

GARANCIJA ZA MLADE U BOSNI I HERCEGOVINI: PUT DO BOLJEG ZAPOŠLJAVANJA MLADIH

SITUACIONA ANALIZA SA PREPORUKAMA

OKTOBAR 2022.GODINE

WBYL
WESTERNBALKANSYOUTHLAB



Regional Cooperation Council



Funded by
the European Union

Izdavač: Vijeće za regionalnu saradnju,
Trg Bosne i Hercegovine 1/V, 71000
Sarajevo, Bosna i Hercegovina

Tel: +387 33 561 700;

Faks: +387 33 561 701

E-pošta: rcc@rcc.int

Web stranica: www.rcc.int

Autori: Dr. Ranko Markuš
Dr. Ljiljan Veselinović

© RCC 2022. Sva prava zadržana

Dokument je pripremljen kroz projekat *Omladinska laboratorija Zapadnog Balkana*, koji finansira EU, a realizuje Vijeće za regionalnu saradnju.

Odricanje odgovornosti: Sadržaj, stavovi, tumačenja i uslovi izraženi u ovom dokumentu predstavljaju odgovornost autora i ni na koji način se ne može smatrati da odražavaju stavove Vijeće za regionalnu saradnju, njegovih učesnica, partnera, donatora ili Europske unije.



Sadržaj

1. Uvod: Ključne karakteristike Garancije za mlade	4
2. Pristup	6
3. Situaciona analiza	7
3.1. Sistem indikatora	7
3.2. Pregled stanja u oblasti zapošljavanja mladih	9
3.2.1. Mladi u radno sposobnoj populaciji	9
3.2.2. Zaposleni mladi	11
3.2.3. Nezaposleni i NEET	11
3.3. Pregled osnovnih elemenata stanja u oblasti obrazovanja i veze sa tržištem rada	16
3.3.1. Rano napuštanje školovanja	16
3.3.2. Potražnja za radnom snagom.....	18
3.3.3. Zapošljavanje radnika koji dolaze direktno iz obrazovnog sistema	20
3.3.4. Pripremljenost radnika koji dolaze direktno iz obrazovnog sistema	22
4. Zaključci i preporuke	26
4.1. Preporuke za rad sa marginalizovanim i mladim osobama u riziku od marginalizacije .	28
4.2. Preporuke za unapređenje saradnje javnih službi za zapošljavanje i obrazovnih institucija	32
4.3. Preporuke za unapređenje savjetodavnog rada sa mladima	36
4.4. Plan monitoringa i evaluacije	39
Prilozi	42
Prilog 1: Izmjene u metodologiji provođenja Ankete o radnoj snazi od 2021. godine	42
Prilog 2: Fokus grupa 1 sa učesnicima čija nadležnost je rad i zapošljavanje	45
1. Svrha i cilj	45
2. Prikupljanje podataka.....	45
3. Zaključci i preporuke	45
Prilog 3: Fokus grupa 2 sa učesnicima čije primarno područje djelovanja je obrazovanje	50
1. Svrha i cilj	50
2. Prikupljanje podataka.....	50
3. Zaključci i preporuke	51



1. Uvod: Ključne karakteristike Garancije za mlade

Garancija za mlade je instrument Evropske unije koji osigurava da svi mladi mlađi od 25 godina dobiju kvalitetnu ponudu zaposlenja, nastavka obrazovanja, pripravništva ili a pripravnički staž u roku od četiri mjeseca nakon što ste postali nezaposleni ili napustili formalno obrazovanje.

Garancija za mlade pokriva sve mlade ljude koji nisu zaposleni, u obrazovnom sistemu ili sistemu obuke (NEETs). NEET su, međutim, heterogena grupa i mogu biti i dalje podijeljeni u dvije široke kategorije:

1. nezaposleni NEET-i koji aktivno traže posao;
2. neaktivne NEET osobe ne traže posao.

Neaktivnost može biti rezultat raznih faktora, uključujući porodične obaveze i zdravstvene probleme, ali i obeshrabrenost i nedostatak podsticaja da se prijave u javne službe za zapošljavanje kao nezaposleni.

Koordinacija nacionalnih programa garancije za mlade u većini slučajeva je odgovornost ministarstava nadležnih za rad, dok javne službe za zapošljavanje uglavnom djeluju kao glavne ulazne tačke mladih osoba u sistem Garancije. Alternativni pružatelji usluga (uključujući privredne i zanatske komore, omladinske centre, obrazovne institucije i opštine) su uključeni u oko jedne trećine država članica, a mladi se mogu registrovati putem određenih web stranica.

Možemo zaključiti da je Garancija za mlade prihvatanje obaveze svake države članice da pruži podršku svakoj mladoj osobi mladoj osobi koja nije zaposlena, u obrazovanju ili obuci (tzv. NEETs). Ovo opredjeljenje daje mladim ljudima pravo da dobiju kvalitetnu ponudu za zapošljavanje, pripravnički staž, naukovanje ili nastavak obrazovanja u roku od četiri mjeseca nakon što napuste školu ili postanu nezaposleni. Dok većina država članica program usmjerava na mlade od 25 godina, a kako je navedeno u Prema Preporuci Vijeća, 13 država članica proširilo je pokrivenost na način da namjenjuje program mlađima od 30 godina. U većini država članica četiri mjeseca je postavljeno kao vremensko ograničenje za ponudu, u skladu sa preporukom Vijeća.

Kako Bosna i Hercegovina i partneri sa Zapadnog Balkana ne pripadaju Evropskoj uniji, ne mogu da koriste program Garancije u okviru redovne realizacije. Kako bi se prevazišao taj problem, odnosno pružila adekvantna podrška mladim ljudima Evropska komisija (EC), Međunarodna organizacija rada (ILO) i Evropska fondacija za obuku (ETF) snažno podržavaju institucije odgovorne za politiku zapošljavanja mladih na Zapadnom Balkanu u uvođenju Garancije za mlade (YG).

Ovaj izvještaj nastao je u cilju podrške Radne grupu za nezaposlenost mladih iz Bosne i Hercegovine u izradi Izvještaja „Garancija za mlade u BiH: Put do boljeg zapošljavanja mladih“. Aktivnost doprinosi boljoj implementaciji Garancije za mlade u Bosni i Hercegovini, te će se rezultati u ovoj studiji koristiti kao referenca u izradi Plana implementacije Garancije za mlade u BiH. Izvještaj se sastoji iz nekoliko dijelova. Prvi dio daje kratak osvrt na pristup. Potom se u drugom dijelu prezentuje situaciona analiza podijeljena na dva dijela: a) indikativan pregled stanja



u oblasti zapošljavanja mladih u Bosni i Hercegovini i b) pregled stanja u oblasti obrazovanja (poseban akcenat na usklađenosti sa tržištem rada i politikama zapošljavanja). Na osnovu situacione analize i provedenih fokus grupa, na kraju se prezentuju preporuke i zaključci.

Garancija za mlade nije cilj, već put prema boljem zapošljavanju mladih.



2. Pristup

Aktivnosti na izradi izvještaja su imale namjeru da ne budu realizovane kao izolovani napor promocije, analize i davanja preporuka, već je namjera bila da se se povežu sa drugim aktivnostima na ovom polju. Specifičnost ovih aktivnosti je fokus na izradu izvještaja 'Garancija za mlade u BiH: Put ka boljem zapošljavanju mladih', te izdvajanje mišljenja šire grupe aktera iz polja zapošljavanja i obrazovanja, kao i predstavnike mladih, što bi trebao biti doprinos i podrška Radnoj grupi za nezaposlenost mladih iz Bosne i Hercegovine, ali i Radnoj grupi koja će se na nivou BiH baviti pitanjima Garancije za mlade.

Kako bi se pripremio izvještaj, sljedeće aktivnosti su provedene:

- **Situaciona analiza.** Situaciona analiza se može posmatrati kao kvantitativna analiza u ciljanom sektoru. Analiza stanja predstavlja prvi dio Izvještaja i nastala je na osnovu desk research-a. Glavni cilj je bio prikupiti i analizirati sve statističke informacije dostupne na nivou BiH o zapošljavanju mladih. Za potrebe izrade situacione analize, korišteni su dostupni administrativni podaci i podaci iz anketi. Analiza situacije se sastoji od dva dijela: a) indikativan pregled stanja u oblasti zapošljavanja mladih u Bosni i Hercegovini i b) pregled stanja u oblasti obrazovanja (poseban akcenat na usklađenosti sa tržištem rada i politikama zapošljavanja)
- **Fokus grupe.** Fokus grupa se može posmatrati kao kvalitativna metoda prikupljanja podataka koja se oslanja na interakciju učesnika odabranih sektora, okupljenih u manje grupe u kojima raspravljaju o zadanim temama. Organizovane su dvije fokus grupe – jedna za sektor obrazovanja, druga za sektor zapošljavanja, a posebna pažnja je posvećena da u obje grupe budu mladi ljudi kao ciljana grupa za implementaciju Garancije. U potpunosti su se poštivali protokoli fokus grupa, te se kroz izvještaj ne navode imena učesnika fokus grupa, već šifre pod kojim su zavedeni u okviru stenograma
- **Preporuke.** Drugi dio izvještaja sastoji se od preporuka za unapređenje postojećih politika zapošljavanja, sa fokusom na savjetodavne usluge i praćenje postojećih politika zapošljavanja sa posebnim osvrtom na mlade. Preporuke su generisane na osnovu prethodne situacione analize (evidence-based), koja je preispitana kroz diskusiju sa ključnim akterima kroz fokus grupe. Međutim, preporuke su nastale i kroz fokus grupe (radne sesije) sa ključnim interesno-uticajnim grupama iz oblasti razvoja karijere mladih i službama za zapošljavanje.



3. Situaciona analiza

Situaciona analiza je kreirana na način da se kroz nju kreira okvir za monitoring implementacije Garancije za mlade, što je prije svega neophodno uraditi kroz sistem indikatora koji se mogu pratiti longitudinalno ne samo u današnjoj tački presjeka, već u godinama koje su pred nama. Na taj način se može pratiti stanje u sektoru, ali i identifikovati gapovi i izazovi u procesu implementacije Garancije za mlade. Dakle, sistem indikatora bi mogle preuzeti institucije nadležne za Garanciju i na osnovu njih pratiti kretanja, što je smatramo poseban doprinos ovog izvještaja budućim obavezama Bosne i Hercegovine, ali i efikasnoj provedbi Garancije.

3.1. Sistem indikatora

Sistem indikatora za praćenje Garancije za mlade obuhvata tri kategorije indikatora, koji se prikupljaju i o kojima se izvještava godišnje. Ovi indikatori služe za mjerenje:

- (i) rezultata Garancije za mlade: procjena sveukupne situacije mladih koji nisu zaposleni, nisu u obrazovanju ili ne prolaze obuku;
- (ii) efikasnost pružanja usluga Garancije za mlade; i
- (iii) održivost ishoda koje su postigli pojedinci koji prolaze kroz šemu.

Agregatno praćenje: makroekonomski indikatori (podaci iz Ankete o radnoj snazi)

Agregatni makroekonomski indikatori – su preuzeti ili izračunati iz Ankete o radnoj snazi – opisuju kontekst implementacije Garancije za mlade na danom prostoru i njenu evoluciju tokom vremena. Oni se smatraju indirektnim načinom praćenja efekata implementacije i također reflektuju uticaj preventivnih mjera po pitanju sprečavanja da mladi ljudi padnu u neaktivnost i nezaposlenost. Što se tiče mladih ljudi koji nisu zaposleni, nisu u obrazovanju ili ne prolaze obuku (tzv. NEET), EU naglašava da postoje značajne razlike između broja mladih NEET-a na osnovu podataka iz Ankete o radnoj snazi, broja nezaposlenih (definicija ILO-a) i broja mladih prijavljenih u Javnoj službi za zapošljavanje (JZZ). Stanje potencijalnih korisnika programa Garancije za mlade izračunava se zbrajanjem broja mladih od 15 do 29 godina koji su nezaposleni i onih koji su neaktivni (podaci LFS). Ovaj ukupan broj se zatim upoređuje sa godišnjim prosječnim brojem mladih koji su prijavljeni na zavodima za zapošljavanje kao nezaposleni u istom periodu.

Glavni agregatni indikator u ovom okviru je NEET stopa, dopunjen dodatnim indikatorima situacije na tržištu rada i obrazovnog postignuća mlade populacije.



Direktno praćenje: praćenje implementiranih aktivnosti Garancije za mlade (na osnovu administrativnih podataka)

Okvir indikatora za praćenje rezultata implementacije Garancije za mlade zasniva se na analizi povećanja i smanjenja mladih korisnika. Ovo zahtijeva jasne ulazne i izlazne tačke u/iz šeme Garancije za mlade, kao i izračunavanje broja mladih koji su prihvatili ponudu za zaposlenje, nastavak školovanja i obuke, školovanje ili pripravništvo u roku od četiri mjeseca. Iako ovaj okvir za praćenje predviđa samo tri indikatora implementacije (udio mladih koji su još u fazi pripreme nakon četiri mjeseca; udio mladih koji su pozitivno i blagovremeno izašli iz pripreme faze; i pokrivenost šeme); i dva indikatora rezultata (situacija mladih nakon izlaska iz pripreme faze i situacija nakon izlaska prema vrsti ponude); metode izračunavanja i nivo raščlanjivanja su prilično složeni.

Follow-up monitoring

Praćenje situacije mladih ljudi koji su izašli iz pripreme faze Garancije za mlade (indikator rezultata/ishoda, zasnovani na administrativnim i anketnim podacima).



3.2. Pregled stanja u oblasti zapošljavanja mladih

U ovom poglavlju se daje pregled tri najznačajnija aspekta vezana za mlade i tržište rada. Prije svega se analizira radno sposobna populacija, a nakon toga zaposlenost i nezaposlenost mladih. I pored ograničenih podataka daje se pregled NEET populacije, što je neizostavan faktor u pripremi za Garanciju za mlade.

3.2.1. Mladi u radno sposobnoj populaciji

Radno sposobno stanovništvo obuhvata sve osobe koje imaju 15 i više godina, podijeljene u dvije glavne kategorije: radnu snagu (ekonomski aktivno stanovništvo) i ekonomski neaktivno stanovništvo. Radnu snagu ili aktivno stanovništvo čine zaposlene i nezaposlene osobe.

Mlada radno sposobna populacija u 2021. godini procijenjena je, prema Anketi o radnoj snazi, na 618.200 i veća je za 27,5% u odnosu na 2017. godinu. Međutim, kako je došlo do promjena u metodologiji u 2020. godini, ove rezultate treba interpretirati sa oprezom. Zbog prelaska na kontinuirano provođenje Ankete o radnoj snazi došlo je do prekida dosadašnje serije podataka, rezultati iz kontinuirane Ankete o radnoj snazi u 2020. i 2021. godini nisu uporedivi sa rezultatima godišnjih anketa provedenih u godinama od 2006. do 2019. godine. Ipak, oni mogu ukazivati na trend. Kada se posmatra 2020. i 2021. godina kada je uvedeno kontinuirano provođenje Ankete o radnoj snazi, evidentan je pad radno sposobne populacije u dobi od 15-24, dok je u dobi od 25-29 primjetan neznatan rast. Posmatrano sveukupno, tj. za godine starosti od 15 do 29, mlada radno sposobna populacija bilježi smanjenje u periodu od 2017. do 2019., a onda zbog promjene metodologije, možemo uočiti nagli rast, te opet trend smanjenja. Ovakvo kretanje je u korelaciji sa općim smanjenjem populacije uslijed pada nataliteta i pojačanih migracija. Trend smanjenja uočljiv je i za period 2017. do 2019.

Tabela 1. Mlada radno sposobna populacija

Godina	Radna snaga 15-19	Radna snaga 20-24	Radna snaga 25-29	Radna snaga Ukupno 15-29
2017.	161.400	180.300	143.200	484.900
2018.	165.000	177.400	129.600	472.000
2019.	134.200	157.900	104.800	396.900
2020. ¹	182.300	233.800	214.500	630.600
2021.	178.500	222.700	216.900	618.200

Izvor: Anketa o radnoj snazi, ILO obrada

Najznačajniji udio mlade radno sposobne populacije se nalazi u dobi između 20-24 godine. U periodu od 2017. do 2021. godine, došlo je do smanjenja/stagniranja udjela mladih od 15 do 19.

¹ Promjene u metodologiji provođenje Anketa o radnoj snazi



godina u mladoj radno sposobnoj znaci, blagog pada udjela mladih u dobi od 20. do 24. godine, te povećanja kategorije od 25-29. godina. Ovakvi rezultati djelomično ukazuju i na vidljive posljedice niskog nataliteta, gdje je priliv radne snage u kategoriji od 15-19 godina sve manji.

Tabela 2. Struktura mlade radno sposobna populacije

Godina	Mlada radno sposobna snaga (15-29)	Udio mladih 15-19	Udio mladih 20-24	Udio mladih 25-29
2017.	484.900	33,3%	37,2%	29,5%
2018.	472.000	35,0%	37,6%	27,5%
2019.	396.900	33,8%	39,8%	26,4%
2020.	630.600	28,9%	37,1%	34,0%
2021.	618.200	28,9%	36,0%	35,1%

Izvor: Anketa o radnoj snazi, ILO obrada

Mladi participiraju u radnoj snazi između 10,3% do 11,6% i na osnovu podataka iz 2017. do 2021. godine nisu uočljive značajne oscilacije u ovom periodu, prema rezultatima Ankete o radnoj snazi.

Tabela 3. Udio mladih od 15 do 25 godina u ukupnoj radnoj snazi

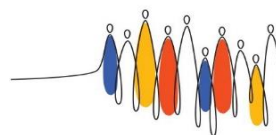
Godina	15+	15-24	Udio 15-24%
2017.	1.207.700	133.800	11,10%
2018.	1.187.400	129.300	10,90%
2019.	1.177.100	136.800	11,60%
2020.	1.193.900	122.800	10,30%
2021.	1.175.500	134.700	11,50%

Izvor: Anketa o radnoj snazi, ILO obrada (BiH) i Saopćenja Ankete o radnoj snazi za period 2017-2021 Federalnog zavoda za statistiku

Kada se posmatra struktura mlade radno sposobne populacije prema nivou obrazovanja, najviše mladih ima srednje obrazovanje (nivo 3 i 4 prema ISCED-97 klasifikaciji), i ti procenti se kreću od 60,5% u 2020. godini do 64,6% u 2019. godini. Nisu uočene značajne oscilacije ni po pitanju osnovnog obrazovanja u posmatranom periodu. S tim da se povećava udio mlade radno sposobne populacije sa naprednim/visokim nivoom obrazovanja (nivo 5 i 6 prema ISCED-97 klasifikaciji) u posmatranom periodu, sa 8,5% u 2017. godini na 12,5% u 2021. godini.

Tabela 4. Struktura mlade radno sposobne populacija prema nivou obrazovanja

Godina	Manje od osnovne škole	Osnovna škola	Srednja škola	Napredna/visoka škola
2017.	4,4%	25,5%	61,6%	8,5%



2018.	5,2%	25,3%	61,4%	8,1%
2019.	4,7%	23,0%	64,6%	7,7%
2020.	3,0%	23,9%	62,2%	10,9%
2021.	3,6%	23,4%	60,5%	12,5%

Izvor: Anketa o radnoj snazi, ILO obrada

3.2.2. Zaposleni mladi

Broj zaposlenih mladih u 2017. godini iznosio je oko 48.600, prema procjenama Međunarodne organizacije rada, a na osnovu podataka iz Ankete o radnoj snazi. Broj zaposlenih mladih bilježi konstantan rast u apsolutnim iznosima, s tim da je u COVID-19 periodu bio najveći u posmatranom periodu (2017-2021). S obzirom da je starija populacija bila više ugrožena tokom COVID-19 perioda, jedno od mogućih objašnjenja je veći angažman mladih. Međutim, povećanje broja zaposlenih u ovoj godini može se prepisati i promjeni metodologije provođenja Anekta o radnoj snazi. Kada se posmatra po statusu zaposlenja, najveći broj mladih osoba zaposlen je na ugovor na stalno i taj procenat se tokom vremena povećava: 55,1% mladih je imalo ugovor na stalno u 2017. godini, da bi u 2021. godini iznosi 67,8%. S druge strane, udio zaposlenih na ugovor na određeno se smanjuje.

Tabela 5. Broj zaposlenih mladih prema statusu zaposlenja/ugovora

Godina	Broj zaposlenih	Ugovor na stalno	Udio	Ugovor na određeno	Udio
2017.	48.600	26.800	55,1%	21.800	44,9%
2018.	58.000	33.500	57,8%	24.400	42,1%
2019.	57.700	34.700	60,1%	23.000	39,9%
2020. ²	80.300	56.700	70,6%	23.700	29,5%
2021.	71.400	48.400	67,8%	23.000	32,2%

Izvor: Anketa o radnoj snazi, ILO obrada (BiH)

3.2.3. Nezaposleni i NEET

Jedan od indikatora koje je potrebno pratiti je udio mladih koji nisu zaposleni i nisu u obrazovanju ili ne prolaze obuke (tzv. NEET indikator, engl. *Share of youth not in employment, education or training*). U statističke svrhe, mladi su definisani kao osobe između 15 i 24 godine. U tom kontekstu, možemo uočiti da je u 2021. godini 19,3% mladih nije bilo zaposleno niti uključeno u obrazovanje i obuku (Tabela 4). Također, od 2017. godine do 2021. godine primjetan je pozitivan

² Promjene u metodologiji provođenja Anketa o radnoj snazi, opisano u prilogu 1



trend smanjenja mladih koji nisu zaposleni, nisu u obrazovanju ili ne prolaze obuku, sa 25,5% na 19,3%. Posmatrano po spolu, ne postoje značajna odstupanja između muškaraca i žena.

Tabela 6. Mladi koji nisu zaposleni, nisu u obrazovanju ili ne prolaze obuku (NEET) u Bosni i Hercegovini, pregled po spolu

Godina	Skupa	Samo muškarci	Samo žene
2017.	25,5%	25,9%	25,1%
2018.	22,6%	23,0%	22,2%
2019.	22,6%	22,5%	22,7%
2020.	21,8%	20,4%	23,3%
2021.	19,3%	18,8%	19,9%

Izvor: Anketa o radnoj snazi, ILO obrada

Kada se porede NEET stope Bosne i Hercegovine sa ostalim podacima iz regiona, možemo uočiti da samo Albanija i Sjeverna Makedonija imaju veće ili slične stope mladih koji nisu zaposleni, nisu u obrazovanju i ne prolaze obuku. U svim ostalim slučajevima (Hrvatska, Srbija, Crna Gora i Slovenija) prisutne su niže stope, s tim da se u slučaju Slovenije taj procent kreće od 6,5% do 7,7% i znatno je niži u odnosu na Bosnu i Hercegovinu.

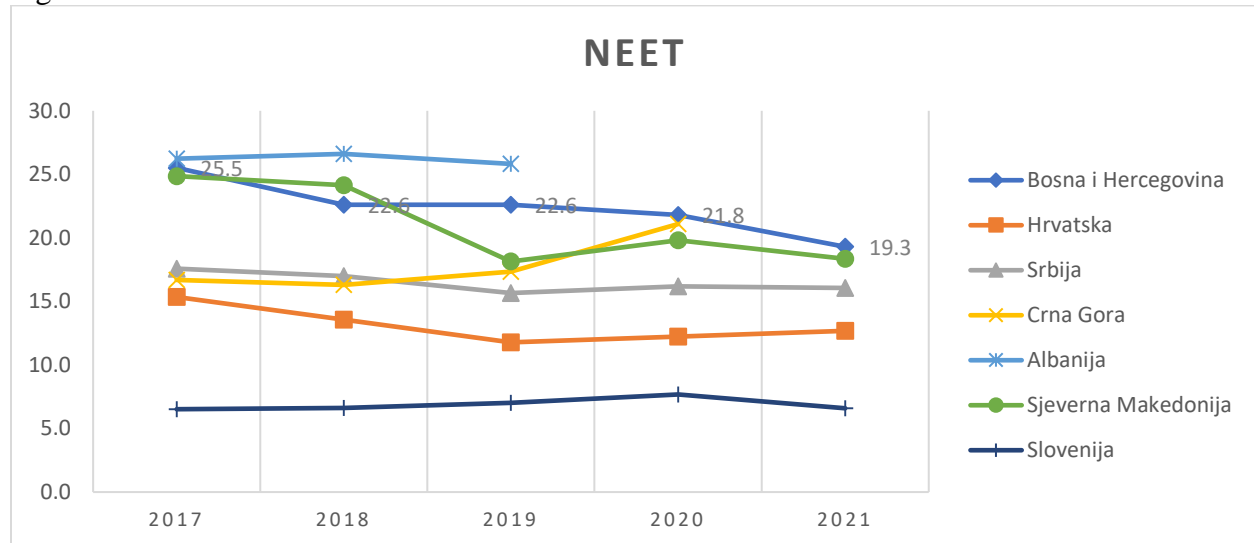
Tabela 7. Mladi koji nisu zaposleni, nisu u obrazovanju ili ne prolaze obuku (NEET) u regionu i EU prosjek

Godina	Bosna i Hercegovina	Hrvatska	Srbija	Crna Gora	Albanija	Sjeverna Makedonija	Slovenija	EU-27
2017.	25,5	15,4	17,6	16,7	26,2	24,9	6,5	14,0
2018.	22,6	13,6	17,0	16,3	26,6	24,1	6,6	13,4
2019.	22,6	11,8	15,7	17,3	25,8	18,1	7,0	12,9
2020.	21,8	12,2	16,2	21,1	N/D	19,8	7,7	14,0
2021.	19,3	12,7	16,1	N/D	N/D	18,4	6,6	13,1

Izvor: Anketa o radnoj snazi, ILO obrada i Eurostat



Grafikon 1. Mladi koji nisu zaposleni, nisu u obrazovanju ili ne prolaze obuku (NEET) u regionu



Izvor: Anketa o radnoj snazi, ILO obrada

Kada se posmatraju podaci o mladim koji nisu zaposleni, nisu u obrazovanju ili ne prolaze obuku, postoji određena razlika između mladih nastanjenih u urbanom i ruralnom području. Možemo uočiti da su mladi u urbanom području u nešto većem procentu pokazuju neaktivnost po NEET definiciji, u odnosu na mlade u ruralnim područjima.

Tabela 8. Mladi koji nisu zaposleni, nisu u obrazovanju ili ne prolaze obuku (NEET) u Bosni i Hercegovini, pregled po područja prebivališta

Godina	Urbana područja	Ruralna područja
2017.	26,9%	21,1%
2018.	24,1%	19,4%
2019.	23,1%	18,3%

Izvor: Anketa o radnoj snazi, ILO obrada

Stopa nezaposlenosti, posmatrana kao broj nezaposlenih lica kao procenat ukupnog broja zaposlenih i nezaposlenih lica (tj. radne snage), je izrazito visoka među mladim. U periodu od 2017. do 2021. godine došlo je do smanjenja stope nezaposlenosti u gotovo svim dobnim kategorijama. Iako pozitivan trend, radi se o visokom procentu nezaposlenih mladih. Međutim, kako se pomjera dobnja granica sa 15-19 na 20-24, a potom od 25-29, možemo uočiti da je i stopa nezaposlenosti niža.

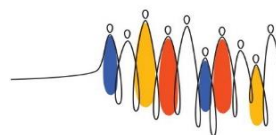


Tabela 9. Stopa nezaposlenosti mladih

Godina	Mladi 15-19	Mladi 20-24	Mladi 25-29	Mladi 15-29
2017.	54,8	43,5	33,2	39,6
2018.	45,8	37,2	29,0	34,2
2019.	45,2	31,0	29,6	32,0
2020. ³	48,9	34,7	24,0	29,9
2021.	49,9	33,2	23,0	28,5

Izvor: Anketa o radnoj snazi, [ILO obrada](#)

Stopa nezaposlenosti mladih u dobi od 15 do 24 godine je posebno visoka i u 2021. godini je iznosila 38,3% na nivou BiH, 41,0% na nivou FBiH i 31,8% na nivou RS, i 48,2% na nivou BD, prema rezultatima Ankete o radnoj snazi objavljenih od strane statističkih zavoda u BiH. Kada se posmatra period 2017-2021. godina, podaci ukazuju da se stopa nezaposlenosti mladih smanjila i na nivou BiH, FBiH i RS, s tim da je u 2020. godini, kada je proglašeno vanredno stanje uzrokovano COVID-19 pandemijom, neznatno povećana stopa nezaposlenosti mladih. Kada se posmatra stopa nezaposlenosti prema spolu, možemo uočiti da je stopa nezaposlenosti mladih veća za žene nego za muškarce.

³ Promjene u metodologiji provođenja Ankete o radnoj snazi opisane su u prilogu 1



Tabela 10. Stopa nezaposlenosti mladih (15-24 godine) po entitetima, EU-27 prosjek i najlošije rangirana država članica EU po pitanju stope nezaposlenosti mladih (15-24)

Indikator	Izvor	2017.	2018.	2019.	2020.	2021.
BiH – ukupno	Anketa o radnoj snazi	45,8%	38,8%	33,8%	36,6%	38,3%
Muškarci	Anketa o radnoj snazi	43,1%	35,5%	31,3%	32,5%	34,5%
Žene	Anketa o radnoj snazi	51,4%	45,5%	37,9%	42,8%	44,5%
FBiH – ukupno	Anketa o radnoj snazi	45,2%	41,0%	39,0%	40,3%	41,0%
Muškarci	Anketa o radnoj snazi	43,3%	38,9%	36,7%	35,0%	36,2%
Žene	Anketa o radnoj snazi	48,9%	44,7%	42,7%	48,1%	49,2%
RS – ukupno	Anketa o radnoj snazi	46,2%	35,2%	23,8%	28,1%	31,8%
Muškarci	Anketa o radnoj snazi	42,1%	29,8%	20,6%	26,2%	29,8%
Žene	Anketa o radnoj snazi	55,6%	48,0%	29,1%	30,7%	34,7%
BD – ukupno	Anketa o radnoj snazi	57,7%	30,7%	48,7%	41,9%	48,2%
Muškarci	Anketa o radnoj snazi	52,8%	30,1%	50,1%	41,1%*	47,5%*
Žene	Anketa o radnoj snazi	69,7%	N/D	46,0%	43,7%*	49,7%*
EU-27	Eurostat	18,5%	16,7%	15,6%	17,6%	16,6%
Grčka	Eurostat	44,5%	41,2%	37,5%	38,0%	35,5%



3.3. Pregled osnovnih elemenata stanja u oblasti obrazovanja i veze sa tržištem rada

3.3.1. Rano napuštanje školovanja

Rano napuštanje školovanja široko je definisano kao pojava kada mladi napuštaju formalno obrazovanje prije stjecanja višeg stupnja srednjoškolskog obrazovanja. Evropska unija (EU) postavila je cilj smanjenja ranog napuštanja školovanja na 10% u svim državama članicama do 2020.

Rano napuštanje školovanja, ali i generalno neuključivanje u obrazovni proces, predstavlja problem koji ima drastične posljedice, ne samo na individualnom već i na društvenom i ekonomskom planu. Zbog toga ovo pitanje nije samo problem sistema obrazovanja, iako se u potpunosti ispoljava u ovom sistemu. Praksa je pokazala da naponi u okviru samo jednog sistema, sistema obrazovanja, nisu dovoljni, pogotovo kada se ima u vidu složenost problema i njegova multifaktorska uslovljenost. Posebna kompleksnost problema je u činjenici da su posebno ugrožena djeca iz ranjivih skupina, kao što su djeca iz siromašnih porodica, djeca romske nacionalnosti, koja žive u teškim socioekonomskim uslovima, djeca s poteškoćama u razvoju, koja predstavljaju posebnu grupaciju unutar ove, prema mnogim kriterijima, heterogene grupacije djece i mladih.

Stopa ranog napuštanja obrazovanja i osposobljavanja učenika u dobi od 18 do 24 godine iznosi 5,4% u 2018. godini i 3,8% u 2019. godine, prema podacima Agenciju za statistiku Bosne i Hercegovine⁴. Dostupni javni podaci iz Ankete o radnoj snazi za FBiH za 2020. i 2021. godinu ukazuju da je učešće osoba od 18 do 24 godine koji rano napuštaju školovanje u ukupnom broju osoba od 18 do 24 godina starosti iznosi 5% (2020. godina), odnosno 4,7% (2021. godina). Međutim, **rezultati PISA testova** koji su objavljeni za 2019. godinu ukazuju na potencijalne izazove po pitanju kvalitete obrazovanja: 53,7% petnaestogodišnjaka su imali loše rezultate u čitanju, 57,6% je imalo loše rezultate u matematici, a 56,8% u nauci⁵. Ovi rezultati su posebno važni imajući u obzir da utiču na kvalitet ponude radne snage, ali s obzirom na nedostupnost podataka i dinamiku objavljivanja ovih informacija, njihovo praćenje je izazov. Međutim, riječ je o indikatorima koji se ne mijenjaju brzo u kratkom vremenskom periodu, te ovaj presjek u vremenu može biti vodilja za definisanje određenih politika iz oblasti obrazovanja.

⁴ Podaci Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine prikazani su u ETF (2020). Bosnia and Herzegovina: Education, Training and Employment Developments 2020.

https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/document/Country%20Fiche%202020%20Bosnia%20and%20Herzegovina%20Education%20Training%20and%20Employment%20Developments_0.pdf

⁵ Ibid.



Na osnovu dostupnih sekundarnih podataka za FBiH, ukupan broj učenika od školske 2009/2010. do 2018/2019. godine je u konstantnom padu. U školskoj 2009/2010. godini srednje škole su pohađala 95.134 učenika, dok u 2018/2019. godini taj broj iznosi 76.174, i manji je za 19,9%.

Tabela 11. Broj učenika u periodu od 2009/2010. do 2018/2019. U FBiH

KANTON	2009/ 2010.	2010/ 2011.	2011/ 2012.	2012/ 2013.	2013/ 2014.	2014/ 2015.	2015/ 2016.	2016/ 2017.	2017/ 2018.	2018/ 2019.
USK	10.547	10.302	11.913	12.734	11.904	11.058	10.239	9.619	9.496	8.698
PK	1.467	1.516	1.591	1.673	1.670	1.600	1.413	1.300	1.160	1.037
TK	21.374	22.329	24.166	24.680	22.484	19.226	16.850	15.751	15.966	15.582
ZDK	15.966	17.124	19.199	19.271	17.900	16.228	14.778	14.478	14.006	13.558
BPK	1.088	1.136	1.247	1.389	1.242	1.202	1.031	948	964	896
SBK	10.688	11.531	12.712	13.583	13.402	12.333	11.420	10.610	10.087	8.320
HNK	9.433	9.924	10.847	11.385	11.170	9.621	9.386	8.614	8.089	7.614
ZHK	4.002	4.115	4.250	4.406	4.494	4.419	4.265	4.029	3.803	3.390
KS	17.915	18.625	20.301	21.229	18.966	17.904	16.148	15.285	15.926	15.162
K10	2.654	2.626	2.731	2.864	2.824	2.740	2.283	2.041	1.957	1.917
FBiH	95.134	99.228	108.957	113.214	106.056	96.331	87.813	82.675	81.454	76.174

Izvor: Istraživanje tržišta rada u Federaciji Bosne i Hercegovine 2021/2022. Tematski izvještaj: Koju školu upisati? <https://trzisterada.ba/wp-content/uploads/2022/05/Tematski-koju-skolu-upisati.pdf>

Posmatrano u apsolutnim iznosima, najviše učenika upisano je u gimnazije i to 3.249 u 2021/2022., gdje je u odnosu na 2020/2021. školsku godinu došlo do rasta od 3,1%. Na drugom mjestu su srednje medicinske škole - zanimanje medicinska sestra/tehničar sa 1.479 upisanih učenika i padom od 1,9%. Deset najtraženijih smjerova, sortirana po apsolutnom broju upisanih učenika u školskoj 2021/2022. godini, prikazan je u Tabeli 12.



Tabela 12. Pregled broja upisanih učenika u prvi razred u školskoj 2020/2021. i 2021/2022. Godini u FBiH, po kvalifikacijama

Smjer	Broj upisanih učenika u prve razrede srednje škole		Promjena	
	2020/2021.	2021/2022.	Broj učenika	2020/2021.
Gimnazija	3.150	3.249	99	3,1%
Medicinska sestra/tehničar	1.507	1.479	-28	-1,9%
Ekonomista	1111	1090	-21	-1,9
Elektrotehničar/Elektromehaničar	967	960	-7	-0,7%
CNC operater	759	758	-1	-0,1%
Frizer	596	635	39	6,5%
Mašinski tehničar	570	548	-22	-3,9%
Automehaničar	544	440	-104	-19,1%
Vozač motornih vozila	397	389	-8	-2,0%
Zavarivač	366	380	14	3,8%

Izvor: Istraživanje tržišta rada u Federaciji Bosne i Hercegovine 2021/2022. Tematski izvještaj: Koju školu upisati? <https://trzisterada.ba/wp-content/uploads/2022/05/Tematski-koju-skolu-upisati.pdf>

3.3.2. Potražnja za radnom snagom

Konstantno se u medijima i zainteresovanoj javnosti provlači tema veze obrazovanja i tržišta rada, koja je iznimno značajna. Zbog toga da bi razumjeli tu vezu, prije svega je neophodno da se analizira šta to traže poslodavci u Bosni i Hercegovini. Istraživanje tržišta rada 2020/2021, je upravo analiziralo ovu temu u nizu oblasti koje su bile analizirane. Prema toj analizi potrebu za zapošljavanjem u 2022. godini je iskazalo oko 57,5% anketiranih poslodavaca, dok 41,6% poslodavaca nema u planu zapošljavanje novih radnika. Procenat poslodavaca u uzorku koji u 2021. godini planiraju zapošljavati nove radnike iznosio je 48,1%, što ukazuje na značajan oporavak privrede od pandemije i pozitivna očekivanja poslodavaca, kao i ekonomske trendove.



Tabela 13. Broj i procent poslodavaca koji planira da zapošljava radnike u 2022. godini, po grupi djelatnosti

Grupa djelatnosti	Planirate li zapošljavanja u 2022. godini?							
	Bez odgovora		Da		Ne		Ukupno	
	Broj poslodavaca*	Procent	Broj poslodavaca*	Procent	Broj poslodavaca*	Procent	Broj poslodavaca*	Procent
Građevinarstvo	2	1,0 %	127	65,5 %	65	33,5 %	194	100,0 %
Industrijske djelatnosti	8	1,0 %	514	66,8 %	247	32,1 %	769	100,0 %
Trgovina	8	1,2 %	329	50,3 %	317	48,5 %	654	100,0 %
Uslužne djelatnosti	7	0,9 %	432	56,0 %	332	43,1 %	771	100,0 %

* Broj poslodavaca bez Brčko Distrikta

Podaci za Brčko distrikt po djelatnostima nisu dostupni

Imajući u vidu da su djelatnosti koje su se isticale u potrebi za zapošljavanjem novih radnika građevinarstvo, industrijske djelatnosti, trgovina i uslužne djelatnosti, naredna tabela daje pregled deset najpotrebnijih djelatnosti u toku ove godine. Suprotno opštem vjerovanju da naša privreda traži radnike sa sofisticiranim vještinama, koje bi trebali da nauče u srednjim školama i fakultetima, najveća potražnja je za pomoćnim radnicima u proizvodnji i trgovcima.

Tabela 14. Deset najpotrebnijih zanimanja u 2022. godini

Zanimanje	Broj osoba	Procent
Radnik za jednostavne poslove	1597	12,8%
Prodavač - trgovac	995	8,0%
Šivač	642	5,1%
Bravar	627	5,0%
Konobar	457	3,7%
Stolar	430	3,4%
Pomoćni radnik u proizvodnji	418	3,3%
Zavarivač - Varilac	362	2,9%
Obučar	340	2,7%
Kuhar	247	2,0%

Interesantno je iz ugla ove analize analizirati tražene radnike po stručnoj spremi. Preko polovine traženih radnika je KV, odnosno VKV - srednja škola do 3 godine stručne spreme, dok za preko 20% radnika poslodavci ne traže ili ne navode potrebnu stručnu spremlu, dakle pretpostavlja se da nije uslov radnog mjesta ili nije potrebna.



Tabela 15. Broj potrebnih osoba u 2022. godini po stručnoj spremi

Stručna sprema	FBiH	RS	BD	BiH	%
1. NKV - bez škole i nezavršena osnovna škola	249	1115	0	1364	10,9%
2. PKV, NSS - osnovna škola	205	217	0	422	3,4%
3. KV, VKV - srednja škola do 3 godine	3553	2794	264	6611	52,9%
4. SSS - srednja škola od 4 i više godina i gimnazija	1058	945	72	2075	16,6%
5. VŠS - 1. stepen fakulteta, stručni studij i viša škola	14	30	5	49	0,4%
6. VSS - fakultet(diplomirani), akademija	333	381	9	723	5,8%
7. Magisterij	21	22	4	47	0,4%
Nije navedeno	916	263	17	1196	9,6%
Ukupno	6.349	5.767	371	12.487	100,0%

3.3.3. Zapošljavanje radnika koji dolaze direktno iz obrazovnog sistema

Neusklađenost sistema obrazovanja i tržišta rada je ozbiljna prijetnja po privredni rast i razvoj. Ovaj poremećaj vodi u krajnjem do opadajuće korisnosti rada i neadekvatne upotrebe najvažnijeg faktora proizvodnje. Privreda se suočava sa problemom neefikasnog korišćenja bazičnog resursa – ljudskog potencijala. Problem neusklađenosti sistema obrazovanja i tržišta rada u akademskoj zajednici i javnom mijenju ima potreban publicitet, ali imajući u vidu prethodno poglavlje postavlja se pitanje da li su pretpostavke o potrebama privrede u Bosni i Hercegovini ispravne. Poslodavci kontinuirano tragaju za radnom snagom, a preferiraju zapošljavanje mlađe radne snage, koja ima određena znanja i iskustva, kako bi se jednostavnije uklopili u radno okruženje.

U kratkom roku traženje posla za pojedinca i nepopunjeno radno mjesto za poslodavca su sa jedne strane pokazatelj da usaglašavanje ponude i tražnje nije efikasno, ali takva situacija uzrokuje i značajne troškove za obje strane, ali i društvo kao cjelinu. Sa vremenom dešava se da radnik prihvata posao koji kvalitativno ne odgovara njegovim sposobnostima i kvalifikacijama. Sa druge strane, potencijalni gubici u produktivnosti natjeraće poslodavca da zaposli radnika koji nije optimalno rješenje. Posljedica ovakvih odluka dovodi do nepodudarnosti karakteristika ponude rada i tražnje za radom, što u krajnjem radnika čini nemotivisanim, a preduzeće manje efikasnim. Dugoročno posmatrano, ukoliko radnik ne uspije da pronađe posao u skladu sa svojim kvalifikacijama i obrazovanjem, njegovo ulaganje u proces edukacije postaće promašena investicija, stvoriće osjećaj nelagode i nezadovoljstva, te povećati pritisak okoline na radnika da posao potraži u inostranstvu. Zbog toga je jako važno razumjeti situaciju na tržištu, odnosno koliko poslodavaca zapošljava radnike iz obrazovnog sistema, te šta su prednosti i nedostaci tih angažmana.



Prema istraživanju poslodavaca, u 2021. godini, oko 27% poslodavaca iz Bosne i Hercegovine zaposlilo je radnike koji dolaze direktno iz obrazovnog sistema (nakon završene srednje opće ili tehničke škole ili fakulteta).

Tabela 16. Zapošljavanje direktno iz obrazovnog sistema, broj i procent poslodavaca

Da li je vaša kompanija u posljednjih 12 mjeseci zaposlila tražioce posla koji su došli direktno iz obrazovnog sistema?	FBiH	RS	BD	BiH	%
Da	362	304	20	686	26,8%
Ne	891	767	155	1813	70,7%
Bez odgovora	35	29	0	64	2,5%
Ukupno	1288	1100	175	2563	100,0%

Izvor: Istraživanje tržišta rada u BiH, dostupno na https://trzisterada.ba/wp-content/uploads/2022/07/ISTRAZIVANJE-TRZISTA-RADA-U-BOSNI-I-HERCEGOVINI-2021-2022_compressed.pdf

U 2021. godini 8,9% anketiranih poslodavaca zaposlilo je radnike koji dolaze direktno iz obrazovnog sistema iz škola opšteg obrazovanja, 16,2% poslodavaca zaposlilo je radnike iz tehničkih škola koji dolaze direktno iz obrazovnog sistema, dok je 16,2% poslodavaca zaposlilo radnike koji su došli direktno sa univerziteta.

Tabela 17. Zapošljavanje direktno iz obrazovnog sistema, broj i procent poslodavaca po vrsti škole

Da li je vaša kompanija u posljednjih 12 mjeseci zaposlila tražioce posla koji su došli direktno iz obrazovnog sistema (opće škole)?	FBiH	RS	BD	BiH	%
OPĆE ŠKOLE					
Da	123	97	8	228	8,9%
Ne	1012	873	167	2052	80,1%
Bez odgovora	153	130	0	283	11,0%
Ukupno	1288	1100	175	2563	100,0%
TEHNIČKE I STRUČNE ŠKOLE					
Da	221	181	12	414	16,2%
Ne	940	835	163	1938	75,6%
Bez odgovora	127	84	0	211	8,2%
Ukupno	1288	1100	175	2563	100,0%
UNIVERZITETI					
Da	174	122	8	304	11,9%



Ne	976	856	167	1999	78,0%
Bez odgovora	138	122	0	260	10,1%
Ukupno	1288	1100	175	2563	100,0%

Izvor: Istraživanje tržišta rada u BiH, dostupno na https://trzisterada.ba/wp-content/uploads/2022/07/ISTRAZIVANJE-TRZISTA-RADA-U-BOSNI-I-HERCEGOVINI-2021-2022_compressed.pdf

3.3.4. Pripremljenost radnika koji dolaze direktno iz obrazovnog sistema

U cilju prevazilaženja visoke stope nezaposlenosti i velike neusklađenosti sistema obrazovanja i osposobljavanja sa potrebama tržišta rada, jako je važno posmatrati integraciju mladih ljudi na tržište rada odmah po završetku školovanja. Ovakvi pokazatelji mogu se analizirati sa više strana, među kojima je struktura ekonomije, odnosno potreba poslodavaca, ali i kapaciteta i strukture za obrazovnog sistema i kvaliteta obrazovnih rezultata.

Kroz istraživanje tržišta rada anketirani su poslodavci, te je kroz anketu istraživana njihova iskustva u zapošljavanju učenika koji dolaze direktno iz obrazovnog sistema. Poslodavci su ocijenili da su nedostaci kod tražilaca posla koji dolaze na radno mjesto direktno iz obrazovnog sistema, u najvećem omjeru ističu da takvim kandidatima za posao najviše nedostaju tehničke vještine ili vještine specifične za konkretni posao. Na drugom mjestu je nedostatak radnog iskustva i neprilagođenost obrazovnog sistema. I jedan i drugi razlog su obrazloženi kao rezultat nepovezanosti obrazovnog sistema sa tržištem rada i sticanja praktičnih znanja i vještina u toku obrazovanja.

Tabela 18. Pripremljenost tražioca posla koji direktno dolaze iz obrazovnog sistema, broj i procent poslodavaca po vrsti škole

OPĆE ŠKOLE: U kojem od sljedećih područja je nedostajala priprema gore pomenutih novozaposlenih radnika koji su došli iz obrazovnog sistema?	Procent poslodavaca		
	Opće škole ¹	Tehnike i stručne škole ²	Univerziteti ³
Nedostaju potrebne tehničke vještine ili vještine specifične za posao	51,3%	58,0%	50,0%
Nedostaju potrebne vještine koje se odnose na ličnost, stav i ponašanje (komunikacijske, interpersonalne, upravljanje stresom i vremenom...)	23,7%	21,0%	15,1%
Vještine pismenosti/računanja	8,8%	6,3%	3,6%
Neprikladni sistem obrazovanja	27,6%	29,7%	24,7%
Loš stav prema radu ili nedostatak motivacije (npr. loša radna etika, tačnost, maniri)	27,2%	26,1%	11,8%



Nedostatak radnog iskustva / životnog iskustva ili zrelosti (uključujući opće znanje)	45,6%	43,5%	39,5%
Ostalo (navedite)	0,9%	2,7%	3,3%

¹ U odnosu na ukupan broj poslodavaca koji su zapošljavali radnike direktno iz obrazovnog sistema – općih škola (n=228)

² U odnosu na ukupan broj poslodavaca koji su zapošljavali radnike direktno iz obrazovnog sistema – stručnih i tehničkih škola (n=414)

³ U odnosu na ukupan broj poslodavaca koji su zapošljavali radnike direktno iz obrazovnog sistema – univerziteta (n=304)

Izvor: Istraživanje tržišta rada u BiH, dostupno na https://trzisterada.ba/wp-content/uploads/2022/07/ISTRAZIVANJE-TRZISTA-RADA-U-BOSNI-I-HERCEGOVINI-2021-2022_compressed.pdf

Nedostaci kod tražilaca posla koji dolaze na radno mjesto direktno iz općih škola, poslodavci identifikuju da im najviše nedostaju tehničke vještine (51,3%). Na drugom mjestu je nedostatak radnog iskustva i životnog iskustva (45,6%). Kao treći nedostatak može se podvesti grupa odgovora loš stav prema radu ili nedostatak motivacije, neprilagođeni sistem obrazovanja, te nedostaju im potrebne vještine koje se odnose na ličnost, stav i ponašanje.

Tabela 19. Opće škole – područja u kojima je nedostajala priprema novozaposlenih radnika koji su došli iz obrazovnog sistema

OPĆE ŠKOLE: U kojem od sljedećih područja je nedostajala priprema gore pomenutih novozaposlenih radnika koji su došli iz obrazovnog sistema?	FBiH	RS	BD	BiH	Procenat *
Nedostaju potrebne tehničke vještine ili vještine specifične za posao	69	47	1	117	51,3%
Nedostaju potrebne vještine koje se odnose na ličnost, stav i ponašanje (komunikacijske, interpersonalne, upravljanje stresom i vremenom...)	23	30	1	54	23,7%
Vještine pismenosti/računanja	13	7	0	20	8,8%
Neprilagođeni sistem obrazovanja	42	20	1	63	27,6%
Loš stav prema radu ili nedostatak motivacije (npr. loša radna etika, tačnost, maniri)	33	29	0	62	27,2%
Nedostatak radnog iskustva / životnog iskustva ili zrelosti (uključujući opće znanje)	53	50	1	104	45,6%
Ostalo (navedite)	1	0	1	2	0,9%

* U odnosu na ukupan broj poslodavaca koji su zapošljavali radnike direktno iz obrazovnog sistema – općih škola (n=228)

Izvor: Istraživanje tržišta rada u BiH, dostupno na https://trzisterada.ba/wp-content/uploads/2022/07/ISTRAZIVANJE-TRZISTA-RADA-U-BOSNI-I-HERCEGOVINI-2021-2022_compressed.pdf



Takvi stavovi se ponavljaju i kod tehničkih škola. Naime, u slučaju stručnih i tehničkih škola, koje poslodavci procentualno najviše zapošljavaju direktno iz obrazovnog sistema (**16,2%**) ocijenjeno je da su nedostaci kod tražilaca posla koji dolaze na radno mjesto direktno iz stručnih škola, poslodavci identifikuju da im najviše nedostaju tehničke vještine (58,3%). Na drugom mjestu je nedostatak radnog iskustva i životnog iskustva (43,5%). Kao treći nedostatak može se podvesti grupa odgovora loš stav prema radu ili nedostatak motivacije, neprilagođeni sistem obrazovanja, te nedostaju im potrebne vještine koje se odnose na ličnost, stav i ponašanje.

Tabela 20. Tehničke i stručne škole – područja u kojima je nedostajala priprema novozaposlenih radnika koji su došli iz obrazovnog sistema

TEHNIČKE I STRUČNE ŠKOLE: U kojem od sljedećih područja je nedostajala priprema gore pomenutih novozaposlenih radnika koji su došli iz obrazovnog sistema?	FBiH	RS	BD	BiH	Procenat *
Nedostaju potrebne tehničke vještine ili vještine specifične za posao	136	99	5	240	58,0 %
Nedostaju potrebne vještine koje se odnose na ličnost, stav i ponašanje (komunikacijske, interpersonalne, upravljanje stresom i vremenom...)	49	37	1	87	21,0 %
Vještine pismenosti/računanja	16	10	0	26	6,3%
Neprilagođeni sistem obrazovanja	71	51	1	123	29,7 %
Loš stav prema radu ili nedostatak motivacije (npr. loša radna etika, tačnost, maniri)	58	49	1	108	26,1 %
Nedostatak radnog iskustva / životnog iskustva ili zrelosti (uključujući opće znanje)	87	90	3	180	43,5 %
Ostalo (navedite)	8	3	0	11	2,7%

* U odnosu na ukupan broj poslodavaca koji su zapošljavali radnike direktno iz obrazovnog sistema – stručnih i tehničkih škola (n=414)

Izvor: Istraživanje tržišta rada u BiH, dostupno na https://trzisterada.ba/wp-content/uploads/2022/07/ISTRAZIVANJE-TRZISTA-RADA-U-BOSNI-I-HERCEGOVINI-2021-2022_compressed.pdf

U slučaju univerziteta, ocijenjeno je da su nedostaci kod tražilaca posla koji dolaze na radno mjesto direktno obrazovanja, tehničke vještine (50,0%). Na drugom mjestu je nedostatak radnog iskustva i životnog iskustva (39,5%), te neprilagođen sistem obrazovanja (24,7%).



Tabela 21. Univerziteti – područja u kojima je nedostajala priprema novozaposlenih radnika koji su došli iz obrazovnog sistema

UNIVERZITETI: U kojem od sljedećih područja je nedostajala priprema gore pomenutih novozaposlenih radnika koji su došli iz obrazovnog sistema?	FBiH	RS	BD	BiH	Procenat *
Nedostaju potrebne tehničke vještine ili vještine specifične za posao	90	59	3	152	50,0 %
Nedostaju potrebne vještine koje se odnose na ličnost, stav i ponašanje (komunikacijske, interpersonalne, upravljanje stresom i vremenom...)	24	22	0	46	15,1 %
Vještine pismenosti/računanja	8	3	0	11	3,6%
Neprilagođeni sistem obrazovanja	43	32	0	75	24,7 %
Loš stav prema radu ili nedostatak motivacije (npr. loša radna etika, tačnost, maniri)	19	16	1	36	11,8 %
Nedostatak radnog iskustva / životnog iskustva ili zrelosti (uključujući opće znanje)	49	69	2	120	39,5 %
Ostalo (navedite)	4	6	0	10	3,3%

* U odnosu na ukupan broj poslodavaca koji su zapošljavali radnike direktno iz obrazovnog sistema – univerziteta (n=304)

Izvor: Istraživanje tržišta rada u BiH, dostupno na https://trzisterada.ba/wp-content/uploads/2022/07/ISTRAZIVANJE-TRZISTA-RADA-U-BOSNI-I-HERCEGOVINI-2021-2022_compressed.pdf

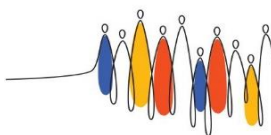


4. Zaključci i preporuke

Svrha ove analize je podrška Radnoj grupi za nezaposlenost mladih iz Bosne i Hercegovine. Kroz izvještaj se naglašava međusektorska saradnja i saradnju na više nivoa za rješavanje problema nezaposlenosti mladih, sa osnovnom namjerom pozitivnog doprinosa implementaciji Garancije za mlade u Bosni i Hercegovini. Izvještaj bi se trebao koristiti kao referentni dokument u izradi Plana implementacije Garancije za mlade u BiH. Ova analiza ima cilj da ponudi zaključke i preporuke koje bi osigurale bolje razumijevanje i implementaciju Garancije za mlade, koja se u posljednje vrijeme sve češće spominje u javnom diskursu.

Na osnovu analize podataka i sastanaka sa ključnim akterima neophodno je istaći ključne faktore za isporuku programa Garancije za mlade:

- Jedan od najvećih problema sa kojim se susreće program Garancije za mlade je nepostojanje strategije zapošljavanja na nivou cjelokupne BiH, što je konstatovano na obje fokus grupe. Kada bi postojali prioriteti usaglašeni na nivou BiH, garanciju bi bilo puno jednostavnije realizovati, ona bi se mogla svesti na nivo tehničke implementacije. Bez strategije BiH pokazuje da nema zrelost da realizuje ovako kompleksne projekte, a samim time i smanjuje svoje šanse i sposobnost da omogući bolje uslove za mlade korištenjem sredstava EU.
- Neophodna je snažna institucionalna podrška i interna koordinacija unutar javnih institucija. Učesnici fokus grupa istakli su institucije do sada nisu iskazale poseban interes po pitanju sadržaja Garancije za mlade, te da je potrebno da se svi akteri (obrazovni sektor, privatni sektor, službe za zapošljavanje, nevladin sektor) aktivnije uključe. Učesnici su posebno istakli potrebu veće integracije formalnog obrazovanja sa ostatkom sistema u kojem bi se mladim osobama trebalo garantovati zaposlenje, trening ili nastavak formalnog obrazovanja u roku od četiri mjeseca.
- Neophodno je razumjeti ciljne grupe programa i njihove potrebe. U procesu uspostavljanja Garancije za mlade, ciljne grupe mogu biti postavljene jako široko, te se često dešava da je neophodno prepoznati i prioritizirati određene grupe, pa se baviti samo sa njima. Učesnici fokus grupe istakli su potrebu za kvalitetnijom kategorizacijom nezaposlenih osoba na službenim evidencijama.
- Učesnici fokus grupe su istakli problem nedostatka kvalitetnih statističkih podataka koji su bitni u procesu mapiranja, te da je potrebno dizajnirati preventivne mjere kroz obrazovni sistem, kako bi se broj učesnika koji postaju dio NEET populacije smanjio.
- Potrebno je razviti strategije obuhvata za dovođenje većeg broja mladih ljudi u program Garancije za mlade. Učesnici fokus grupa istakli su da do potencijalne NEET populacije treba pokušati doći što ranije, idealno već u procesu obrazovanja.
- U radu sa ugroženim grupama administrativne procese je neophodno pojednostaviti i najbolja iskustva su u uspostavljanju jedinstvene kontaktne tačke koja pomaže u pružanju usluga po mjeri specifičnih za potrebe osobe. Ta kontaktna osoba može biti i savjetodavac u javnoj službi za zapošljavanje, ali i predstavnici nevladinih organizacija ukoliko postoji otpor određenih grupa prema saradnji sa institucijama.



- Učesnici fokus grupe su istakli da je potrebno jačati savjetovanja mladih kroz izgradnju kapaciteta unutar službi ili klubova za traženje posla. Znanja i vještine savjetodavaca kontinuirano se nadograđuju, ali potrebno je više rada na unapređenju njihovih znanja i vještina.
- Poseban fokus staviti na stereotipne negativne stavove poput otklanjanja barijera između obrazovanja i tržišta rada uz partnerski pristup u koji bi trebalo uključivati i poslodavce, ali i voditi računa o strateškim interesima razvoja, odnosno da su trenutno iskazane potrebe poslodavaca trenutne i kratkoročne.
- Prevazilaženje prethodnog problema se najčešće realizuje kroz obuke koje obezbjeđuju vještine potrebne na tržište rada. Učesnici fokus grupa su istakli mogućnost uspostavljanje intenzivnije saradnje sa poslodavcima kako bi mlade osobe mogle steći potrebna znanja i vještine. Pored tog, učesnici su istakli potrebnu destigmatizacije određenih zanimanja s obzirom da među mladim ljudima postoji negativna percepcija o određenim poslovima, koje onda rezultira slabim interesom za njima.
- Učesnici fokus grupe istakli su važnu ulogu roditelja u prihvatanju ponude za zaposlenje, edukaciju ili trening. To je posebno važno s obzirom da roditelji imaju bitnu ulogu u donošenju takvih odluka kod djeteta, te je važno razmotriti načine na koji roditelji mogu postati jedna od komponenti u procesu implementacije Garancije za mlade.
- Učesnici obje fokus grupe istakli su potrebnu mobilizacije partnerstava, se posebnim naglaskom na jačanje veze između sektora (obrazovanje, privatni sektor, službe za zapošljavanje), te veza između vladinog i nevladinog sektora. Potrebno je jačati aspekte koordinacije, komunikacije i saradnje između ovih učesnika.



4.1. Preporuke za rad sa marginalizovanim i mladim osobama u riziku od marginalizacije

Iz situacione analize proizilaze zaključci i preporuke, koje trebaju biti osnova za buduće djelovanje, posebno u planiranju Garancije za mlade, ali i drugih programa koji se tiču mladih ljudi.

Razvoj stanovništva i njegove ključne karakteristike (nivo obrazovanja, sastav, zdravstvena zaštita) ne mogu se pratiti nezavisno, već u interakciji sa drugim bitnim faktorima. Ne može se analizirati niti jedno pitanje vezano za mlade u Bosni i Hercegovini, a da se na samom početku ne ukaže na zabrinjavajuće demografske tendencije. Dakle, posebno je zabrinjavajuća činjenica da mlada radno sposobna populacija bilježi smanjenje u periodu od 2017. do 2021. godine po svim ključnim parametrima (ukupan broj radno sposobnog stanovništva, struktura mlade radno sposobne populacije, i udio mladih od 15 do 25 godina u ukupnoj radnoj snazi). Smanjenje mlade radno sposobne populacije djelimično je rezultat smanjenja broja mladih ljudi koji žive u Bosni i Hercegovini. Na primjer, na osnovu dostupnih sekundarnih podataka, ukupan broj učenika od školske 2009/2010. do 2018/2019. godine je u konstantnom padu. U školskoj 2009/2010. godini srednje škole u FBiH su pohađala 95.134 učenika, dok u 2018/2019. godini taj broj iznosi 76.174, i manji je za 19,9%.

Brojni su faktori koji utiču na stanje i brojnost populacije. Potencijalni uzroci ovog trenda mogu biti različite prirode (demografske promjene uzrokovane emigracijama, smanjenje nataliteta, nedovoljno atraktivnim radnim poslovima, politička i ekonomska nestabilnost i sl.), neophodno je da se mjerama na svim nivoima vlasti potakne pronatalitetna politika, te unapređenje poslovnog ambijenta koji će u potpunosti biti fokusirani na potrebe mladih ljudi i poslove budućnosti.

NEET kao grupa nije prepoznata od strane javnih politika. Učesnica R1-1 prve fokus grupe ističe da je „u prethodnom periodu je bilo prilika gdje se program garancije za mlade predstavljao prema različitim institucijama. Ja smatram da to nije bilo ozbiljno shvaćeno, niti su ljudi vjerovali da će to doći u BiH.“ Da bi se ona prepoznala i adresirala nije dovoljno odrediti zaduženu instituciju poput javnih službi za zapošljavanje, već je potrebno pored javnih službi za zapošljavanje uključiti i civilni sektor, socijalne partnere, vjerske zajednice i lokalne lidere (načelnike opština, predsjednike mjesnih zajednica) da pronađu način kako bi došli do mladih NEET, koji ne traže bilo kakve usluge, niti su registrovane od strane institucija. Primjer efikasnih usluga mogu biti Klubovi za traženje posla izvan javnih službi za zapošljavanje, u opštinama, vjerskim zajednicama, omladinskim organizacijama itd. Učesnici obje fokus grupe istakli su potrebnu mobilizacije partnerstava, se posebnim naglaskom na jačanje veze između sektora (obrazovanje, privatni sektor, službe za zapošljavanje), te veza između vladinog i nevladinog sektora. Potrebno je jačati aspekte koordinacije, komunikacije i saradnje između ovih učesnika, što se posebno može istaknuti mišljenjem jedne učesnice druge fokus grupe:

„Potrebno je raditi mnogo na jačanju vezu među sektorima. U mom primjeru kolege u Ministarstvu nisu znale za program zapošljavanja koje je provodio Caritas. Oni su predstavili program gdje su



zaposlili 1600 mladih i 480 prekvalifikovali. Da li neko u obrazovnom sistemu zna da nevladin sektor to radi? Informacije moraju kružiti na brži i kvalitetniji način među interesnim grupama“.

Lokalne zajednice i omladinski radnici trebaju preuzeti značajnu ulogu u definisanju strategija rada na terenu, posebno u ruralnim područjima, kako bi se omogućio pristup grupi NEET.

U politikama vezanim za ugrožene na tržištu rada je uvijek jako značajno djelovati preventivno. Jedan od najznačajnijih pokazatelja rizika od ugroženosti ili same ugroženosti mladih je stopa NEET. S obzirom na relativno visoku stopu mladih koji nisu zaposleni, nisu u obrazovanju ili ne pohađaju obuku (NEET) u odnosu na region i EU, potrebno je reformama promijeniti svijest o važnosti ranog uključivanja u neki od ovih područja NEET definicije (zaposlenje, obrazovanje ili obuka) s ciljem povećanja zapošljivosti mladih ljudi. Analiza je pokazala da je u 2021. godini 19,3% NEET populacije u BiH (Tabela 4), ali i da postoji trend smanjenja od 2017. do 2021. godine sa 25,5% na 19,3%. Preventivno djelovanje je istaknuto kao važna aktivnost obje fokus grupe. Tako učesnica prve fokus grupe ističe da „trebamo raditi u dva pravca, da rješavamo ove što su sada NEET i ove koji bi potencijalno mogli postati.“. Druga učesnica predlaže da se preduzetništvo uvede u okviru razredne nastave (u osnovnim školama), jer je „veća vjerovatnoća da će se neko zainteresirati za poduzetništvo kada ih neko “natjera” da sluša.“

I pored postojanja pozitivnih trendova kroz analizu možemo uočiti da samo Albanija i Sjeverna Makedonija imaju veće ili slične stope mladih koji nisu zaposleni, nisu u obrazovanju i ne prolaze obuku. Ostali partneri iz regiona (Hrvatska, Srbija, Crna Gora i Slovenija) imaju niže stope. Ako se uzme za primjer Slovenija taj procent se kreće od 6,5% do 7,7% i znatno je niži u odnosu na Bosnu i Hercegovinu.

Iznenadujuće je da veći stepen neaktivnosti po posmatrana tri parametra (zaposlenje, obrazovanje i obuka) primjetan u urbanim sredinama, pa je neophodno tu činjenicu uzeti u obzir u kreiranju politika. Međutim, mladi u ruralnim sredinama identifikovani su kao teže dostupne kategorije, prema mišljenju učesnika obje fokus grupe.

Mladi koji nisu zaposleni, koji se ne školuju ili obučavaju su raznolika grupa. Učesnici fokus grupe su istakli da se o toj grupi malo zna, posebno nije jasno šta to mladi ljudi žele, njihova motivacija i nivo zainteresovanosti za uključivanje u program Garancije za mlade. Mladi ljudi imaju različite nivoe vještina, službene kvalifikacije i lična iskustva, koje je potrebno na stručan način identifikovati kako bi im se pružila pravovremena i efikasna podrška. Mladima treba ponuditi efikasna rješenja u skladu sa njihovim kvalifikacijama i nivoima vještina. Neophodno je pružiti ciljanu socijalnu podršku i podršku u pogledu zapošljavanja i obrazovanja, posebno onima koji dolaze iz ranjivih i socio-ekonomski depriviranih grupa. Niskokvalifikovanim i onima koji rano napuštaju školu treba pomoći da poboljšaju svoje vještine i kvalifikacije kako bi dostigli nivoe kvalifikacija "oko nivoa 3 ili 4 Evropskog kvalifikacijskog okvira", u skladu sa nacionalnim okolnostima. Time bi se omogućila njihova integracija na tržište rada.



Međutim, učesnici fokus grupe su prepoznali da se obrazovanje mijenja jako sporo, a tržište rada jako brzo, te da je u tom kontekstu potrebno „razmišljati zapravo o čitavom setu generičkih kompetencija koje bi obrazovanje trebalo razvijati kod mladih koje bi pomogle kasnije da se u datim promjenama koje se dešavaju u društvu i omogućile da neko brzo promijeni posao, kvalifikacija, dokvalifikacija i sl.“ Polazište je da se mladim ljudima u ruke daju vještine kojima bi se mogli prilagođavati promjenama u svijetu rada, a koje nude generičke kompetencije. Generičke kompetencije podrazumijevaju sposobnost organizovanja, planiranja, vođenja i upravljanja složenim projektima, timski rad i informatičke vještine. Postavljeni modeli kompetencija nužno sadrže navedene vještine uz dodatno: cjeloživotno učenje, sposobnost umrežavanja, višejezičnost i interkulturalnost te djelovanje prema osnovnim društvenim vrijednostima.

Sistem mapiranja treba ojačati kako bi se postiglo bolje razumijevanje raznolikosti članova NEET grupe. Za potrebe politike zasnovane na dokazima, praćenje podrške mladima treba kombinovati sa pojačanim istraživanjem, uzimajući u obzir heterogenost NEET grupe i posebno ranjivih grupa mladih i poštujući zakone o zaštiti podataka. Teško je doprinijeti mladima koji nisu zaposleni, koji se ne obrazuju ili obučavaju, pa je potrebna integrisana ponuda javnih i privatnih socijalnih usluga i službi za zapošljavanje zasnovana na pouzdanim dokazima i podacima. Učesnici fokus grupa su istakli nedostatak kvalitetnih podataka za potrebe mapiranja učesnika, nedostatak jedinstvenog pristupa mapiranju, ali se posebno raspravljalo o načinu prevencije NEET populacije već u fazi obrazovanja:

„Postoji mogućnost da se preuzme trenutni NEET, ali ne treba davati novi NEET i treba se raditi puno više na prevenciji da nego dođe u službe za zapošljavanje. Ne treba dozvoliti da ova fokus grupa svede problem opet samo na službe za zapošljavanje. Formalno obrazovanje mora biti usklađeno sa ostatkom sistema.“

Omladinski medijatori trebali bi da se imenuju u opštinama sa velikim brojem neaktivnih mladih. Medijatori bi mogli biti mladi ljudi sa fakultetskom diplomom, mlađi od 29 godina koji bi djelovali kao posrednici između neaktivnih mladih i institucija koje pružaju odgovarajuće socijalne, zdravstvene, obrazovne ili druge usluge. Na taj način bi se dopunjavale usluge javnih službi za zapošljavanje. Omladinski medijatori bi imali direktan kontakt sa stručnjacima iz različitih institucija, te bi mogli zajednički da predlažu paket usluga koji bi najbolje zadovoljio individualne potrebe svake pojedinačne mlade nezaposlene osobe. Na taj način bi se kreirala i referentna tačka za mlade osobe koje nisu zaposlene ili se ne školuje, ali nisu ni prijavljene u javnim službama za zapošljavanje kao tražioci posla.

Indikativna je nepovoljna struktura privrede, pa je nezahvalno predlagati povezivanje obrazovanja i trenutnog tržišta rada kao rješenje. Među mladima u Bosni i Hercegovini tek njih 12,5% ima visoku ili višu stručnu spremu, dok su poslodavci u toku ove godine iskazali potrebu za 6,2% radnika sa tim stepenom obrazovanja u odnosu na ukupnu potražnju za radnom snagom. Ipak treba



konstatovati da je potražnja za radnom snagom jako nepovoljna i da treba paralelno raditi na jačanju strukture privrede, ali i potaknuti daljnji rast mlade radno sposobne populacije sa naprednim nivoima obrazovanja (nivo 5 i 6 prema ISCED-97 klasifikaciji), ulažući u njihovo obrazovanje kroz kreiranje finansijskih prihvatljivih i atraktivnih programa na visokoškolskim ustanovama. Ovo je posebno važno imajući u vidu da su učesnici fokus grupe istakli potrebu da se koncept Garancije za mlade treba vezati za koncept kvalitete života s obzirom da jedno nije moguće graditi bez drugog. Stipendiranje učenika i studenata je prepoznata kao praksa na fokus grupama koja omogućava da se mladi ljudi usmjere u određena područja, ali je istaknuto da takva praksa može imati ograničene efekte s obzirom da iskorištena stipendija ne garantuje da će osoba završiti odabrani fakultet i raditi u svojoj oblasti.

Uključenost organizacija civilnog društva je jako značajna u provođenju Garancije za mlade. Prije svega bez organizacija civilnog društva je gotovo nemoguće uraditi adekvatan obuhvat potencijalnih korisnika Garancije, ali i kasnije nakon realizacije nekih od mjera kroz ovaj sistem bi se moglo nastaviti jačanje praćenja i evaluacije podrške za efikasne politike za mlade. Mehanizmi praćenja i evaluacije trebali bi biti usmjereni na kvalitetu, uključivati aktere civilnog društva, uključujući organizacije za mlade, te tražiti direktne informacije od mladih ljudi koji su učestvovali u mjerama. Primjer dobre prakse je i kako mala podrška ovom procesu može rezultirati značajnim efektima, kao što to ističe učesnica druge fokus grupe:

„Kad smo se sretali sa radom u školama, postoje recimo strukovne škole u [...] koje nemaju educirane profesore, imaju zaposlen kadar tu koji će svake četiri godine mijenjati neki predmet koji predaje. Njima je trebao jedan fond Caritasa da prevezu učenike iz [...] u [...] jer su ti učenici četiri godine učili o CNC mašini, a nikad ga nisu vidjeli. Učenici su nakon petodnevnog prakse izjavili kako je to suština njihovog četverogodišnjeg obrazovanja. Problem je sa tromosti sistema i problem je sa starijim profesorima koji nisu za mirovine ali se teško prilagođavaju novitetima; nema potrebne tehnike. Ima tu još mnogo stvari na kojima bi se moglo raditi ali to je sustavno, teško i tromo“

Za uključivanje mladih ljudi iz ugroženih grupa bilo bi korisno razmotriti podršku socijalnoj ekonomiji kako bi se pružila efikasna podrška mladim preduzetnicima i novim preduzećima i povećale zelene vještine na lokalnom nivou, s posebnim naglaskom na ugroženim grupama i u saradnji s relevantnim socijalnim partnerima i organizacijama civilnog društva. Potrebno je podržavati osnivanje novih poduzeća koja pokreću mladi te promovisati preduzetničko obrazovanje. Potrebno je raditi i na većem obuhvatu izučavanja preduzetništva u obrazovnom sistemu.

„Možda bi se moglo razmišljati uvesti takve edukacije u okviru razredne nastave kada su mladi već na kraju srednjoškolskog obrazovanja i možda će sutra krenuti sa vlastitim biznisom ili na fakultet, s obzirom da mladi tad još uvijek imaju obavezu da slušaju taj tip edukacije. Kada nešto nije obavezno doći će ambiciozni mladi ljudi koji bi možda mogli uspjeti i bez ove vrste podrške. Veća je vjerovatnoća da će se neko zainteresirati za preduzetništvo kada ih neko “natjera” da sluša“.



„Švajcarski Projekat zapošljavanja mladih (YEP) je uradio jako puno na promociji preduzetništva i razvoju integralnog programa koji je obuhvatao obuku, finansijsku podršku i mentorstvo, na cijelom Univerzitetu u Sarajevu. Pogrešno je preduzetništvo vezati za ekonomiju, te vještine su potrebne i stomatolozima i pravnicima i veterinarima“.

U povezivanju mladih sa finansijskim poticajima ključnu ulogu moraju imati javne službe za zapošljavanje, te organizacije civilnog društva

Neophodno je istražiti mogućnosti za uvođenje posebnih medijatora za specifične grupe. Na primjer medijatori za zapošljavanja Roma u lokalnoj zajednici i lokalnim biroima za zapošljavanje u područjima sa skromnim rezultatima integracije na tržište rada romske omladine, kako bi se premostio otpor među Romima da rade sa pružaocima javnih usluga karijerne orijentacije

Ovdje je moguće koristiti dobre prakse iz Bosne i Hercegovine, a za primjer se može uzeti praksa organizacije PRONI koja se fokusira na uključivanje mladih ljudi u projekte kako bi unaprijedili njihove lokalne zajednice kao način reaktivacije i ponovnog uključjenja NEET u proces učenja i rada.

4.2. Preporuke za unapređenje saradnje javnih službi za zapošljavanje i obrazovnih institucija

U tretiranju saradnje obrazovnih institucija i javnih službi za zapošljavanje se nameće nekoliko osnovnih tema:

- Veza obrazovnog sistema i potreba tržišta rada (istraživanje tržišta rada i dugoročne projekcije potrebne za kreiranje upisnih politika)
- Karijerno savjetovanje i usmjeravanje (u službama, u školama ili u saradnji)
- Učešće obrazovnih institucija u procesima cjeloživotnog učenja i stručnim praksama (u okviru programa koje kreiraju službe).

Karijerno savjetovanje i usmjeravanje (u službama, u školama ili u saradnji)

Jačanje usluge karijerne orijentacije u okviru javnih službi za zapošljavanje, ali i saradnja sa obrazovnim sistemom kao ključnim dijelom sistema koji radi sa mladima, posebno je značajno iz ugla maksimalnog iskorištavanja potencijala mladih ljudi u smislu realnijeg pozicioniranja na tržištu rada, njihove efikasne integracije po završetku školovanja, a u konačnici i omogućavanjem uslova u kojima mladi neće kao jedan od najznačajnijih karijernih motiva imati odlazak iz BiH. Učesnici fokus grupe su prepoznali da mladi ljudi uglavnom nisu upoznati sa mogućnostima:

„Nedavno sam imala priliku da pričam sa psihologinjom u osnovnoj školi koja u svojim obavezama ima i karijernu orijentaciju. Istovremeno, kroz razgovor sa mladom osobom iz te škole, ona nije svjesna šta sve ima na raspolaganju. U ovom društvu mlada osoba koja “grabi”



može izboriti za svoj status. To je tako ali ne bi trebalo biti. Moramo sistemski riješiti ovo pitanje da se svima ponudi ono što je odgovor na njihove potrebe i podršku u rastu i razvoju.“

Pojedini učesnici obje fokus grupe su prepoznali da postoje aktivnosti karijernog savjetovanja i usmjeravanja, navodeći pozitivne primjere.

„Mi zaista smatramo da smo pozitivan primjer. Imamo trijažu, individualno savjetovanje i česte radionice u školama i u klubu traženja posla. Često i pedagozi i psiholozi koriste naš materijal u prezentaciji prema učenicima. Saradnja sa obrazovanim ustanovama je dobra, ali sumnjamo u kvalitet obrazovanog osoblja koji ponudimo privatnom sektoru.“

„ETF je nedavno objavio sjajan pregled oblasti karijernog vođenja i usmjeravanja, iz njega zaista ko god želi da unaprijedi sistem u svojoj školi može puno naučiti. Ako ne želite, onda ne postoji podrška koja može pomoći.“

Ipak, učesnici fokus grupa su prepoznali nedostatak karijernog savjetovanja s obzirom da mladi ljudi nisu u mogućnosti prepoznati prilike i svoje sposobnosti. Velike stope NEET-a mogu biti posljedica upravo ovakvog stanja – nemogućnosti učenika/studenata da jasno ocijene svoje sklonosti ka idealnom zaposlenju. Pored toga, pitanje profesionalne orijentacije kroz samoevaluaciju učenika ne pruža očekivane efekte jer mlade osobe od 14-15 godina imaju poteškoća da poznaju sebe, te se često takve vrste profesionalne orijentacije provode zbog formalnosti, kako to navodi jedna bivša učenica:

„Ja sam nedavno završila srednju školu i sada sam studentica i baš sam u toj nekoj prekretnici. Ja se sjećam da smo mi krajem devetog razreda popunili papir profesionalne orijentacije i tu trebaš pretpostaviti kakva si ti. Kako neko može prepoznati to kod sebe sa 14-15 godina? Ja ni ne znam gdje je meni taj papir. Ta papir je bio više formalnost umjesto da zapravo pogledamo djecu, učenike, kao jedinke koje će biti vrlo važne za budućnost BiH i uspostavljanje kvalitete života.“

Druga učesnica fokus grupe ističe i pozitivne primjere individualnog savjetovanja pri čemu je profesor bio u stanju dati korisne preporuke za odabir studija na bazi preferencija studentice:

„Ja sam imala drugačiju vrstu savjetovanja. Iako to možda nije formalno savjetovanje imala sam sreću da me [...] savjetuje. Ja sam mu rekla da mi se studira menadžment, ali da se dvoumim da li upisati ipak genetiku. [...] je mene poznao kroz različite aktivnosti i projekte i znao je da tada možda i više od mene jer je sagledao širu sliku i rekao čim se dvoumim za genetiku nije to to. Sada ponekad prolazim kroz odjel genetike, tačno mi bude loše od onog mirisa i svega što tamo ima. Tad nisam ni znala šta me čeka.“

Učesnici fokus grupe su naveli da se u okviru škola provode ankete za odabir zvanja koji se žele upisati učenici u nastavku svog školovanja. Rezultati takvih anketa se nerijetko mogu provesti u praksi zbog pretjerano visokog interesa za pojedine škole.



U traganju za efikasnim sistemom karijerne orijentacije jako je značajno kontinuirano preispitivati i unapređivati kanale za pružanje karijerne orijentacije koji bi bio interesantan i lako pristupačan za mlade (društveni mediji, online direktan rad sa klijentima, promocija od strane za mlade uticajnih osoba itd.).

Neusklađenost obrazovanja i tržišta rada

Neusklađenost obrazovanja i tržišta rada kao tema koja se kontinuirano provlači kao prioritarna. Nije upitno da su saradnja i koordinacija je važne i za uspostavljanje sistema finansiranja razvoja, kontrole i upravljanja institucijama i programima obrazovanja i obuke. Razvoj stručnog obrazovanja i osposobljavanja trebao bi dovesti do povećanja zapošljivosti radne snage, ali je pitanje da li će one dovesti do usklađivanja ponude i potražnje, usklađivanja sistema obrazovanja i osposobljavanja s potrebama tržišta rada, boljeg pristupa cjeloživotno učenje, posebno za ugrožene grupe. Ono na šta ukazuje ova analiza je nepovoljna struktura privrede u Bosni i Hercegovini, te da za razvojne perspektive nije dovoljno da se sistem obrazovanja uskladi sa potrebama privrede, jer su strukturne potrebe privrede jako nepovoljne, odnosno najveća potreba je za niže kvalifikovanim kadrovima. Ilustrativan primjer je obrazovna struktura koju zapošljavaju poslodavci: tek oko 6% traženih radnika je sa visokom ili višom stručnom spremom, dok među potrebama dominiraju KV i VKV radnici sa gotovo 53% od ukupnih potreba, na šta se treba dodati i gotovo 25% osoba koje su zapošljavane na poslove za koje nije bio bitan nivo obrazovanja, te onih sa osnovnom školom ili čak bez ikakvog obrazovanja. Učesnici fokus grupu su bili podijeljeno mišljenje kada je riječ o obrazovanju za tržište rada:

„Ja sam generalno protiv koncepta obrazovanja za tržište rada, prvo što ne znamo kakvo će biti tržište rada kada kreiramo obrazovni sistem - obrazovanje se mijenja jako sporo a tržište rada jako brzo.“

„Mislim da obrazovni sistem mora pratiti tržište rada u BiH kako bi zadovoljili to tržište rada. Mi se kao [...] nalazimo na raskrsnici između obrazovanja i tržišta rada gdje jasno identifikujemo šta osoba nakon završetka obrazovanja treba da posjeduje, koja znanja i koje vještine.“

Međutim, učesnici obje fokus grupe su se složili da je neophodno raditi na unapređenju kvalitete obrazovnog sistema:

„Kod PISA istraživanja iz 2018. godine, u prosjeku naši učenici kasne 3 godine odnosno 3 razreda u prosjeku zemalja ORCD-a a najniže su ocijenjeni učenici strukovnih škola. Dakle 15-godišnjaci su na nivou 4. razreda osnovne škole u funkcionalnim znanjima“

„Ovaj obrazovni sistem je izuzetno skup i izuzetno loš.“

„Neko ko ima prosjek 10 na fakultetu beskorisno je za tržište rada. Znači. on je postigao maksimum šta njemu sistem daje. a to nema nikakve veze sa onim što tržište rada traži. To je



sistem vrednovanja odnosno ukupni learning outcome fokusira se na ocjenu a ne na vještine i kompetencije.“

U ovom trenutku nije dovoljno da se obrazovni sistem usklađuje sa potrebama tržišta rad, već je neophodno da se bez obzira na potrebe poslodavaca radi na jačanju tehničkih vještina, ali i razvijati pozitivan stav prema radu i na motivaciju, stav i ponašanje.

Ipak, ne možemo zanemariti da rezultati istraživanja pokazuju da mladima koji dolaze direktno iz obrazovnog sistema, nedostaje najviše potrebna tehnička znanja i vještine specifične za posao, te se boljim uvezivanjem obrazovnih ustanova i poslodavaca, ovaj gap može smanjiti. Unapređenje načina provođenja obrazovanja mora biti prioritet djelovanja, posebno u kontekstu: sadržaja koji mladi ljudi uče u školama/fakultetima i način isporuke sadržaja (kvalitet predavanja). Da bi se to postiglo neophodno je graditi mrežu kontakata sa svim relevantnim interesno-uticajnim skupinama (obrazovne ustanove, ministarstva obrazovanja i sl.) na svim nivoima, kako bi se identifikovale potrebe mladih, i unaprijedio kvalitet obrazovnih ishoda, posebno u kontekstu posljednjih rezultata PISA testova koji su dali porazne rezultate. S tim u vezi neophodno je nastaviti raditi na inoviranju nastavnih programa, i kreiranja specifičnih programa kojim bi se upisi u srednje škole više prilagoditi potrebama tržišta.

U realizaciji nastavnih jedinica neophodno je uspostaviti saradnju sa poslodavcima iz realnog sektora (osim za zanimanja kod kojih to nije u potpunosti moguće, npr. osnovne škole, medicinske ustanove) kako bi se potaknulo razvoj praktičnih vještina i primjena znanja u praksi, ali i kako bi se probudila svijest kod poslodavaca u smjeru zapošljavanja mladih koji dolaze direktno iz obrazovnog sistema. Poslodavci moraju biti direktno uključeni u programe izgradnje vještina na radnom mjestu i/ili primanje učenika/studenata na prakse. Učesnici druge fokus grupe istakli su da je mladim osoba u pojedinim kantonima omogućeno sticanje praktičnih vještina u preduzećima u skladu sa unaprijeđenim nastavnim planom i programom:

„Iz ovih diskusija koje smo čuli saglasni smo da sistemski treba mijenjati i rješavati pitanje obrazovanja. Ono što je bitno i ono što bi ministarstvo trebalo raditi je izmjena nastavnih planova i programa. Ministarstvo uz pomoć srednjih stručnih škola i razna preduzeća je donijelo nastavne planove i programe za nova zanimanja koja su data saglasnost ministarstva da se u nastavnim planovima i programima školuje za taj kadar, za ta zanimanja u skladu sa nastavom dualnog obrazovanja težište praktičnog rada ne bude kao u prijašnjim NPP, gdje je bio po jedan čas prakse za sva tri ili četiri razreda. Ovdje je sad dato da u drugom razredu bude praksa dva dana kao i u trećem ako je trogodišnje zanimanje, i u četvrtom tri do četiri dana. Sa zainteresiranim preduzećima sklope se ugovori sa tim učenicima i onda oni idu na praksu i tako stiču ta znanja i vještine da za zanimanja koje završe imaju i mogu primijeniti.“

Karijerna orijentacija ima ogroman značaj u radu sa mladim ljudima koji su u riziku od ranog napuštanja školovanja, što u daljnjim fazama životnog ciklusa uzrokuje ugroženost po raznim osnovama. Zbog toga je potrebno dizajnirati sistem ranog i pružiti podršku mladim osobama koji pokazuju tendencije ka napuštanju školovanja ili slabijim rezultatima u toku školovanja. Veliki je



izazov u praksi pronaći način da se dopre do grupa u nepovoljnom položaju, posebno onih obeshrabrenih.

Karijerna orijentacija mora biti jasno osmišljena sa precizno definisanim ciljevima. Kvalitativna i kvantitativna evaluacija mjera karijerne orijentacije mora biti sastavni dio implementacije svake mjere.

Neki od učesnika fokus grupa su naglašavali da već postoje određene analize koje je moguće iskoristiti, bez dodatnog angažmana institucionalnih resursa:

„Odlične metodologije i primjeri evaluacija se mogu pronaći na web stranici projekta Evropske unije „Unapređenje istraživanja tržišta rada“. Iako nismo direktno vezani za službe za zapošljavanje mi smo u svom ministarstvu koristili ove analize u javnim prezentacijama, ali i kreiranju naših programa.“

Nakon samih evaluacija potrebno je redovno redizajnirati mjere, odnosno načine provođenja karijerne orijentacije. U okviru praćenja i evaluacije karijerne orijentacije neophodno je provođenje studija praćenja (tracer study) na nivou obrazovne institucije koje provode praktičari karijerne orijentacije.

4.3. Preporuke za unapređenje savjetodavnog rada sa mladima

U okviru fokus grupa i sastanaka kontinuirano se pojavljivalo pitanje čija je odgovornost program „Garancije za mlade“. Odgovor nije jednostavno ponuditi, ali ono što je sigurno je da javne službe za zapošljavanje imaju jako značajnu ulogu u pružanju usluga, ali je njihov doseg do grupa koje su isključene iz sistema na bilo koji način ograničen. Zbog toga je jako važno da se iskoriste sve raspoložive funkcije poput Klubova za traženje posla kako bi se pružila podrška mladima, na način koji je njima prihvatljiv, u smislu da se cijeli proces ne opterećuje pretjeranom administracijom. Savjetovanje mladih u javnim službama za zapošljavanje ima za cilj da pomogne njihovom aktivnom uključivanju na tržište rada i uspješnoj integraciji u društveni i ekonomski život, što osim zaposlenja uključuje i obrazovanje i razvoj vještina, ali i širenje socijalnih mreža, odnosno kontakata koji bi im u perspektivi mogli pomoći da ostvare svoje ciljeve. Kako bi se ostvarile ove namjere savjetovanje se provodi na različite načine, prije svega kroz informisanje, usmjeravanje i motivisanje za aktivno uključivanje na tržište rada. Kombinacija i intenzitet usluga bi trebao biti drugačiji u odnosu na specifičnosti grupa, pa čak i pojedinaca koji su im korisnici: mladi bez zanimanja; mladi sa određenim stepenom obrazovanja, ali bez radnog iskustva; mladi koji su napustili obrazovni sistem bez sticanja diplome; mladi sa invaliditetom; mladi sa nižim stepenom obrazovanja; mladi iz ugroženih grupe itd.

Prilikom pružanja savjetodavnih usluga za mlade, savjetodavci u javnim službama za zapošljavanje trebali bi utvrditi i razjasniti sve faktore koji utiču na trenutnu motivaciju mladih, spremnost za rad ili uključivanje u obuku, ali i faktore koji određuju njihov položaj na tržištu rada



– da li dolaze iz ugroženih grupa, da li za zanimanja za koja su stekli diplome ima potrebe na tržištu rada, itd. Takve informacije su izuzetno važne za pružanje što boljih savjetodavnih usluga.

Savjetodavci u analizi mogućnosti nezaposlenih mladih ljudi da se uključe na tržište rada, treba da uključuju posebno dva sljedeća kao najčešće prisutne prepreke među mladim ljudima:

- Analiza ličnih okolnosti, s akcentom na oblasti koje negativno utiču na ličnu raspoloživost i radne sposobnosti osobe. Pod sposobnosti možemo podvesti čitav niz faktora, među kojima i nedovoljno obrazovanje, malo ili nikakvo profesionalno i socijalno iskustvo, nestabilna motivacija za rad iz različitih razloga, trajno ili privremeno smanjena radna sposobnost
- Faktori okoline su faktori koji imaju značajan uticaj na mlade ljude i njihovu motivaciju da se uključe na tržište rada ili obrazovanje. Pod njih možemo podvesti stanovanje na udaljenoj lokaciji (na primjer mladi iz predgrađa ili ruralnih oblasti), nedovoljna mobilnost, problemi u domaćinstvu, društvena izolacija, diskriminacija po različitim osnovima

Nakon analize svakog pojedinačnog slučaja neophodno je da savjetodavac iz službe za zapošljavanje kroz individualni plan zapošljavanja utvrdi i sistematizuje prepreke koje ometaju proces profesionalnog usavršavanja i identifikuju oblasti u kojima bi mladoj nezaposlenoj osobi bila potrebna dodatna podrška. Analiza mogućnosti mlade osobe sa fokusom na oblasti u kojima će podrška pomoći kratkoročnoj i srednjoročnoj zapošljivosti.

U utvrđivanju ciljeva za nezaposlenu mladu osobu neophodna je analiza ključnih kompetencija, među kojima su najznačajnije sposobnost mlade osobe da procijeni vlastite profesionalne kvalitete i vještine, sposobnost osobe za samostalno traženje posla, ali i komunikacijske vještine mlade osobe – pismena i usmena komunikacija.

Nakon analize sposobnosti mladih za samoprocjenu i ocjene njihovih ličnih karakteristika, koja se vrši kroz savjetodavni intervju, savjetodavac utvrđuje potrebu za pojačanom podrškom. Podrška se izražava u ciljanim aktivnostima za motivisanje aktivnog ponašanja mladih na tržištu rada, usavršavanje njihovih vještina za svrsishodno samostalno traženje posla. Svaka mlada osoba kojoj su potrebne vještine i znanja za traženje posla, prijava/razgovor sa poslodavcem, priprema dokumentacije za prijavu za posao i CV, može biti uključena u Klub za traženje posla, koji predstavlja specifično okruženje koje ne samo da utiče na podizanje vještina, nego i na psihosocijalno jačanje mladih ljudi i njihovu motivaciju.

Samo savjetovanje nema smisla ukoliko se ne završi kreiranim individualnim planom zapošljavanja koji su potpisali i savjetodavac i mlada osoba. Oni potpisom potvrđuju da su saglasni sa sadržajem, ali i motivisani da ga zajedno realizuju. Ovdje je ključni faktor realističnost plana čiji krajnji rezultat mora biti zaposlenje, uključujući i pripravnički staž ili praksu, uključivanje u obuku ili nastavak školovanja. S tim u vezi, analiza mogućnosti bi se, s jedne strane, trebala fokusirati na obrazovne aspekte učešća mladih na tržištu rada, posebno za one koji imaju nizak nivo formalno stečenih kompetencija, ali takođe o znanju i vještinama stečenim neformalno, koji



čine dio njihovog potencijala rasta. Nakon utvrđivanja spremnosti mladih da formulišu jasan lični plan delovanja i da ga sprovedu, savjetodavac utvrđuje potrebu za profesionalnim informisanjem i intenzivnijim savetovanjem.

Intenzivnije savjetovanje takođe provodi savjetodavac i koji se u nekim slučajevima naziva „Voditelj slučaja“. Voditelj slučaja vodi računa o potrebama nezaposlenih mladih, određuje i koordinira usluge koje bi im bile potrebne, te koordinira rad tima stručnjaka koji će raditi na konkretnom slučaju. Na osnovu ranije sprovedene sveobuhvatne analize potreba i potencijala mlade osobe i njenog okruženja razvija se „paket usluga“ koji će najbolje odgovarati identifikovanim potrebama. To doprinosi realizaciji zadataka postavljenih u individualnom planu zapošljavanja mladih. Voditelj slučaja radi u bliskoj saradnji sa predstavnicima različitih organizacija i institucija i organizuje mrežu podrške, koja je prilagođena potrebama klijenata, njihovim ličnim sposobnostima i zahtevima okruženja. Ovo je jako zahtjevan proces, koji traži dosta angažmana zaposlenih u javnim službama za zapošljavanje, te treba voditi računa da se podrška pruža samo osobama kojima je zaista neophodna. Učesnici fokus grupe saglasni su da je potrebno jačati savjetodavnu funkciju u okviru ovih službi:

„Po meni je najviše potrebno raditi na jačanju savjetovanja mladih, ne samo unutar službe ili unutar kluba za traženje posla. Mladi često kada nemaju iskustva, volonterskog niti bilo kakvog nekada imaju želje koje nisu realne.“

„Upravo zbog toga što se ne ulaže dovoljno u usluge savjetovanja. Mi smo imali obuke za savjetodavce, dva su nivoa ali smatram da se trebaju dosta više savjetodavci nadograđivati, posebno kad je riječ o specifičnim slučajevima.“

Međutim, savjetodavci su često opterećeni drugim poslovima unutar službi, kako to naglašava učesnica prve fokus grupe:

„Nama je problem što savjetodavac do 14:00 radi sve poslove, a nakon 14:00 sata može da radi savjetovanje.“

„Moguće je iskoristiti iskustva koja se stiču kroz različite projekte. Prije Projekta zapošljavanja mladih (YEP) nije postojalo ni savjetovanje, ni klubovi za traženje posla. Oni su ih uveli i institucionalizovali. Međutim sada je cijeli sistem pred novim izazovima i neophodno ga je unaprijeđivati.“

Uvijek treba imati u vidu da usluge koje se nude nezaposlenim mladima treba prilagoditi njihovim potrebama i mogućnostima, ali i razumijevanju administracije koja je u javnim ustanovama neizbježna.

Aktivne mjere zapošljavanja su jako značajan mehanizam za podršku mladim ljudima. Mlade ljude je neophodno podržavati obezbjeđivanjem sigurnijih radnih mjesta, te je neophodno ispitati prirodu statusa zaposlenja/ugovora mladih ljudi (ugovor za stalno ili ugovor na određeno), te radna mjesta za mlade oblikovati prema identifikovanim potrebama mladih ljudi. Dakle fokus aktivnih



mjera ne smije biti u kreiranju privremenih radnih mjesta u javnom sektoru, čak bi javni sektor (osim u određenim slučajevima) trebalo potpuno isključiti iz sufinansiranih zapošljavanja. Zanimanja poput obrazovnih ili zdravstvenih radnika bi mogla ostati u subvencioniranim zanimanjima, ali i oni u srednjoročnom periodu trebaju u potpunosti da pomjere fokus ka tržišnoj ekonomiji, odnosno podizanju kapaciteta privatnih institucija koje bi u konačnici trebale biti primaoci podrške za zapošljavanje mladih. Učesnici prve fokus grupe saglasni su da je potrebno je osmisлити ponudu koja će izbjeći zamku stvaranja mladih ljudi koji preferiraju poslove u javnim službama kroz identifikaciju pozitivnih primjera/praksi izvan javnih službi. Mladi ljudi svoje prakse ne bi trebali obavljati u javnim institucijama kako bi sticali odgovarajuća znanja i vještine potrebni za realni sektor. Učesnik prve fokus grupe ističa potencijalni rizik od obavlja prakse u javnim institucijama: „mladi koji dođu u instituciju vrlo brzo prihvataju te loše osobine javne uprave, umjesto da razbijaju to, oni se utapaju. To je postalo pravilo.“

Strateški posmatrano pripravnštvo nema smisla ukoliko mlada osoba nije trajno ojačana, ne samo formalnim iskustvom, već znanjima i vještinama koje će iskoristiti za kreiranje svoje profesionalne budućnosti. Zbog toga je kao uslov finansiranja programa pripravnika neophodno da svaki pripravnik ima svoga mentora, koji će na kraju procesa biti u stanju da procijeni za šta je mlada osoba osposobljena u toku sufinansiranog zapošljavanja. Ovdje bi se mogla koristiti iskustva iz Bosne i Hercegovine, poput prakse Hastor Fondacije o konceptu “student-mentor” kao alatu za rad sa NEET kako bi se osigurao coaching (individualna podrška) u kombinaciji s finansijskom podrškom, koja čini se u praksi daje konkretne rezultate.

4.4. Plan monitoringa i evaluacije

Da bi se napravio plan monitoringa i evaluacije Garancije za mlade neophodno je razumjeti širi okvir ove inicijative. Kao reakciju na trajni problem visokog nivoa nezaposlenosti mladih i rizika od izgubljene generacije, Evropski savjet je od 7. do 8. februara 2013. predložio Inicijativu za zapošljavanje mladih (YEI) sa budžetom od 6,4 milijarde eura. Sredstva YEI su se sastojala od 3,2 milijarde eura iz posebne budžetske alokacije i najmanje 3,2 milijarde eura iz Evropskog socijalnog fonda (ESF). Politički okvir za YEI je konstituisan Paketom za zapošljavanje mladih, a posebno Preporukom o uspostavljanju garancije za mlade, koju je Vijeće usvojilo u aprilu 2013. YEI je zamišljen da podrži implementaciju YG jačanjem i dopunom aktivnosti koje finansira ESF. Uredba ESF-a sadrži posebne odredbe za praćenje, izvještavanje i evaluaciju YEI kako bi se osiguralo da se njeni uticaji i doprinos mogu mjeriti i učiniti vidljivim. Zahtjevi za praćenje, indikatori i izvještavanje, kao i pravila koja se primjenjuju na evaluacije ESF-a (i stoga u potpunosti primjenjiva na YEI) su precizno definisani.

Okvir praćenja i evaluacije Garancije za mlade razlikuje se od tradicionalnih pristupa praćenju i evaluaciji koje primjenjuju države članice Evropske unije na tri glavna načina:

1. Evaluacija garancije za mlade zahtijeva prikupljanje agregatnih podataka prije i nakon realizacije mjera, u skladu sa zajednički dogovorenim skupom indikatora. Ovo omogućava



ne samo analizu Garancije u jednoj državi članici već i poređenje učinka među državama članicama sa posebnim fokusom na doprinos Garancije za mlade promjenama koje se tiču mladih.

2. Okvir za praćenje zahtijeva procjenu ne samo broja zaposlenja koje mladi ljudi dobijaju nakon učešća u mjerama Garancije za mlade, već se poseban aspekt stavlja na analizu kvaliteta. Kriterijumi za ocjenu kvaliteta zapošljavanja mladih navedeni su u smjernicama za praćenje Inicijative za zapošljavanje mladih (YEI) i odnose se na:
 - a. vrstu i trajanje ugovora o radu (zaposlenje na neodređeno i određeno vrijeme, nedobrovoljno nepuno radno vrijeme),
 - b. nivoe naknada,
 - c. nivoe i vrste ugovora o radu,
 - d. kvalifikacije potrebne za posao,
 - e. dostupnost dodatne obuke u vezi sa poslom.

3. Provođenje evaluacije uticaja obaveznim kako bi se poboljšao dizajn i implementacija programa i podržao kreatori politike u oblikovanju strategija zapošljavanja mladih.

Situaciona analiza koja je ponuđena na početku ove analize pruža prije svega sistem indikatora, koji na osnovu raspoloživih podataka postavljaju osnove za razumijevanje situacije, ali i postavljaju osnove sistema za praćenje, monitoring i evaluaciju stanja u oblastima od interesa.

Prema iskustvima Evropske unije osim praćenja na nivou agregatnih veličina, nakon početka realizacije Garancije za mlade sistem se može postaviti i na nivou realizacije i rezultata, a kako je prikazano u naredne dvije tabele.

Tabela 22: Indikatori na nivou realizacije (output)

<p>Udio mladih ljudi u programu Garancije za mlade iznad četveromjesečnog cilja, postotak (priliv/odliv usluge Garancije za mlade)</p>	<p>Prilivi: prema polu, starosnoj grupi (15–29 godina), statusu na tržištu rada, stepenu obrazovanja (ISCED nivoi), prethodno iskustvo u Garanciji za mlade, individualni nedostatak</p> <p>Odliv: po vrsti ponude (zapošljavanje, obrazovanje ili obuka, naukovanje, pripravnički staž), vrsti ishoda (pozitivan/negativan), u roku od četiri, šest ili 12 meseci</p>
<p>Pozitivan i pravovremen izlazak iz Garancije za mlade, postotak</p>	<p>Po ličnim karakteristikama: (pol, starosna grupa, tržište rada status, obrazovno postignuće, prethodno YG iskustvo,</p>



	individualni nedostatak) i vrsta pozitivnog ishoda (zapošljavanje, obrazovanje/obuka, naukovanje ili pripravništvo)
Pokrivenost Garancijom za mlade, postotak	Po spolu, starosnoj grupi: (15-29 godina), statusu na tržištu rada, stepenu obrazovanja (ISCED grupe)

Tabela 23: Indikatori na nivou rezultata (outcome)

Situacija mladih klijenata Garancije za mlade nakon izlaska iz šeme (u intervalima od šest, 12 i 18 mjeseci), postotak	<p>Po ličnim karakteristikama: (spol, starosna grupa, status na tržištu rada, obrazovna dostignuća, prethodno iskustvo u Garanciji za mlade; individualni nedostatak)</p> <p>Po ishodu: (i) pozitivan status ishoda (zaposlenost, obrazovanje/obuka, nauk, pripravnički staž), (ii) negativan status ishoda (nezaposlen ili neaktivan) i (iii) nepoznat status</p> <p>Vremenski okvir: šest, 12 i 18 mjeseci nakon izlaska</p>
Situacija mladih klijenata Garancije za mlade nakon izlaska iz šeme (u intervalima od šest, 12 i 18 mjeseci), prema vrsti ponude, postotak	<p>Po ličnim karakteristikama: (spol, starosna grupa, status na tržištu rada, obrazovna dostignuća, prethodno iskustvo u Garanciji za mlade; individualni nedostatak) Po vrsti ponude: (zapošljavanje, obrazovanje/obuka pripravnički staž i pripravnički staž)</p> <p>Po ishodu: (i) pozitivan status ishoda (zaposlenost, obrazovanje/obuka, nauk, pripravnički staž), (ii) negativan status ishoda (nezaposlen ili neaktivan) i (iii) nepoznat status</p> <p>Vremenski okvir: šest, 12 i 18 mjeseci nakon izlaska</p>



Prilozi

Prilog 1: Izmjene u metodologiji provođenja Ankete o radnoj snazi od 2021. godine

Anketa o radnoj snazi (ARS) je istraživanje kojim se na slučajno izabranom uzorku domaćinstava, prikupljaju podaci sa ciljem da se pribave informacije o tržištu rada i karakteristikama radne snage. Za potrebe dijagnostike na čitavoj teritoriji Bosne i Hercegovine je posebno značajna jer se podaci prikupljaju i na nivou entiteta, postoje za BiH, te su međunarodno uporedivi. Anketa o radnoj snazi se redovno radi i objavljuje na entitetskim nivoima i na nivou BiH, te daje solidnu osnovu da se podaci o ovim indikatorima uporedo prate na svim nivoima u Bosni i Hercegovini, a samim time budu i okosnica dokumenta koji bi objedinjavao prioritete u oblasti zapošljavanja na svim nivoima u BiH. Međutim, javno dostupni izvještaji od strane entitetskih i centralnih statističkih zavoda daju samo ograničen pregled indikatora, dok međunarodne organizacije (Međunarodna organizacija rada i Svjetska banka) na tim podacima vrše procjene stanja tržišta rada sa mnogo kvalitetnijom analitikom. Međunarodne organizacije osiguravaju veoma intuitivno korisničko sučelje koje olakšava poređenje sa drugim zemljama i po godinama, međutim istovremeno ne nudi analitiku po entitetima i Brčko distriktu. U tom kontekstu, pojedini indikatori su prikazani samo na nivou Bosne i Hercegovine s obzirom da obrada podataka na nivou entiteta nije dostupna. Dodatni izazov po pitanju Anketom o tržištu rada je promjena metodologiji na prelazu između 2019. i 2020. godine. Prikupljeni podaci imaju veliki potencijal, koji je u dobroj mjeri neiskorišten, te se na ovaj način potiče i veće korištenje podataka iz ankete.

Cilj Ankete o radnoj snazi je dobijanje podataka o tri osnovne grupe stanovništva:

- zaposleni,
- nezaposleni i
- lica van radne snage.

Osim podataka o grupama stanovnika kroz anketu se prikupljaju podaci o njihovim socio-demografskim, obrazovnim i drugim karakteristikama (godine starosti, pol, obrazovanje, državljanstvo itd.).

Jedan od glavnih ciljeva ankete je da se pri definisanju ukupne zaposlenosti i nezaposlenosti primijene međunarodni standardi kako bi se ove kategorije mogle upoređivati sa istovjetnim kategorijama u drugim zemljama. Anketa o radnoj snazi se sprovodi u skladu sa standardima i preporukama Međunarodne organizacije rada (MOR), kao i u skladu sa evropskim zakonodavnim aktima Savjeta i Parlamenta, i sa zahtjevima Evropskog zavoda za statistiku (EUROSTAT), u vezi sa metodologijom, organizacijom, procedurom uzorkovanja, dizajnom upitnika i definicijama zaposlenosti i nezaposlenosti. Kako je ranije navedeno, za potrebe ove dijagnostike izazov predstavlja prekid u vremenskim serijama podataka. Zbog prelaska na novu metodologiju provođenja Ankete o radnoj snazi došlo je do prekida dosadašnje serije podataka, rezultati iz kontinuirane Ankete o radnoj snazi nakon 2020. godine nisu uporedivi sa rezultatima godišnjih anketa provedenih u godinama od 2006. do 2019. godine.

Promjena Ankete odvija se na osnovu i u skladu sa novom Uredbom (EU) 2019/1700 Evropskog parlamenta i Savjeta, koja je stupila na snagu 1. januara 2021. godine. Nova evropska regulativa zahtjeva od zemalja EU da primijene nove redizajnirane koncepte i metode u Anketi o radnoj snazi



od 2021. godine, ali generalno i od svih zemalja koje prikupljaju podatke. U skladu sa navedenom regulativom kao i drugim delegiranim regulativama⁶ izvršene su izmjene u upitnicima i programima za obradu i proizvodnju rezultata.

Promjene koje su u Anketi o radnoj snazi uvedene od 2021. godine se odnose na definicije i način specifikacije određenih kategorija stanovništva na tržištu rada – zaposlenih lica, nezaposlenih lica i lica van radne snage – kao i na opseg i obim varijabli posvećenih njihovim dodatnim karakteristikama.

Podaci o radnoj aktivnosti lica se prikupljaju za lica starosti 15-89 godina (do kraja 2020. starosna granica se odnosila na lica starosti 15 i više godina), za ostale članove domaćinstva, odnosno osobe mlađe od 15 godina i starije od 89 godina, prikupljaju se podaci koji se tiču opštih karakteristika domaćinstva, pa je analiza stanja na tržištu rada ograničena na lica starosti 15-89 godina. Promjene upitnika nastale uvođenjem uniformisanog seta pitanja usmjerene su na poboljšanje međunarodne uporedivosti dobijenih podataka. Redefinisan je cjelokupan set pitanja kojim se utvrđuje status pojedinaca na tržištu rada.

Prema prethodnoj metodologiji zaposleni koji je bio odsutan sa posla duže od 3 mjeseca i koji je primao 50% ili više od svoje plate smatrao se zaposlenim. Prema novoj metodologiji, radnik koji je odsustvovao sa posla duže od tri mjeseca klasifikuje se kao nezaposlen ili lice van radne snage, osim u slučajevima:

- porodijskog odsustva,
- bolesti,
- preraspodjele radnih sati,
- obuke koju plaća poslodavac,
- roditeljskog odsustva ako je plaćeno ili ne traje duže od 3 mjeseca;
- sezonski radnik koji van sezone izjavi da obavlja aktivnosti u vezi sa održavanjem, obnavljanjem ili obavljanjem poslova, poput održavanja opreme (isključujući zakonske ili administrativne obaveze i aktivnosti u vezi sa plaćanjem poreza).

Ukratko, trajanje odsustva sa posla (duže ili kraće od 3 mjeseca) postaje preovlađujući kriterijum za klasifikovanje u grupu zaposlenih.

Definicija zaposlenih lica je novom metodologijom promijenjena:

- uvođenjem gornje starosne granice za zaposlena lica (15-89 godina),
- uključujući u zaposleno stanovništvo:
 - neplaćene porodične radnike koji obavljaju poslove za članove porodice koji ne pripadaju njihovom domaćinstvu (ne žive u istom domaćinstvu),
 - sezonske radnike van sezone, ako nastavljaju da redovno obavljaju zadatke i dužnosti za posao ili biznis sa kojeg su odsutni, isključujući ispunjavanje zakonskih ili administrativnih obaveza,

⁶ Commission delegated regulation (EU) 2020/256, Commission delegated regulation (EU) 2020/257) i implementacionim regulativama (Commission implementing regulation (EU) 2019/2181, Commission implementing regulation (EU) 2019/2240, Commission implementing regulation (EU) 2019/2180, Commission implementing regulation (EU) 2019/2241



- lica koja nisu radila u referentnoj sedmici uslijed privremene odsutnosti ali imaju posao na koji će se vratiti (pojednostavljeni su kriterijumi kod nekih razloga odsustva pomoću kojih se klasifikuju lica u grupu zaposlenih, npr. lica na porodijskom odsustvu).
- isključujući iz zaposlenog stanovništva
 - Lica koja rade na svom poljoprivrednom gazdinstvu i koja proizvode poljoprivrednu robu i usluge namijenjene isključivo ili uglavnom za ličnu potrošnju i istovremeno nemaju nikakav drugi posao.

U novom EUROSTAT-ovom modelu upitnika uvedeno je novo pitanje sa modalitetima koji se odnose na tzv. „male“ poslove („small jobs“), kao i na poslove koji se povremeno obavljaju (dostava hrane ili robe, usluge čišćenja, selidbe, baštovanstva, pružanje privatnih časova, čuvanje djece, starijih, kućnih ljubimaca i sl.). Kako je sve veća zastupljenost ovih poslova na tržištu rada, a ispitanici često propuste da ih navedu jer ih ne prepoznaju kao konkretan posao tako je cilj uvođenja novog pitanja njihov bolji obuhvat.

Izmjene definicija su rezultat primjene odredbi „Rezolucije o statistici rada, zapošljavanja i nedovoljne upotrebe rada“ donijete 2013. godine na 19. Međunarodnoj konferenciji statističara rada u Ženevi i preporučene za upotrebu od strane Međunarodne organizacije rada (MOR). Sprovedenje odredbi nove Rezolucije utiče na primjenu nešto drugačijih principa klasifikacije lica u grupu zaposlenih, što utiče i na nezaposlene kao i na lica van radne snage.

Ne postoji dilema da je novom metodologijom unaprijeđen proces istraživanja, ove činjenice treba imati u vidu kod analize vremenskih serija podataka koje su predstavljene u nastavku ovog izvještaja, te moguće nelogičnosti u prezentovanim podacima.



Prilog 2: Fokus grupa 1 sa učesnicima čija nadležnost je rad i zapošljavanje

1. Svrha i cilj

Garancija za mlade treba osigurati da svi mladi ljudi dobiju kvalitetnu ponudu zaposlenja, nastavka obrazovanja, treninga ili pripravničkog staža unutar razdoblja od četiri mjeseca nakon što su ostali bez posla ili napustili formalno obrazovanje. Uopćeno se smatra da je početna tačka za isporuku ponude Garancije za mlade mladoj osobi trebala bi biti registracija te mlade osobe kod pružatelja programa Garancija za mlade. Ovaj fokus grupa realizovana je u cilju podrške Radne grupu za nezaposlenost mladih iz Bosne i Hercegovine u izradi Izvještaja „Garancija za mlade u BiH: Put do boljeg zapošljavanja mladih“. Aktivnost doprinosi boljoj implementaciji Garancije za mlade u Bosni i Hercegovini, te će se rezultati u ovoj studiji koristiti kao referenca u izradi Plana implementacije Garancije za mlade u BiH.

2. Prikupljanje podataka

Fokus grupa sa učesnicima čija nadležnost je rad i zapošljavanje održana 30. septembra 2022. godine sa ukupno šest predstavnika institucija (Agencija za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine, Federalni zavod za zapošljavanje, Federalno ministarstvo rada i socijalne politike, Ministarstvo civilnih poslova Bosne i Hercegovine, Zavod za zapošljavanje Brčko Distrikt, Služba za zapošljavanje Bosansko-podrinjskog kantona) i Centar za edukaciju mladih – CEM. Fokus grupa trajala je od 10:00 do 13:00. Na osnovu pregleda literature, sljedeće prioritete teme su identifikovane: a) Razumijevanje garancije za mlade (mapiranje, priprema, dosezanje, ponuda); i b) mobilizovanje partnerstva /saradnja javnih službi za zapošljavanje i obrazovnih ustanova). Diskusija kroz različite aspekte garancije za mlade bila je vođena uz pomoć Power Point slajdova.

Učesnici:

1. Centar za edukaciju mladih Travnik (CEM);
2. Agencija za rad i zapošljavanje BiH;
3. Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta BiH;
4. Služba za zapošljavanje BPK Goražde;
5. Ministarstvo civilnih poslova BiH;
6. Federalno ministarstvo rada i socijalne politike.

3. Zaključci i preporuke

Mapiranje

Mapiranje uključuje identificiranje ciljne grupe, dostupnih usluga i potreba za vještinama, te omogućavanje prevencije putem sustava praćenja i ranog upozoravanja. Rani sistemi upozoravanja i mogućnosti praćenja ima za cilj da se prepoznaju sve mlade osobe koju su pod rizikom da postanu



NEET. Neke od mjere u tom kontekstu odnose se na sprječavanje ranog napuštanja obrazovanja i osposobljavanja kroz profesionalno usmjeravanje u školama, fleksibilnije puteve učenja i više učenja temeljenog na radu, a sve u saradnji s obrazovnim sektorom, roditeljima ili zakonskim skrbnicima i lokalnim zajednicama, te uz uključivanje službi za mlade, socijalne, zdravstvene i službe za zapošljavanje⁷.

Učesnici fokus grupe došli su do sljedećih zaključaka po pitanju mapiranja:

- Nedostatak kvalitetnih statističkih podataka za donošenje odluka u procesu mapiranja. Učesnici su istakli da je veliki broj mladih ljudi izvan sistema (nisu ni u obrazovanju, niti prolaze obuku, niti rade), a da ne postoje tačni podaci o broju tih osoba.
- Veći fokus se treba generalno staviti na prevenciju, kako ne bi došlo do povećanja NEET stope u budućnosti.
- Učesnici su istakli potrebu da je u kontekstu prevencije povećanja mladih osoba koje će postati dio NEET grupe važno početi djelovati kroz obrazovanje. Obrazovanje je identifikovano kao područje koje se treba unaprijediti u tom kontekstu s obzirom da ono uspostavlja temeljna znanja i vještine potrebnih za pronalazak zaposlenja, te omogućava usmjeravanje mladih ljudi. Mladi ljudi mogu graditi preduzetničke vještine već tokom pohađanja srednjih škola.
- Formalno obrazovanje treba bolje integrisati sa ostatkom sistema u kojem bi se mladim osobama trebalo garantovati zaposlenje, trening ili edukacija u roku od četiri mjeseca.
- Kada se govori o mapiranju, ne postoji jedinstven pristup na području Bosne i Hercegovine, te se ne ulaže dovoljno napora na pronalazak zajedničkih rješenja.
- Struktura nezaposlenih osoba na službenim evidencijama službi za zapošljavanje je nepovoljnija nego kod ostalih učesnika koji se bave zapošljavanjem i radom, s obzirom da sve mlade osobe koje su proaktivne i pokazuju interes za neformalno obrazovanje, uglavnom ne postanu dio NEET populacije, zbog čega se na evidencijama službi za zapošljavanje nalazi osobe s kojima je neophodno najviše raditi.
- Potrebna je kvalitetnija kategorizacija nezaposlenih osoba na službama zapošljavanja kako bi se pripremio prilagođen pristup/ponuda.

Dosezanje

Dosezanje podrazumijeva podizanje svijesti kroz razvoj prilagođenih kanala komunikacije i uopćeno ciljanu komunikaciju, te povećanje dosega do ranjivih skupina koristeći koristeći posebno

⁷ Official Journal of the European Union (2020/C 372/01). Council recommendation of 30 October 2020: on A Bridge to Jobs – Reinforcing the Youth Guarantee and replacing the Council Recommendation of 22 April 2013 on establishing a Youth Guarantee.



obučene pružatelje usluga i komplementarne strategije kao što su rad s mladima, mladi „ambasadori“ i saradnja s partnerima koji su u kontaktu s određenim skupinama mladih⁸.

Učesnici fokus grupe došli su do sljedećih zaključaka po pitanju doseganja:

- Do potencijalne NEET populacije treba pokušati doći što ranije, idealno već u procesu obrazovanja. Kroz razrednu nastavu ili specifičnu edukaciju mladi se mogu ohrabriti da proaktivnije razmišljaju.
- Dosezanje do NEET populacije treba biti prvenstveno preventivno.
- Potrebno je kontinuirano osmišljavati i modernizovati načine kako doći do trenutnih mladih ljudi koji su već dio NEET grupe.
- Mladi ljudi općenito nisu upoznati sa postojećom ponudom usluga (programi, mjere, aktivnosti) za njihovo zapošljavanje, prekvalifikaciju ili dodatni trening.
- U kontekstu identifikacija načina na koji se mogu dosegnuti mladi ljudi, učesnici radionice su istakli da mladi ljudi u pojedinim situacijama pokazuju nezainteresovanost, ali da je jednako važan problem i to što mladi ljudi ne znaju šta žele i potrebno ih je adekvatno voditi kroz proces.
- Učesnici radionice su prepoznali i nedostatak kontinuiteta, te potrebu za evaluaciju efektivnosti i efikasnosti postojećih pristupa.

Priprema

Priprema podrazumijeva korištenje alata za profiliranje za izradu individualiziranih akcijskih planova; obavljanje savjetovanja, usmjeravanja i mentorstva; poboljšanje digitalnih vještina uz pripremnu obuku; te ocjenjivanje, poboljšanje i vrednovanje drugih važnih vještina

Učesnici fokus grupe došli su do sljedećih zaključaka po pitanju pripreme:

- Potrebno je unaprijediti kvalitetu aktivnosti pripreme i percepciju takvih aktivnosti, s obzirom da mladi uglavnom nemaju izgrađeno povjerenje u strukturu vlasti. Mladi ljudi trebaju dobiti kvalitetniju podršku.
- Nedovoljan broj kadrova s obzirom na veliki broj nezaposlenih. Učesnici su naveli statistički podataka od 750 nezaposlenih na jednog savjetodavca, što je mnogo više u odnosu na EU prosjek (300 nezaposlenih na jednog savjetodavca). Kako bi se ovaj problem prevazišao neophodno je da se jačaju suvremeni modaliteti savjetovanja poput samopodrške ili online savjetovanja.
- Potreba za jačanje savjetovanja mladih kroz izgradnju kapaciteta unutar službi ili klubova za traženje posla. Znanja i vještine savjetodavaca kontinuirano se nadograđuju, ali potrebno je više rada na unapređenju njihovih znanja i vještina. Savjetodavci najčešće

⁸ Official Journal of the European Union (2020/C 372/01). Council recommendation of 30 October 2020: on A Bridge to Jobs – Reinforcing the Youth Guarantee and replacing the Council Recommendation of 22 April 2013 on establishing a Youth Guarantee.



rade više poslova unutar institucije, te je potrebno pronaći optimalan balans u njihovom opterećenju kako bi se dovoljno posvetili usavršavanju i radu na savjetovanju. Optimalno opterećenje moglo bi dovesti i do povećanja posvećenosti angažovanog osoblja.

- Iskoristiti potencijal neformalnog obrazovanja u uključivanju mladih ljudi na tržište rada ili dalje obrazovanje.
- Nezaposlena lica na zavodima za zapošljavanje ne žele pronaći posao u pojedinim slučajevima jer uživaju veliki broj prava koja se crpe iz statusa nezaposlenosti. Boljim uređenjem cjelokupnog sistema, mogao bi se otkriti pravi broj nezaposlenih osoba.
- Učesnici su istakli da u pogledu pripreme, postoji dosta aktivnosti dobrih praksi. Dobre prakse mogu se dokumentovati i dalje replicirati kada se ukažu mogućnosti i prilika.

Ponuda

Ponuda uključuje uspješno poticanje zapošljavanja i pokretanja poduzeća, usklađivanje ponude s postojećim standardima kako bi se osigurala kvaliteta i pravednost, pružanje podrške nakon postavljanja i implementacija povratnih informacija.

Učesnici fokus grupe došli su do sljedećih zaključaka po pitanju ponude:

- Trenutni sistem nudi bogatu ponudu programa, mjera i aktivnosti za zapošljavanje mladih ljudi, ali te aktivnosti nisu integrisane na jednom mjestu. Učesnici su naglasili da je neophodno potpisati bolju informisanost i razmjenu iskustava među institucijama kao važne elemente za unapređenje efikasnosti sistema, ali i veću uključenost mladih u već raspoložive programe.
- Mladim ljudima treba kroz izmjene zakonskog okvira omogućiti da tokom raspusta stiču radno iskustvo i mogućnost da zarade. Takve mlade osobe bi sticale iskustvo, razvijale kulturu rada, generalno bile produktivnije, poduzetnije, te aktivnije tražile posao.
- Mladi ljudi ne pokazuju interes za pojedine poslove. Primjera radi, konkurs za zavarivač i mašinski bravar se sporo popunjavaju, ali uvijek postoji veliki interes mladih ljudi za programe novčane podrške zapošljavanju nezaposlenih osoba.
- Kako bi ponuda bila kvalitetnija, važno je paralelno raditi na smanjenju neusklađenosti tržišta rada i obrazovanja, ali i na razvoju ekonomije što bi vodilo kvalitetnijoj ponudi radnih mjesta.
- Uloga roditelja u prihvatanju ponude za zaposlenje, edukaciju ili trening je također važna s obzirom da roditelji imaju bitnu ulogu u donošenju takvih odluka kod djeteta.
- Zakon o volontiranju predstavlja priliku za sticanje potrebnih znanja i vještina, te mogućnost mladim ljudima da bi oni mogli dobiti godinu dana pripravničkog staža. Međutim, trenutna zakonska rješenja ne omogućavaju na najbolji način da se iskoristi ova prilika.
- Potrebno je osmisliti ponudu koja će izbjeći zamku stvaranja mladih ljudi koji preferiraju poslove u javnim službama kroz identifikaciju pozitivnih primjera/praksi izvan javnih službi.



- Mladi ljudi svoje prakse ne bi trebali obavljati u javnim institucijama kako bi sticali odgovarajuća znanja i vještine potrebni za realni sektor.
- Saradnja sa poslodavcima po pitanju prekvalifikacije također predstavlja priliku. Učesnici su naveli pozitivne primjere takve saradnje, gdje se u dogovoru sa poslodavcem organizuju programi prekvalifikacije.
- Provedbi aktivnosti Garancije za mlade potrebno je pristupiti strateški i težiti ostvarivanju dugoročnih ciljeva.
- Unaprijediti kriterija za dodjelu novca kod određenih institucija/nivoa vlasti.

Mobilizacija partnerstava

Mobilizacija partnerstava podrazumijeva jačanje odnosa između svih aktera na tržištu. Učesnici fokus grupe došli su do sljedećih zaključaka po pitanju mobilizacije partnerstava:

- Neophodna je cijela zajednica da se uključi u provedbu Garancije za mlade, kao što su obrazovanje, privatni sektor, službe za zapošljavanje
- Institucije do sada nisu iskazale adekvatan interes, te ne postoji koordinacija na nivou BiH.
- Potrebno je odrediti kontakt tačku koja je više od same uloge koordinacije.
- Roditelji predstavljaju vrlo važnog učesnika u procesu provedbe Garancije za mlade, te mogu imati i pozitivnu i negativnu ulogu. Roditelji uglavnom savjetuju djecu šta upisati, a ukoliko se tu ne složi interes, postoji rizik od stvaranja nezainteresovanosti mlade osobe za zaposlenje.
- Jačati odnose između vladinog i nevladinog sektora jer često učesnici u ovom procesu nisu u potpunosti informisani o sadržaju/ponudi.
- Komunikacija/koordinacija između poslodavaca, zapošljavanja i obrazovanja nije zadovoljavajuća i potrebno je unaprijediti.
- Potrebno je razbijati predrasude koje postoje između sektora (privatni sektor, obrazovanje, javni sektor i nevladin sektor).



Prilog 3: Fokus grupa 2 sa učesnicima čije primarno područje djelovanja je obrazovanje

1. Svrha i cilj

Garancija za mlade treba osigurati da svi mladi ljudi dobiju kvalitetnu ponudu zaposlenja, nastavka obrazovanja, treninga ili pripravničkog staža unutar razdoblja od četiri mjeseca nakon što su ostali bez posla ili napustili formalno obrazovanje. Uopćeno se smatra da je početna tačka za isporuku ponude Garancije za mlade mladoj osobi trebala bi biti registracija te mlade osobe kod pružatelja programa Garancija za mlade. Ovaj fokus grupa realizovana je u cilju podrške Radne grupu za nezaposlenost mladih iz Bosne i Hercegovine u izradi Izvještaja „Garancija za mlade u BiH: Put do boljeg zapošljavanja mladih“. Aktivnost doprinosi boljoj implementaciji Garancije za mlade u Bosni i Hercegovini, te će se rezultati u ovoj studiji koristiti kao referenca u izradi Plana implementacije Garancije za mlade u BiH.

2. Prikupljanje podataka

Fokus grupa sa učesnicima čije primarno područje djelovanja je obrazovanje održana je 26. oktobra 2022. godine sa predstavnicima ukupno 12 institucija i organizacija. Fokus grupa trajala je od 10:00 do 13:00. Na osnovu pregleda literature, sljedeće prioritete teme su identifikovane: a) Razumijevanje garancije za mlade (mapiranje, priprema, doseganje, ponuda); i b) mobilizovanje partnerstva /saradnja javnih službi za zapošljavanje i obrazovnih ustanova). Diskusija kroz različite aspekte garancije za mlade bila je vođena uz pomoć Power Point prezentacija.

Učesnici:

1. Asocijacija srednjoškolaca u BiH (ASuBiH);
2. Internacionalni Burch Univerzitet (IBU);
3. Ministarstvo za obrazovanje, mlade, nauku, kulturu i sport BPK;
4. Agencija za predškolsko, osnovno i srednje obrazovanje (APOSO);
5. Druga gimnazija Sarajevo;
6. Centar za obrazovne inicijative Step by Step;
7. Ministarstvo za odgoj i obrazovanje Kantona Sarajevo;
8. CARITAS BiH;
9. Education for employment;
10. Ministarstvo obrazovanja, znanosti, kulture i sporta ŽZH;
11. JU Osnovna škola "Safvet-beg Bašagić";
12. Ministarstvo obrazovanja i nauke Tuzlanskog kantona.



3. Zaključci i preporuke

Mapiranje

Mapiranje uključuje identificiranje ciljnih grupa, dostupnih usluga i potreba za vještinama, te omogućavanje prevencije putem sistema praćenja i ranog upozoravanja. Rani sistemi upozoravanja i mogućnosti praćenja ima za cilj da se prepoznaju sve mlade osobe koju su pod rizikom da postanu NEET. Neke od mjere u tom kontekstu odnose se na sprječavanje ranog napuštanja obrazovanja i osposobljavanja kroz profesionalno usmjeravanje u školama, fleksibilnije puteve učenja i više učenja temeljenog na radu, a sve u saradnji s obrazovnim sektorom, roditeljima ili zakonskim skrbnicima i lokalnim zajednicama, te uz uključivanje službi za mlade, socijalne, zdravstvene i službe za zapošljavanje⁹.

Učesnici fokus grupe došli su do sljedećih zaključaka po pitanju mapiranja:

- Učesnici su istakli nedostatak kvalitetnih statističkih pokazatelja.
- Učesnici su istakli da se garancija za mlade mora prilagoditi bosansko-hercegovačim uslovima i da je neophodno provjeriti da li je ona primjenjiva u ovako uređenim sistemima.
- S obzirom da se obrazovanje mijenja jako sporo, a tržište rada jako brzo, potrebno je identifikovani čitav set generičkih kompetencija koje obrazovanje treba da razvija kod mladih ljudi koje bi pomogle kasnije da se u datim promjenama koje se dešavaju u društvu i omogućile da neko brzo promijeni posao, prekvalifikuje se ili nastavi školovanje.
- Neophodno je razumijevanje potreba lokalnog tržišta, ali isto tako i globalno tržište jer priroda današnjih poslova je takva da omogućava rad iz Bosne i Hercegovine za poslodavce širom svijeta.

Dosezanje

Dosezanje podrazumijeva podizanje svijesti kroz razvoj prilagođenih kanala komunikacije i uopćeno ciljanu komunikaciju, te povećanje dosega do ranjivih skupina koristeći posebno obučene pružatelje usluga i komplementarne strategije kao što su rad s mladima, mladi „ambasadori“ i saradnja s partnerima koji su u kontaktu s određenim skupinama mladih¹⁰.

⁹ Official Journal of the European Union (2020/C 372/01). Council recommendation of 30 October 2020: on A Bridge to Jobs – Reinforcing the Youth Guarantee and replacing the Council Recommendation of 22 April 2013 on establishing a Youth Guarantee.

¹⁰ Official Journal of the European Union (2020/C 372/01). Council recommendation of 30 October 2020: on A Bridge to Jobs – Reinforcing the Youth Guarantee and replacing the Council Recommendation of 22 April 2013 on establishing a Youth Guarantee.



Učesnici fokus grupe došli su do sljedećih zaključaka po pitanju dosezanja:

- Mladi u ruralnim sredinama identifikovani su kao teško dostižne kategorije.
- Nedostatak centralizovanih obrazovnog sistema, što za posljedicu ima primjenu najrazličitih metoda dosezanja do različitih kategorija mladih.
- Neophodno je razumijevanje mladih i njihove motivacije, kako bi dosezanje do njih bilo efektivnije.

Priprema

Priprema podrazumijeva korištenje alata za profiliranje za izradu individualiziranih akcijskih planova; obavljanje savjetovanja, usmjeravanja i mentorstva; poboljšanje digitalnih vještina uz pripremnu obuku; te ocjenjivanje, poboljšanje i vrednovanje drugih važnih vještina

Učesnici fokus grupe došli su do sljedećih zaključaka po pitanju pripreme:

- Učesnici radionice su prepoznali nedostatak karijernog savjetovanja s obzirom da mladi ljudi nisu u mogućnosti prepoznati prilike i svoje sposobnosti. Velike stope NEET-a mogu biti posljedica upravo ovakvog stanja – nemogućnosti učenika/studenata da jasno ocijene svoje sklonosti ka idealnom zaposlenju.
- Pitanje profesionalne orijentacije kroz samoevaluaciju učenika ne pruža očekivane efekte jer mlade osobe od 14-15 godina imaju poteškoća da poznaju sebe, te se često takve vrste profesionalne orijentacije provode zbog formalnosti.
- Nedostatak kvalitetnog karijernog savjetovanja je prepoznato kao slabost sistema u kojem mladi nastoje da se usmjere na pravi put, međutim pojedini učesnici su istakli i pozitivne primjere individualnog savjetovanja pri čemu je profesor bio u stanju dati korisne preporuke za odabir studija na bazi preferencija studentice.
- U okviru škola se provode ankete za odabir zvanja koji se žele upisati učenici u nastavku svog školovanja. Rezultati takvih anketa se nerijetko mogu provesti u praksi zbog pretjerano visokog interesa za pojedine škole.
- Stariji profesori se sporije prilagođavaju novim trendovima u podučavanju, provjeri znanja i usmjerenju, te je potrebno osigurati dodatnu edukaciju/trening.
- Nejednako raspoređeni i nestandardizovani sistemi u BiH. Sistem generalno ne funkcioniše jer je visoko podijeljen.
- Uloga obrazovanja u Garanciji za mlade je primarna, zato što sve ove mjere dolaze nakon obrazovanja.
- Sistem obrazovanja se fokusira na ocjenu, a ne na vještine i kompetencije. Potrebno je razvijati i druge vještine kroz aktivno učenje, poput kreativnog razmišljanja, preduzetničkog mindseta, sposobnost rada u timu, upravljanja resursima, mrežom poznanstava, rad u drugim zonama i sl.
- Proces učenja se također treba prilagoditi što zahtijeva drugačiju organizaciju časa – npr. aktivnosti u kojima će učenik naučiti šta znači saradnja u timu ako će dobiti zadatak koji treba da riješi sa nekim drugim.



- Mladima u pojedinim kantonima omogućeno je sticanje praktičnih vještina u preduzećima u skladu sa unaprijeđenim nastavnim planom i programom.
- Mladi ljudi upisuju fakultete s obzirom da to od njih roditelji očekuju, te kao posljedica toga može doći do problema „inflacije diploma“.

Ponuda

Ponuda uključuje uspješno poticanje zapošljavanja i pokretanja poduzeća, usklađivanje ponude s postojećim standardima kako bi se osigurala kvaliteta i pravednost, pružanje podrške nakon postavljanja i implementacija povratnih informacija.

Učesnici fokus grupe došli su do sljedećih zaključaka po pitanju ponude:

- Koncept Garancije za mlade treba se vezati za koncept kvalitete života s obzirom da jedno nije moguće graditi bez drugog.
- Kvalitetan obrazovni sistem treba osigurati da većina učenika/ca unutar obrazovnog sistema ima kvalitetna znanja, vještine i kompetencije. Kako bi se unaprijedilo obrazovanje, neophodno je voditi računa o školovanju visoko-kvalitetnih nastavnika, te obrazovanje definisati kao strateški važan cilj. Nastavnici bi trebali imati kontinuirani profesionalni razvoj ili stručno usavršavanje. Praktična nastava u školama nije na zadovoljavajućem nivou. Pored toga, mora se raditi na unapređenju sadržaja u školama kako učenici ne bi učili na isti način danas kao što su u prošlosti.
- Kako bi ponuda bila kvalitetnija, važno je paralelno raditi na smanjenju neusklađenosti tržišta rada i obrazovanja kroz unapređenje nastavnih planova i programa, te sticanje praktičnih znanja i vještina nastavnika.
- Kvalitetnije i efektivnije obrazovanje značilo bi manje NEET-ova, što znači da bi Garancija za mlade bila jednostavnija za implementirati.
- Ponuda za posao može uključivati globalno tržište. Primjer radi, jedan grafički dizajner može iz Bosne i Hercegovine raditi za cijelo tržište. Kvote prilikom upisa na nekom fakultetu onemogućavaju da se školuje više kadrova zato što se posmatra samo lokalno tržište rada.
- Stipendiranje deficitarnih zanimanja kao vid prilagođavanja ponude i potražnje za radnom snagom. Međutim, stipendiranje se može prepoznati kao kratkoročna i neefektivna intervencija zbog potencijalno drugačije motivacije korisnika/mlade osobe da se prijavi za ova sredstva.
- Određena zanimanja u društvu su stigmatizirana lošom platom, niskim statusom, te je potrebno odgovarajućim mjerama raditi na destigmatizacija. U tom kontekstu, kada pričamo o gimnazijskom obrazovanju (općem) obrazovanju kod učenika obično nastojim razviti neke kompetencije, dok se kod strukovni škola uglavnom raspravlja o budućem poslu.
- Pojedinačne intervencije mogu imati određeni pozitivan efekat, ali za puni efekat je potreban sistemski pristup intervencijama u različitim sektorima i oblastima.



- Uloga roditelja u prihvatanju ponude za zaposlenje, edukaciju ili trening je također važna s obzirom da roditelji imaju bitnu ulogu u donošenju takvih odluka kod djeteta.

Mobilizacija partnerstava

Mobilizacija partnerstava podrazumijeva jačanje odnosa između svih aktera na tržištu. Učesnici fokus grupe došli su do sljedećih zaključaka po pitanju mobilizacije partnerstava:

- Potrebno je odrediti nosioca ovih aktivnosti kroz stalno radno tijelo ili komisiju, koja će uključivati više ministarstava, agencija i slično.
- Nevladine organizacije prepoznaju probleme i djeluju u skladu sa svojim mogućnostima. Primjera radi, strukovna škola u Hercegovini ponudila nema praktičnu nastavu o CNC mašinama, te je jednostavnom organizacijom prevoza iz manjeg u veći grad osigurano sticanje praktičnog iskustva.
- Pojedini kantoni implementiraju pilot projekte saradnje srednjih školama sa preduzećima

