

Nezaposlenost mladih: Je li problem u stavu?

Katarina Cviki



SAŽETAK

Nezaposlenost mladih je jedno od gorućih pitanja diljem svijeta. Iako, dakle, nije specifično samo za Bosnu i Hercegovinu (BiH), čini se da su mladi ljudi u ovoj zemlji, sa stopom nezaposlenosti od 58%, u najgoroj situaciji. Prevladava mišljenje da je ova situacija isključivo posljedica lošeg ekonomskog okruženja i nedostatka mogućnosti, ali često se previđa faktor ponašanja mladih i njihovog stava pri ulasku na tržište rada.

Svjesni višeslojnosti i velikog broja faktora koji doprinose ovom hroničnom problemu, odlučili smo objasniti njegovu kompleksnost kroz veći projekat koji će se baviti svakim od ovih faktora ponaosob. Svaki od izvještaja u ovoj seriji bavit će se jednim određenim aspektom koji doprinosi problemu nezaposlenosti mladih, te će ustanoviti na koji način različite društvene grupe shvataju međusobnu povezanost različitih aspekata koji doprinose problemu. Ovaj izvještaj prvi je u seriji publikacija koje ćemo objaviti u okviru ovog projekta, a bavi se stavovima mladih kojim se studije o nezaposlenosti mladih obično ne bave.

Za mlade Bosne i Hercegovine (BiH) generalno se smatra da su obrazovani, sposobni i vrijedni. Mnogi od njih su nezaposleni, jer danas u BiH nedostaje mogućnosti. Ali, jeste li se ikad zapitali koliko je visokoobrazovanih mladih ljudi spremno privremeno prihvatiti bilo kakav posao, uključujući konobarisanje ili posao u praonici automobila, kako bi preživjeli bez da ovise o roditeljima? Jeste li ikad razmislili o tome koliko ih je spremno iskoračiti iz svoje zone udobnosti i preseliti se u druge dijelove BiH ukoliko im posao bude ponuđen? Jeste li ikada obratili pažnju na način na koji mladi razumiju vrijednost novca u odnosu na količinu i kvalitet rada koji on iziskuje? Jeste li ikada pokušali prebrojati mlade ljude u vašoj blizini koji stižu radno iskustvo tokom studija, volontiraju ili stažiraju, i ukoliko jeste, da li se radilo o jednocifrenom broju? Konačno, da li vam je ikad palo na pamet da stav mladih i visokoobrazovanih ljudi u BiH pri ulasku na tržište rada možda nije najbolje prilagođen današnjem kapitalističkom tržištu?

Ako nikada niste razmišljali o ovim pitanjima, ovaj kratki izvještaj će vas potaknuti da to uradite. Analize koje se bave problemom nezaposlenosti mladih danas, velikim dijelom se fokusiraju na

lošu ekonomsku situaciju. Posmatraju potražnju na tržištu rada u pogledu niske razine apsorpcije radne snage, a zanemaruju ponudu u ovom lancu. Veoma rijetko studije naglašavaju stvarnu sposobnost radne snage: kombinaciju znanja, vještina i ponašanja. O ponašanju se skoro nikad ne govori, jer podrazumijeva aspekte koje je teško ustanoviti poput spremnosti, stava ili mentalnog sklopa nove radne snage koja ulazi i uzima učešće na tržištu rada. Stavovi koje pominjemo u ovoj analizi shvaćeni su kao „*relativno stabilno otvoreno ponašanje osobe koje utiče na njegov/njen status.*”¹ Skoro je nemoguće izmjeriti stavove zbog njihove prirode, te se zbog toga malo i istražuju, što ih ne čini manje važnima. U kapitalističkom okruženju 21. stoljeća, mlada radna snaga bi, osim znanjem i vještinama, trebala dokazati svoju zapošljivost i fleksibilnim, odnosno proaktivnim stavom ili sklonosti ka prihvaćanju alternativa. Ovaj izvještaj osvjetlit će upravo ovaj aspekt koji se tiče stavova kao samo jednu od komponenti mnogo šireg i složenijeg problema nezaposlenosti mladih koji se međusobno preklapaju. Iznijet će viđenje koje, prema našem iskustvu, mnogi imaju, ali ga nisu spremni reći – a mi ćemo vas ohrabriti da razmislite ponovo. Kritički.

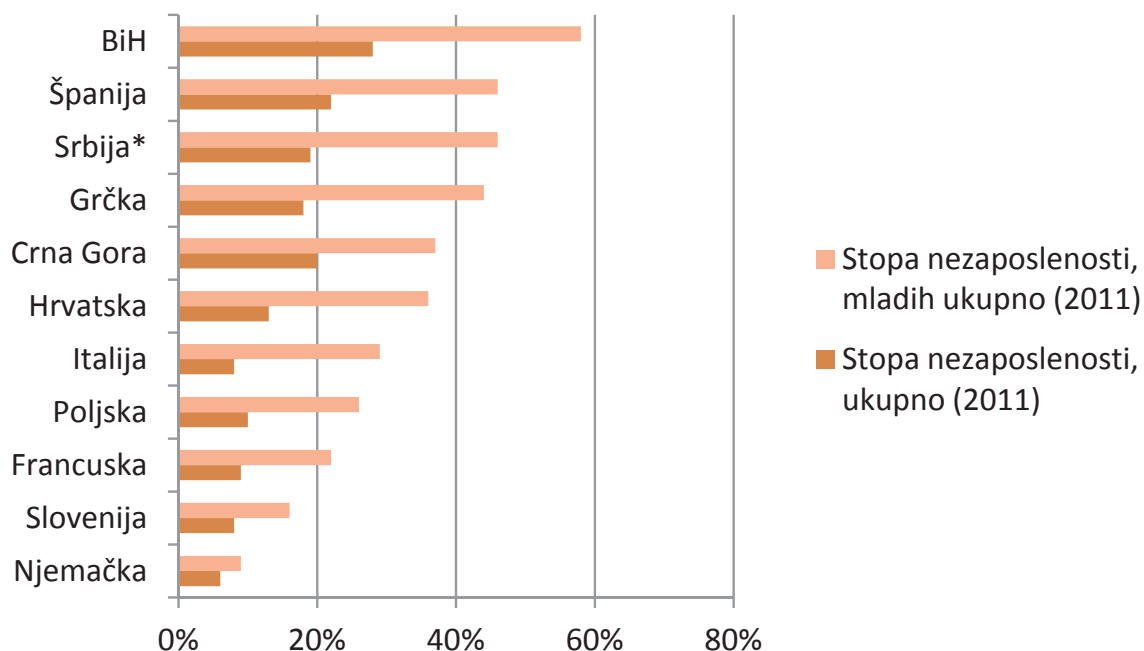


Bosanci nisu posebni

Prema posljednjim podacima gotovo 58% mladih u dobi između 15 i 24 godine u BiH su nezaposleni.² U statističkom smislu to znači da 58% radne sage u tom periodu života nema posao, ali su dostupni i traže posao. To je posebno zabrinjavajuće, jer je stopa više od dva puta veća u odnosu na ukupnu stopu nezaposlenih, i daleko je najviša u odnosu na zemlje u regiji. Ne samo u zemljama Zapadnog Balkana, već i u cijeloj Evropi problem nezaposlenosti mladih je postao „*najveći problem s kojim se [kontinent] suočava u ovom trenutku*”³ posebno u zemljama poput Grčke ili Španije, gdje se mladi jednako teško zapošljavaju u poređenju s ostatkom populacije. Sljedeći grafikon prikazuje usporedbu nezaposlenosti mladih i ukupne stope nezaposlenosti u nekim od zemalja Zapadnog Balkana i zemalja Evropske unije (EU).

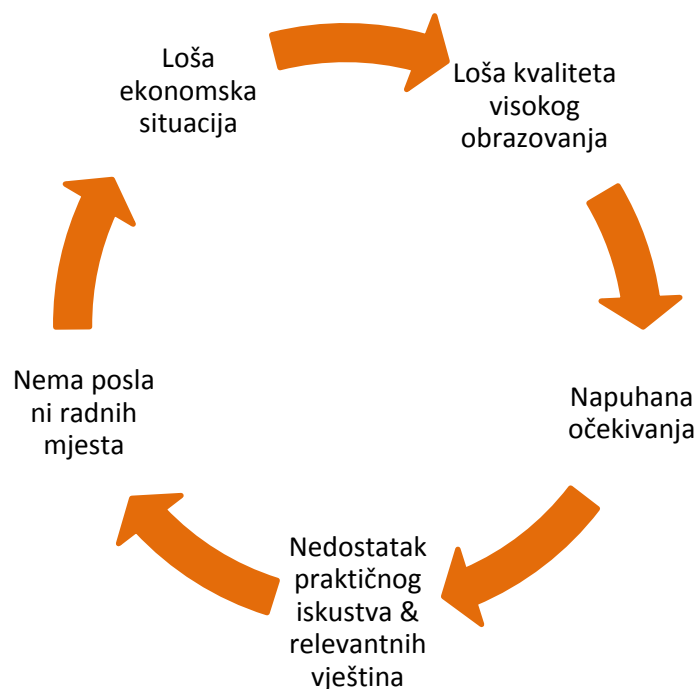
Drugi gotovo univerzalni problem u kontekstu nezaposlenosti mladih jeste da su mnogi od njih visokoobrazovani. Prema Agenciji za statistiku BiH,⁴ od više od pola miliona ljudi koji su evidentirani kao nezaposleni u julu 2013. godine, 38.834 osobe diplomirale su na nekom od univerziteta. To je otprilike samo 7% ali uz oko 20.000 studenata koji diplomiraju u BiH svake godine,⁵ to znači da su skoro cijele dvije generacije visokoobrazovanih mladih ljudi evidentirane kao nezaposlene u ovom trenutku. Sigurno je da dio problema s kojim se mladi danas susreću proizilazi iz opće ekonomske krize i nedostatka mogućnosti – ovi se razlozi najčešće navode kao primarni razlozi za situaciju u kojoj se nalaze mladi.⁶

No, problem nezaposlenosti mladih je mnogo složenije pitanje koje uzrokuju brojni međusobno povezani faktori koji se preklapaju i stvaraju začarani krug koji se teško može prekinuti.



*Podaci za Srbiju su iz 2010. god.

Grafikon 2: Ukupna stopa nezaposlenosti i stopa nezaposlenosti mladih (15–24) u zemljama Zapadnog Balkana i EU
Izvor: Svjetska banka (Svjetski pokazatelji razvoja)



Grafikon 3: Začarani krug – nezaposlenost mladih u BiH

Zbog nedostatka ulaganja u obrazovni sistem i nepostojanja učinkovitih politika rada – što se službeno pravda lošom ekonomskom situacijom – kvalitet visokog obrazovanja u BiH i dalje je nizak. Bez obzira na tu činjenicu, studente se obrazuje s osjećajem da su posebni i uvjerava ih se da su elita, što uzrokuje da oni onda imaju prenapuhana očekivanja i lošu procjenu o stvarnoj vrijednosti i primjenjivosti svog znanja. Ovaj sistem veoma rijetko nudi relevantne vještine ili mogućnosti da se steknu praktična iskustva, što je dijelom razlog zašto mladi ne razumiju potrebu za stalnim poboljšanjem ili cjeloživotnim učenjem. Opremljeni zastarjelim znanjem i bez iskustva, teško pronalaze posao, te su stoga, ljudski resursi, koji bi u idealnim uvjetima trebali predstavljati potencijal društva, neiskorišteni i njihove već oskudne vještine dodatno su oslabljene. S druge strane, ovo je još jedan dodatni element koji pridonosi pogoršanju ekonomske situacije u BiH i tako postaju dio začaranog kruga.

Velika očekivanja

Ako krug prekinemo odmah nakon problema lošeg obrazovanja, prvi problem predstavljaju često nerealna očekivanja koja mladi imaju.

Jasmin Bešić iz Instituta za razvoj mladih KULT objašnjava kako je kada je pitao mlade u BiH šta bi željeli raditi, veliki broj tek diplomiranih mladih kadrova rekao kako bi savršen posao bio sjediti u kafiću i upravljati uposlenima preko telefona.⁷ Veliki dio tih iluzija o tome kako bi posao i napori da se zaradi novac trebali izgledati zasnivaju se na uvjerenju mladih da su posebni i da imaju pravo na poseban tretman jer su završili fakultet.

To je ustvari velikim dijelom usađeno u njih tokom studija pod palicom akademika „starog kova“. Većina ih je na svojim pozicijama još od vremena Jugoslavije ili od rata, i drže monopol nad znanjem koji prenose na mlađe generacije. Kako Sifet Kukuruz, pomoćnik ministra za visoko obrazovanje u Kantonu Sarajevo objašnjava, za promociju u akademske redove za mladi kadar i nove ideje ima veoma malo prostora:

„Najvećim dijelom, promocije u akademska zvanja su automatske. Ja mislim da u svojoj karijeri nikad nisam doživio da je neki akademik u određenom akademskom zvanju ostao više nego taj jedan mandat koji je potreban [...] I kad steknete zvanje redovnog profesora, to je to, u toj poziciji ćete dočekati penziju.“⁸

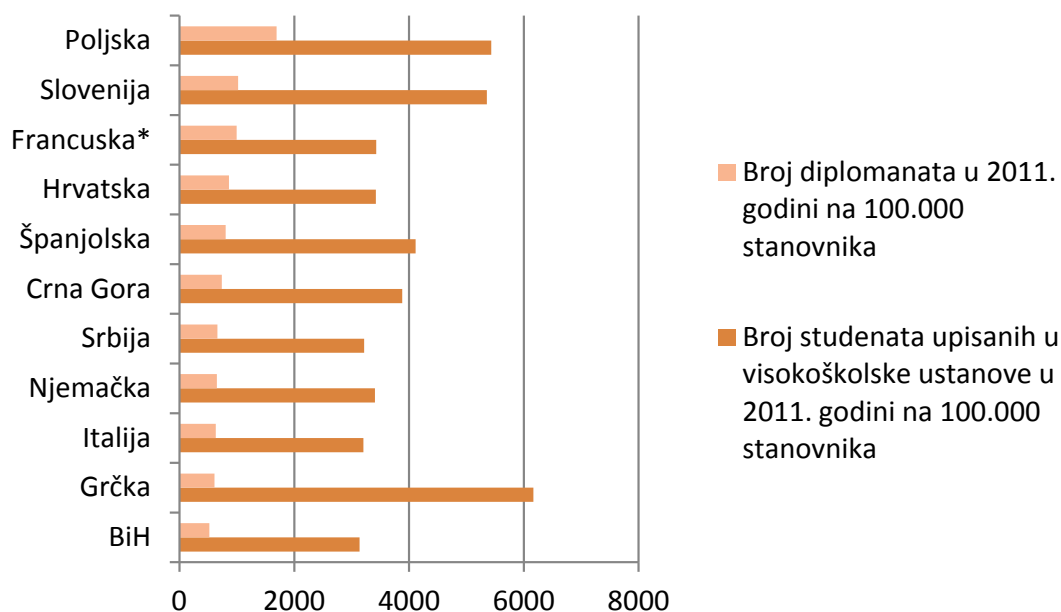
Isti ovi profesori u velikom broju slučajeva prenose isto znanje koje su prenosili studentima prije mnogo godina, što je često suha teorija koja nije prilagođena trenutnom stanju u svijetu i rijetko podrazumijeva bilo kakvu praktičnu primjenu.⁹ Kao ni akademike, mlade ljude se ne motivira da budu aktivni, da kontinuirano uče ili da budu progresivni i kritični kada se govori o njihovom poslu. Studente se navikava da vjeruju da su elita ili tzv. „akademski građani”,¹⁰ i da ih posao vjerovatno čeka na pragu fakulteta. Ovo je čini se dio ostavštine bivše Jugoslavije, tokom koje je visoko obrazovanje bilo privilegija manjeg dijela stanovništva.¹¹

„Akademska zajednica, kod nas – da budemo iskreni – ne postoji. Oni imaju jak uticaj na to da mladi zauzimaju negativan stav prema tome šta se nudi na tržištu rada. Pod njihovim uticajem studenti vjeruju da su posebni, bolji od drugih, tzv. „akademski građani“. Oni su ih ubijedili da trebaju raditi samo ono za šta su se školovali. A mladi misle da je većina poslova koji se nude na tržištu rada sramota raditi ako si visokoobrazovan – iako su to dobre, strane kompanije u kojima se može napredovati.”¹²

Međutim, činjenica je da ustvari univerzitetska diploma danas nije ništa posebno i elitističko, posebno u kontekstu podatka da 20.000 mladih ljudi diplomira svake godine samo u BiH, a više od 4,5 miliona godišnje ih diplomira u EU.¹³

Štaviše, danas visoko obrazovanje nije neophodno povezano sa boljom zapošljivošću. Grčka, na primjer, ima veoma visoku stopu studenata u odnosu na ostatak populacije, a relativno mali broj visokoobrazovanih, ali u isto vrijeme ima i najveću stopu nezaposlenosti. Njemačka, s druge strane, ima relativno mali broj studenata i visokoobrazovanih mladih ljudi, a ipak ima nisku stopu nezaposlenosti, što ukazuje na bolje planiranje i cjelokupnu kvalitetu njenih obrazovnih programa. U suštini je, međutim, činjenica, da biti student ili visokoobrazovani mladi čovjek u današnjoj ekonomskoj situaciji po sebi više ne jamči posao za pojedinca, posebno ako je akademsko obrazovanje tog pojedinca zastarjelo i ukoliko nije iskoristivo u praksi.

Slično kao i akademska zajednica, uticaj roditelja također može biti povezan sa prenapuhanim očekivanjima mladih. Roditelji onih koji se danas smatraju mladima rođeni su dok je drug Tito još



*Podaci za Francusku su iz 2010. god.

Grafikon 4: Odnos studenata i visokoobrazovanih na 100.000 stanovnika u određenim zemljama zapadnog Balkana i EU
Izvori: Agencija za statistiku BiH; Eurostat; Kancelarija za statistiku Crne Gore;
Kancelarija za statistiku Republike Srbije

uvijek bio tu, kada je bivša Jugoslavija doživljavala ekspanziju, kada je radnih mjesta bilo dovoljno i kada su ta mjesta bila osigurana bez potrebe da se bude pretjerano kreativan i poseban.¹⁴

Početak 1990-ih počeo je rat, koji je, kao i postratni period obnove, učinio da ljudi budu dodatno pasivni i da čekaju – ili čak očekuju – pomoć. Da li je onda realno očekivati od roditelja koji su odgojeni i koji su živjeli u takvom ambijentu da motiviraju svoju djecu da budu aktivna? Vjerovatno ne. Ali isto tako, nema nikakvog smisla da oni traže poslove svojoj djeci ili da vječno finansiraju njihove studije, ljetovanja i/ili druge aktivnosti. Davor Odošić, izvršni direktor u Posao.ba¹⁵ objašnjava:

„Umjesto da ih puste da sami nađu posao, da sami zarade i da steknu radno iskustvo, oni im daju džeparac, novac da odu na more nakon naporne studentske godine, zato što su čitavu godinu tako fokusirano studirali. Roditelji subvencioniraju nezaposlenost mladih!”¹⁶

Da stvar bude gora, oni sami ubijede svoju djecu da su nakon ulaganja u njihovo obrazovanje – koje je na bosanskohercegovačkim javnim univerzitetima za redovne studente besplatno,¹⁷ i naplaćuju se samo administrativni troškovi – ovi „previše vrijedni” da bi ili radili poslove koji se ne smatraju prestižnima ili ne odgovaraju njihovom obrazovnom profilu ili da bi radili kao neplaćeni stažisti ili volonteri.¹⁸ Manje od polovine mladih su tokom studija stekli praktično radno iskustvo,¹⁹ dok je samo 20% njih imalo volontersko iskustvo.²⁰ Poređenja radi, na primjer u Velikoj Britaniji, gdje se dodiplomski i postdiplomski studij na javnim univerzitetima plaća i do 20.000 KM,²¹ gotovo dvije trećine studenata trenutno su zaposleni na različitim poslovima na pola radnog vremena kako bi pokrili svoje životne troškove.²² Većina tih poslova su ustvari ispomoć u kafićima, rad u fast food restoranima ili na hotelskim recepcijama, iako su ti poslovi i pozicije „ispod” njihovog obrazovnog nivoa. Ljetni raspusti se, osim za odmor, također koriste za volontiranje

ili stažiranje, koji studentima pomažu da unaprijede svoje biografije, steknu iskustvo, i poboljšaju svoju zapošljivost. Sličan trend je zabilježen i u Hrvatskoj, gdje je istraživanje pokazalo da je polovina onih koji traže posao mnogo aktivnija tokom ljeta nego tokom ostatka godine.²³

U BiH, međutim, veoma čest stav „ne bih nikad radio džaba!” dovoljno govori o svijesti o realnosti i potrebi da se stekne praktično iskustvo. Isto tako, veliki broj mladih ljudi odbije posao ukoliko to zahtijeva preseljenje, posebno preseljenje u manje sredine. Unutrašnja mobilnost u BiH gotovo da i ne postoji,²⁴ jer je samo 6% mladih ljudi u BiH na kraće ili duže vrijeme bilo zaposleno van svoje općine prebivališta.²⁵ Ljubiša Mičić, voditelj projekta u Centru za razvoj karijere, i sam student, govori iz svog iskustva:

„Gledam ljude oko sebe, završe fakultet, ne rade ništa tokom studija. Ne rade ništa ni poslije, ne ulažu u sebe, i nemaju volje da prihvate prilike kad se ponude, pogotovo ako se radi o prvom radnom iskustvu. Odbijaju ih, samo navode izgovore, da nisu dovoljno dobre za njih, ili dovoljno interesantne. Oni prosto neće ništa da urade. A onda sve očekuju od države i svih ostalih, osim sebe.”²⁶

Mladi ljudi često nisu svjesni stvarnosti u smislu da je bolje raditi bilo šta – biti kelner, promotor ili vozač – nego ne raditi ništa. Prema istraživanju koje je proveo Institut za razvoj mladih KULT u kojem su učestvovala i privatne kompanije, obrazovanje, ukoliko nije kombinovano sa radnim iskustvom, ne znači puno. 80% anketiranih kompanija vjeruje da obrazovni sistem ne nudi kadrove koji se odmah mogu zaposliti bez prethodnog radnog iskustva. Isti procenat smatra da je važno da oni koji traže posao imaju radno iskustvo.²⁷ Većina poslodavaca temelji svoje argumente ne samo na potrebi za praktičnim znanjem koji diplomci stižu uz radno iskustvo već i na potrebi da demonstriraju spremnost da rade, da uče, i da njeguju zdravu radnu etiku.²⁸

Linijom manjeg otpora?

Privatne kompanije, koje su obično zbog svoje potrebe da opstanu na tržištu vrlo zahtjevne u smislu kompetencija svojih uposlenika, najčešće nisu mjesta gdje mladi ljudi u BiH traže svoje „poslove snova”. Istraživanje je pokazalo da je u stvari država najpoželjniji poslodavac za više od polovinu Bosanaca i Hercegovaca.²⁹ U isto vrijeme, već tri godine uzastopno, od 2010. do 2012., rezultati projekta „Najpoželjniji poslodavac” u BiH pokazuju da su upravo državne kompanije, na primjer, BH Telecom i Elektroprivreda BiH, te koje zauzimaju prve dvije ili tri pozicije najpoželjnjih poslodavaca za koje bosanskohercegovački građani žele raditi.³⁰ Slično kao s preduzećima u državnom vlasništvu, zaposlenje u javnoj upravi postalo je pitanje prestiža, ali u isto vrijeme, i sigurna opcija za „utapanje” u masu po testiranoj matrici:³¹

„Mladi traže radno mjesto, ali ne i posao. I ako pogledamo okolo, ljude u državnoj administraciji na primjer, to nije ni čudno. Mladi vide da drugi ništa ne rade, da ne napreduju, pa neće ni oni. Meni nije jasno kako može mladim ljudima od 25, 30, čak i 35 godina najveći interes biti da imaju platu od 1.000 KM i da rade isti posao do kraja života. Gdje su tu ambicije?”³²

I u ovom slučaju vjerovatno se radi o ostavštini „starih vremena” kada je siguran posao sa ugovorom o stalnom zaposlenju bio najveći mogući uspjeh u karijeri, jer se zaposlenje u privatnom sektoru gdje se morate svaki dan dokazivati i gdje je – iako uz poteškoće – moguće penjati se hijerarhijskim ljestvama, ne smatra sigurnim zaposlenjem. Pa čak i ako više od polovine mladih u BiH tvrdi da im je karijera bitna,³³ napor da se ona izgradi je minimalan. Kao što Snežana Borovčanin iz Zavoda za zapošljavanje Republike Srpske pojašnjava, mladi ljudi koji su tek diplomirali na fakultetima ne razumiju da je njihov prvi posao upravo to – prvi posao.³⁴ To je odskočna daska za daljnju karijeru, koja je sama po sebi nešto što se postepeno gradi i poboljšava. Ali to je nešto što mladi ljudi ne shvataju kao što ne razmatraju alternative ili

druga polja djelovanja u situaciji kada ne mogu odmah dobiti posao koji žele.

Potpuno suprotan je slučaj Davora Odošića s kojim smo razgovarali u svojstvu izvršnog direktora na portalu za zapošljavanje Posao.ba. Njegov put je primjer kako se mladi ljudi u najboljem slučaju trebaju podignuti na svoje noge, čak i ako je pod klimav i nesiguran. Nakon srednje je završio višu školu za fizioterapeuta nadajući se da će naći posao u struci. Stvari su međutim krenule u drugom pravcu i on se našao među nezaposlenima što je trajalo više od godinu dana. Uvidjevši da njegov „posao snova” neće zakucati na vrata, počeo je raditi druge poslove. Kao vozač, prevozeći manje-više važne osobe na ili sa aerodroma tokom dana ili kao fizioterapeut nakon 17 sati, što je bilo dovoljno da preživi, ali ga je frustriralo jer je i pored ovih poslova većinu dana provodio besposlen. Put ga je nekako doveo do Posao.ba 2005. godine, nakon što mu je dosadilo ispijati kafe. Od kad se pridružio Posao.ba, Davor je završio Ekonomski fakultet, a potom je stekao i MBA diplomu.³⁵

Davorov slučaj ilustrira kako veće stvari nastaju iz manjih ukoliko postoji stav koji je potreban. Također, postoje i industrije koje možda ne zvuče elegantno kao marketing, menadžment, ili informacione tehnologije koji nude prostor i mogućnosti koje se rijetko iskorištavaju. Niko ne želi raditi na primjer u poljoprivredi, jer baviti se poljoprivredom nije prestižno.³⁶ I to uprkos činjenici da se poljoprivreda u BiH pokazala veoma unosnim poslom, pogotovo u kombinaciji sa inovativnim pristupom. Primjer koji to dokazuje je Krompir.ba. Posao mladih poduzetnika – braće Amela i Almira Mukače, i njihovih prijatelja – kombinira obiteljsku poljoprivrednu tradiciju sa modelom koji je popularan u Velikoj Britaniji i zdravom radnom etikom. Veoma jednostavan koncept dostavljanja kutija svježeg i organskog povrća klijentima na njihove kućne adrese omogućio im je u zadnjih nekoliko godina da uključe još pet do deset poljoprivrednika u svoju zadrugu i da zaposle više od 10 osoba. Trud koji su uložili da razviju samu ideju i posao u poljoprivredi u ovom slučaju je

pokazao da i poljoprivreda može biti polje u kojem se kreiraju kvalitetna radna mjesta.

I bez obzira na tako jednostavnu i učinkovitu ideju koja zahtijeva samo odgovarajući mentalni sklop, a ne univerzitetsku diplomu, na većini univerziteta broj postdiplomaca na magistarskim studijama raste – djelimično i zbog činjenice da mnogi mladi ljudi smatraju da je bolje biti u obrazovnom sistemu nego tražiti ili kreirati radno mjesto. U BiH, broj studenata se udvostručio u posljednjih 15 godina. U školskoj godini 1999/2000. upisano je oko 58.000 studenata, a 2012/2013. ovaj broj je narastao na više od 115.000 upisanih studenata.³⁷ No, istovremeno sa povećanim brojem visokoobrazovanih mladih osoba – tu je i hiper-produkcija određenih profila. Na primjer, postoji veliki broj kriminologa, psihologa i socijalnih radnika³⁸ koji imaju problem da nađu posao, dok u isto vrijeme uvijek postoji potreba za IT stručnjacima, farmaceutima ili stručnjacima u turizmu.³⁹ S obzirom da za neke obrazovne profile postoji ogromna konkurencija kada govorimo o pronalaženju posla, bilo bi razumno očekivati od mladih svršenih stručnjaka, koji traže posao, da se potrude istaknuti, da budu drugačiji od mase, da rade bolje i više, da ne uče diplome radi, već radi sticanja znanja, kompetencija i da zapravo predstavljaju ono što se nekad zvalo „akademske građaninom“.

Traženje posla je posao

Ipak, većina mladih ljudi ne osjeća potrebu da se izdvoji iz mase, uprkos snažnom osjećaju za svoja prava, oni su uvjereni da je nemoguće naći posao bez neke vrste veze ili nepotizma. To je u stvari pokazatelj činjenice da su oni svjesni loše kvalitete visokog obrazovanja koju su stekli i njegove neprimjenjivosti u današnjem svijetu, ali to ne žele priznati.⁴⁰ Prema jednom istraživanju, tek svaka 12. mlada osoba u BiH vjeruje da je moguće zaposliti se na osnovu zasluga, a više od polovine mladih koji su još uvijek na studijama smatraju da je nepotizam imperativ kod zapošljavanja što je u skladu sa trendom u primjerice Hrvatskoj ili Srbiji gdje 52% i 45% mladih ima isto mišljenje.⁴¹ Mnogi od njih stoga smatraju da je malo vjerovatno da pozicije nisu popunjene na temelju

ličnih poznanstava, a samim tim ne vjeruju ni procedurama kod odabira ljudskih resursa.

Međutim, u stvarnosti, svaki put kad se objavi konkurs za posao, tu je masa ljudi koja se želi prijaviti. Posao.ba u prosjeku zaprima oko 100 aplikacija za jednu poziciju, a svi se onda natječu u procesu odabira. Obrada svih tih aplikacija je ogroman administrativni teret, a poslodavac obično odgovara samo u slučaju kad je kandidat izabran za intervju. Kada nema povratne informacije od poslodavca, mnogi koji su za taj posao aplicirali zanemaruju mogućnost da se njihova aplikacija ničim nije dovoljno istaknula da se nastavi sa drugom fazom odabira kandidata, već radije vjeruju da je njihova aplikacija završila u kanti za smeće, te to interpretiraju na način da je poslodavac svakako zaposlio na datu poziciju sina svog najboljeg prijatelja.⁴²

Ovo je pokazatelj da ne postoji temeljna samokritičnost i svijest o stvarnosti među mladima. Kada se aplicira na poziciju za posao, posebno u sektoru koji nije javni/državni, od vitalnog je značaja impresionirati potencijalnog poslodavca prezentacijom sopstvenih znanja, vještina, stavova i volje da se radi i uči. Upravo je to mjesto gdje tzv. meke vještine (*ili soft skills*) poput funkcionalne pismenosti, komunikacije, ili vještine prezentacije dolaze do izražaja. Ali, Bojana Vujinović koja je vodila centar CISO⁴³ u Banja Luci, pojašnjava koja su najčešća stajališta mladih:

„Kad mlade osobe dođu na tu obuku oni prvo kažu kako svi sve znaju, da su oni to sve već naučili – kao da ih je sramota da nauče nešto dodatno. Onda pitaju zašto je pisanje biografije i popratnog pisma uopće važno, i na koji način će ih biografija zaposliti. Skeptični su i uvjereni da sve ide preko štele.“⁴⁴

Međutim, i kada pošalju biografiju ili popratno pismo, ključni problem je u tome što su u velikoj mjeri jednostavno loše kvalitete. I Jasmin Bešić i Davor Odošić govore o istoj praksi. Prvo i najvažnije, šalju sve moguće dokumente osim onih koji su traženi (npr. potvrde i transkripte umjesto biografije i popratnog pisma) što ostavlja

na potencijalnog poslodavca dojam da aplikant ne posjeduje osnovne vještine čitanja. Drugo, kada pošalju tražene dokumente, aplikacije su nepotpune (npr. nema kontakt informacija), s gramatičkim greškama (bilo da su na našem ili na engleskom jeziku) ili pravopisnim i sličnim greškama koje ostavljaju dojam da je aplikant proveo manje od pet minuta sastavljajući aplikaciju. Treće, aplikacije očito nisu ciljano napisane i prilagođene specifičnom radnom mjestu, već su iskopirane u više primjeraka i šalju se na više različitih adresa automatski. I četvrto, aplikacije su prepune laži – od onih vezanih za znanje stranih jezika do poznavanja različitih računarskih softwera.

Laži, kada su u vezi sa aplikacijama za posao, vrlo su kratkog vijeka. Naravno, aplikant treba učiniti sve u svojoj moći da se predstavi u svjetlu koje će zaintrigirati potencijalnog poslodavca i ponukati ga da poželi takvu osobu u svom timu. Ali ne uz pomoć laži. Baš kao što ni prosjek ocjena ostvaren na univerzitetu ne znači ništa poslodavcu,⁴⁵ potvrda da neko govori engleski jezik zalijepljena uz biografiju ne znači ništa poslodavcima koji veoma lako mogu provjeriti znanje engleskog jezika kandidata tokom intervjua za posao kratkim razgovorom na engleskom. Saznanje da kandidat ustvari ne govori engleski, već da ga „razumije” nije situacija koja će vam obezbijediti radno mjesto. Zanimarivanjem, ili odbacivanjem svega navedenog, veliki broj mladih biva uhvaćen u začarani krug nezaposlenosti – a u kombinaciji sa lošom ekonomskom situacijom, veoma je teško naći izlaz iz njega.

Međutim, nije nemoguće. Praktični savjeti o tome kako napisati biografiju, kako se pripremiti za intervju i poboljšati vlastite vještine i zapošljivost, nisu samo dostupni putem brojnih neformalnih obrazovnih kanala, već ih možete naći i na

internetu. Mladi ljudi online mogu pronaći informacije o mjerama aktivnog zapošljavanja, koje provode biroji za zapošljavanje i u FBiH i u RS. Putem ovih programa oni subvencioniraju zapošljavanje mladih (za mlade diplomirane stručnjake, ali i one koji su završili srednju školu) na godinu dana u svrhu sticanja prvog radnog iskustva. Kako se navodi, trećina njih ostaje s istim poslodavcem i nastavlja raditi.⁴⁶ Ipak, mali je procenat (oko jedne četvrtine)⁴⁷ mladih koji su uopće čuli za ove programe, iako su u digitalnoj eri informacije dostupne svima.

„80% mladih u BiH koristi Facebook, i ne znaju da postoji nešto izvan toga, da se informacije mogu naći i na druge načine. Hiljadu puta čujemo kako kažu da im niko nije ništa rekao. Ako je na Facebooku, saznat će za to. Danas više niko ne koristi Google.”⁴⁸

Umjesto zaključka

Poput mnogih drugih društvenih pojava i ova također prema ekonomskom analitičaru i stručnjaku za upravljanje Erolu Mujanoviću „[...] slijedi Paretovo pravilo raspodjele: 80–20.”⁴⁹ U ovom slučaju, 20% se odnosi na one koji pokušavaju na svim poljima, trude se biti najbolji, znajući da se u današnje vrijeme uglavnom radi o mekim vještinama, znanju koje nije zastarjelo, praktičnom iskustvu i fleksibilnosti koja nadilazi kontekst BiH. To su oni koji posjeduju inicijativu, žele naći posao i raditi, i oni *nisu* tema ovog kratkog izvještaja. Većina onih koji čine 80% međutim pripada grupi koja će nadamo se pročitati ovaj izvještaj. Živimo u 21. stoljeću kada upis na fakultet ili diploma tog fakulteta nije ništa posebno te stoga samo po sebi ne garantira zaposlenje. Za zaposlenje je potrebno malo više. A to malo je: ispravan stav.

Zabilješke

- ¹ Bain, Read. 1928. „*An Attitude on Attitude Research*”, *American Journal of Sociology*, 33(6): 940–957.
- ² Svjetska banka. 2013. „*From Double-Dip Recession to Fragile Recovery*”, *South East Europe Regular Economic Report*, br. 4, 18. juni.
- ³ Kate Connolly. 2013. „*Angela Merkel: Youth Unemployment is the Most Pressing Problem Facing Europe*”, *The Guardian*, 2. juli.
- ⁴ Agencija za statistiku BiH. 2013. „*Prvo priopćenje: Registrirana nezaposlenost u julu 2013.*”, godina VII, br. 7.
- ⁵ Agencija za statistiku BiH. 2013. „*Prvo priopćenje: Statistike u obrazovanju za 2012/2013*”, godina VIII, br. 1.
- ⁶ Populari intervju sa Ljubišom Mičićem, projekt menadžerom u Centru za razvoj karijera, 7. mart 2013.
- ⁷ Populari intervju sa Jasminom Bešićem, izvršnim direktorom u Institutu za razvoj mladih KULT, 23. septembar 2013.
- ⁸ Populari intervju sa Sifetom Kukuruzom, pomoćnikom ministra za visoko obrazovanje u Kantonu Sarajevo, 23. septembar 2013.
- ⁹ Populari intervju sa Mariom Milanovićem, direktorom Poduzetničkog centra Univerziteta u Banja Luci, 7. mart 2013.
- ¹⁰ Pojam „*akademski građani*” označava visokoobrazovane članove društva, koji imaju tendenciju da se ističu od prosjeka u smislu da aktivno sudjeluju u društvu i da im je cilj doprinijeti društvu.
- ¹¹ Prema UNESCO-vom statističkom godišnjaku (citirano u Šoljan, Nikša Nikola. 1991. „*Saga o visokom obrazovanju u Jugoslaviji: Mimo mitova o samoupravljačkom socijalističkom društvu*”, *Komparativni pregled obrazovanja*. (35)1: 131–153) bilo je 1.491 studenata na 100.000 stanovnika u Jugoslaviji. U današnjoj BiH, ima 3.000 studenata na 100.000 stanovnika, a u susjednim zemljama, u Hrvatskoj i Srbiji npr., radi se o 3.400 ili 3.700 studenata na isti broj stanovnika.
- ¹² Populari intervju sa Davorom Odošićem, izvršnim direktorom Posao.ba, 17. septembar 2013.
- ¹³ Eurostat. 2010. Statistike tercijarnog obrazovanja, Diplomirani studenti tercijarnog obrazovanja.
- ¹⁴ Populari intervju sa Mariom Milanovićem, direktorom Poduzetničkog centra Univerziteta u Banja Luci, 7. mart 2013.
- ¹⁵ Posao.ba je prvi i najveći privatni web portal za zapošljavanje u BiH. U okviru svog djelokruga rada i aktivnosti, posjeduju i agenciju za ljudske resurse koja radi za različite klijente. Posao.ba je osnovan s ciljem da se BiH učini dijelom globalnih trendova u smislu posjedovanja online baza podataka i online razmjene podataka u vezi traženja posla.
- ¹⁶ Populari intervju sa Davorom Odošićem, izvršnim direktorom Posao.ba, 17. septembar 2013.
- ¹⁷ U BiH je većina mjesta na javnim univerzitetima koja se nude studentima pokrivena finansijski iz budžeta odgovarajućih razina vlasti. U isto vrijeme, postoji i ograničen broj mjesta na raspolaganju za redovne studente koji bi sami trebali snositi troškove studija. U tom slučaju, školarine variraju od oko 200 do 1.500 eura godišnje, ovisno o fakultetu i studijskom programu.
- ¹⁸ Populari intervju sa Bojanom Vujinović, voditeljicom CISO centra u Banja Luci, 7. mart 2013.
- ¹⁹ Prism Research & MDG Achievement Fund. 2012. „*Glasovi mladih: Istraživanje o mladima u BiH. Rezultati kvantitativnog istraživanja*”, februar 2012.
- ²⁰ Posao.ba. 2011. „*Istraživanje: Profesionalna očekivanja mladih*”, august 2011.
- ²¹ U decembru 2010. godine, Vlada Velike Britanije usvojila je politiku koja omogućava univerzitetima u ovoj zemlji da naplate i do 9.000 funti jednu godinu dodiplomskog studija.
- ²² Leone Richmond. 2013. „*Student Part-Time Work Increases*”, *The Times Higher Education*, 2. septembar.
- ²³ MojPosao.hr. 2013. „*Aktivno ljeto: Dok jedni traže posao, drugi o njemu razmišljaju i na godišnjem.*”
- ²⁴ Centre for Policy and Governance. 2010. „*Izvještaj o politikama razvoja ljudskog kapitala u Bosni i Hercegovini*”, septembar 2010.
- ²⁵ Prism Research & MDG Achievement Fund. 2012. „*Glasovi mladih: Istraživanje o mladima u BiH. Rezultati kvantitativnog istraživanja*”, februar 2012.
- ²⁶ Populari intervju sa Ljubišom Mičićem, projekt menadžerom u Centru za razvoj karijera, 7. mart 2013.

- ²⁷ Institut za razvoj mladih KULT. 2013. „*Koje su potrebe na tržištu rada? Za 75% poslodavaca volontersko iskustvo nije bitno prilikom zapošljavanja*,” IUVENTA, časopis o radu s mladima, br. 3, april 2013.
- ²⁸ Populari intervju sa Davorom Odošićem, izvršnim direktorom Posao.ba, 17. septembar 2013.
- ²⁹ Posao.ba, Mojposao & Infostud. 2010. „*Regionalno tržište rada*”, „*Virtualni dan karijera i znanja*”, oktobar 2010.
- ³⁰ Ovo su rezultati projekta kojeg je vodio Posao.ba u okviru kojeg su ispitanici odgovarali na pitanje o tome koga smatraju najpoželjnijim potencijalnim poslodavcem. Najpoželjniji poslodavci su potom primali službeno nagradu kao sredstvo promocije pozitivnih praksi u upravljanju ljudskim resursima.
- ³¹ Populari intervju sa Ljubišom Mičićem, projekt menadžerom u Centru za razvoj karijera, 7. mart 2013.
- ³² Populari intervju sa Jasminom Bešićem, izvršnim direktorom u Institutu za razvoj mladih KULT, 23. septembar 2013.
- ³³ Posao.ba. 2011. „*Istraživanje: Profesionalna očekivanja mladih*”, august 2011.
- ³⁴ Populari intervju sa Snežanom Borovčanin, pomoćnicom direktora Zavoda za zapošljavanje RS, 5. mart 2013.
- ³⁵ Populari intervju sa Davorom Odošićem, izvršnim direktorom Posao.ba, 17. septembar 2013.
- ³⁶ Ibid.
- ³⁷ Agencija za statistiku BiH. 2013. „*Prvo priopćenje: Statistike u obrazovanju za 2012/2013*”, godina VIII, br. 1.
- ³⁸ Populari intervju sa Harisom Huskićem, šefom Odjela za rad pri federalnom Zavodu za zapošljavanje, 25. septembar.
- ³⁹ Posao.ba. 2012. „*Tržište rada 2012. Godišnja analiza*”.
- ⁴⁰ Populari intervju sa Jasminom Bešićem, izvršnim direktorom u Institutu za razvoj mladih KULT, 23. septembar 2013.
- ⁴¹ Posao.ba, Mojposao & Infostud. 2010. „*Regionalno tržište rada*”, „*Virtualni dan karijera i znanja*”, oktobar 2010.; Prism Research & MDG Achievement Fund. 2012. „*Glasovi mladih: Istraživanje o mladima u BiH. Rezultati kvantitativnog istraživanja*”, februar 2012.
- ⁴² Populari intervju sa Davorom Odošićem, izvršnim direktorom Posao.ba, 17. septembar 2013.
- ⁴³ CISO (Centar za informisanje, savjetovanje i obuku) nastali su u okviru programa zapošljivosti i zadržavanja mladih (YERP) uz potporu Fonda za ispunjavanje milenijskih razvojnih ciljeva. U određenoj mjeri CISO su bili integrirani u rad i djelovanje lokalnih biroa za zapošljavanje te su pojačali njihove kapacitete u smislu nuđenja profesionalnog usmjeravanja, treninga i savjetovanja mladim nezaposlenim ljudima.
- ⁴⁴ Populari intervju sa Bojanom Vujinović, voditeljicom CISO centra u Banja Luci, 7. mart 2013.
- ⁴⁵ Populari intervju sa Jasminom Bešićem, izvršnim direktorom u Institutu za razvoj mladih KULT, 23. septembar 2013.
- ⁴⁶ Populari intervju sa Harisom Huskićem, šefom Odjela za rad pri federalnom Zavodu za zapošljavanje, 25. septembar.
- ⁴⁷ Prism Research & MDG Achievement Fund. 2012. „*Glasovi mladih: Istraživanje o mladima u BiH. Rezultati kvantitativnog istraživanja*”, februar 2012.
- ⁴⁸ Populari intervju sa Jasminom Bešićem, izvršnim direktorom u Institutu za razvoj mladih KULT, 23. septembar 2013.
- ⁴⁹ Populari intervju sa Erolom Mujanovićem, bivšim voditeljom YERP-a, 17. septembar 2013.

Zahvala

Ova kratka analiza nastala je, između ostaloga, zahvaljujući i veoma korisnim komentarima i kreativnim promatranjima cijelog Populari tima. Značajno su doprinjeli razvoju početne ideje, kao i samom istraživanju, kako bi se u konačnici prezentirala cjelovita i razumljiva analiza. Isto tako, doprinos svih sugovornika koji su sudjelovali u istraživanju i bili spremni podijeliti svoje iskustvo u vezi s temom, ključan je i neophodan, jer bez njih, ova analiza ne bi mogla biti izrađena.



O autorici

Katarina Cvikl radi za Populari kao istraživačica javnih politika od 2012. godine. Od tada je bila uključena u nekoliko različitih projekata i aktivnosti. Do sada se uglavnom bavila istraživanjima na teme vezane za bosanskohercegovački proces pridruživanja EU i regionalnim politikama. Katarinini profesionalni interesi međutim podrazumijevaju proces tranzicija i demokratizacije u širem smislu zajedno sa socijalnim i političkim trendovima koji ga prate, kao na primjer, dobra vladavina, međunarodna suradnja ili uključenost civilnog društva. Katarina je magistrirala međunarodni razvoj na Univerzitetu u Manchesteru, gdje se bavila pitanjima razvoja i ljudskih prava u postkonfliktnim društvima.

O Populariju

Populari je nezavisni think tank, osnovan 2007. godine, koji radi na izradi kredibilnih istraživanja i analiza, pruža rješenja te zagovara promjene. Kroz naš jedinstveni spoj rigorozne analize javnih politika, kreativnosti i praktičnog pristupa kojim objašnjavamo složena pitanja, kritički obrađujemo uobičajene i ustaljene stavove koji nas okružuju. Populari djeluje na čitavom području Bosne i Hercegovine i regiona, kombinirajući terensko istraživanje sa akademskim pristupom. Naš tim čine mladi i energični pojedinci koji su dio dinamične grupe ljudi kojima istraživanja nisu samo posao, nego i način života. Ono što nas posebno čini jedinstvenima u BiH je kombinacija zanimljivih i korisnih analiza namijenjenih široj publici.