

IZVJEŠTAJ O PREGLEDU SISTEMA PODRŠKE RAZVOJU KARIJERE – BOSNA I HERCEGOVINA

Maj 2022

Sadržaj izvještaja je isključiva odgovornost ETF-a i ne odražava nužno stavove institucija EU.

Ova verzija nije profesionalno lektorisana.

Prevedena verzija. U slučaju da imate sumnju u tačnost informacija koje su ovdje predstavljene, molimo Vas da pogledate i originalnu verziju.

<https://www.etf.europa.eu/en/document-attachments/career-development-support-system-review-bosnia-and-herzegovina>

© European Training Foundation, 2022

Reprodukcija je dozvoljena, pod uslovom da se navede izvor.

PREDGOVOR

Ovaj izvještaj izrađen je u okviru pregleda sistema podrške razvoju karijere u svim zemljama Zapadnog Balkana, koje vodi Evropska fondacija za obuku (ETF). Cilj ovog dokumenta je da opiše postojeće kapacitete i razvojne potencijale državnih sistema podrške razvoju karijere kako bi se obezbijedile informacije o politikama i praksama, prioritetima, kao i budućim aktivnostima EU i ETF-a. Za više informacija pogledajte publikaciju ETF-ILO „Razvoj nacionalnih sistema za razvoj karijere“.¹

Posebnu zahvalnost za uspješnost ovog izvještaja, upućujemo Ljiljani Pandžić, Menadžerici programa za sektor zapošljavanja, Delegacije EU, Hajriji Dautović, Sektor za rad, zapošljavanje, socijalnu zaštitu i penzije pri Ministarstvu civilnih poslova BiH, Senki Buha, viši stručni saradnik za srednje stručno obrazovanje i obrazovanje odraslih pri Ministarstvu prosvjete i kulture RS, Omeru Korjenić, šef Odjeljenja za analizu tržišta rada, pri Federalnom zavodu za zapošljavanje, Oliveri Hasković, stručna savjetnica za srednje stručno obrazovanje i obrazovanje odraslih, pri Ministarstvu obrazovanja i odgoja Kantona Sarajevo, i Ljiljanu Veselinović, vanrednom profesoru na Ekonomskom fakultetu u Sarajevu. ETF se takođe zahvaljuje predstavnicima ministarstvima i institucijama koje su dali potrebne informacije i podatke. Ovaj izvještaj ne bi bio moguć bez njihovog doprinosa.

Nadalje, ETF se želi zahvaliti svim institucijama i pojedincima koji su prisustvovali ETF-ovim konsultativnoj i validacionoj radionicama. Zahvalnost dugujemo i predstavnicima socijalnih partnera, omladinskim organizacijama, karijernim praktičarima, istraživačima uključenim u radionice, kao i donatorskim organizacijama, posebno Delegaciji EU u BiH, te predstavnicima projekta Obrazovanje za zaposlenje (E4E) koji finansira EU. Organizacije uključene u proces konsultacija i validacije po abecednom redu su:

1. Almina Muharemović, Pedagogica, Deseta osnovna škola, Ilidža
2. Amela Škamo-Žerić, Stručni saradnik – savjetodavac za zapošljavanje – koordinator rada u Birou Goražde, JU "Služba za zapošljavanje BPK Goražde"
3. Amina Nurak, Stručna saradnica Ureda za podršku studentima UNSA
4. Amina Opanković, Pedagog, Deveta osnovna škola
5. Amina Osmanović-Hadžiomerović, Filozofski fakultet, Odsjek za pedagogiju
6. Amina Ribić, Stručna saradnica Ureda za podršku studentima UNSA
7. Amra Dulić, Međunarodna organizacija SOS dječja sela, YEOP projekat, program podrške osnaživanju i zapošljavanju mladih u alternativnoj brizi i mladih u riziku
8. Avdo Kuduzović, Šef odjeljenja za ljudske reurse, JU "Služba za zapošljavanje Unsko-sanskog Kantona"
9. Božidarka Jakovljević, Viši stručni saradnik za profesionalno i karijerno informisanje, Job Club, Banja Luka, Zavod za zapošljavanje Republike Srpske
10. Dragan Dragojević, Viši stručni saradnik za profesionalno i karijerno informisanje, Filijala Prijedor, Zavod za zapošljavanje Republike Srpske
11. Dženita Ramić, Stručni saradnik-savjetodavac u Centru za informisanje, savjetovanje i obuku (CISO), JU "Služba za zapošljavanje Unsko-sanskog Kantona"

¹ <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/developing-national-career-development-support-systems>

12. Hajrija Dautović, Ministarstvo civilnih poslova BiH, Sektor za rad, zapošljavanje, socijalnu zaštitu i penzije
13. Haris Huskić, Sektor za aktivnu politiku zapošljavanja, Federalni zavod za zapošljavanje
14. Ida Matković, Stručni saradnik, Služba za zapošljavanje SBK
15. Ivona Čarapina Zovko, Sveučilište u Mostaru
16. Jasmin Jašarević, Generalni menadžer PRONI centra za razvoj mladih
17. Jelena Ožegović, Viša stručna saradnica za rad u Klubu za traženje posla, Biro Banja Luka, Zavod za zapošljavanje Republike Srpske
18. Ljiljan Veselinović, Ekonomski fakultet Sarajevo
19. Ljiljana Pandžić, Program menadžer za sektor zapošljavanja, Delegacija EU
20. Majda Tolić, Stručni savjetnik na projektu srednje-stručno obrazovanje, GIZ
21. Milica Bulatović, Viši stručni saradnik za profesionalno i karijerno informisanje, Zavod za zapošljavanje Republike Srpske
22. Olivera Hasković, Stručna savjetnica za srednje-stručno obrazovanje i obrazovanje odraslih, Ministarstvo za obrazovanje i odgoj Kantona Sarajevo
23. Olivera Kovačević, Viša stručna saradnica za rad u Klubu za traženje posla, Biro Banja Luka, Zavod za zapošljavanje RS
24. Omer Korjenić, Rukovodilac jedinice za analizu tržišta rada, Federalni zavod za zapošljavanje
25. Samra Abidović, Stručni savjetnik, Zavod za zapošljavanje Brčko Distrikta
26. Sanela Zeljković, Saradnik za realizaciju međunarodnih sporazuma u oblasti rada, zapošljavanja i socijalne sigurnosti, Agencija za rad i zapošljavanje BiH
27. Sanja Janičić, Viši stručni saradnik za profesionalno i karijerno informisanje, Zavod za zapošljavanje RS, Biro Bijeljina
28. Saša Niklanović, Ključni ekspert za karijernu orijentaciju u okviru IPA projekta "Obrazovanje za zapošljavanje u BiH" (E4E)
29. Seid Fijuljanin, Direktor Fondacije Hastor
30. Senka Buha, Viši stručni saradnik za srednje-stručno obrazovanje i obrazovanje odraslih, Ministarstvo prosvjete i kulture RS
31. Sevdija Kujović, Udruženje "Život sa Down sindromom"
32. Slobodan Mačar, Rukovodilac odjeljenja za posredovanje u zapošljavanju i planiranje karijere Zavod za zapošljavanje RS
33. Sven Dominković, Program menadžer, Fondacija Helvetas

Posebna zahvalnost ide i internim recenzentima Cristina Mereuta, ETF Viša stručna saradnica za razvoj ljudskog potencijala – koordinator za aktivne politike tržišta rada, Outi Kärkkäinen, Viši ekspert ETF-a za razvoj ljudskog potencijala – kontakt osoba za rodna pitanja.

Posljednja riječ zahvalnosti ide nacionalnim ekspertima ETF-a, gospodinu Ranku Markuš i gospođi Almi Suljović, za njihovu posvećenost upravljanju procesima konsultacija i validacije i izradi ovog izvještaja. Izvještaj je koordinirao i nadgledao Florian Kadletz, ETF stručnjak za razvoj ljudskog potencijala.

SADRŽAJ

PREDGOVOR	3
------------------	----------

1. KONTEKST I PREGLED SISTEMA	7
1.1 Pozadina istraživanja	7
1.2 Kontekst	8
1.3 Pregled sistema	12

2. ZAKONSKI OKVIR	14
--------------------------	-----------

3. KOORDINACIJA I SARADNJA	17
3.1 Zagovaranje koordinacije, saradnje i dobrog upravljanja	17
3.2 Ključni akteri iz organizacija civilnog društva	19

4. GLAVNE USLUGE I AKTIVNOSTI	22
4.1 Obrazovanje, obuka i učenje na radnom mjestu za mlade	23
4.2 Podrška nezaposlenima i podrška NEET	26

5. FINANSIRANJE	29
------------------------	-----------

6. PRISTUP	30
-------------------	-----------

7. UPOTREBA TEHNOLOGIJE	32
--------------------------------	-----------

8. KVALITET PRUŽANJA USLUGE PODRŠKE U RAZVOJU KARIJERE U OKVIRU KULTURE KONTINUIRANOG UNAPREĐENJA	33
8.1 Standardi	33
8.2 Osoblje	34
8.3 Kvalitet podataka i informacija	35

9. ZAKLJUČCI	37
---------------------	-----------

ANEKS: DOKUMENTI KORIŠTENI ZA DESK RESEARCH	42
Aneks 1: Pregled zakona iz oblasti obrazovanja nadležnih ministarstava	42
Aneks 2: Pregled zakona nadležnih ministarstava iz oblasti zapošljavanja	43
Aneks 3: Strateški okvir u oblasti obrazovanja i zapošljavanja	44

1. KONTEKST I PREGLED SISTEMA

1.1 Pozadina istraživanja

Sistemi obrazovanja, obuke i tržišta rada sve su više izazovi globalnog razvoja, uz digitalnu transformaciju, globalizaciju, demografske promjene, klimatske promjene i globalni poremećaje kao što je pandemija COVID-19. Sve ovo ima dalekosežan uticaj na živote pojedinaca i društva. Razvoj tehnologije, posebno informacione i komunikacione tehnologije (IKT), potaknuo je ekonomsku globalizaciju i otvorio nove mogućnosti za ljude, ali i nove rizike.

Usred ovih dešavanja s neizvjesnim ishodima, neke stvari su sigurne: prvo, svijet koji se brzo razvija i tržište rada koje se mijenja zahtijevaju od pojedinaca da uče cijeli život, da steknu nove kompetencije kako bi se nosili s promjenama, te da se prilagode i dalje razvijaju postojeće kompetencije. Sve je veća potražnja za informacijama o promjenama na tržištu rada i budućim perspektivama. Imajući sve ovo u vidu javlja se rastuća potreba za podrškom pojedincima da upravljaju svojim češćim i složenijim tranzicijama unutar i između obrazovanja i posla. U ovom kontekstu, postoji veća potreba nego ikada za podrškom razvoju karijere. Istovremeno, podrška razvoju karijere – to je cjeloživotno karijerno vođenje, a posebno obrazovanje za karijeru, te podrška razvoju karijere radnika – sama se suočava s izazovima u prilagođavanju novim okolnostima.

S obzirom na to, ETF se angažovao u pregleda stanja nacionalnih/državnih sistema podrške razvoju karijere u Albaniji, Bosni i Hercegovini, Kosovu², Crnoj Gori, Sjevernoj Makedoniji i Srbiji. Cilj pregleda je da se opišu postojeći kapaciteti i razvojni potencijali sistema podrške razvoju karijere, a ne samo usluge ili politike, te da se unaprijede politike i prakse na osnovu činjenica i informacija, da se podrži odabir prioriteta za dalji razvoj sistema i buduće planiranje, te da se pruže informacije za tekuće i buduće aktivnosti EU i ETF-a, kao što su Garancija za mlade i IPA. Za više informacija o konceptualnom pristupu pregledima, pogledajte publikaciju ETF-ILO „Razvoj nacionalnih sistema za razvoj karijere“.

Proces pregleda praksi vodili su lokalni stručnjaci pod koordinacijom ETF-a i uključivao je (a) pregled dokumentacije i individualne konsultativne intervju, (b) konsultativni sastanak koji je uključivao sve relevantne aktere kako bi se razjasnila otvorena pitanja iz analize dokumentacije, dodali detalji i triangulirali nalazi razmjenom različitih stavova ministarstava obrazovanja, rada i omladine, predstavnika socijalnih partnera, omladinskih organizacija, praktičara, organizacija poslodavaca, predstavnika sektora, istraživača, (c) finalizacija izvještaja, prevod i distribucija, (d) rasprava o nalazima sa vlastima sa različitih nivoa radi identifikacije prioritarnih oblasti za dalji razvoj sistema, (e) validacioni sastanak kako bi se razgovaralo o nalazima pregleda i kako se krenuti naprijed u identifikovanim prioritarnim oblastima i (f) posljednja revizija izvještaja koji se objavljuje na Engleskom i na BHS jeziku.

Ovaj dokument je zasnovan na analizi dostupnih dokumenata, sastancima sa ključnim zainteresovanim stranama i javnim konsultacijama. Dana 22. decembra 2021. godine održan je konsultativni sastanak u hibridnom formatu sa 37 učesnika/predstavnika interesnih grupa, uključujući predstavnike javnih službi za zapošljavanje u Bosni i Hercegovini (BiH), niza obrazovnih institucija (osnovnog, srednjeg i visokog obrazovanja), ministarstva obrazovanja, predstavnicima privatnog sektora i organizacija civilnog društva (OCD).

² Ova oznaka ne prejudicira stavove o statusu i u skladu je sa Rezolucijom SB UN 1244/1999 i Mišljenjem Međunarodnog suda pravde o proglašenju nezavisnosti Kosova.

1.2 Kontekst

BiH je država jugoistočne Evrope, graniči sa Srbijom, Hrvatskom i Crnom Gorom. BiH je podijeljena na dva entiteta (Republika Srpska i Federacija Bosne i Hercegovine) i Brčko Distrikt Bosne i Hercegovine (BDBiH). Federacija Bosne i Hercegovine (FBiH) je podijeljena na 10 kantona, a kantoni su dalje podijeljeni na opštine. U FBiH postoji 79 opština. Republika Srpska je administrativno podijeljena na 7 regija, koje se sastoje od 62 opštine. BDBiH je odvojena administrativna jedinica, koja je u zajedničkom vlasništvu dva entiteta. Prema Popisu stanovništva iz 2013. godine stanovništvo BiH čine Bošnjaci (50,1%), Srbi (30,8%), Hrvati (15,4%) i ostali (3,7%)³.

Sa populacijom od 3,5 miliona (posljednji podaci popisa iz 2013.), nešto više od 70% je radno sposobno (15-64 godine), a mladi (15-24 godine) čine 11%. Trendovi emigracije ukazuju na sve veći porast među mladim ljudima, koji traže više prilika daleko od kuće, a oko 47% mladih planira napustiti zemlju⁴. Na primjer, oko 400.000 ljudi napustilo je Bosnu i Hercegovinu u periodu 2009-2019⁵, dok su neke procene i veće – do 500.000, kako je zaključeno u istraživanju Unije za održivi povratak i integracije godine⁶. BiH dijaspora je među najvećim u Evropi: 51% rezidentnog stanovništva živi u inostranstvu, gdje je namjera emigriranja najveća među mladima, obrazovanim i koji dolaze iz domaćinstava sa niskim primanjima⁷. Mladi traže više prilika daleko od kuće, jer trendovi emigracije ukazuju na porast onih koji odlaze⁸.

BiH pripada grupi zemalja sa višim-srednjim dohotkom (klasifikacija Svjetske banke)⁹, ima tržište i ekonomiju u razvoju (klasifikacija Međunarodnog monetarnog fonda) sa bruto domaćim proizvodom (BDP) 6 079 USD u 2020. (sa 4 636 USD u 2010.)¹⁰. Najveći doprinos BDP-u u 2020. godini dali su trgovina na veliko i malo, smještaj i uslužne djelatnosti (26.87%), zatim usluge (22.98%) i prerađivačka industrija (22.94%)¹¹. U pogledu izvoznog potencijala, važni sektori privrede su metal, minerali, drvo i prerada papira¹². Procjenjuje se da oko 34% BDP-a otpada na neformalnu ekonomiju. Profil neformalnih radnika je pretežno ruralni (83% neformalno zaposlenih u BiH radi u poljoprivrednom sektoru); mladi (50% mlađi od 30 godina), te osobe iz siromašnijih porodica i nedovoljno obrazovani¹³. Procjena izvještaja Svjetske banke „Poslovanje u 2020. godini“ rangirala je Bosnu i Hercegovinu na 90. mjesto od 190 zemalja¹⁴.

³ <http://www.statistika.ba/>

⁴ UNFPA (2021). Anketa o emigraciji mladih iz Bosne i Hercegovine – Izvještaj o istraživanju, dostupno na https://ba.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/youth_emigration_survey_in_bih_bcs_final.pdf

⁵ ETF (2021). Bosnia and Herzegovina: Education, Training and Employment Developments 2021

⁶ Radio Free Europe. BiH u 2021. godini napustio grad veličine Banjaluke, December 29, 2021.

<https://www.slobodnaevropa.org/a/bih-odlazak-porodice/31629794.html>

⁷ Efendic, A. (2016). Emigration intentions in a post-conflict environment: evidence from Bosnia and Herzegovina. *Post-Communist Economies*, 28(3), 335-352.

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14631377.2016.1166800>

⁸ ETF (2021). Bosnia and Herzegovina: Education, Training and Employment Developments 2021

⁹ <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519-world-bank-country-and-lending-groups>

¹⁰ <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?locations=BA>

¹¹ https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Bilteni/2021/NUM_00_2021_TB_1_BS.pdf

¹² ETF (2021). Bosnia and Herzegovina: Education, Training and Employment Developments 2021

¹³ Ibid.

¹⁴ World Bank (2019). Doing Business Report 2020. <https://www.doingbusiness.org/en/reports/global-reports/doing-business-2020>

TABELA 1. GLAVNI POKAZATELJI ZAPOSJAVANJA

	2017	2018	2019	2020
Stanovništvo ¹⁵	3 351 534	3 323 929	3 300 998	3 280 815
Radna snaga (15+ starosti) ¹⁶	1 329 020	1 319 663	1 336 172	1 297 577
Stopa aktivnosti (% of 15+) ¹⁷	42.6%	42.1%	42.1%	47.7% ¹⁸
Stopa zaposlenosti (% of 15+)	33.9%	34.3%	35.5%	40.1%
Stopa nezaposlenosti (% of 15+) ¹⁹	20.5%	18.4%	15.7%	15.9%
Mladi (15-24) stopa nezaposlenosti	45.8%	38.8%	33.8%	36.6%
Mladi (25-34) stopa nezaposlenosti	28.5%	27.7%	23.3%	19.9%

Izvor: Svjetska banka, izvještaj Doing Business, baza Svjestke banke, BiH Agencija za statistiku

BiH je podnijela zahtjev za članstvo u EU u februaru 2016. godine. Mišljenje Evropske komisije (Avis) dobila je u maju 2019. i u njemu je definirano 14 prioriteta podijeljenih u četiri područja - Demokratija i funkcionirsne institucija, vladavina prava, osnovna prava i reforma javne uprave – koje BiH treba ispuniti kako bi počela pregovore o punopravnom članstvu²⁰. BiH nastavlja provoditi Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju (SSP). Zemlje EU su trenutno glavni trgovinski partner BiH, koji čini 65% ukupne robne razmjene zemlje u 2020.godini²¹.

Kako je ranije navedeno longitudinalna analiza indikatora tržišta rada pokazuje postepeno poboljšanje u protekloj deceniji, obilježeno rastom aktivnosti i stope zaposlenosti te smanjenjem stope nezaposlenosti. Međutim, stopa nezaposlenosti je i dalje prilično visoka. Ključni faktori za stalno visoku nezaposlenost su²²: nedostatak adekvatnih mogućnosti zapošljavanja u privredi, neusklađenost nastavnog plana i programa s potrebama tržišta rada i visoki porezni nameti, posebno za osobe s niskim primanjima. Neke ključne determinante koje se tiču tržišta rada su²³: nisko učešće žena i mladih na tržištu, visoka dugotrajna nezaposlenost (oko 75% nezaposlenih traži posao duže od godinu dana), nedostatak rigoroznog procesa evaluacije aktivnih mjera tržišta rada u smislu njihove efikasnosti, nepouzdana statistika tržišta rada u zemlji zbog značajnog odstupanja između podataka o nezaposlenosti prema administrativnim i podacima zasnovanim na anketama, niske mobilnosti na tržištu rada, nedostatak kvalifikovane radne snage, više plata u javnom u odnosu na realni sektor i visok udio neformalnog sektora u BDP-u (34% BDP-a otpada na neformalnu ekonomiju²⁴). U izvještaju Evropske komisije iz maja 2019. navodi se da posebnu pažnju treba posvetiti "niskom kvalitetu

¹⁵ <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?locations=BA>

¹⁶ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.IN?locations=BA>

¹⁷ BiH Agency of Statistics, Labour Force Survey 2019

https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Bilteni/2019/LAB_00_2019_TB_0_BS.pdf (sve stope između 2017. i 2019. ispod ove ćelije su iz ovog izvora)

¹⁸ https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Saopštenja/2021/LAB_00_2020_Y1_1_BS.pdf (sve stope su iz ovog izvora)

¹⁹ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.NE.ZS?locations=BA>

²⁰ https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/bosnia-and-herzegovina-report-2021_hr

²¹ [ibid.](#)

²² [ibid.](#)

²³ [ibid.](#) (p. 52)

²⁴ ETF (2021). Bosnia and Herzegovina: Education, Training and Employment Developments 2021

obrazovanja i nedovoljnom usmjeravanju prema sadašnjim i budućim vještinama potrebnim na tržištu rada"²⁵.

Uticaj COVID-19 na tržište rada izazvao je značajan pad zaposlenosti u 2020. godini, ali se situacija postepeno stabilizovala. Prestanak rada, bilo privremeni ili trajni, bio je korak koji je otprilike jedna trećina poslodavaca bila primorana poduzeti kao reakciju na krizu. Otprilike 10% poslodavaca odlučilo je otpustiti zaposlene kao način da se izbore sa poteškoćama sa kojima su se suočavali.

Što se tiče stanja po sektorima, nisu sve grane bile podjednako pogođene. U nekim sektorima je čak zaposleno više radnika nego što je otpušteno²⁶, čime su pokazali veću otpornost na pandemiju COVID-19, barem što se tiče nivoa poslovanja. Posebno značajan doprinos ravnoteži na tržištu rada imale su informacione i komunikacione djelatnosti (23.3% ukupnog rasta radnih mjesta u 2020.), građevinarstvo (23.1%) i transport i skladištenje (20.5%). Sve ostale djelatnosti zabilježile su negativnu razliku između broja novozaposlenih i ukupnog broja zaposlenih kojima je istekao ugovor o radu²⁷.

Iako pogođeni pandemijom, među poslodavcima je vladao značajan optimizam u pogledu budućih izgleda njihovog poslovanja. U okviru istraživanja tržišta rada (EU finansirani „Unapređenje istraživanja tržišta rada“) procenat poslodavaca koji su planirali planiraju zapošljavanje novih radnika u 2021. godini iznosio je 48.1%. Najveći procenat poslodavaca koji planiraju zapošljavanje dolazi iz sljedeće dvije djelatnosti: administrativne i pomoćne usluge (60.8% od ukupnog broja poslodavaca iz djelatnosti), informacije i komunikacije (59.3% od ukupnog broja poslodavaca iz djelatnosti) i građevinarstvo (58.9% od ukupnog broja poslodavaca iz djelatnosti)²⁸.

U BiH udio aktivnog stanovništva je nizak u odnosu na raspoloživu radnu snagu, te je broj neaktivnih veći od ukupnog broja zaposlenih i nezaposlenih osoba. Posebno je niska stopa aktivnosti žena do 24 godine starosti. Struktura registrovane nezaposlenosti u Bosni i Hercegovini je veoma nepovoljna, jer dominiraju osobe sa NKV i KV kvalifikacijom.

U septembru 2021. godine registrovano je 384 209 nezaposlenih osoba u BiH, od čega 220 949 žena. U odnosu na septembar 2020. godine, broj evidentiranih nezaposlenih manji je za 8.1% (broj muškaraca smanjen je za 9.2%, a žena za 7.2%). Ako posmatramo registrovane nezaposlene po kvalifikacionoj strukturi, vidi se da je najveći broj nezaposlenih lica²⁹:

- NKV 102,096 ili 27.00%, od kojih 60 015 žena (ISCED 1)³⁰;

²⁵ European Commission (2019). Commission Opinion on Bosnia and Herzegovina's application for membership of the European Union. Dostupno na <https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/system/files/2019-05/20190529-bosnia-and-herzegovina-analytical-report.pdf>

²⁶ Informacije i komunikacije, građevinarstvo, transport i skladištenje, stručne, naučne i tehničke djelatnosti, vodosnabdijevanje; zbrinjavanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom i djelatnosti sanacije te proizvodnja i opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacijom

²⁷ Agencija za rad i zapošljavanje BiH (2021). "Istraživanje tržišta rada u BiH 2020/2021. Tematski izvještaj; Uticaj Covid-19 na tržište rada", dostupno na <https://trzisterada.ba/index.php/2021/10/07/labor-market-research-in-bosnia-and-herzegovina-2020-2021-thematic-report-covid-19-impact-on-labour-market/>

²⁸ Agencija za rad i zapošljavanje BiH (2021). "Istraživanje tržišta rada u BiH 2020/2021", dostupno na https://trzisterada.ba/wp-content/uploads/2021/06/RESEARCH-OF-LABOUR-MARKET-IN-BOSNIA-HERZEGOVINA-01_compressed.pdf

²⁹ Agencija za statistiku BiH, Registrirana nezaposlenost, septembar 2021. 11. novembar 2021. https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Saopštenja/2021/LAB_03_2021_09_2_BS.pdf

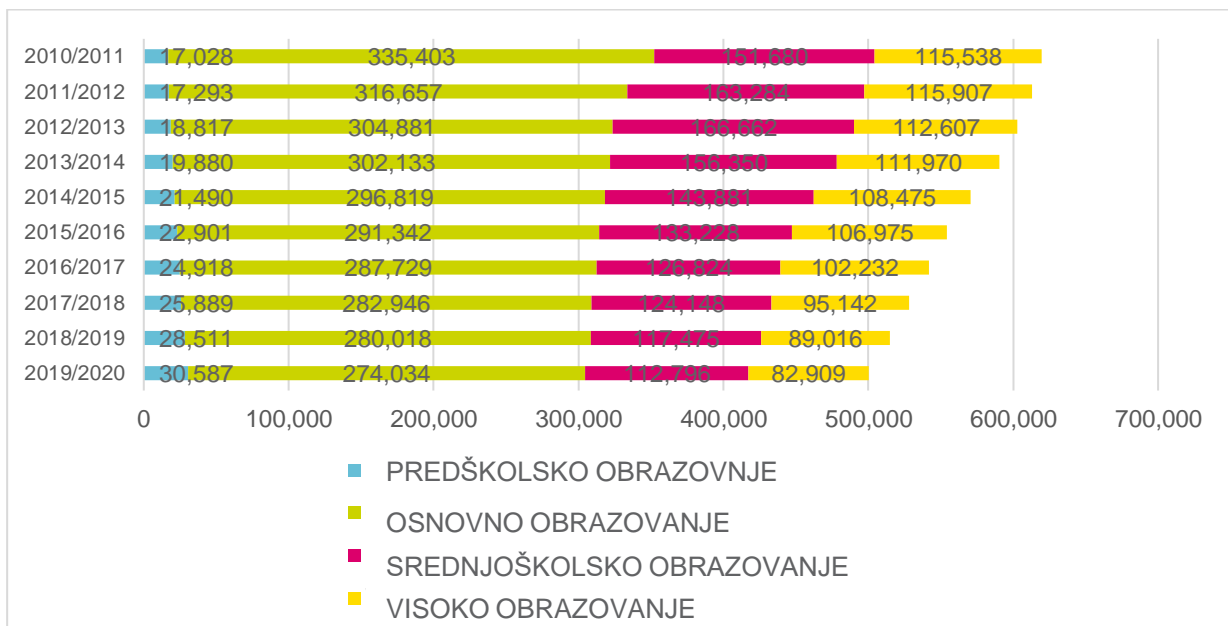
³⁰ ISCED 0 = Obrazovanje u ranom djetinjstvu ISCED 1 = Osnovno obrazovanje ISCED 2 = Niže srednje obrazovanje ISCED 3 = Više srednje obrazovanje ISCED 4 = Netercijarno obrazovanje nakon srednjeg obrazovanja ISCED 5 = Kratki ciklus tercijarnog obrazovanja ISCED 6 = Diploma prvostupnika ili ekvivalentno

- KV 119,185 ili 31.52%, od kojih 56 558 žena (ISCED 2);
- SSS 109,178 ili 28.88%, od kojih 69 900 žena (ISCED 3)³¹.

Pored nepovoljne strukture nezaposlenih, primjetni su i negativni trendovi u sektoru obrazovanja. U posljednjih 10 godina broj djece uključene u predškolsko obrazovanje (ISCED 0) je neznatno porastao (+13 559), dok je na svim ostalim nivoima obrazovanja taj trend opadajući. Najdramatičniji pad odnosi se na djecu upisanu u osnovno obrazovanje (ISCED 1), što je za 61 369 manje nego prije 10 godina, dok su negativni trendovi uočljivi među srednjoškolicima, kao i onima koji su upisani na fakultete. Ukupan broj učenika i studenata (ISCED 0, 1, 2, 3) u školskoj 2019/2020. godini smanjen je za 19.3% u odnosu na 2010/2011. godinu na gotovo svim nivoima obrazovanja (18.3% osnovno obrazovanje, 25.6% srednje obrazovanje i 28.2% visoko obrazovanje), osim predškolskog obrazovanja gdje je zabilježen rast od 79.6% u 2019/2020. u odnosu na 2010/2011. godinu.

Smanjenje broja učenika je linearno za sve nivoe obrazovanja, pa je oko 50.000 učenika manje u osnovnom obrazovanju (ISCED 1), 40 000 učenika manje u srednjem obrazovanju (ISCED 2, 3), 30 000 manje na univerzitetima (ISCED 6, 7, 8). Iako bilježi pozitivne trendove, predškolsko obrazovanje je nedovoljno zastupljeno, što se vidi u poređenju sa brojem djece koja su uključena u prvi razred. Stoga više učenika uključenih u predškolsko obrazovanje znači povećani obuhvat, ali ne i veći broj djece.

GRAFIKON: TREND UPISA ZA SVE NIVOE OBRAZOVANJA U PERIODU 2010-2020



Izvor: Autor na osnovu dostupnih podataka Agencije za statistiku BiH

tercijarno obrazovanje nivo ISCED 7 = Master stepen ili ekvivalentan nivo tercijarnog obrazovanja ISCED 8 = Doktorska diploma ili ekvivalentan nivo tercijarnog obrazovanja

³¹ Agencija za rad i zapošljavanje BiH (2021).

<http://www.arz.gov.ba/statistika/mjesecni/default.aspx?id=6227&langTag=bs-BA>

1.3 Pregled sistema

Karijerna orijentacija se realizuje u okviru institucija obrazovanja i zapošljavanja. Ljudi izvan sistema obrazovanja i zapošljavanja uglavnom nisu u mogućnosti da pristupe uslugama karijerne orijentacije. Što se tiče zaposlenih lica, kompanije nemaju obavezu da se bave ovim pitanjem, dok funkcija upravljanja ljudskim resursima najčešće postoji u velikim, posebno stranim, kompanijama. Radnici koji su u riziku od gubitka posla ili su dobili otkaz mogu potražiti usluge u javnim službama za zapošljavanje, ali najčešće se karijerna orijentacija organizuje tek nakon otpuštanja i prijave na evidenciju nezaposlenih.

Sektor obrazovanja i sektor zapošljavanja organizirani su u skladu sa Ustavom BiH, ustavima entiteta, kantona i Statutom Brčko distrikta BiH, te pod punom i nepodijeljenom jurisdikcijom Republike Srpske, deset kantona u Federacije BiH i Brčko distrikta BiH. Na nivou FBiH, nadležnosti su uglavnom ograničene na koordinaciju između kantona. Ministarstvo civilnih poslova BiH (MCP)³² odgovorno je za provođenje zadataka i izvršavanje zadataka koji spadaju u nadležnosti države u oblasti rada, zapošljavanja, obrazovanja, socijalne zaštite i penzija i onih koji se odnose na definisanje strategija na međunarodnom nivou.

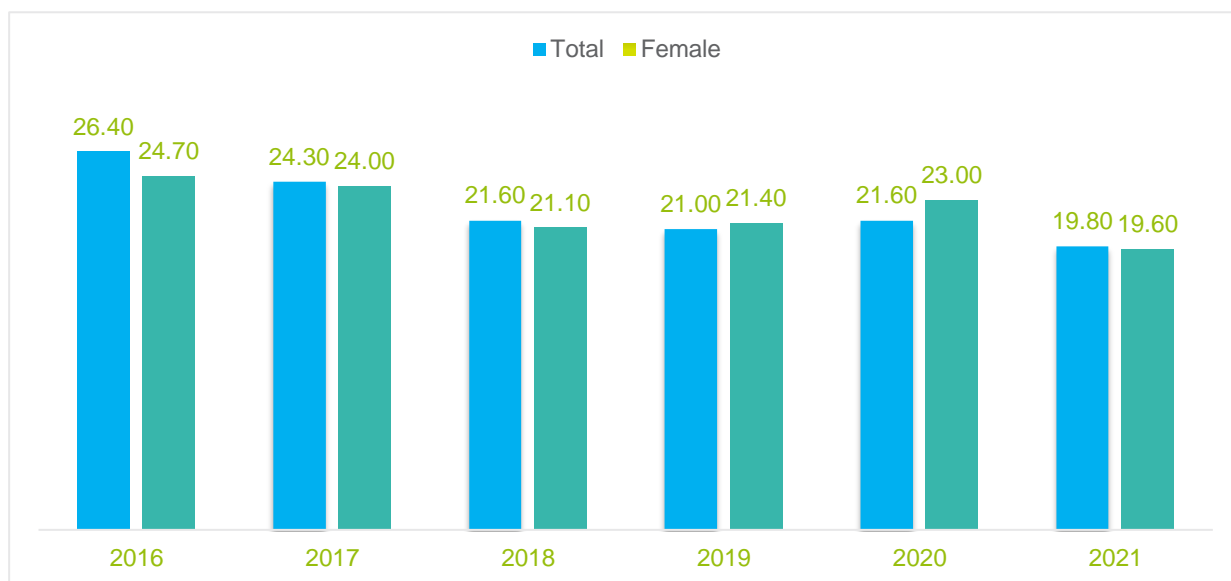
Svaka od dvanaest administrativnih jedinica (10 kantona i dva entiteta) sa operativnim nadležnostima ima svoje ministarstvo obrazovanja, zakone za oblast obrazovanja, proračune za obrazovanje, utvrđuje obrazovnu i udžbeničku politiku i ima sva druga prava i obveze koje proizlaze iz mandata nadležne obrazovne vlasti, odgovorne za organizaciju i funkcioniranje obrazovanja na svom području odgovornosti.

Iako su statističke agencije počele da prikupljaju podatke o mladima koji nisu obuhvaćeni nadležnim institucijama/agencijama u obrazovanju, obuci ili zapošljavanju, ipak ne postoje odgovorne institucije u BiH koje bi se bavile uzrocima i karakteristikama mladih ljudi u riziku od socijalne isključenosti. Naročito mladi ljudi „van sistema“, koji nisu na evidenciji JSZ, nisu u obrazovnom sistemu ili registrovani u bilo kom obliku formalnog sistema uključujući socijalne službe, obrazovne institucije, službe za zapošljavanje itd., tako da nemaju pristup socijalnom uključivanju niti karijernoj orijentaciji. Razmjere problema mogu se pokazati podacima Svjetske banke, podacima ETF ili statističkih institucija o osobama koje nisu zaposlene, obrazovane ili obučene (NEET)³³. Naime, u Bosni i Hercegovini stopa NEET je smanjena u posljednjih 10 godina i trenutno iznosi 20,76%. Ovaj procenat je i dalje veoma visok i među najvišima je u Evropi. Jedine tri teritorije koje su blizu procentu BiH su Italija sa 18.2%, Crna Gora sa 18.8% i Kosovo* sa 31.2% NEET stanovništva.

³² Zakon o ministarstvima i drugim organima uprave BiH (Službeni glasnik BiH: 5/03, 42/03, 26/04, 42/04, 45/06, 88/07, 35/09, 59/09, 103/09, 87/12 i 6/13), član 15

³³ World Bank dana: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.NEET.MA.ZS?locations=BA>

GRAFIKON: NEET U BIH 2016-2021.GODINA



Izvor: Autor na osnovu kombinacije podataka ETF-a i Agencije za statistiku BiH³⁴

Dostupni podaci ukazuju da je ekonomska aktivnost stanovništva veoma nepovoljna, kao i kvalifikaciona struktura nezaposlenih lica. Iako se smanjuje broj NEET-a, smanjuje se broj onih koji pohađaju obrazovne ustanove, što ukazuje ne samo na ekonomske, već i na demografske izazove sa kojima se zemlja suočava. Stopu NEET ne treba smatrati krajnjim pokazateljem tranzicije mladih. U zemljama Zapadnog Balkana oko 40% mladih od 15 do 29 godina još uvijek se školuje, dok samo manje od 5% radi, a EU vrijednost ovog indikatora je 13.5%³⁵.

Složenost sistema ne mora da se posmatra isključivo negativno. Decentralizacija znači više uključenih institucija i bliže usluge građanima, ali ima i svoje izazove jer administracija je jako skupa i mora opravdati svoje postojanje. S obzirom na visok stepen decentralizacije, usluge karijerne orijentacije pružaju se na decentralizovan način. Ne postoje opšteprihvaćene smjernice za njihovo pružanje, pa se obično svode na usluge informisanja o karijeri. Finansiranje karijerne orijentacije se u većini slučajeva pokriva platama školskih radnika ili radnika javnih službi za zapošljavanje. Pristup uslugama imaju samo oni u sistemu obrazovanja ili zapošljavanja, dok neke od najugroženijih grupa van sistema nemaju adekvatan pristup uslugama. Napredne informacione tehnologije u karijernoj orijentaciji se ne implementiraju niti koriste, niti postoje definisani standardi kvaliteta koji će se koristiti kao osnova za osiguranje kvaliteta i evaluaciju pruženih usluga.

S obzirom na to da NEET nisu prepoznati kao kategorija u okviru razvoja politika, stoga ne postoje ni usluge za ovu grupu. Mladi izvan sistema obrazovanja (nisu uključeni u službeno obrazovanje) i zapošljavanja (nisu registrovani na evidenciji JSZ ili legalno zaposleni) uglavnom nisu obuhvaćeni bilo kakvim uslugama, niti im se pružaju određene mogućnosti. U birokratizovanom sistemu veoma je važno biti u formalnim tokovima, dok su oni izvan njih prepušteni sami sebi i najčešće su na ivici egzistencijalne ugroženosti. O njima se najviše brinu organizacije civilnog društva, ali se aktivnosti uglavnom svode na projektno finansiranje, dok stalnih i samoodrživih aktivnosti gotovo da i nema.

³⁴ European Training Foundation (2021). Key Indicators on Education, Skills and Employment 2021. 20.oktobar 2021

³⁵ European Training Foundation (2021). Youth Disengagement and Skills Mismatch in the Western Balkans. Oktobar 2021.

2. ZAKONSKI OKVIR

U skladu sa unutrašnjim uređenjem Bosne i Hercegovine, zakonodavni okvir po pitanju karijerne orijentacije prati ustavna načela i dodijeljene nadležnosti entiteta, Distrikta i kantona. U tom kontekstu, od posebne važnosti je legislativi okvir koje definiše osnovno, srednje i visoko obrazovanje, obrazovanje odraslih i sektor zapošljavanja. Decentralizovana struktura je vidljiva kroz činjenicu da najmanje 62 zakona definiše ovu oblast, od čega je najveći broj vezan za kantone, jer gotovo svi kantoni imaju po pet zakona koji regulišu predškolsko, osnovno, srednje, visokoškolsko i cjeloživotno obrazovanje. Takva kompleksna struktura otežava proces usklađivanja različitih zakonskih rješenja, a ujedno i otežava sam proces analize zbog prisutnih različitih pristupa karijernoj orijentaciji. Na održanim Konsultacijama, učesnici su istakli da je kroz zakonski okvir nedovoljno obrađeno profesionalne orijentacije. Drugi bitan problem je nesistemski pristup karijernoj orijentaciji, te da je potrebno razmišljati na koji način riješiti probleme koordinacije između različitih učesnika i donijeti srednjoročne i dugoročne mjere. Poslodavci su, kao učesnici u konsultativnom sastanku, istakli da su realizovali pojedinačne aktivnosti u ovoj oblasti, ali da su generalno suočeni sa problemima i nastoje da "gase požar" kada traže kvalitetnu radnu snagu.

U prilogu je dana lista svih zakona koji definišu pitanja obrazovanja i zapošljavanja u Bosni i Hercegovini. Iz perspektive ove analize jako je značajno analizirati koordinaciju i saradnju, pružanje usluga, finansiranje, pristup uslugama, upotreba tehnologije i osiguranje kvaliteta karijerne orijentacije. Generalno govoreći, iz ugla sistema obrazovanja u Federaciji BiH proces podrške za izbor zanimanja i nastavak obrazovanja regulatornim okvirom nije preciziran. U najvećoj mjeri je izbor zanimanja vezan za srednjoškolsko obrazovanje. Većina (šest) kantona definiše organizaciju opšteg i strukovnog obrazovanja u kontekstu pripreme za tržište rada: Tuzlanski kanton, Zeničko-dobojski kanton, Bosansko-podrinjski kanton, Srednjobosanski kanton, Hercegovačko-neretvanski kanton i Kanton Sarajevo. Najveći dio aktivnosti karijerne orijentacije nije regulisan i prenesen je na same škole, pa kvalitet aktivnosti u velikoj mjeri zavisi od interesovanja stručnog tima u školi koji se bavi karijernom orijentacijom u školi.

Sa druge strane, škole ne mogu samostalno da provode aktivnosti profesionalne orijentacije, te je neophodno da se saraduje sa stručnim tijelima i institucijama, prije svega sa javnim službama za zapošljavanje. Iako se u najvećem broju kantona ova saradnja ostvaruje, ona je zakonski definisana tek u tri kantona: Posavski, Hercegovačko-neretvanski, i Kanton 10.

Analizu politika i zakonskog okvira proširujemo u kontekstu postojanja specifičnih elemenata vezanih za karijernu orijentaciju, uključujući određivanje nadležnog organa, koncept profesionalne i karijerne orijentacije, povezanost obrazovanja i tržišta rada, fleksibilnost nastavnih planova i programa, podršku izboru karijere i/ili kontinuiranom obrazovanju, programu karijerne orijentacije i cjeloživotnom učenju. Na taj način se može se ocijeniti kvalitet ili barem sveobuhvatnost zakonskih rješenja. Iz te perspektive najsveobuhvatnija zakonska rješenja u oblasti osnovnoškolskog obrazovanja imaju Bosansko-podrinjski kanton koji obuhvata sve definisane kriterije, a nakon njega slijede Srednjobosanski i Zeničko-dobojski. Na državnom i nivou Republike Srpske obrađen je najmanji broj tema. Analizom zakonodavnog okvira u srednjoškolskom obrazovanju može se utvrditi da je tematika karijerne orijentacije značajnije prisutna na ovom nivou obrazovanja. U Federaciji BiH i dalje dominira Bosansko-podrinjski kanton sa svim pokrivenim oblastima, a slijede ga Tuzlanski i Zeničko-dobojski kanton. Uključivanjem u analizu i visokoškolskog obrazovanja, pokazuje da se kao i u prethodna dva slučaja obim kojim su pitanja karijerne orijentacije obuhvaćena varira od jedne do druge administrativne jedinice, kao i da zavisno od nivoa obrazovanja pitanje je obrađeno na različite načine. Tako se npr. okvirni zakon na nivou BiH ne tretira oblast karijerne orijentacije, već tu oblast prepušta zakonima institucija u čijoj je nadležnosti visokoškolsko obrazovanje. U Republici Srpskoj se zakonom promoviše stvaranje okruženja za razvoj karijera visokoobrazovanih stručnjaka u Republici Srpskoj. U nekim kantonima se predviđa obrazovanje kojim se omogućava dopuna obrazovanja obukama, kursevima, seminarima i drugim vidovima certifikovanih obuka. Brčko Distrikt predviđa uvođenje izbornih predmeta u nastavni plan i program, kao izbor za proširivanje stručnih znanja, obrazovanja i opšte kulture. Neki zakoni definišu uspostavljanje alumni asocijacija u cilju umrežavanja svršenih

studenta, i povezivanja sa tržištem. Visokoškolska legislativa se dotiče karijerne orijentacije u značajnom broju slučajeva, ali se ni u visokoškolskom kontekstu nedovoljno pažnje posvećuje svim prethodno identificiranim zakonskim okvirima. U suštini, visokoškolske ustanove pokazuju visok nivo opredjeljenja, s tim da su načini i efekti implementacije ovih opredjeljenja ostaju nejasni.

BiH je potpisnica brojnih konvencija i povelja kojima se naglašava zabrana diskriminacije u obrazovanju i tržištu rada od kojih su najznačajnije: Evropska socijalna povelja koja osigurava svima jednaka prava između ostalog i pravo na rad, obuke, savjetovanje³⁶, Konvencija o pravima osoba sa invaliditetom i Konvencija o zaštiti nacionalnih manjina i brojne druge uključuju temeljna načela i prava pri radu³⁷.

Agenda za održivi razvoj (Agenda 2030)³⁸, u okviru čijeg principa “niko ne smije biti isključen” karijerna orijentacija se navodi kao jedan od instrumenata aktivnih mjera politike tržišta rada za grupe koje su u velikom riziku od isključenosti, poput neaktivnih osoba u dobi od 15-24 koji nisu u formalnom ili neformalnom obrazovanju, a nisu ni na tržištu rada.

U skladu sa Konvencijom 142 o ksrijenoj orijentaciji i stručnom osposobljavanju u razvoju ljudskih resursa Međunarodne organizacije rada (1975.) koju je BiH ratifikovala 2.juna 1993.godine čime se obavezala da će da usvoji i razvija svestranu i koordiniranu politiku i programe karijerne orijentacije. U tom kontekstu, sistem službi zapošljavanja i usluge razvoja karijere unutar službi za zapošljavanje igraju bitnu ulogu, i trenutno su službe za zapošljavanje na svim nivoima jedine institucije koje se u potpunosti fokusiraju na razvoj karijere, a kao takva i najznačajnija u cijelom spektrumu upravljanja karijerom svakog pojedinca. Usluge javnih službi za zapošljavanje se uglavnom sastoje od sljedećih usluga:

- individualno savjetovanje u koje su uključena savjetovanja o definisanju ciljeva i izboru, Zanimanja (profesionalna orijentacija), stručno osposobljavanje i priprema za zapošljavanje;
- profesionalna orijentacija učenika završnih razreda osnovnih i srednjih škola;
- karijerno savjetovanje i informisanje nezaposlenih lica i lica koja traže promjenu zaposlenja;
- prekvalifikacija i dokvalifikacija;
- stručno osposobljavanje nezaposlenih i /ili obuka za prekvalifikaciju.

Javne službe za zapošljavanje su reformisane u proteklih 5 godina, uz tehničku i infrastrukturnu podršku Projekta zapošljavanja mladih (YEP – implementiran 2008-2022), koji je finansirala Švajcarska agencija za razvoj i saradnju (SDC). Sve javne službe za zapošljavanje su bile uključene u reformske procese, te su svoje usluge usaglasili. Može se zaključiti da se usluge javnih službi za zapošljavanje u dobroj mjeri pružaju jednoobrazno u cijeloj BiH, mada su nadležnosti podijeljene. YEP je dva puta adresirao karijernu orijentaciju, prvi put kroz pet pilot srednjih škola u kojima je razvijena infrastruktura i materijali za rad sa učenicima, a drugi put kroz program „Zumiraj zapošljavanje mladih“, kada je odgovornost za karijernu orijentaciju u školama prebačena sa javnih službi za zapošljavanje na pedagoge u srednjim školama. Službe za zapošljavanje su podržale njegovu implementaciju putem savjetodavaca za zapošljavanje. Prema zaključcima sa konsultativnog sastanka, YEP je jedan od najuspješnijih projekata koji je implementiran u BiH.

Kao što je to slučaj sa nadležnostima i zakonodavnim okvirom strategije u oblasti obrazovanja i zapošljavanja su kreirane u skladu dodijeljenim nadležnostima. Nadležnosti za provođenje aktivnosti vezanih za razvoj karijere su podijeljene između institucija, a zavisno od populacije koja je ciljna grupa institucija, odnosno da li se radi o osobama u obrazovnom sistemu, nezaposlenim osobama, zaposlenim osobama ili osobama koje podršku primaju izvan institucija. U skladu sa tim, ova analiza je obuhvatila niz strateških dokumenata koji se bave pitanjima obrazovnog sistema, sistema zapošljavanja ili cjeloživotnog učenja. Neki od strateških dokumenata su nedavno istekli, ali su uzeti u

³⁶ http://www.mhrr.gov.ba/ljudska_prava/default.aspx?id=8&langTag=bs-BA

³⁷ Postoji veliki broj konvencija i propisa u BiH u ovoj oblasti

³⁸ https://www.un.org/_sustainabledevelopment

obzir jer nisu usvojeni novi strateški dokumenti. Pregled strateških dokumenata i zakonodavnog okvira je dat u prilogu.

3. KOORDINACIJA I SARADNJA

3.1 Zagovaranje koordinacije, saradnje i dobrog upravljanja

Prema mišljenju učesnika konsultacija i diskusije sa radnom grupom za koordinaciju karijerne orijentacije projekta „Obrazovanje za zapošljavanje – E4E“ (finansiran od EU u periodu 2020-2022), BiH je u ranoj fazi razvoja sistemskog pristupa, a sasmim time i uspostavljanja koordinacije i saradnje po pitanju karijerne orijentacije.

U junu 2021. godine imenovana je E4E radna grupa za karijernu orijentaciju, sa predstavnicima ministarstava entiteta, Distrikta i svih kantona. U 2022. godini E4E radna grupa planira definisati strategije u oblasti karijernog savjetovanja. Kako bi se to ostvarilo neophodno je uspostaviti bližu saradnju sa svim zainteresovanim stranama, a svi učesnici su istakli potrebu za simbiozom, ne samo između različitih ministarstava obrazovanja, već i između ministarstava rada, javnih službi za zapošljavanje, NVO, osnovnog, srednjeg i visokog obrazovanja. Tokom konsultacija, učesnici su ukazali na brojne primjere saradnje u BiH, sa evidentnim nesistemskim pristupom. Međutim, aktivnosti koje su realizovane uglavnom su ocijenjene kao uspješne aktivnosti. Osnovne škole direktno saraduju sa srednjim školama i službama za zapošljavanje, a često se saradnja ostvaruje i sa nevladinim sektorom i specijalizovanim organizacijama koje su fokusirane na karijernu orijentaciju. Saradnja sa službama je, kada je u pitanju obrazovni sektor, intenzivirana posljednjih godina. Važno je osigurati i uključivanje roditelja s obzirom da roditelji najčešće donose odluke umjesto njihove djece ili u velikoj mjeri utiču na donošenje njihove odluke. Poslovna zajednica uspijeva djelimično provesti projekte i uspostaviti saradnju sa različitim interesnim grupama. Međutim, potrebno je sistemski pristupiti ovom problemu i stvoriti neophodne uslove za puno širu primjenu. Te izmjene su rezultirale izmjenama zakona, i uspostavljanja pilot aktivnosti dualnog obrazovanja na području BPK. U kontekstu analizirane problematike, saradnja se ostvaruje između nevladinog sektora i zavodi za zapošljavanje, koja je od strane nevladinih organizacija uključenih u konsultacije ocijenjena kao pozitivna. Nevladine organizacije se uključuju u ove procese, ali generalno imaju problema prilikom pronalaska dugoročnih izvora finansiranja.

Kompleksnost procesa karijerne orijentacije nalaže da javne službe za zapošljavanje podrže realizaciju programa u saradnji sa školskim pedagogima i psiholozima. Službe za zapošljavanje imaju značajnu ulogu u informisanju o tržištu rada, traženim zanimanjima kroz radionice, redovna saopštenja, istraživanja tržišta rada, te sajmove obrazovanja i zapošljavanja.

Federacija Bosne i Hercegovine

Kao što je ranije objašnjeno, ključne nadležnosti su na nivou kantona, dok Federacija BiH ima koordinacionu ulogu. Ministarstvo obrazovanja i nauke FBiH je u koordinacionim naporima kroz djelovanje interesorne radne grupe u 2014. godini izradilo „Strateške pravce razvoja karijerne orijentacije u Federaciji BiH za period 2015-2020“. Strateški pravci su operacionalizovani kroz Prijedlog akcionog plana, što predstavlja osnov moderniziranja karijernog razvoja. Strateški pravci nisu rezultirali većim pomakom u realizaciji aktivnosti.

U 2016. godini je potpisan „Memorandum o saradnji iz oblasti razvoja karijerne orijentacije u Federaciji BiH“ između Federalnog ministarstva obrazovanja i nauke i šest kantonalnih ministarstava obrazovanja: Unsko-sanskog, Tuzlanskog, Zeničko-dobojskog, Bosansko-podrinjskog, Srednjobosanskog kantona, Hercegovačko-neretvanskog i Kantona Sarajevo. Cilj ove saradnje je stvaranje uslova i sistema podrške u obrazovnom sistemu koji će omogućiti svakom učeniku, studentu i odraslom polazniku da donosi informirane i na činjenicama zasnovane odluke koje se odnose na izbor daljnijeg školovanja, puteva učenja i cjeloživotnog profesionalnog razvoja u skladu s individualnim mogućnostima i afinitetima, kao i zahtjevima tržišta rada, ekonomskog, društvenog i tehnološkog razvoja Bosne i Hercegovine. Istraživanje njegove primjene u praksi pokazalo je da je memorandum ostao na nivou namjere, odnosno da aktivnosti nisu značajno unaprijeđene niti usklađene među kantonima.

Vrlo je važna saradnja sa međunarodnim organizacijama. U Zeničko-dobojskom i Hercegovačko-neretvanskom kantonu se koristi Program za provedbu karijerne orijentacije u osnovnim i srednjim školama, takozvani Petofazni model (Pet koraka do izbora zanimanja), koji je razvila njemačka organizacija GIZ. Kako je ranije navedeno, švajcarski Projekat zapošljavanja mladih (YEP) je pružio podršku u razvoju metodologije „Zumiraj zapošljavanje mladih“, te je opremio 5 karijernih učionica širom Bosne i Hercegovine.

Nadležnosti za sprovođenje karijerne orijentacije u Federaciji BiH se mogu podijeliti između pedagoških zavoda, ministarstava, srednjih škola, nastavničkih i odjeljenskih vijeća. Pedagoški zavodi i ministarstva u najvećem broju slučajeva donose godišnje programe profesionalne orijentacije učenika, kojima se utvrđuju se nastavne obaveze i aktivnosti profesionalne orijentacije. Pedagoški zavodi su upravna organizacija u nadležnosti ministarstava obrazovanja. Kako su ministarstva organizirana na kantonalnom nivou, pedagoški zavodi slijede tu logiku organizacije. U skladu sa obrazovnim zakonima, stručni nadzor u predškolskim ustanovama, osnovnim i srednjim školama vrši Pedagoški zavod. Stručni nadzor vrši se nad radom, organizacijom, nastavnim i drugim oblicima obrazovno-vaspitačkog rada, radom nastavnika i stručnih saradnika u svim školama u cilju kontinuiranog unapređenja obrazovno-vaspitačkog rada, radi provjere da li učenici ispunjavaju standarde uspješnosti koje utvrđuje Agencija za predškolsko, osnovno i srednje obrazovanje u BiH. Pedagoški zavodi su takođe odgovorni za izradu programa stručnog usavršavanja nastavnika i svih stručnih saradnika koji rade u školama, ali se u praksi obuke za karijerno vođenje ne sprovode efikasno.

U ostvarivanju ciljeva Bolonjskog procesa u pogledu podrške studentima u oblasti karijerne orijentacije, prema dostupnim informacijama na web stranicama univerziteta u BiH djeluje nekoliko centara za razvoj karijere:

- Ured za podršku studentima Univerziteta u Sarajevu,
- Karijerni centar Ekonomskog fakulteta u Sarajevu – Odjel za karijerno savjetovanje,
- Karijerno savjetovanište Sveučilišta u Mostaru (unutar organizacione jedinice Filozofskog fakulteta),
- Karijerni centar, Univerziteta „Džemal Bijedić“ Mostar,
- Usluge razvoja karijere, Internacionalni univerzitet Travnik,
- Centar za razvoj karijere studenata, Sarajevo School of Science and Technology,
- Centar za razvoj karijere Ekonomskog fakulteta u Banja Luci.

Centri za razvoj karijere trebalo bi da sarađuju sa poslodavcima koji su zainteresovani za zapošljavanje studenata određenih profila, ali se ova praksa u većini slučajeva ne provodi kontinuirano i efikasno.

Republika Srpska

U Republici Srpskoj sistem je značajno jednostavniji. Ministarstvo prosvjete i kulture Republike Srpske upisne politika u srednje škole kreira u skladu sa potrebama tržišta rada, te u taj proces uključuje Tripartitno savjetodavno vijeće za kreiranje upisne politike gdje su pored Ministarstva uključeni i Unija udruženja poslodavaca Republike Srpske, Privredna komora Republike Srpske, Znanstveno-preduzetnička komora i Zavod za zapošljavanje Republike Srpske.

Ekonomsko-socijalni savjet Republike Srpske osnovan je 1997. godine posebnim Sporazumom socijalnih partnera. Postojanje Savjeta regulisano je Zakonom o radu (“Službeni glasnik Republike Srpske”, broj 1/16), a donesen je i poseban Zakon o Ekonomsko – socijalnom savjetu (“Službeni glasnik Republike Srpske”, broj 110/08) kojim su uređena pitanja od značaja za rad Savjeta. ESS RS ima 9 članova, od kojih 3 imenuje Vlada Republike Srpske, i po 3 člana imenuju reprezentativno udruženje poslodavaca i sindikat. Vlada je ovom tijelu dala značajnu ulogu, a dio pitanja kojima se bavi se odnosi i na karijernu orijentaciju.

U Republici Srpskoj postoje dva javna univerziteta – u Banjaluci i Istočnom Sarajevu, te niz privatnih univerziteta. Prema podacima dostupnim na web stranicama institucija postoje dva karijerna centra za studente i to oba u Banjaluci:

- Preduzetnički centar Univerziteta u Banjoj Luci (Karijerno vođenje – služba za razvoj karijere i mentorstvo),
- Panevropski univerzitet Apeiron, Banja Luka (Centar za razvoj karijere).

Po svojoj definiciji karijerni centri bi trebali biti osnovna tačka za povezivanje svršenih studenata i privrede, odnosno poslodavaca, ali je njihova koordinaciona uloga ograničena.

Brčko Distrikt BiH

Ključne koordinacione aktivnosti u Brčko Distriktu BiH provodi Zavod za zapošljavanje koji u saradnji sa Vladom Brčko Distrikta BiH objavljuje javni poziv za nevladine organizacije koje provode aktivnosti karijerne orijentacije pod nazivom „Program karijernog usmjeravanja i savjetovanja“, Projekat obuhvata informiranje, savjetovanje, vođenje i donošenje odluka o profesiji kod mladih. U sklopu projekta provode se dvodnevne edukativne radionice, istraživanja tržišta rada i sajam zapošljavanja. Online pristup rada kancelarije za karijerno savjetovanje podrazumijeva aktivnosti online sastanaka, ali i primjenu psiholoških testova (250 testova u 2020. Godini), kao i Sajam obrazovanja i zapošljavanja, te anketiranje poslodavaca o njihovim potrebama. Omladinski centar “Vermont” iz Brčkog je organizacija koje je do sada provodila ove aktivnosti.

3.2 Ključni akteri iz organizacija civilnog društva

U registru udruženja i fondacija u BiH koje vodi Ministarstvo pravde BiH na kraju 2020. godine upisano je ukupno 27 432 udruženja i fondacija. To uključuje organizacije registrovane na državnom, entitetskom i kantonalnom nivou, kao i one registrovane u Brčko Distriktu. Međutim, tijela za registraciju na ovim različitim nivoima ne unose redovno promjene u jedinstvenu bazu podataka te je kao rezultat toga evidentan rizik da ona postane neažurna, iako je uspostavljena tek prije tri godine.

Finansijska održivost OCD-a u BiH godinama je prema dostupnim analizama najslabija dimenzija funkcionisanja OCD i godinama je ostala nepromijenjena. Većina organizacija se oslanja na međunarodne donatore za finansiranje zasnovano na projektima. To je posebno bilo vidljivo u toku pandemijskih godina jer su sredstva iz javnih budžeta smanjena ili preusmjerena u druge sektore prvenstveno zdravstva i podrške privredi³⁹.

U proces kreiranja i provodjenja politika obrazovanja odraslih su uključeni i predstavnici nevladinog sektora. Kao važni subjekti u promoviranju socijalne uključenosti, vrijednosti izvan institucionalnog obrazovanja i drugih usluga koje pružaju, te podrške lokalnim zajednicama u implementaciji dogovorenih politika obrazovanja odraslih, nevladine organizacije djeluju u bliskom partnerstvu s vladinim i poslovnim sektorom. Organizacije civilnog društva koje se isključivo bave karijernom orijentacijom gotovo i da ne postoje. Na osnovu prethodno opisanog stanja karijernu orijentaciju provedenu od strane organizacija civilnog društva možemo podijeliti na dvije grupe:

- projektno zasnovane aktivnosti;
- aktivnosti sa prioritarnim fokusom da se na tržište rada integrišu ciljne grupe sa kojima rade pojedine organizacije, poput alumni asocijacija ili udruženja koji se bave nekim specifičnim ugroženim grupama.

Tri ključne organizacije poslodavaca su Udruženje poslodavaca Federacije Bosne i Hercegovine, Unija udruženja poslodavaca Republike Srpske i Vijeće stranih investitora.

³⁹ Indeks održivosti OCD u BiH u 2020. godini. https://civilnodrustvo.ba/wp-content/uploads/2021/11/CSO-Sustainability-Index-2020-BiH-bhs-final_-compressed.pdf

Udruženje poslodavaca Federacije BiH je u posljednjih nekoliko godina radilo na osnivanju Grupacija poslodavaca po osnovu djelatnosti. Prvenstveno su ove Grupacije osnivane radi pregovaračkih timova koji bi radili na pripremama za kolektivno pregovaranje sa sindikatima, ali i radi lakšeg komuniciranja sa predstavnicima vlasti oko pitanja koja se tiču djelatnosti iz kojeg dolaze ove grupacije. Neke od 12 grupacija su prevoznika u drumskom saobraćaju, grupacija poslodavaca špeditera/logističara, IT sektora, finansijsko poslovanje, građevinarstvo, metalna industrija itd. Udruženje je jako aktivno u realizaciji projekata, a kao primjer se može uzeti projekat USAID WHAM (implementiran od USAID u periodu 2017-2022) "Stručno osposobljavanje i obuka sa mogućnosti zapošljavanja iz oblasti tekstilne industrije", gdje se polaznici se obučavaju za pozicije krojača/šivača i montera obuće, a upravo za takvim zanimanjima članice Grupacije iz oblasti tekstila, kože i obuće pri Udruženju poslodavaca FBiH izražavaju stalnu potrebu.

Unija udruženja poslodavaca Republike Srpske, kao partner Ministarstva prosvjete i kulture Republike Srpske i Republičkog pedagoškog zavoda Republike Srpske, od 2019. godine pruža podršku provođenju reforme srednjeg stručnog obrazovanja. Kao konkretan doprinos realizaciji aktivnosti za sprovođenje reforme, Unija udruženja poslodavaca Republike Srpske, uz podršku GIZ-a (projekat „Stručno obrazovanje u Republici Srpskoj“) poduzela korake za uspostavljanje regionalnih/lokalnih savjeta za obrazovanje, podnijevši prijedlog Ministarstvu prosvjete i kulture Republike Srpske, Republičkom pedagoškom zavodu Republike Srpske i lokalnim zajednicama u Republici Srpskoj inicijativu za formiranje regionalnih/lokalnih Savjeta za obrazovanje (u daljem tekstu Savjeta). Dosadašnji konsultativni sastanci između predstavnika srednjih škola, poslodavaca i organa lokalne samouprave, koji su održani u periodu od 2019. do 2020, potvrdili su da postoji potreba za jačanjem saradnje između svih aktera zainteresovanih za lokalni ekonomski razvoj, a koji imaju obavezu raditi na poboljšanju obrazovnog sistema⁴⁰.

Vijeće stranih investitora je poslovno udruženje koje zastupa interese stranih investitora u BiH. Njihove aktivnosti usmjerene su na poboljšanje investicione klime u zemlji kako bi se stvorili bolji uslovi za poslovanje stranih i domaćih investitora. Najvažnije aktivnosti u kontekstu karijerne orijentacije su Bijela knjiga i Poslovni barometar koji objašnjavaju stanje na tržištu rada i funkcioniranje poslovanja opštenito, iz ugla stranih investitora.

Jedna od organizacija koje se direktno bave karijernom orijentacijom su SOS Dječija sela u Bosni i Hercegovini koja od 2016. godine uspješno doprinosi boljoj zapošljivosti mladih iz alternativne brige i osoba koje su u socijalnoj potrebi, uz podršku BMZ – Federalnog Ministarstva za ekonomsku saradnju i razvoj, Savezne Republike Njemačke Hermann Gmeiner Fond Deutschland (implementiran 2016 - 2022).

Aktivnosti koje implementiraju su usko povezane sa misijom SOS Dječijih sela: “Nijedno dijete ne treba odrastati samo”. Mladi koji odrastaju u alternativnoj brizi i mladi sa složenim socioekonomskim problemima, često nemaju odgovarajuće mogućnosti i pristup tržištu rada uslijed nedostatka vještina i kvalifikacija, te su često dugo nezaposleni i isključeni iz društva, niskog samopoštovanja, niskih društvenih kompetencija i nerazvijene mrež podrške. Istovremeno, profesionalci lokalnih institucija vlasti i organizacija trebaju dodatne vještine i metode kako bi uspješno podržali mlade ljude u njihovoj integraciji na tržište rada. Nakon uspješno provedenog projekta socijalnog uključivanja i ekonomskog osnaživanja mladih, SOS Dječija sela BiH nastavljaju djelovati na području jačanja kompetencija mladih koji su izloženi socijalnom riziku u okviru šire regionalne inicijative.

Program podrške osnaživanju i zapošljavanju mladih YEEP – Program osnaživanja mladih za cilj ima pružiti svu neophodnu podršku mladima kako bi unaprijedili svoje životne vještine, vještine zapošljivosti, postali konkurentniji na tržištu rada i u konačnici pronašli dostojanstveno zaposlenje.

⁴⁰ Unija udruženja poslodavaca Republike Srpske (2021). “Lokalni/regionalni savjeti za obrazovanje Republike Srpske”. <https://unijauprs.org/wp-content/uploads/2022/01/Savjeti-za-obrazovanje-u-Republici-Srpskoj.pdf>

Aktivnosti koje se provode u sklopu programa su:

- trening životnih vještina i vještina zapošljivosti;
- podrška dokvalifikaciji i prekvalifikaciji;
- trening iz oblasti pisanja poslovnih planova (dodjela grant sredstava za pokretanje malih biznisa);
- karijerno savjetovanje;
- mentoring/coaching sa mladima;
- izrada individualnog razvojnog plana sa svakom mladom osobom u skladu sa interesima mladih i potrebama tržišta rada uključujući mentorstvo i praćenje mlade osobe;
- organizacija praksi, upoznavanja sa zanimanjima i posjete kompanijama.

Fondacija Hastor je dobrotvorna i neprofitna organizacija koja od 2006. godine svojim radom podržava i osnažuje djecu i mlade u nastojanju da postanu samosvjesni lideri u svojim zajednicama. Osnovna ideja i cilj Fondacije Hastor je pružiti šansu mladima da svojim uspješnim školovanjem i volonterskim radom učestvuju u razvijanju lokalnih zajednica i vlastitih resursa. Neke od ključnih aktivnosti kojim se Fondacija Hastor bavi, a usko je vezano za karijernu orijentaciju: Novčana pomoć i mentorisanje od strane poslodavaca. Uz novčanu pomoć-stipendije koje dodjeljuju, razvijen je mentorski ili volonterski rad svih stipendista (oko 600 studenata). Posebnu pažnju posvećuju prelaznim periodima, odnosno prelasku iz osnovne u srednju školu, a zatim iz srednje škole na fakultet, gdje se kroz različite analize (kao što su analize službi za zapošljavanje, statističkih institucija itd.), pokušavaju dati studentima neophodne informacije za donošenje karijernih odluka koje će odrediti njihovu budućnost. Fondacija zapošljava pedagoge, psihologe i sociologe u timovima „student-mentori“, koji kasnije rade na različitim afinitetima svojih stipendista, a zatim se usmjerava ka „win-win“ situaciji za budućnost učenika, sa sveukupnim ciljem napretka i uspjeha na tržištu rada.

PRONI Centar za omladinski razvoj je nevladina, neprofitna i nepolitička organizacija osnovana 1998. godine. Osnovan je s ciljem organizacije i implementacije edukacije u oblasti rada sa mladima. Cilj im je izgradnja i promocija mira i aktivizma među građanima. Rad organizacije sprovodi se kako na nacionalnom nivou Bosne i Hercegovine, tako i na evropskom nivou kroz različita partnerstva i umrežavanja sa ostalim nevladinim organizacijama i mrežama mladih. PRONI je osnivač najveće mreže omladinskih klubova u Bosni i Hercegovini – 42 omladinska kluba, kao i inicijator i suosnivač obnove jednog od najvećih Omladinskih centara u BiH – Omladinskog centra Brčko distrikta BiH.

Jedan od programa koji su sproveli u ovoj oblasti je projekat koji je implementira u saradnji sa USAID-om, a zvao se "Mladi grade budućnost u BiH"; prošlo je preko 1.100 mladih ljudi u Brčkom, a zatim je prošireno na sjeveroistočnu Bosnu. Projekat „Mladi grade budućnost u Brčko distriktu BiH“ ima za cilj poboljšanje ekonomskog položaja mladih, povećanje zaposlenosti i veće uključivanje mladih ljudi u projekte unapređenja svoje lokalne zajednice u distriktu Brčko. Jedan obim projekta je usmjeren na mlade ljude koji su već duže vrijeme u procesu traženja posla. Ovi učesnici su imali priliku da sedam dana razvijaju svoje vještine: životne vještine i vještine zapošljivosti, vještine učenja i komunikacije, kao i vještine upravljanja konfliktima. U periodu od četiri mjeseca trajanja programa mladi su bili u mogućnosti da steknu radne navike, te da se pripreme za situacije kada zaista dobiju posao. Program je obuhvatio 12 modula.

4. GLAVNE USLUGE I AKTIVNOSTI

U ovoj sekciji sumirane su glavne aktivnosti koji se realizuju od strane raznih učesnika na području Bosne i Hercegovine. Osobe sa kojima su obavljene konsultacije ističu da se u najvećem broju slučajeva provodi karijerno informisanje kao glavna aktivnost/usluga, a nedostaje karijerno savjetovanje i karijerna orijentacija. Poslodavci, škole, službe i nevladin sektor su glavni učesnici koji, svako u svom domenu, implementiraju različite aktivnosti, usluge i projekte iz domena karijerne orijentacije.

Iz ugla **sistema obrazovanja** u Federaciji BiH proces podrške za izbor zanimanja i nastavak obrazovanja nije preciziran. U najvećoj mjeri je izbor zanimanja vezan za srednjoškolsko obrazovanje. Obrazovne ustanove se najčešće uključuju u karijerno informisanje i savjetovanja, dani otvorenih vrata, sajmovi stipendija, sajmovi zapošljavanja, te, u rijetkim slučajevima, vršnjačka profesionalna orijentacija. Škole provode profesionalnu orijentaciju fokusiranu na učenike 9. razreda (14 godina starosti), a to najčešće uključuje: profesionalno informisanje učenika i profesionalno savjetovanje, bez provođenja psihološkog testiranja. Međutim, broj časova je nedovoljan da bi se ovoj temi u punom kapacitetu mogli posvetiti, s obzirom da se karijerno informisanje najčešće obavlja u okviru odjeljenjskih sastanaka. Profesionalno informisanje provodi se i kod učenika srednjih škola u saradnji sa univerzitetima. Unutar škola su zadaci podijeljeni između pedagoga/psihologa ili stručnog tima škole, nastavničkih vijeća i odjeljenjskih zajednica. Sajmovi stipendija je također aktivnost koja se razlikuje, ali nedostaju sajmovi zapošljavanja koje bi bili realizovani pod pokroviteljstvom univerziteta.

Iako postoje poslodavci koji pružaju finansijsku podršku, mentorstvo ili razne oblike neformalnog učenja, a kako bi osigurali svoj rast i razvoj uključeni su u razvojne projekte koji rezultiraju promjenom zakonskih okvira i većim zapošljavanjem, relativno mali procenat poslodavaca (29.4% u RS⁴¹ i 35% u FBiH⁴²) spremni su da ponude praktičnu nastavu za učenike i studente. Neki poslodavci pružaju i neformalne oblike obrazovanja za zanimanja koja su trenutno tražena na tržištu rada kako bi na neki način pomogli ovim ljudima da se lakše pozicioniraju na tržištu rada.

Službe za zapošljavanje i CISO centri provode istraživanja i pripremaju informativne materijale/publikacija za potrebe informisanja o stanju na tržištu (npr. publikacije tipa „Šta nakon osnovne škole“?, „Šta nakon srednje škole“, „Vodič kroz zanimanja“, „Koraci u izboru karijere“, „Pasoš kompetencija“), te provode aktivnosti karijernog informisanja u osnovnim i srednjim školama, s tim da su ove aktivnosti tokom COVID-19 pandemije bile u znatnoj mjeri reducirane ili nisu se realizovale. Zavodi/službe za zapošljavanje od prije dvije godine provode i istraživanja tržišta rada s ciljem identifikacija traženih zanimanja.

Konačno, **nevladin sektor podržava** karijernu orijentaciju kroz implementiranje različitih projekata, poput sticanja radnih vještina, podizanja samopouzdanja, stručne prakse, podrška samozapošljavanju, ali i implementaciji individualnog razvojnog plana i individualizirana podrška zapošljavanju.

⁴¹ Zavod za zapošljavanje Republike Srpske (2021). "Istraživanje tržišta rada u Republici Srpskoj 2020/2021." https://trzisterada.ba/wp-content/uploads/2021/06/LABOUR-MARKET-RESEARCH-IN-REPUBLIKA-SRPSKA-2020_2021_compressed.pdf (str. 61)

⁴² Federalni zavod za zapošljavanje (2021). "Istraživanje tržišta rada u Federaciji BiH 2020/2021." https://trzisterada.ba/wp-content/uploads/2021/08/LABOUR-MARKET-RESEARCH-IN-THE-FEDERATION-OF-BiH-2020_2021-03-web-version_compressed-1.pdf (str. 66)

4.1 Obrazovanje, obuka i učenje na radnom mjestu za mlade

TABELA: AKTIVNOSTI I KOMPETENCIJE VEZANE ZA KARIJERNU ORIJENTACIJU TOKOM OBRAZOVANJA

Područje	Glavne aktivnost	Učestalost i nadležnost
Opšte obrazovanje (osnovno obrazovanje)	Od 1.do 5.razreda upoznaju se različita zanimanja U starijim razredima se upoznaje funkcionisanje privrede i svijeta rada Karijerno informisanje u devetom razredu Testiranje profesionalnih sklonosti	Kroz predmete Moja okolina, BHS jezik i likovnu kulturu Kroz predmet društvo Na časovima odjeljske zajednice, nekoliko časova
Stručno obrazovanje i obuka (VET)	Praktična nastava	U stručnim školama kroz stručne predmete, praktičnu nastavu i pripremu kod poslodavca
Visoko obrazovanje	Karijerno savjetovanje i podrška	Centri za razvoj karijere i alumni asocijacije gdje postoje bi trebali da studentima pružaju ovu vrstu podrške na zahtjev
Učenje i obrazovanje odraslih	Obuka za specifična zanimanja	Specijalizovani centri na individualni zahtjev potencijalnog polaznika uključuju ih u obuku, najčešće za poznatog poslodavca

Analiza karijerne orijentacije u školama ukazuje da i pored fragmentiranog pravnog okvira, koji ne definiše jasno cijeli sistem pružanja podrške, u praksi su se razvile poprilično ujednačene prakse. Karijerna orijentacija se provodi na različite načine u okviru **nastavnih predmeta, imajući u vidu da** ishodi učenja nisu jasno definisani za karijernu orijentaciju. U osnovnoj školi, posebno u razredima od prvog do petog se definišu zanimanja i interesi učenika, dok se u višim razredima razrađuju interesi, ali i sposobnosti učenika. Elementi profesionalne orijentacije se u nižim razredima obrađuju kroz nastavni predmet Moja okolina, donedavno Priroda i društvo, a u višim razredima kroz predmet Društvo i u okviru rada Odjeljske zajednice. Program profesionalne orijentacije se direktno realizuje u završnim razredima osnovne škole u saradnji sa pedagozima ili psiholozima, te stručnim institucijama.

Srednje škole su obavezne da prate sklonosti i sposobnosti učenika, te da ih usmjerava u skladu sa potrebama tržišta rada i programom profesionalne orijentacije. Kroz srednje obrazovanje, akcent se stavlja na kompetencije, kao i na mogućnosti, koje su ujedno i odlučujući faktori za donošenje odluke o karijeri. Kao metode se koriste predavanja, pismeni i likovni radovi, praktična nastava, ali i posjete poslodavcima, i institucijama.

Unutar škola su zadaci podijeljeni između pedagoga/psihologa (stručni tim škole uključujući pedagoga i logopeda) nastavničkih vijeća i odjeljskih zajednica. U svim kantonima su pedagoškim standardima utvrđeni poslovi pedagoga. Nastavničko vijeće bi trebalo da prati realizaciju programa profesionalne orijentacije učenika, a koja bi se trebala provoditi na času odjeljske zajednice. Odjeljske zajednice doprinose ličnom razvoju učenika. Odjeljske zajednice su svojevrsan forum u učionici, na njima se može čuti glas učenika, mogu se saslušati ideje u krugu vršnjaka, u atmosferi u kojoj vlada poštovanje. U okviru časovac odjeljske zajednice nastavnici bi bili u obavezi da rade na direktnoj realizaciji programa profesionalne orijentacije učenika. Profesionalna orijentacija se provodi u završnim razredima srednje škole, krajem školske godine, gdje dominira informisanje o mogućnostima daljnjeg obrazovanja, jer se visokoškolske ustanove suočavaju sa sve manjim brojem studenata te su direktno zainteresovane da promovišu svoju ponudu svojoj ciljnoj grupi. U strukovnim školama III stepena se jedan ili dva časa odjeljske zajednice pripremaju u svrhu karijerne orijentacije bave temama vezanim za tržište rada, pripremi za tržište rada, izrada biografije, pripreme za razgovor sa poslodavcima.

U procesu profesionalnog praćenja i usmjeravanja učenika nisu dovoljno uključeni nastavnici, a nije dovoljno razvijena ni saradnja sa drugim institucijama izvan škole.

U svim školama u Republici Srpskoj, kantonima u Federaciji BiH, BD BiH, Godišnji program rada škole definiše i profesionalnu orijentaciju. Godišnji program rada škole izrađuje menadžment škole u saradnji sa nastavnim kadrom, a nerijetko se on "prepisuje" iz godine u godinu u nedostatku entuzijazma individualaca koji rade sa djecom i mladima.

Kada je u pitanju rad na karijernoj orijentaciji u osnovnim i srednjim školama u Republici Srpskoj rad je definisan Zakonom osnovnom vaspitanju i obrazovanju (Službeni glasnik Republike Srpske 44/17) gdje tokom osnovnog vaspitanja i obrazovanja škola je dužna da prati interesovanje i sklonosti učenika, odnosno sprovodi profesionalnu orijentaciju učenika. Članom 108 Zakona definisano je da nastavnik obavlja poslove koji se odnose na profesionalnu orijentaciju učenika, dok prema članu 109, pedagog i psiholog obavljaju profesionalne orijentacija učenika. Od velikog značaja je napomenuti da se u Pedagoškim standardima i normativima kao niti u Zakonu o srednjem obrazovanju i vaspitanju profesionalna orijentacija ne spominje niti je na bilo koji način detaljnije opisana.

U Federaciji Bosne i Hercegovine se postojeća praksa karijerne orijentacije u školama uglavnom veže za rad školskih pedagoga u ovoj oblasti, kojima je to samo jedan od radnih zadataka definisanih zakonom. Povremeno, najčešće na zahtjev učenika se vrši savjetovanje „jedan na jedan“. Testiranje o profesionalnim sklonostima je tehnika koja se koristi u školama, te se na osnovu rezultata procjenjuje za koje daljnje školovanje ili poslove učenik ima sklonosti. Ipak zbog nedostatka stručnog kadra nije pretjerano rašireno u školama. Baterije testova koje se koriste za ispitivanje profesionalnih sklonosti učenika mogu aplicirati isključivo diplomirani psiholozi, koji nužno nisu dio stručnog tima škole.

Kada je riječ o evaluacijskim metodama profesionalne orijentacije jedna od njih je list o profesionalnoj orijentaciji, koji sa učeniku u sačinjavaju pedagog i psiholog škole, te u su u listu navedeni tri prijedloga za upis adekvatne srednje škole. U većini kantona uz uvjerenje o završenom šestom, sedmom i osmom razredu osnovne škola dio pedagoške dokumentacije čini i list o profesionalnoj orijentaciji. Po završetku osnovnog obrazovanja uz diplomu bi se trebao izdavati kao suplement – list o profesionalnoj orijentaciji. Na žalost, većina škola ne posjeduje stručni tim koji minimalno čine pedagog i psiholog koji bi mogli sa učenikom raditi na popunjavanju lista profesionalne orijentacije, a pored toga srednje škole nisu u obavezu u razmatranje i bodovnu listu za prijem u školu dodijeliti određeni broj bodova na osnovu ovog lista, te je isti vrlo rijetko u primjeni.

U Brčko distriktu Bosne i Hercegovine, Zavod za zapošljavanje, u sklopu programskih zadataka omogućava profesionalno informisanje i savjetovanje o izboru zanimanja učenika srednjih i osnovnih škola. Osnovni cilj profesionalnog informisanja Zavoda je pružanje usluga potrebnih informacija kod odabira upisa u srednju školu ili fakultet i to prema potrebama tržišta rada, kao i o slobodnim radnim mjestima i mogućnostima zapošljavanja.

Specifičnost obrazovnih institucija u Brčko distriktu BiH jeste da svaka osnovna škola na raspolaganju ima sve članove stručnog tima u šta su uključeni: pedagog, psiholog, socijalni radnik i defektolog. U slučajevima gdje ne postoji cijeli tim, u škole dolazi osoblje iz drugih škola. U osnovnim školama se na časovima odjeljenske zajednice obrađuje tema karijerne orijentacije od 1 do 9. razreda, s tim što se u 9 (završnom) razredu pruža mogućnost izrade psiholoških testova profesionalnih interesovanja. Važno je napomenuti da u Brčko Distriktu postoji bliska saradnja između osnovnih i srednjih škola po ovom pitanju, gdje stručni tim iz osnovne škole za svakog učenika završnih razreda izrađuje preporuku za upis u srednju školu koji stručni tim srednjih škola uzimaju u razmatranje.

Visokoškolske ustanove u najvećoj mjeri se bave karijernim razvojem u animiranju potencijalnih studenata da upišu određene fakultete. Fakulteti daju karijerne perspektive svojih studenata opisujući povezanost odsjeka sa tržištem rada, otvaranjem inkubatora, saradnjom sa poslodavcima, studentskim standardom, mogućem učešću u projektima i slično.

Vezano za profesionalnu orijentaciju učenika završnih razreda osnovnih i srednjih škola U Federaciji BiH, većina kantonalnih službi za zapošljavanje jednom godišnje provode profesionalno informisanje u osnovnim i srednjim školama u Federaciji Bosne i Hercegovine, a radi upoznavanja učenika o značaju izbora daljeg obrazovanja i uključivanja na tržište rada.

U 2020. godini je saradnja Federalnog zavoda za zapošljavanje sa obrazovnim sistemom u smislu profesionalnog informiranja učenika pred nastavkom školovanja, zbog epidemiološke situacije u 2020.

godini u većini javnih službi za zapošljavanje bila ograničena. Aktivnosti su se bazirale na razmjenu podataka o najbrojnijim zanimanjima na evidencijama službi. Iako je aktivnost karijernog informisanja bila ograničena izostankom direktnog kontakta sa učenicima završnih razreda osnovnih i srednjih škola, kantonalne službe za zapošljavanje su u skladu sa svojim mogućnostima i nadležnostima prilagodili razmjenu informacija, izradom letaka i slanjem informacije školama kao i objava informacija o najtraženijim zanimanjima na web stranicama službi za zapošljavanje. Deklarativno su ostavila otvorena vrata za sve zainteresirane roditelje i učenike koji su imali potrebu za detaljnijim karijernim informisanjem, mada to nije realizovano kao česta praksa.

U Hercegovačko-neretvanskom kantonu psiholozi službe za zapošljavanje su za 35 maturanata proveli psihologijsko testiranje u cilju procjene sposobnosti i interesa za nastavak obrazovanja tokom 2019. i 2020. godine. Ovo je veoma pozitivan razvoj, ali ga treba dalje razvijati kako bi se ponudile usluge za sve zainteresovane diplomce. Saradnja sa obrazovnim institucijama se odvija i kroz različite prigode poput sajмова zanimanja, posjeta škola službama za zapošljavanje i drugo. Časovi profesionalnog informisanja, koji su se trebali održati u nekoliko osnovnih i srednjih škola na području Mostara i Čitluka u martu i aprilu 2020. godine, otkazani su zbog pandemije uzrokovane koronavirusom (COVID- 19). Umjesto direktnog rada sa učenicima izrađeni su informativni materijali o pregledu stanja na tržištu rada, suficitarnim i deficitarnim zanimanjima te mogućnostima zapošljavanja, koji su u pismenoj formi dostavljeni svim osnovnim i srednjim školama na području HNŽ-a⁴³.

Zakon o osnovnom vaspitanju i obrazovanju Republike Srpske definiše da su zadaci profesionalne orijentacije obaveza pedagoga ili psihologa. Zakon ne precizira dužnosti i obaveze u procesu profesionalne orijentacije. Očekuje se da će 2022. godine biti razvijeni pravilnici o standardima rada pedagoga, socijalnih radnika i defektologa, čime bi se mogla precizirati i oblast profesionalne orijentacije.

Profesionalna orijentacija u Republici Srpskoj je predviđena kroz uvođenje različitih oblika nastave kao što je dodatna i fakultativna nastava. Predviđena je posebna podrška za talentovane učenike u vidu individualnog rada, istraživanja, jačanja određenih vještina i kompetencija za koje se procijeni kao potrebne.

Zavod za zapošljavanje Republike Srpske (ZZZRS) ima značajnu ulogu u posredovanju u zapošljavanju, javnom obavještanju o mogućnostima i uslovima zapošljavanja, savjetovanju o traženju posla (profesionalna orijentacija tražilaca zaposlenja) stručnom osposobljavanju i pripremi za zapošljavanje, sprovođenje programa zapošljavanja, ali i u poslovima profesionalne orijentacije učenika u završnim razredima osnovnih i srednjih škola. ZZZRS u saradnji sa školama uz prethodno dobijenu saglasnost Ministarstva prosvjete i kulture Republike Srpske kontinuirano implemenitra i prati realizaciju mjera u oblasti karijerne orijentacije, informisanja o izboru zanimanja, planiranju karijere i razvoju cjeloživotnog učenja. Cilj ove mjere je povećanje kompetentnosti u donošenju odluka u vezi izbora zanimanja/obrazovnog puta svih zainteresovanih pojedinaca i grupa učenika, podsticanje uspješne profesionalne adaptacije i karijernog razvoja pojedinaca. Prema izvještaju o radu ZZZRS za 2019, 4 098 učenika završnih razreda osnovnih škola, u 212 odjeljenja, širom Republike Srpske je u direktnom radu CISO obuhvaćeno ovom aktivnošću, kao i 345 učenika završnih razreda srednjih škola posredstvom stručnog osoblja iz škola, koji su za ovu aktivnost obučeni od strane saradnika Zavoda kroz radionice „Zumiraj zapošljavanje mladih“. Akcionim planom zapošljavanja u Republici Srpskoj se na godišnjem nivou planira profesionalno grupno informisanje za 7 000 učenika, a pružena je za samo 4.443 učenika, čime nije ostvaren zadati plan. Razlog je prekid aktivnosti u školama izazvan vanrednim stanjem zbog pojave panedmije COVID-19⁴⁴.

Na web stranici Zavoda se nalaze i brošure „Moj put u svijet rada“ i „Vodič kroz zanimanja“, dodatni i korisni materijali u oblasti profesionalnog informisanja.

Kada je riječ o propisu provođenja profesionalne orijentacije u osnovnim i srednjim školama na teritoriji Brčko Distrikta BiH, ono je regulisano Zakonom o obrazovanju u osnovnim i srednjim školama Brčko

⁴³ Izvještaj o radu Služba za zapošljavanje Hercegovačko-Neretvanskog Kantona za 2019. i 2020. godinu

⁴⁴ Zavod za zapošljavanje Republike Srpske (2021). „Izvještaj o radu za 2020.godinu“.

Distrikta Bosne i Hercegovine⁴⁵, gdje je u članu 39 (Sadržaj godišnjeg programa) spominje unutar sekcije “drugi poslovi, kao rad na profesionalnoj orijentaciji učenika, raspored i sadržaj vannastavnih i drugih aktivnosti u školi.” te u Članu 48 (Upis učenika s posebnim potrebama) kao “rješenjem o utvrđivanju vrste i stepena ometenosti u razvoju učenika utvrđuje se vrsta i stepen ometenosti u razvoju, odgovarajuća rehabilitacija i profesionalno usmjeravanje učenika” te nije detaljnije obrazložena. Vrlo slično kao i u kantonalnim zakonima za obrazovanje u Brčko Distriktu BiH, u članu 131 se navodi da Odjeljsko vijeće “neposredno radi na profesionalnoj orijentaciji učenika”. Pedagoška institucija (pandan pedagoških zavoda) vrši stručni nadzor, između ostalog i provođenja zadataka profesionalne orijentacije, ali ne postoji institucija koja koordinira proces među institucijama ili praktičarima.

Postoji čitav niz ključnih izazova u provođenju profesionalne orijentacije kroz institucije na različitim nivoima u BiH, među kojima je osnovni da profesionalna orijentacija nije organizovana sistemski, da ne postoje jasno povezane aktivnosti, niti veza između aktivnosti u institucijama obrazovanja i zapošljavanja. U najvećoj mjeri je provođenje aktivnosti svedeno na entuzijazam stručnog tima koji je provodi, pa obuhvat, kvalitet i način provođenja varira od institucije do institucije. Škole su na različite načine implementiraju programe, kroz časove odjeljenjske zajednice, redovnu nastavu, izborne predmete, slobodne aktivnosti, vanastavne aktivnosti i dr. Kroz profesionalnu orijentaciju podstiče se saradnja škola sa javnim službama za zapošljavanje, fakultetima, privrednim organizacijama, sektorom civilnog društva i slično.

4.2 Podrška nezaposlenima i podrška NEET

Osnovni fokus javnih službi za zapošljavanje je rad sa njihovim klijentima – nezaposlenim licima. Prema novom modelu rada s korisnicima usluga sve javne službe za zapošljavanje provode savjetovanje nezaposlenih osoba. Savjetodavni rad s nezaposlenima sastoji se od tri grupe zadataka, a svaki ima specifičnosti i različite metode realizacije:

- informisanje i registrovanje/prijavlivanje;
- profiliranje i savjetovanje kratkoročno nezaposlenih, uključujući izradu individualnog plana zapošljavanja;
- aktiviranje dugoročno nezaposlenih, uključujući izradu individualnog plana zapošljavanja.

U praksi bi sve nezaposlene osobe trebale biti uključene u savjetodavni proces, ali se ova aktivnost ponajprije provodi s novoprijavljenima jer su motivisaniji za traženje posla i spremniji da slijede upute savjetodavaca.

Razlikujemo dvije vrste savjetovanja:

- Individualno savjetovanje provodi stručni saradnik savjetodavac za zapošljavanje, pri čemu koristi tehniku intervjua, a osnovni mu je alat Individualni plan zapošljavanja (IPZ), kojim dvije strane preuzimaju obaveze kako bi se postigao željeni cilj savjetovanja.
- Za grupna savjetovanja se upotrebljavaju posebne metode koje koristi većina razvijenih službi za zapošljavanje, posebno kada je riječ o sticanju vještina aktivnog i efikasnog traženja posla, npr. radionice za aktivno traženje posla, ILI Klub za traženje posla.

U Federaciji Bosne i Hercegovine, u članu 5. Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba⁴⁶ propisano je da je Federalni zavod za zapošljavanje zadužen da: pruža pomoć u realizovanju programa profesionalne orijentacije, obuke i prekvalifikacije za nezaposlene osobe i njihovo ponovno zapošljavanje na odgovarajućim poslovima. Istim zakonom propisano da su kantonalne službe za zapošljavanje nadležne za „provođenje programa profesionalne

⁴⁵ Zakona o obrazovanju u osnovnim i srednjim školama Brčko distrikta Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik Brčko distrikta BiH“, broj: 04/13, 48/16 i 22/17).

⁴⁶ „Sl.novine FBiH“, br.41/01, 22/05, 9/08

orijentacije, obuke i prekvalifikacije nezaposlenih osoba i njihovo ponovno zapošljavanje na odgovarajućim poslovima.“ Federalni zavod prati, koordinira, usklađuje i pruža pomoć u provođenju navednih aktivnosti. Prema Pravilniku o evidencijama u oblasti zapošljavanja⁴⁷ kantonalne službe za zapošljavanje provode aktivnosti grupnog informisanja, individualnog savjetovanja, individualnih konsultacija i aktivnosti u svrhu pripreme za rad u cilju aktivnog traženja posla i bržeg pronalaska zaposlenja nezaposlenih osoba. Ove aktivnosti provode se u sistemu deset kantonalnih službi za zapošljavanje, u okviru kojih se nalazi 79 opštinskih biroa za zapošljavanje⁴⁸ Cilj profesionalne orijentacije u javnim službama za zapošljavanje je da doprinese većem stepenu zapošljivosti. Sticanjem potrebnih znanja i vještina smanjuje se raskorak između potreba poslodavaca i individualnih znanja i osobina.

Tokom 2020. godine aktivnosti u opštinskim biroima za zapošljavanje su u najvećoj mjeri bile uslovljene pandemijom COVID-19. Prema izvještaju o radu Federalnog zavoda za zapošljavanje za 2020. godinu savjetodavci su u deset (10) kantonalnih službi za zapošljavanje sa nezaposlenim osobama izradili čak 19.685 individualnih planova za zapošljavanje (IPZ), dok su individualna savjetovanja pružena za 40.017 nezaposlenih osoba⁴⁹.

U kantonalnim službama za zapošljavanje, u 19 biroa, uspostavljena je aktivna mjera zapošljavanja – Klub za traženje posla. U Klubu se provodi grupno savjetovanje dugoročno nezaposlenih i to prije svega mladih od 18 do 30 godina koji su na evidenciji duže od 6 mjeseci, te svih dugoročno nezaposlenih osoba bez obzira na dob koji su na evidenciji više od 12 mjeseci. Ove aktivnosti su provođene uglavnom prije proglašenja stanja pandemije, pa je u 2020. godini ukupno 4.593 osobe su učestovale u info seminarima, 88 osoba u obukama za aktivno traženje posla (klubovi za traženje posla).

Postoji nekoliko federalnih programa usmjerenih na zapošljavanje mladih. Neki od programa su „Prilika za sve“, programi sufinansiranja za zapošljavanje mladih od 35 godina, programi za pripravnike, kao i programi za dodatno usavršavanje i sticanje različitih kvalifikacija.

Zavod za zapošljavanje Republike Srpske u skladu sa Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti ("Službeni glasnik Republike Srpske", broj 30/10, 102/12 i 94/19). Između ostalog provodi i posredovanje u zapošljavanju, javno obavještavanje o mogućnostima i uslovima zapošljavanja, **savjetovanje o izboru posla (karijerna orijentacija)** stručno osposobljavnje i priprema za zapošljavanje, sprovođenje programa zapošljavanja, obavljanje organizacionih poslova. Akcionim planom zapošljavanja u Republici Srpskoj je predviđeno uključivanje svih aktivnih tražilaca posla u savjetodavni rad što podrazumijeva i individualno savjetovanje i utvrđivanje individualnog plana zapošljavanja. Grupno savjetovanje unutar Zavoda za zapošljavanje radi 10 Klubova za traženje posla na 10 lokacija.

U svim filijalama Zavoda za zapošljavanje Republike Srpske postoji po jedan centar za informiranje, savjetovanje i obuku (CISO). CISO ima značajnu ulogu u profesionalnom informisanju i savjetovanju o daljem izboru zanimanja u osnovnim i srednjim školama.

Aktivnosti karijerne orijentacije u visokoškolskim ustanovama su generalno na marginama, te postoji značajan prostor za unapređenje⁵⁰. U okviru navedenih mjera realizovane su sljedeće aktivnosti: prikupljanje, organizovanje i plasiranje informacija o stanju na tržištu rada; analiza potreba poslodavca i praćenje promjena na tržištu rada u regiji i šire; individualno, kao i neposredno i grupno informisanje učenika završnih razreda osnovnih i srednjih škola. Informisanje je realizovano u Centrima za informisanje, savjetovanje i obuku (CISO). U CISO centrima 1.768 lica je koristilo uslugu individualnog savjetovanja tokom 2020 godine.

U Brčko Distriktu BiH, su Zakonom o zapošljavanju za vrijeme nezaposlenosti, definisani poslovi zapošljavanja, između ostalog je navedeno „profesionalna orijentacija i izbor zanimanja“. Prograom

⁴⁷ „Sl. novine FBiH“ br. 74/18

⁴⁸ Izvještaj o radu Federalnog zavoda za zapošljavanje za 2020. godinu

⁴⁹ Federalni zavod za zapošljavanje (2021). Izvještaj o radu Federalnog zavoda za zapošljavanje za 2020 godinu

⁵⁰ Izvještaj o radu Zavoda za zapošljavanje Republike Srpske za 2020 godinu

rada Zavoda za zapošljavanje Brčko Distrikta BiH naveden je kao jedan od programskih ciljeva i „jačanje funkcije pomoći u profesionalnoj orijentaciji i karijernom usmjeravanju mladih blagovremenim i cjelovitim informisanjem o stanju na tržištu rada kroz direktne posjete završnim razredima osnovnih i srednjih škola“. Zavod za zapošljavanje Brčko Distrikta BiH posebnu pažnju skrenuo na karijerno usmjeravanje i savjetovanje te je u svome planu rada definisao kontinuirane programe za rad sa učenicima završnih razreda osnovnih i srednjih škola, a taj program podrazumjeva: profesionalna orijentacija (karijerno usmjeravanje i savjetovanje učenika završnih razreda), sajma zapošljavanja i obrazovanja, kancelarija za karijerno savjetovanja koja funkcioniše i obavlja redovne aktivnosti od aprila 2020. godine u online formatu⁵¹.

Da bi se kreirala adekvatna politika koja se bavi NEET osobama, neophodno je prepoznati grupu u polju razvoja politika. Iako Agencija za statistiku BiH prikuplja podatke o NEET, oni se ne objavljuju u okviru Ankete o radnoj snazi, ali ne postoje istraživanja, strategije i akcioni planovi koji se bave ovim pitanjem. Nadalje, ne analiziraju se uzroci NEET statusa i karakteristike mladih u riziku od socijalne isključenosti, dok se istraživanja o prihodima i životnom standardu koja bi moglo dati važne podatke u tom pogledu ne sprovode redovno. Značajnu ulogu bi mogle imati organizacije civilnog društva posebno za grupe mladih koji nisu na evidencijama službi za zapošljavanje.

Centri za obrazovanje odraslih imaju posebnu ulogu koja je između javnih službi i nevladinog sektora, jer targetiraju mlade koji ne moraju neophodno da budu institucionalno obuhvaćeni, a u dobroj mjeri su finansijski samoodrživi, jer posluju na tržišnim osnovima.

⁵¹ "Sl. novine FBiH", 41/01, 22/05, 9/08

5. FINANSIRANJE

Kako se karijerna orijentacija provodi kao podrška drugim aktivnostima, analiza budžeta se može raditi u odnosu na institucije koje realizuju karijernu orijentaciju:

- škole,
- službe za zapošljavanje,
- nevladine organizacije.

U školama i službama za zapošljavanje se sredstva izdvajaju u okviru standardnih troškova institucija, kroz plate, pedagoga, psihologa ili savjetodavaca. Nevladine organizacije gotovo u potpunosti zavise od donatorskih sredstava, što ukazuje na finansijsku neodrživost organizacija.

Obrazovanje odraslih predstavlja partnersku djelatnost koja podrazumijeva finansijsko učešće svih zainteresovanih strana. Model finansiranja obrazovanja odraslih nije sistemski uređen. Značajnija javna sredstva za finansiranje obrazovanja odraslih se izdvajaju u oblasti rad i zapošljavanja uglavnom kroz aktivne mjere zapošljavanja realizovane od strane javnih službi za zapošljavanje. Takođe, postoji sporadično finansiranje obrazovanja odraslih i od drugih republičkih organa i lokalnih zajednica, ali ne možemo govoriti o kontinuiranom i sistematičnom finansiranju.

Postoje povremeno finansiranje određenih programa obuka i prekvalifikacija radnika od strane međunarodnih organizacija, odnosno donatora, koji obezbjeđuju sredstva u različitim područjima. U najvećoj mjeri se to finansiranje odnosi na neformalno obrazovanje, te nema kontinuitet nego proističe iz projektnih aktivnosti koje imaju ograničeno vrijeme trajanja. Određeni sektori su posebnom fokusu sa vremena na vrijeme, a posljednjih godina su projekti vezani mahom za drvni i metalski sektor.

Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju osoba sa invaliditetom ("Službene novine Federacije BiH", broj 9/10) propisano je da Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom provodi politiku razvoja i unapređenja profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Fond sufinansira programe razvoja preduzeća za zapošljavanje osoba sa invaliditetom i stručnih radionica, finansira i sufinansira programe i dr.

U oba entiteta privredni subjekti su dužni da zaposle osobe sa invaliditetom srazmjerno ukupnom broju zaposlenih, odnosno da zaposle jednu osobu sa invaliditetom na 16 zaposlenih, ali je različit iznos posebnog doprinosa koji poslodavci uplaćuju fondovima u slučaju kada ne ispune navedenu kvotu. Ukoliko ne ispune navedenu obavezu, poslovni subjekti u Federaciji BiH dužni su mjesečno, pri isplati plata, obračunati i uplatiti u Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanja osoba s invaliditetom novčani iznos u visini 25% od prosječne plate u Federaciji za svaku osobu s invaliditetom koju su bili dužni zaposliti. U Republici Srpskoj, poslodavac koji podliježe navedenoj obavezi, a nije je ispunio, dužan je svakog mjeseca prilikom isplate plata uplatiti na račun javnih prihoda Republike Srpske poseban doprinos u visini 0.2% od isplaćene mjesečne bruto plate svih zaposlenih. Često se dešava da poslodavci, uključujući i javne institucije, radije prihvataju da plate penale nego da zaposle osobe sa invaliditetom.

S obzirom da su usluge karijerne orijentacije generalno nerazvijene u BiH, situacija sa osobama sa invaliditetom je još gora i manje razvijena i nije sistematski regulisana niti povezana sa bilo kojom institucijom. Uglavnom se uopšte ne implementira. Postojeće inicijative su uglavnom individualni naponi entuzijasta. Na primjer, tranzicijski plan za osobe sa invaliditetom izrađen je u saradnji sa stručnjacima iz oblasti pedagogije i udruženjem „Život sa Daun-sindromom“ i za sada se koristi sporadično. Ukoliko ova odredba bude dio novog zakona za osnovno i srednje obrazovanje, sigurno da će se situacija promijeniti, a time i profesionalna orijentacija i usmjerenje ovih osoba. Neophodno je kontinuirano raditi na povoljšanju položaja osoba sa invaliditetom, kao i unaprijeđivati usluge profesionalne podrške.

6. PRISTUP

U skladu sa uslugama koje se pružaju u sistemu karijerne orijentacije, jednostavno je utvrditi ko ima pristup uslugama. U najvećoj mjeri radi se o školskoj djeci i omladini, te nezaposlenim licima sa evidencija javnih službi za zapošljavanje. Povremeno pristup imaju i određene ugrožene grupe koje su izvan sistema, ali se tu mahom radi o projektno zasnovanim aktivnostima. Na osnovu dostupnih podataka može se generisati zaključak da su najugroženije kategorije djece po pitanju pristupa obrazovanju, a samim time i karijernoj orijentaciji⁵²:

1. djeca sa posebnim potrebama,
2. djeca povratnici, djeca iz porodica u stanju socijalne potrebe,
3. djeca Romi, i
4. maloljetni delikventi, posebno u slučaju pristupa srednjoškolskom obrazovanju.

Djeca s posebnim potrebama, tačnije, djeca koja imaju poteškoća u razvoju ili boluju od hroničnih bolesti, te su zbog toga osuđena na boravak u bolnici ili kod kuće, predstavljaju grupe djece koja ponekad ili ne upisuju ili napuštaju osnovno obrazovanje. I djeca iz porodica u stanju socijalne potrebe u značajnom procentu napuštaju srednju školu, ali precizni podaci ne postoje. Izdvajanja javnih sredstava za pomoć ovakvim porodicama su neznatna, a prema nekim procjenama za jednu godinu srednjoškolskog obrazovanja neophodno je izdvojiti između 2.000 i 3.000 KM (oko 1.000-1.500 eura)⁵³. Porodice u kojima su roditelji nezaposleni, ili samo jedan roditelj radi, posebno u ruralnim područjima imaju poteškoće da djeci omoguće nastavak školovanja. Organizacija *Save the Children* implementirala je projekat *Bright4All* (2017-2020) koji finansira EU, a koji je imao za cilj spriječiti rano napuštanje školovanja u BiH, jer su prepoznali ovaj važan problem.

Iako ne postoje pravne prepreke za uključivanje osoba sa invaliditetom u aktivnosti službi za zapošljavanje, u praksi oni nisu u velikoj mjeri uključeni u aktivnosti službi za zapošljavanje. Ipak, kako je ranije opisano fondovi za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom se u najvećoj mjeri bave ovom problematikom i u FBiH su dijelom finansirani od Federalnog zavoda za zapošljavanje.

U ukupnoj obrazovnoj strukturi stanovništva, žene su u znatno nepovoljnijem položaju od muškaraca, što ih stavlja u nepovoljniji položaj u daljnjem razvoju karijere, u smislu pronalaženja posla, primanja, kvaliteta života, socijalnog položaja. Učešće ugroženih grupa bi u aktivnim mjerama zapošljavanja u pravilu trebalo biti rezultat karijerne orijentacije, odnosno individualnog savjetovanja i razvijenog individualnog plana zapošljavanja. Federalni zavod za zapošljavanje u svim programima sufinansiranja zapošljanja i samozapošljavanja uvećava iznos subvencioniranja za 10% ukoliko se zapošljavaju ili samozapošljavaju nezaposlene osobe ženskog spola. U cilju promovisanja i razvoja ženskog preduzetništva Vlada Federacije Bosne i Hercegovine je tokom 2018. godine usvojila „Akcioni plan za razvoj preduzetništva žena 2018.-2020.“, kojim koordinira *Gender Centar* Federacije BiH. Akcionim planom postavljeni su sljedeći ciljevi: -Unaprijediti analitičku osnovu za praćenje i podsticanje razvoja ženskog preduzetništva; -Pružiti sistemsku podršku razvoju ženskog preduzetništva; -Ojačati promociju i umrežavanje žena preduzetnica. U okviru programa Vlade FBiH „Poljoprivreda“ uvedena je posebna mjera za žene koje su aplicirale sa projektima ruralnog razvoja, kao i mjera podrške zapošljavanju nezaposlenih osoba, posebno žrtava nasilja u porodici, prema kojoj se osnovni iznos sufinansiranja povećava za 10%. Najznačajnije napore ulaže FZZZ, koji je u svim godinama implementacije Akcionog plana imao program pod nazivom „Zapošljavanje žena“, koji je, na primjer, u 2018. godini koristilo 775 preduzeća i 1.466 korisnika. Uz tehničku podršku EU projekta „Unapređenje istraživanja tržišta rada“, ova mjera je evaluirana. Procenat zaposlenih žena u trenutku evaluacije (12 mjeseci po isteku ugovora o sufinansiranju) iznosi 57.5%, od čega je 34.2% ostalo kod

⁵² Savjet ministara BiH. Direkcija za ekonomsko planiranje. Izvještaj o socijalnoj uključenosti BiH. Godišnji izvještaj 2017. Sarajevo, decembar 2018.

⁵³ Ibid.

istog poslodavca na istom ili novom radnom mjestu, a 23.3% nastavilo je raditi na novom radnom mjestu kod drugog poslodavca.

Zavod za zapošljavanje Republike Srpske je, primjera radi, u 2021. godini realizovao „Program zapošljavanja i samozapošljavanja ciljnih kategorija u privredi”, čija je ukupna vrijednost 4 000 000 KM, a koji se finansira iz sredstava Budžeta Republike Srpske. Programom je predviđeno zapošljavanje ili samozapošljavanje 950 lica iz ciljne grupe Programa, koja traže zaposlenje i prijavljena su na evidenciju. Ciljne grupe programa su lica starija od 40 godina, žene žrtve porodičnog nasilja i ratne torture, štíćenici domova koji su završili školovanje, nezaposlena lica u ruralnim sredinama ilicakoj se nalaze na evidenciji duže od šest mjeseci. Godišnji izvještaj ZZZRS za 2021. pokazuje da je program koristilo 488 muškaraca i 555 žena, od čega 110 žena naspram 98 samozaposlenih muškaraca i 445 žena zaposlenih u preduzećima, dok se mjerom zaposlenja kod poslodavaca koristilo 398 muškaraca.

YEP projekat je razvio koncept i metodologiju Mobilnog biroa u Bosansko-podrinjskom kantonu, tokom 2015. godine. Uslugu je prvo uvela Služba za zapošljavanje u Bosansko-podrinjskom kantonu, te je dvije godine nakon testiranja Mobilni biro je implementiran i u BDBiH. Naime, ove dvije javne službe za zapošljavanje su reorganizovale svoje usluge i uvele Mobilni biro koji pruža usluge u desetinama sela na području Kantona i Distrikta, uključujući administrativno, karijerno vođenje i savjetovanje. Mobilni biro predstavlja jedinstven i inovativan pristup javnih službi za zapošljavanje koji najugroženijim kategorijama nezaposlenih omogućava pristup uslugama. Ova usluga je jedan od uspješnih pristupa u rješavanju potreba NEET-a.

Upravljanje karijerom zaposlenih značajno se razlikuje u privatnom, javnom i obrazovnom sektoru. Sa nedostatkom radne snage raste i interes kompanija da pronađu radnike i motivišu ih za rad. Međutim, samo velike i brzorastuće kompanije iz privatnog sektora često imaju funkciju upravljanja ljudskim resursima, dok ona nije zastupljena u većini ostalih. Radnici i poslodavci su u većini slučajeva prepušteni sami sebi i tržišnim zakonima.

Protokom vremena, ugrožene grupe imaju sve manje šanse da se uključe u mehanizme podrške. Dugoročna neaktivnost ne uzrokuje samo nedostatak sredstava za život već i isključenost iz društvenih tokova. Vremenom neaktivnost izaziva obeshrabrenje, jer dugoročna ugroženost uzrokuje gubljenje nade i entuzijazma, ali i vještine za ulazak na tržište rada, dok istovremeno nisu zainteresovani za prekvalifikaciju ili obuku. Anketa o radnoj snazi prepoznala je ovu grupu kao obeshrabrene radnike – ljudi koji žele posao, dostupni su za posao, ali ne rade i ne traže posao jer misle da ga ne mogu naći.

Sistem javnih službi za zapošljavanje osigurao je različita prava nezaposlenim licima, što njihovu evidenciju čini netačnom, obzirom da uključuje osobe koje ne traže posao. S jedne strane to otežava rad savjetodavaca jer imaju veliki broj klijenata koji ne žele usluge koje ih vode ka zaposlenju, ali sa druge strane te ljude ostavlja u sistemskim tokovima što onemogućava njihovo potpuno otuđenje. Tipična mjera za ovu grupu ljudi su javni radovi koje provode ZZZRS i FZZZ. Javni radovi su poslovi po ugovoru o privremenim i povremenim poslovima, koji stvaraju mogućnost višestrukog korištenja sredstava za pomoć stanovništvu, direktno kroz radno aktiviranje i posredno razvoj infrastrukturnih, društvenih, komunalnih, obrazovnih i drugih usluga lokalne zajednice⁵⁴.

⁵⁴ Garibija, M. (2020) Javni radovi u lokalnoj zajednici – prilika za ekonomski i društveni razvoj lokalnih zajednica, Friedrich Ebert Stiftung, avgust 2020.

7. UPOTREBA TEHNOLOGIJE

Kada su u pitanju korištenje tehnologija u radu sa djecom u školama, istraživanje je pokazalo da se ona uglavnom zasniva na Power-Point prezentacijama za učenike.

Kao posljedica COVID-19 pandemije, veliki broj pedagoga, psihologa i nastavnika se susreo sa nedostatkom znanja, kompetencija, ali tehničkih uslova za pristup online radu sa učenicima u osnovnim i srednjim školama, te je profesionalna orijentacija gotovo zamrla u ovim uslovima. U uslovima online nastave najčešće su iz nastavnih planova i programa "izbacivani" neobavezni predmeti kao što su predmeti odjeljenske zajednice, a time i profesionalne orijentacije.

S obzirom da je pandemija COVID-19 ograničila rad javnih službi za zapošljavanje, te njihovu saradnju sa školama, koja je do tada bila organizovana u vidu posjete osnovnim i srednjim školama, neke od javnih službi za zapošljavanje su radili na izradi informativnih letaka sa informacijama o deficitarnim i suficitarnim zanimanjima, te njih objavljivala na web stranicama ili slali poštom ili e-mailovima u škole.

Određeni broj informacija o stanju na tržištu rada, a tiču se suficitarnih i deficitarnih zanimanja u Republici Srpskoj, Federaciji Bosne i Hercegovine kao i u Brčko distriktu BiH mogu se pronaći na web stranicama zavoda za zapošljavanje, kao i istraživanja tržišta rada koja se izrađuju na harmonizovanoj metodologiji koja je izrađena uz tehničku podršku projekta „Unapređenje istraživanja tržišta rada“, finansiranom od Evropske unije.

Kada je u pitanju opremljenost javnih službi za zapošljavanje u BiH tehnologije se svode na korištenje računara u salama za grupni rad (CISO centri ili Klubovi za traženje posla), u svrhu izrade biografija, pretraživanja interneta i sl. Ova tehnička oprema stoji na raspolaganju nezaposlenim licima i učenicima koji postanu korisnici grupnih savjetovanja.

Zavod za zapošljavanje Brčko Distrikta BiH u saradnji sa NVO Vermont su izradili web stranicu koja virtuelno pruža sve informacije vezano za karijernu orijentaciju za učenike i nezaposlena lica kao i ona lica koja žele da promjene karijeru, nudeći čak i uslugu psihološkog testiranja za zainteresirane. (<https://trebadaznas.com>).

8. KVALITET PRUŽANJA USLUGE PODRŠKE U RAZVOJU KARIJERE U OKVIRU KULTURE KONTINUIRANOG UNAPREĐENJA

8.1 Standardi

U decentralizovanim sistemima, najveći izazov je dostići kvalitet usluga i održati ga određenom zadovoljavajućem nivou, odnosno da se razvijaju standardi i kriteriji za provođenje programa karijernog razvoja. Karijerna orijentacija je u najvećoj mjeri vezana za obrazovni sistem, te je potrebno prije svega obezbijediti praćenje kvaliteta na tom nivou. Učesnici konsultacija istakli su se da osiguranje kvalitete nije na visokom nivou, i potrebna su značajna unapređenja u ovom području. Problem korištenja, odnosno definisanja procesa praćenja i osiguranja kvalitete u smislu uloga i odgovornosti je nešto što je potrebno u narednom periodu adresirati. Učesnici su istakli da, kada se radi o aktivnostima koje se realizuju, najviši nivo evaluacije je proveden kroz evaluacijske upitnike o zadovoljstvu učesnika provedenim aktivnostima, dok se evaluacija uticaja i performansi uglavnom ne provode. Čak i tamo gdje se sporadično provedu rezultati takvih evaluacija se ne koriste za unapređenje kvalitete.

Međuresorna saradnja u oblasti obrazovanja i politike zapošljavanja uspostavlja se i ostvaruje u skladu sa važećim propisima, a prvenstveno se odnosi na praćenje realizacije međunarodnih obaveza, usklađivanje sektorskih politika i zakonodavstva, praćenje i ocjenjivanje efekata sektorskih strategija, te racionalno planiranje, upravljanje i korištenje javnih sredstava za aktivnosti u oblasti obrazovanja odraslih. Institucionalna saradnja se zasniva na principima poštovanja ustavnih i zakonskih nadležnosti u ovoj oblasti. S obzirom na nadležnosti, najvažniju koordinirajuću ulogu ima nivo BiH, koji priprema dokumente sa ciljem definisanja zajedničkog sadržaja planova, prioriteta ili standarda kvaliteta, a najvažniji od njih su:

1. Plan o Smjernicama za politike tržišta rada i aktivne mjere zapošljavanja u BiH;
2. Platforma za razvoj predškolskog obrazovanja u BiH 2017-2022;
3. Prioriteti za razvoj visokog obrazovanja 2016-2026;
4. Strateška Platforma za razvoj obrazovanja odraslih u kontekstu cjeloživotnog učenja u BiH 2014.2020;
5. Prioriteti za Integraciju predujetničkog učenja u obrazovnom sistemu u BiH za period 2021-2030;
6. Unapređenje kvaliteta i relevantnosti strukovnog obrazovanja i obuke u BiH 2021-2030;
7. Unapređenje kvaliteta i relevantnosti strukovnog obrazovanja i obuke u BiH – na osnovu zaključaka iz Rige (2021-2030).

Pedagoški zavodi za nivoe na kojima je odgovornost za regulisanje obrazovanja (Republika Srpska, kantoni i Brčko distrikt BiH) se u određenoj mjeri bave pitanjima vezanim za kvalitet i unapređenje karijerne orijentacije. Naime, pedagoški zavodi utvrđuju metodologiju izrade Godišnjeg plana i programa škola, a Godišnji program sadrži ciljeve i zadatke škole između ostalog plan i program stručnog usavršavanja, plan slobodnih aktivnosti, odnosno vannastavnih aktivnosti, karijernu orijentaciju, itd. Važno je naglasiti da godišnji program rada škole ne navodi specifične aktivnosti profesionalne orijentacije osim u dijelu koji se odnosi na zadatke pedagoga. U većini kantonalnih zakona o osnovnom i srednjem obrazovanju stoji da o profesionalnoj orijentaciji u školi brigu vodi nastavničko vijeće. Dakle, Pedagoški zavodi propisuju sadržaj godišnjih planova osnovnih i srednjih škola, dok bi brigu o karijernoj orijentaciji trebalo da vode nastavnička vijeća. U praksi je identifikovano da pedagozi/psiholozi u skladu sa Godišnjim planom i pedagoškim normativom koji propisuje broj sati za profesionalnu orijentaciju organizuju ove aktivnosti i poslove. U praksi je u najvećoj mjeri profesionalna orijentacija ostavljena na odgovornost stručnih saradnika koji bi trebali da ih realizuju.

Takva situacija onemogućava definisanje jasnih kriterija po kojima bi se pratila kvaliteta provođenja profesionalne orijentacije.

Sistematsko provođenje karijerne orijentacije zahtijeva i operacionalnu zakonsku regulativu. Na primjer, u većini kantona je kao u Kantonu Sarajevu donesena Odluka o pedagoškim standardima i odlukama za osnovnu školu Kantona Sarajevo u dijelu koji govori o radnim zadacima pedagoga, psihologa, pedagoga-psihologa, navodi pod brojem 6.5.1.10. "Rad na profesionalnoj orijentaciji u okviru jednog sata tokom radne sedmice." Zakon o srednjem obrazovanju Kantona Sarajevo (2019) ni u jednom dijelu ne sadrži paragrafe koji se tiču profesionalne orijentacije, niti se govori o bilo kojem segmentu procesa profesionalne orijentacije. Dok se u utvrđenim Pedagoškim standardima i normativima za srednje obrazovanje u školama Kantona Sarajevo skladu sa Članom 17. Zakona o srednjem obrazovanju (Službene novine Kantona Sarajevo br. 10/2004) profesionalna orijentacija u opisu posla pedagoga/psihologa navodi samo u njihovom radu unutar Doma učenika/đački dom, za svaku odgojnu grupu i to 4 sata sedmično.

Pedagoški zavodi vrše tri vrste supervizije u školama, od kojih bi jedna (Opšta profesionalna supervizija) potencijalno mogla imati veze sa karijernom orijentacijom. Savjetnici vrše opštu pedagošku superviziju i predmetni monitoring (različiti savjetnici za određene predmete), mada na osnovu intervjua iz prakse fokus supervizije najčešće nije na profesionalnoj orijentaciji, već na svim zadacima koje obavlja pedagog/psiholog, od kojih je profesionalna orijentacija tek oko 10%.

Kod cjeloživotnog učenja svi organizatori cjeloživotnog učenja se upisuju u Registar obrazovanja odraslih koji vodi nadležno Ministarstvo, odnosno Zavod za obrazovanje odraslih u Republici Srpskoj. Organizatori moraju svoje programe akreditovati prema propisima nadležnog ministarstva, koja postavljaju standarde kvalitete u okviru kojih moraju funkcionisati.

Na osnovu analize podataka o karijernom savjetovanju i usmjeravanju u okviru aktivnosti javnih službi za zapošljavanje, jasno je da dominiraju dvije ključne usluge – individualno i grupno savjetovanje, te rad sa školskom djecom i omladinom u osnovnim i srednjim školama. Ključni alat za karijernu orijentaciju u javnim službama za zapošljavanje je individualno savjetovanje i izrada individualnih planova zapošljavanja. Praksa unapređenja kvaliteta Individualnih planova služi da se kvalitetnije i svrsishodnije savjetodavne usluge pruže nezaposlenim osobama. Kvalitet individualnih planova se pratio i unaprijeđivao putem podrške u njihovoj izradi, prije svega kroz kontinuirane obuke savjetodavaca (organizovane od strane Projekta YEP), a osim toga i periodičnom procjenom, koja je praćena i kvalitetnim povratnim informacijama koje se daju savjetodavcima kao instrument za učenje.

Podaci pokazuju da je došlo do značajnog povećanja individualnih savjetovanja. Individualno savjetovanje prije pet godina gotovo da nije postojalo u javnim službama za zapošljavanje, dok je sada jedan od osnovnih metoda rada sa nezaposlenim osobama, te se može reći da je došlo do značajnog podizanja kvalitete u pružanju usluge karijerne orijentacije. Ipak, značajan prostor za podizanje kvalitete savjetodavnog rada postoji.

8.2 Osoblje

Prema Pravilniku o evidencijama u oblasti zapošljavanja⁵⁵ kantonalne službe za zapošljavanje provode aktivnosti grupnog informisanja, individualnog savjetovanja, individualnih konsultacija i aktivnosti u svrhu pripreme za rad u cilju aktivnog traženja posla i bržeg pronalaska zaposlenja nezaposlenih osoba. Ove aktivnosti provode se u deset kantonalnih službi za zapošljavanje, u okviru kojih se nalazi 79 opštinskih biroa za zapošljavanje i tri centra za informisanje, savjetovanje i obuku (CISO). Osnovni limitirajući faktor za aktivno provođenje savjetodavnog procesa, kao i prethodnih godina, predstavlja nesrazmjer u broju evidentiranih nezaposlenih osoba i broja savjetodavaca u opštinskim biroima za zapošljavanje, kao i u dodatnim poslovima koje savjetodavci obavljaju a nisu dio savjetodavnog rada (prijave/odjave, novčane nadoknade i sl.). U 2020. godini, u opštinskim biroima za zapošljavanje Federacije BiH bilo je zaposleno 76 šefova biroa, 155 savjetodavaca, te 102

⁵⁵ „Službene novine Federacije BiH“ 74/18

referenta/evidentičara. U odnosu na broj nezaposlenih u Federaciji BiH jedan savjetodavac je zadužen u prosjeku 2.000 nezaposlenih osoba mjesečno. Međutim taj broj varira u odnosu na broj nezaposlenih unutar kantona i opština, gledajući po kantonima, u Tuzlanskom kantonu jedan savjetodavac u prosjeku ima 3.430 klijenata, dok u Bosansko podrinjskom kantonu 767⁵⁶.

U cilju poboljšanja saradnje sa obrazovnim institucijama, kantonalne službe za zapošljavanje provodile redovne aktivnosti profesionalnog informisanja učenika u ukupno 277 osnovnih i 148 srednjih škola.

Škole su u prethodnih 10 godina pilotirale Petofazni model karijerne orijentacije za osnovne škole i model konsultantske kompanije GOPA (Švajcarski Projekat zapošljavanja mladih YEP) „Zumiraj zapošljavanje mladih“ za srednje škole. Vezano za „Zumiraj zapošljavanje mladih“ radnici službi za zapošljavanje u kantonima učestvuju u edukaciji stručnih suradnika u školi pedagoga/psihologa. Služba za zapošljavanje KS je u 2019. godini provela obuke u formi radionice za 80 psihologa/pedagoga.

Razvoj ljudskih kapaciteta uključenih u realizaciju karijerne orijentacije u nastavi i učenju (pedagoških savjetnika, školskih uprava, nastavnika osnovnih i srednjih škola, te studenata nastavničkih fakulteta) je zapostavljen. Na primjer, u Brčkom se stručno osposobljavanje pedagoga i psihologa za karijernu orijentaciju navodi se da se ona ne provodi osim sporadično u okviru Pedagoške institucije. Ne postoji sistemski pristup niti uvezanost svih aktera u obrazovnom sistemu koji su uključeni u karijernu orijentaciju učenika u Brčko distriktu.

8.3 Kvalitet podataka i informacija

Kao što je to više puta naglašeno kroz istraživanje, postoji kontinuiran problem sa raspoloživosti podataka vezano za karijernu orijentaciju (pristup, učešće, pružaoci usluga, uspješnost, zadovoljstvo itd.), a osim godišnjih izvještaja JSZ, jako malo podataka o karijernoj orijentaciji je javno dostupno. Institucije nadležne za rad sa nezaposlenim osobama, a samim time i za kreiranje statistike nezaposlenosti su Zavod za zapošljavanje Republike Srpske, Zavod za zapošljavanje Brčko Distrikta BiH i kantonalne službe za zapošljavanje. Federalni zavod za zapošljavanje, Agencija za rad i zapošljavanje BiH, te Agencija za zapošljavanje agregiraju podatke, ali nisu njihovi proizvođači, odnosno ne prikupljaju ih. Izuzetak su podaci o anketnoj nezaposlenosti (Anketa o radnoj snazi), koju prikupljaju entitetski zavodi za statistiku. Administrativni podaci o registrovanoj nezaposlenosti se baziraju na statističkom pregledu koji se zasniva na evidencijama nezaposlenih koji su prijavljeni na biroima za zapošljavanje, dok se anketni podaci zasnivaju na procjenjenim podacima dobijenim direktnim intervjuom ciljane grupe u okviru domaćinstava izabranih slučajnim uzorkom. Postoje različiti načini da se poboljša analitički rad kroz temeljito objavljivanje dostupnih podataka o NEET-ovima, ali i da se osmisli i pokrene praćenje i slične studije.

Federalni zavod za zapošljavanje, Zavod za zapošljavanje Republike Srpske i Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta BiH proveli su istraživanje tržišta rada koristeći zajednički usaglašenu metodologiju, uključujući i anketni upitnik. Istraživanje je zakonska obaveza javnih službi za zapošljavanje, a provodi se uz tehničku podršku Projekta „Unapređenje istraživanja tržišta rada“ finansiran od EU je krajem 2020. i početkom 2021. godine (projekat implementiran u period 2020-2022). Cilj istraživanja je sagledavanje trenutne situacije u pogledu izazova sa kojim su poslodavci bili suočeni u prethodnom periodu, te ispitivanje potreba tržišta rada za radnicima u narednoj godini. Također, cilj istraživanja je usaglašavanje metodologije istraživanja, kako bi se bez ulaska u nadležnosti pojedinačnih institucija mogli napraviti cjelodržavni trendovi. Kao rezultat je napravljen konsolidovani prikaz rezultata istraživanja na nivou Bosne i Hercegovine, a sastoji se isključivo od korištenja podataka proizvedenih od strane Zavoda za zapošljavanje Republike Srpske, Federalnog zavoda za zapošljavanje i Zavoda za zapošljavanje Brčko Distrikta BiH. Ovo istraživanje pokazalo je da su nedosljednosti u

⁵⁶ Agencija za rad i zapošljavanje BiH (2020). Pregled politika zapošljavanja u Bosni i Hercegovini za 2019.godinu. Dostupno na: <http://www.arz.gov.ba/files/akti/izvjestaji/Pregled%20politika%20zaposljavanja%202019%20finalno.pdf>

zanimanjima, vještinama, kvalifikacijama ili regionalnoj zastupljenosti samo neki od problema s kojima se poslodavci susreću u pronalaženju radnika koji su im potrebni. Postoji nedostatak korištenja dostupnih podataka, uključujući istraživanja tržišta rada, u osmišljavanju i implementaciji karijerne orijentacije, što bi se moralo unaprijediti u budućnosti.

S obzirom na to da ne postoji jedinstven pristup/model u karijernoj orijentaciji na nivou osnovne, srednje škole, univerziteta i tržišta rada, nedostaje i jedinstvena baza podataka o broju praktičara karijernog vođenja, kao i o broju učenika koji su prošli kroz individualno i grupno savjetovanje ili stručno praćenje. Kao što je ranije spomenuto, karijerna orijentacija u školama zasniva se na entuzijazmu pojedinca i njegovoj posvećenosti poslu, te postoji hitna potreba za standardiziranom obukom za praktičare karijerne orijentacije. Kada je u pitanju praćenje rezultata karijerne orijentacije, statistika se može naći u godišnjim izvještajima javnih službi za zapošljavanje o broju učenika kojima je ova usluga pružena u školama na nivou karijernog informisanja, ali nema podataka o korištenoj metodologiji.

9. ZAKLJUČCI

Uopšteno govoreći, zaključci ove analize su da je karijerna orijentacija koncept koji je opšteprihvaćen i poznat u institucijama zapošljavanja i obrazovanja. Postoje zakonska rješenja koja to prepoznaju, te je to uvršteno u planove rada nadležnih institucija, međutim nedostaju standardi kvalitete u pružanju usluga, pristupu i praćenju rezultata. Naime, ne postoji opšteprihvaćena definicija koje su usluge karijerne orijentacije, kako se provode i kakvi su očekivani rezultati. Također ne postoji veza u uslugama karijerne orijentacije kroz različite faze života pojedinca. Pojednostavljeno, karijerna orijentacija se u suštini svodi na karijerno informisanje za učenike završnih razreda srednjih škola, jednim dijelom, i podršku učenicima osnovnih škola u izboru za nastavak školovanja, te na individualno i grupno savjetovanje u okviru javnih službi za zapošljavanje.

Stoga bi bilo važno razdvojiti metodologije karijerne orijentacije od psihološkog testiranja i uparivanja osobina ličnosti s mogućim zanimanjima. Važno je tradicionalni pristup podržati narativnim pristupima i razvojem profila vještina koje pomažu da se obuhvati neformalno učenje i usmjeri pažnja na vještine na koje osoba može usvajati (profil bi mogao imati oblik digitalnog portofolija koji je u vlasništvu pojedinca i koji se može koristiti na životnom putu) i dati osobi moć da uzme život u svoje ruke, kako bi bila motivirana i poduzimala akciju i time postavila karijerne ciljeve, te u skladu sa njima radila na daljnjem razvoju vještina.

Prioriteti definisani u ovom poglavlju pretežno se zasnivaju na strateškom okviru u oblasti zapošljavanja i obrazovanja, odnosno analizi i sintezi prioriteta i mjera vezanih za karijernu orijentaciju. Analiza je uključila ukupno 15 dokumenata ili strategija koje se u potpunosti ili djelimično bave pitanjima karijerne orijentacije. Od toga je 6 dokumenata sa državnog nivoa, tri sa nivoa FBiH, 5 sa nivoa RS i jedan sa nivoa BDBiH. Jasno je da u visoko decentralizovanom sistemu nije jednostavno odrediti zajedničke prioritete bez koordinacije između različitih nivoa vlasti. Stoga se može definisati prvi zajednički prioritet u oblasti karijerne orijentacije. Uvođenje Otvorenog modela koordinacije (OMK) u oblasti obrazovanja, tržišta rada i cjeloživotnog učenja, sa fokusom na politike karijerne orijentacije. Otvoreni model koordinacije bi se bazirao na saradnji između različitih administrativnih nivoa čije su politike usmjerene ka zajedničkim ciljevima, ne ulazeći u njihove ustavne nadležnosti. Velika divergencija sistema obrazovanja i zapošljavanja otežava postizanje konsenzusa o rješavanju problema i izazova u ovoj oblasti. Odatle i potreba za razvojem novog mehanizma koordinacije, različitog od stroge zakonodavne procedure, uz očuvanje entitetskih i kantonalnih nadležnosti.

Otvoreni model koordinacije je model Evropske unije koji ima za cilj „širenje najbolje prakse i približavanje ključnim ciljevima Evropske unije“. Osmišljen je da pomogne državama članicama da istovremeno razviju vlastite politike u "potpuno decentraliziranom pristupu". Naime, karakteristika OMK je da donošenje politika i izbori ostaju na ustavom definisanom nivou, uz dogovor o zajedničkim ciljevima i indikatorima za postizanje tih ciljeva.

Ovi prioriteti su diskutovani sa radnom grupom E4E za karijernu orijentaciju posebno iz ugla daljeg razvoja sistema.

Na osnovu gore navedenog pristupa, u oblasti karijerne orijentacije bi se mogli definisati sljedeći prioriteti:

Zakonski okvir

Prioritet	Mjere
Unapređenje saradnje relevantnih aktera po pitanjima cjeloživotnog karijerne orijentacije	<ol style="list-style-type: none"> 1. Podizanje svijesti relevantnih aktera i šire javnosti o važnosti cjeloživotnog učenja i cjeloživotne karijerne orijentacije 2. Unaprijediti međusektorsku saradnju: prije svega obrazovne institucije svih nivoa (osnovne, srednje škole i fakulteti) trebaju definisati vrste karijerne orijentacije koje se pružaju na različitim nivoima, a informacije o učenicima/studentima treba razmjenjivati između institucija 3. Učiti iz dobrih praksi u saradnji između javnih službi za zapošljavanje sa različitim školama (osnovne, srednje, VET), roditeljima i zajednicom (poslodavci, organizacije poslodavaca, nevladine organizacije itd.) kako bi se definisali zajednički minimalni standardi koji se mogu prilagoditi lokalnim potrebama 4. Angažovati Udruženje poslodavaca FBiH, Uniju udruženja poslodavaca RS i Vijeće stranih investitora da identifikuju načine njihovog značajnijeg uključivanja u karijernu orijentaciju u sektoru obrazovanja i sektoru mladih 5. Uskladiti nomenklaturu zanimanja s potrebama tržišta rada, te paralelno raditi na reformi obrazovnog sistema. Ministarstva obrazovanja ne bi smjela odobravati programe visokoškolskog obrazovanja koji ne odgovaraju nomenklaturi zanimanja 6. Uključivanje roditelja u aktivnosti karijerne orijentacije, posebno u osnovnom obrazovanju
Razvoj smjernica (modela) i uspostavljanje sistema standardizovane karijerne orijentacije i savjetovanja učenika	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analiza trenutne prakse, metodologija i alata koji se koriste u obrazovanju za karijeru i karijernu orijentaciju na lokalnom nivou od strane praktičara u obrazovanju i zapošljavanju, te identifikovati šta im je zajedničko, te koje su prednosti različitih pristupa 2. Definirati zajednički minimalni standardni pristup za sve, koji se može prilagoditi lokalnim potrebama (okvirni nastavni plan i program); uspostaviti funkcionalnu koordinaciju uprkos visokim nivoima decentralizacije 3. Definirati mjerljive ciljeve u svakoj fazi karijerne orijentacije, s posebnim fokusom na tranziciju iz obrazovanja na tržište rada ili nastavka obrazovanja 4. Zakoni koji se bave karijernom orijentacijom treba da budu zasnovani na određenim smjernicama i da prate jedinstven model, odnosno da prate faze u kojima se odvija karijerna orijentacija

Redovno obrazovanje

Prioritet	Mjere
Razvoj sistema za kontinuirani profesionalni razvoj nastavnika, profesora i stručnih saradnika u oblasti karijerne orijentacije, ali i za njihovo napredovanje u karijeri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uspostaviti jasne smjernice profesionalnog razvoja (certificirani programi za nastavnike, diplomski i master programi za praktičare), nadovezujući se na dobru praksu iz postojećih programa obuke (iz inicijativa donatora itd.) 2. Inoviranje nastavnih planova i programa u okviru formalnog obrazovanja za sticanje zvanja nastavnika, profesora i stručnih saradnika 3. Sistemski regulisati stručno usavršavanje nastavnika i praktičara u oblasti karijerne orijentacije 4. Poticati razmjenu iskustava između kolega i mobilnost nastavnika i praktičara 5. Uspostaviti „zajednicu praktičara“ u oblasti karijerne orijentacije u osnovnim, srednjim školama, visokoškolskim ustanovama
Uspostaviti bazu znanja dobrih praksi i izraditi alate za savjetovanje u karijeri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uspostaviti online forum za razmjenu resursa na kojem su dostupne online obuke, radni materijali 2. Izraditi standardizovani materijal za profesionalnu orijentaciju u predškolskom, osnovnoškolskom obrazovanju, srednoškolskom i visokom obrazovanju, te cjeloživotnom učenju 3. Razviti web stranice i aplikacije koje bi podržavale proces karijerne orijentacije u obrazovnom sistemu 4. Organizovati javni poziv za dobre prakse gdje bi praktičari karijerne orijentacije dijelili svoje uspješne priče u svrhu razmjene iskustva i učenja 5. Uspostaviti praksu „istraživanja/analiza praksi“ kao alata za praćenje i evaluaciju, pri čemu praktičari provode istraživanje vlastite prakse u svojoj obrazovnoj instituciji i zajedno sa kolegama u zajednici razmjenjuju iskustva za dalje učenje i unapređenje primjenjenih praksi 6. Organizacija razgovora o karijeri, iskustvenog učenja, kroz praćenje na poslu, sajмова zapošljavanje, stažiranja, probnih dana, intervjuа kroz igre uloga itd.
Formiranje centara za razvoj karijere pri univerzitetima i drugim ovlaštenim institucijama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formiranje centara za karijernu orijentaciju na univerzitetima i organizacijama koje se bave cjeloživotnim učenjem 2. Formiranje alumni asocijacija na univerzitetima 3. Razvoj modela za praćenje i saradnju sa bivšim studentima 4. Sajmovi zapošljavanja bi trebali biti redovne aktivnosti na univerzitetima

Zapošljavanje

Prioritet	Mjere
Jačanje usluge karijerne orijentacije u okviru javnih službi za zapošljavanje	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikovati kanale za pružanje karijerne orijentacije (društveni mediji, online direktan rad sa klijentima, promocija od strane za mlade uticajnih osoba itd.), koji se također mogu nastaviti u vanrednim situacijama kao što je COVID-19, a imaju širok doseg; razviti program „razgovora o karijeri” prilagođenih određenim ciljnim grupama 2. Ponuditi 6-12 mjeseci karijerne orijentacije i tehničke podrške na radnom mjestu za učesnike koji se uspješno plasiraju na tržište rada nakon učešća u APTR ili savjetovanja od strane JSZ
Unapređenje kapaciteta praktičara karijerne orijentacije u evaluaciji usluga karijerne orijentacije	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kvalitativna i kvantitavna evaluacija mjera karijerne orijentacije mora biti sastavni dio implementacije svake mjere 2. Redovno redizajnirati mjere karijerne orijentacije na osnovu rezultata evaluacije i monitoringa trendova tržišta rada 3. Provođenje studija praćenja na nivou obrazovne institucije koje provode praktičari karijerne orijentacije, može služiti kao informicija o rezultatima i za budući rad na karijernoj orijentaciji 4. Mjeriti zadovoljstvo učesnika karijerne orijentacije u okviru mjera za poboljšanje kvaliteta pruženih usluga

Cjeloživotno učenje

Prioritet	Mjera
Promocija karijerne orijentacije u kontekstu cjeloživotnog učenja	Razvijati usluge savjetovanja i karijerne orijentacije u centrima za učenje odraslih

Drugi dio preporuka izlazi izvan strateškog okvira, jer se radi o NEET grupi koju sistem ili kreatori politika ne prepoznaju, a samim tim i ne adresiraju u strateškim okvirima. Glavni rezultati analize pokazuju da je ključna karakteristika NEET statusa nezaposlenost. Jasan je nedostatak podataka i evidencije o NEET populaciji, njihovom komplikovanom praćenju, teškom izlasku iz NEET statusa i posljedicama ovog statusa po mlade i društvo.

Ugrožene grupe van sistema imaju povremeno pristup sistemu karijerne orijentacije, ali to su uglavnom projektne aktivnosti koje provode NVO. Nevladine organizacije tradicionalno imaju problema sa finansiranjem svojih aktivnosti, ali i sa obuhvatom korisnika, jer u krajnjoj liniji niko ne radi sa najugroženijim i isključenim kategorijama.

Tokom konsultativnih i validacijskih sastanaka intervjuisane su osobe koje su u nekoliko navrata pominjale otuđenje mladih, pojam „generacija koja je izgubljena“, te da je emigracija čitavih porodica iz BiH sve veća. Bez ikakve dileme, ovo je sistemski problem, koji se ne može riješiti bez učešća institucija i angažovanja lokalnih resursa za pružanje konstruktivne podrške mladima u NEET statusu i njihovim porodicama. Preporuke u nastavku su bazične, ali jedini razlog za to je potpuno zanemarivanje ovog problema od strane javnih politika, što ima dalekosežne socijalne, ekonomske i demografske posljedice za BiH:

Prioritet	Mjere
Prepoznati NEET kao ciljnu grupu javnih politika	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prikupljati, analizirati i objavljivati podatke o NEET 2. Uvrstiti NEET kao ciljnu grupu javnih službi za zapošljavanje i opštinskih programa zapošljavanja i obuke 3. Pilotirati integracijske programe za NEET
Dati institucionalni mandat i neophodne resurse javnim službama za zapošljavanje za rješavanje problema NEET populacije	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koordinirati i implementirati NEET outreach strategiju da ponudi karijernu orijentaciju 2. Ohrabriti sve relevantne aktere da identifikuju, kontaktiraju i uključe NEET i povežu ih sa javnim službama za zapošljavanje u svrhu karijerne orijentacije
Razviti lokalna partnerstva za zapošljavanje i obrazovanje za doseg do NEET populacije	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uključiti javne službe za zapošljavanje, NVO, socijalne partnere, vjerske zajednice i lokalne lidere (načelnike opština, predsjednike mjesnih zajednica) da pronađu način kako bi došli do mladih NEET, koji ne traže usluge karijerne orijentacije. Primjer efikasnih usluga mogu biti Klubovi za traženje posla izvan javnih službi za zapošljavanje, u opštinama, vjerskim zajednicama, omladinskim organizacijama itd. 2. Lokalne zajednice i omladinski radnici trebaju preuzeti značajnu ulogu u definisanju strategija rada na terenu, posebno u ruralnim područjima, kako bi se omogućio pristup karijernoj orijentaciji. 3. Istražiti medijatore zapošljavanja Roma (i drugih ranjivih skupina) 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 4. Analizirati praksu Hastor Fondacije o konceptu “student-mentor” kao alatu za rad sa NEET kako bi se osigurao coaching (individualna podrška) u kombinaciji s finansijskom podrškom 5. Analizirati praksu inicijative PRONI koja se fokusira na uključivanje mladih ljudi u projekte kako bi unaprijedili njihove lokalne zajednice kao način reaktivacije i ponovnog uključenja NEET u proces učenja i rada
Razviti online usluge kako bi se došlo do NEET skupine	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ponuditi online kurseve i karijernu orijentaciju za NEET osobe da koriste samouslužne usluge u oblasti karijerne orijentacije

ANEKS: DOKUMENTI KORIŠTENI ZA DESK RESEARCH

Aneks 1: Pregled zakona iz oblasti obrazovanja nadležnih ministarstava

(Izvor: Ministarstvo civilnih poslova BiH, datum 18. Novembar 2021, Dostupno na: http://mcp.gov.ba/attachments/bs_Migrirani_dokumenti/Sektor/Obrazovanje/Obrazovanje-zakoni/Pregled_zakona_nadle%C5%BEnih_ministarstava_iz_oblasti_obrazovanja.docx)

Na nivou Bosne i Hercegovine oblast je definisana sljedećim aktima:

- Principi i standardi obrazovanja odraslih (referentni okvir)
- Okvirni zakon o osnovnom i srednjem obrazovanju („Službeni glasnik BiH“, broj 18/03)
- Okvirni zakon o srednjem strukovnom obrazovanju / Službeni glasnik BiH, broj 63/08
- Okvirni zakon o visokom obrazovanju („Službeni glasnik BiH“ broj. 57/2007

USTAVNE JEDINICE			NAZIV ZAKONA	SLUŽBENI GLASNIK	
				Broj	Naziv
REPUBLIKA SRPSKA			Zakon o predškolskom vaspitanju i obrazovanju	119/08	„Službeni glasnik Republike Srpske“
			Zakona o osnovnom vaspitanju i obrazovanju	74/08, 106/09, 104/11 44/17	
			Zakon o srednjem obrazovanju i vaspitanju	74/08, 106/09, 104/11 41/18	
			Zakon o visokom obrazovanju	73/10, 104/11, 84/12, 108/13	
			Zakon za obrazovanje odraslih	59/09, 1/12	
FBIH	1.	Unsko-sanski kanton	Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju	8/2010	„Službene novine Unskosanskog kantona“
			Zakon o osnovnom i opštem srednjem odgoju i obrazovanju	5/04, 7/10	
			Zakon o srednjem obrazovanju	17/12	
			Zakon o visokom obrazovanju	8/09, 09/10, 04/11	
			Zakon o obrazovanju odraslih	15/21	
	2.	Posavski kanton	Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju	8/08, 10/16	„Narodne novine Županije Posavske“
			Zakon o osnovnom školstvu	3/04, 4/04, 8/08, 7/12, 10/13, 10/16	
			Zakon o srednjem školstvu	3/04, 4/04, 3/08, 8/08, 4/11, 7/12, 10/13, 10/16	
			Zakon o visokom obrazovanju	1/10, 4/11	
			Zakon o obrazovanju odraslih	10/19	
	3.	Tuzlanski kanton	Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju	12/2009	„Službene novine Tuzlanskog kantona“
			Zakon o osnovnom odgoju i obrazovanju	6/04, 7/05, 17/11	
			Zakon o srednjem obrazovanju i odgoju	17/11	
			Zakon o visokom obrazovanju	8/08, 11/09, 13/12, 16/13	
			Zakon o obrazovanju odraslih	9/15	
	4.	Zeničko-dobojski kanton	Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju	7/10	„Službene novine Zeničko-dobojskog kantona“
			Zakon o osnovnoj školi	5/04, 20/07, 9/11	
			Zakon o srednjoj školi	5/04, 20/07, 19/09, 9/17	
			Zakon o visokom obrazovanju	6/09, 13/13	
			Zakon o obrazovanju odraslih	05/14	

5.	Bosansko-podrinjski kanton	Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju	15/09	„Službene novine Bosansko-podrinjskog kantona“
		Zakon o osnovnom odgoju i obrazovanju	5/04, 6/09	
		Zakon o srednjem obrazovanju i odgoju	10/11	
		Zakon o visokom obrazovanju	2/10	
6.	Srednjobosanski kanton	Zakon o obrazovanju odraslih	05/15	„Službene novine Srednjobosanskog kantona“
		Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju	10/17	
		Zakon o osnovnoj školi	11/01, 17/04	
		Zakon o srednjoj školi	11/01, 17/04	
7.	Hercegovačko-neretvanski kanton	Zakon o visokom obrazovanju	4/13	„Narodne novine Hercegovačko-neretvanske županije“
		Zakon o obrazovanju odraslih	05/17	
		Zakon o predškolskom odgoju	5/00	
		Zakon o osnovnom odgoju i obrazovanju	5/00, 4/04, 5/04	
8.	Zapadno-hercegovački kanton	Zakon o srednjoškolskom odgoju i obrazovanju	8/00	„Narodne novine Županije Zapadnohercegovačke“
		Zakon o visokom obrazovanju	4/12	
		Zakon o obrazovanju odraslih	4/18	
		Zakon o osnovnom školstvu	6/04, 8/04, 8/08, 10/08, 14/08, 12/11	
9.	Kanton Sarajevo	Zakon o srednjem školstvu	6/04, 8/04, 8/08, 14/08, 12/11	„Službene novine Kantona Sarajevo“
		Zakon o visokom obrazovanju	10/09	
		Zakon o obrazovanju odraslih	17/15	
		Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju	26/08	
10.	Kanton 10	Zakon o osnovnom odgoju i obrazovanju	10/04, 21/06, 26/08, 31/11	„Narodne novine Hercegbosanske županije“
		Zakon o srednjem obrazovanju	10/04, 34/07	
		Zakon o visokom obrazovanju	42/13, 33/17,	
		Zakon o obrazovanju odraslih	40/15	
BRČKO DISTRIKT BIH		Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju	08/09	„Službeni glasnik BD BiH“
		Zakon o osnovnom školstvu	12/04, 12/08	
		Zakon o srednjem školstvu	12/04, 12/08	
		Zakon o visokom obrazovanju	9/09	
BRČKO DISTRIKT BIH		Zakon o obrazovanju odraslih	1/17	„Službeni glasnik BD BiH“
		Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju	13/07	
		Zakon o obrazovanju u osnovnim i srednjim školama u BDBIH	10/08, 25/08	
		Zakon o visokom obrazovanju BDBIH	30/09	
BRČKO DISTRIKT BIH		Zakon o obrazovanju odraslih	50/18	„Službeni glasnik BD BiH“

Aneks 2: Pregled zakona nadležnih ministarstava iz oblasti zapošljavanja

Na nivou Republike Srpske objast je definisana sljedećim aktima:

1. Zakon o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti u Republici Srpskoj ("Sl. glasnik RS", br. 30/2010 i 102/2012)

Na nivou Federacije BiH/kantona objast je definisana sljedećim aktima:

1. Zakon o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba Federacije BiH (Službene novine Federacije BiH", br. 41/01, 22/05 i 9/08)
2. Zakon o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba Kantona Sarajevo (Službene novine Kantona Sarajevo", BR. 4/04, 29/09 i 18/13)

Na nivou Brčko Distrikta BiH objast je definisana sljedećim aktom:

1. Zakon o zapošljavanju i pravima u vrijeme nezaposlenosti Brčko Distrikta BiH

Aneks 3: Strateški okvir u oblasti obrazovanja i zapošljavanja

No.	Level	Name of the strategic document
1	BiH	Platform for the Development of Preschool Education in Bosnia and Herzegovina 2017-2022
2	BiH	Higher education development priorities 2016-2026
3	BiH	Strategic Platform for the Development of Adult Education in the Context of Lifelong Learning in Bosnia and Herzegovina 2014-2020
4	BiH	Priorities for the integration of entrepreneurial learning in education systems in BiH for the period 2021-2030
5	BiH	Improving the quality and relevance of vocational education and training in Bosnia and Herzegovina 2021-2030
6	BiH	Improving the quality and relevance of vocational education and training in Bosnia and Herzegovina - based on conclusions from Riga (2021-2030)
7	FBiH	Strategic directions of career guidance development for the period 2015-2020
8	FBiH	Strategy for strengthening the mediation function in public employment services
9	FBiH	Development Strategy of the Federation of Bosnia and Herzegovina 2021-2027 (in procedure)
10	RS	Youth Policy of the Republic of Srpska 2016-2020
11	RS	Strategy for the development of preschool, primary and secondary education in the Republic of Srpska 2022-2030 (in procedure)
12	RS	Republika Srpska Education Development Strategy 2016-2021
13	RS	Employment Strategy of the Republic of Srpska 2021-2027 (in procedure)
14	RS	Adult Education Strategy in the Republic of Srpska 2021–2031
15	BDBiH	Development Strategy of the Brčko District of BiH 2021–2027

LISTA SKRAĆENICA

APTR	Aktivne politike tržišta rada
BiH	Bosna i Hercegovina
BHAS	Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine
BDBiH	Brčko Distrikt Bosne i Hercegovine
BDBiH PES	Public Employment Service of Brčko District of Bosnia and Herzegovina
BMZ	Ministarstva za ekonomsku saradnju i razvoj, Savezne Republike Njemačke
CISO	Centar za informisanje savjetovanje i obuku
COSME	EU-financed Competitiveness of Enterprises and Small and Medium-Sized Enterprises Programme
COVID-19	Korona virus 2019
E4E	Obrazovanje za zapošljavanje, EU finansiran projekat
ESC RS	Ekonomsko-socijalni savjet Republike Srpske
ETF	European Training Foundation (Evropska fondacija za obuku)
EU	Evropska Unija
FBiH	Federacija Bosne i Hercegovine
FZZZ	Federalni zavod za zapošljavanje
GDP	Gross Domestic Product (bruto domaći proizvod)
IPZ	Individualni plan zapošljavanja
ILO	International Labour Organization (Međunarodna organizacija rada)
IPA	Instrument for Pre-Accession Assistance

JSZ	Javne službe za zapošljavanje
MoCA	Ministarstvo civilnih poslova BiH
NEET	Nisu zaposleni, ne obrazuju se i ne osposobljavaju
NVO	Nevladine organizacije
OMK	Otvorena metoda koordinacije
RS	Republika Srpska
RS PES	Public Employment Service of Republika Srpska
SAA	Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju
SME	Small and Medium Enterprises
USAID WHAM	Projekat razvoja radne snage i većeg pristupa tržištima
VET	Stručno obrazovanje i obuka
YECP	Program osnaživanja mladih
YEP	Projekat zapošljavanja mladih, finansiran od Švajcarske
ZZZRS	Zavod za zapošljavanje Republike Srpske