjio efekat administrativnih barijera. • Razviti kratke, brze obuke i mikro-kvalifikacije radi neutralizacije ekonomskih šokova i rasta potražnje za pojedinim vještinama.

S-O strategije maksimiziranja snaga kroz prilike

Općina Vogošća raspolaže aktivnim partnerstvima, međunarodnim iskustvom i razvijenom mrežom komunikacije, što predstavlja čvrstu osnovu za ubrzan razvoj obrazovanja odraslih, poduzetništva i profesionalnog usavršavanja. Iskorištavanjem prilika poput EU fondova, SERDA programa i rastućeg MMSP sektora, moguće je transformisati postojeće snage u dugoročne razvojne resurse. Ova kombinacija omogućava stabilan rast zaposlenosti u sektorima koji su već prepoznati kao nosioci lokalnog razvoja.

S-T strategije korištenja snaga da se ublaže prijetnje

Eksterni rizici poput odlaska mladih i ekonomske nestabilnosti mogu se ublažiti kroz transparentne politike zapošljavanja, kontinuiranu komunikaciju i jače uključivanje poslodavaca u obrazovne procese. Kroz promociju lokalnih prilika i jačanje povjerenja u sistem, općina stvara motiv za ostanak i aktivno učešće radno sposobnog stanovništva na lokalnom tržištu rada.

W-O strategije prevazilaženja slabosti korištenjem razvojnih prilika

Slabosti poput nedostatka rodno razvrstanih podataka, ograničenih lokalnih obuka i nedovoljno razvijenog mentorstva mogu se prevazići kroz dostupne prilike: EU projekte, ILO ekspertizu, razvoj SC Vogošća i saradnju s SERDA-om. Ove prilike nude općini mogućnost da ubrzano izgradi infrastrukturu koja joj nedostaje, bez velikih fiskalnih opterećenja. Istovremeno, rodno osjetljive mjere postaju snažan alat za povećanje efikasnosti lokalnih programa.

W-T strategije smanjivanja slabosti uz istovremenu zaštitu od prijetnji

Najranjivije grupe - žene, dugoročno nezaposleni, mladi bez iskustva, osobe sa invaliditetom prve osjećaju efekte ekonomskih promjena i strukturnih slabosti sistema. Ove kombinacije zahtijevaju mjere koje direktno intervenišu u njihovu zapošljivost: kratke obuke, ciljane prekvalifikacije, mentorstvo, centralizirano praćenje i rodno osjetljive politike. Ovim pristupom minimizira se uticaj rizika poput ekonomskih šokova i odlaska radne snage.

10. FINANSIRANJE

Finansiranje planiranih aktivnosti provodit će se kombinovano, kroz više izvora. Primarni izvor sredstava je Budžet Općine Vogošća, iz kojeg se osigurava finansiranje ključnih aktivnosti u skladu s nadležnostima i prioritetima lokalne zajednice. Pored toga, određene aktivnosti i projekti se već finansiraju sa kantonalnog i federalnog nivoa vlasti, posebno oni koji se odnose na socijalne programe, zapošljavanje, inkluziju i podršku ranjivim kategorijama.

Općina aktivno sarađuje i sa nevladinim organizacijama, međunarodnim organizacijama i donatorskim programima, koji svojim sredstvima doprinose implementaciji specifičnih projektnih komponenti, posebno u oblastima zapošljavanja, obrazovanja, jednakih mogućnosti i održivog razvoja.

U pojedinim aktivnostima Općina će djelovati prvenstveno kao promotor i facilitator, omogućavajući pristup informacijama, uključivanje zajednice i jačanje vidljivosti programa, s ciljem poticanja većeg obuhvata korisnika i unapređenja zapošljivosti. Na ovaj način, kroz kombinaciju budžetskih sredstava, eksternih izvora finansiranja i partnerskih aktivnosti, osigurava se održiva i efikasna realizacija planiranih ciljeva.

ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Lokalni akcioni plan zapošljavanja Općine Vogošća za period 2026–2028. godine predstavlja operativni okvir kojim se lokalna zajednica usmjerava ka održivom zapošljavanju, jačanju poduzetničke aktivnosti i stvaranju inkluzivnog tržišta rada. Na osnovu provedenih analiza, jasno je da Vogošća posjeduje stabilne razvojne potencijale, povoljne demografske pokazatelje i aktivnu institucionalnu kulturu saradnje s partnerima iz javnog, privatnog i civilnog sektora. Upravo ti elementi omogućavaju da se mjere iz ovog plana mogu realizirati u realnim, mjerljivim i vremenski dostižnim okvirima.

Plan se temelji na konceptu „lokalne aktivacije“, prema kojem zapošljavanje nije samo rezultat ekonomskih trendova, nego i proaktivne politike koja povezuje edukacije, obuke, poduzetništvo, mentorsku podršku, prekvalifikacije i socijalne servise u jedinstven ciklus. Naglasak je stavljen na one građane koji imaju otežan pristup tržištu rada, a to su žene, mlade bez iskustva, dugoročno nezaposlene, osobe s invaliditetom jer su upravo oni segmenti populacije u kojima lokalne mjere mogu proizvesti najveći i najvidljiviji efekat.

Rodna perspektiva, ugrađena u cijeli Plan, nije samo horizontalna tema nego nužan instrument za osiguravanje jednakih ekonomskih mogućnosti. Kako žene čine većinu nezaposlenih osoba u Vogošći, njihovo ekonomsko osnaživanje postaje ključni preduslov ukupnog lokalnog razvoja. Mjere poput rodno razvrstanih podataka, bodovnih olakšica u poduzetništvu, ciljanih obuka, mentorstva i fleksibilnih modela rada dio su sistemskog pristupa kojim se mijenja ne samo pristup zapošljavanju, nego i institucionalna kultura donošenja odluka.

Ključ uspjeha ovog Plana leži u partnerstvima. Uspješna realizacija predviđa aktivnu ulogu općinskih službi, Službe za zapošljavanje KS, Ministarstva privrede KS, obrazovnih ustanova, lokalnih poslodavaca i organizacija civilnog društva. Jednako važan element je kontinuirano praćenje i evaluacija, kroz uspostavljanje registra mjera, praćenje pokazatelja učinka i redovno izvještavanje javnosti. Time se osigurava da Plan ostane živa i prilagodljiva politika, sposobna da odgovori na promjene tržišta rada i potrebe lokalne zajednice.

Lokalni akcioni plan zapošljavanja nije samo dokument; on je mehanizam kojim se Vogošća pozicionira kao lokalna zajednica koja aktivno gradi svoju ekonomsku otpornost, povećava zapošljivost stanovništva i osigurava inkluzivan razvoj. Njegov uspjeh mjerit će se kroz nova radna mjesta, jačanje poduzetništva, povećanu vidljivost žena u ekonomiji i stvaranje lokalnog tržišta rada koje prepoznaje i podržava potencijal svakog građanina.