

## **POLICY BRIEF – Mladi nezaposleni**

**Tema:** Nezaposlenost mladih, političko zapošljavanje, odlazak iz manjih sredina i slaba veza obrazovanja sa tržištem rada

**Fokus:** primjer Sergeja Milanovića iz Mrkonjić Grada i austrijski model prelaska mladih iz obrazovanja u zaposlenje

**Namijenjeno:** lokalnim zajednicama, službama za zapošljavanje, ministarstvima rada i obrazovanja, školama, javnim preduzećima, poslodavcima, omladinskim organizacijama i organizacijama civilnog društva

### **1. Sažetak problema**

Kratki dokumentarni film Gerila.info o mladima u Mrkonjić Gradu pokazuje problem koji se često prećutno prihvata kao „normalan“: mlad čovjek može imati obrazovanje, radnu sposobnost i iskustvo, ali bez političke podobnosti teško dolazi do stabilnog i dostojanstvenog zaposlenja. Kroz priču Sergeja Milanovića, bivšeg odbornika i javnog kritičara lokalne vlasti, prikazano je kako u malim sredinama posao nije samo ekonomsko pitanje, nego i pitanje političke lojalnosti, društvene kontrole i pristupa javnim resursima.<sup>1</sup>

Gerilin podcast sa Admirom Bajrićem, ekspertom za radnička prava iz Radničke komore Beča, dodatno otvara pitanje zašto mladi u BiH često odlaze ne samo zato što nema posla, nego zato što ne vjeruju da do posla mogu doći pošteno. U tom okviru diploma, znanje i spremnost na rad nisu dovoljni ako iza njih ne stoje politička veza, stranačka knjižica ili preporuka.<sup>2</sup>

### **2. Zašto je ovo javni problem?**

Nezaposlenost mladih u BiH nije samo privatni problem pojedinca koji „nije uspio da se snađe“. Ona je javni problem zato što proizvodi odlazak stanovništva, gubitak povjerenja u institucije, slabljenje lokalnih zajednica i dugoročnu zavisnost mladih od političkih i porodičnih veza.

Prema podacima koje navodi YouthWiki, nezaposlenost mladih u BiH u periodu 2024–2025. kretala se približno između 27% i 31%, znatno više od ukupne stope nezaposlenosti.<sup>3</sup> Svjetska banka za 2024. bilježi da je 13,8% mladih u BiH bilo izvan obrazovanja, zaposlenja ili obuke, odnosno u NEET statusu.<sup>4</sup>

Ovi podaci pokazuju da problem nije samo u nedostatku radnih mjesta. Problem je i u lošem prelasku iz škole na posao, slaboj ulozi službi za zapošljavanje, političkoj kontroli javnog sektora, pritisku na privatne poslodavce i osjećaju mladih da su pravila unaprijed namještena.

---

<sup>1</sup> <https://www.gerila.info/mladi-nezaposleni-u-mrkonjic-gradu-do-posla-tesko-bez-stranacke-knjizice-video/>

<sup>2</sup> <https://www.gerila.info/mladi-izmedju-diplome-i-clanske-karte-kako-austrija-zaposljava-a-bih-tjera-ljude-da-odlaze-gerila-podcast/>

<sup>3</sup> <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/bosnia-and-herzegovina/41-general-context>

<sup>4</sup> <https://genderdata.worldbank.org/en/indicator/sl-uem-neet-zs>

### 3. Šta pokazuje primjer Mrkonjić Grada?

Primjer Sergeja Milanovića pokazuje četiri ključna obrasca.

Prvo, javni sektor se doživljava kao zatvoren sistem. U tekstu Gerila.info Milanović navodi da su radna mjesta u državnim i javnim firmama često unaprijed rezervisana i da se čuvaju za „njihove“, odnosno za politički poželjne kandidate.

Drugo, politička nepodobnost prelijeva se i na privatni sektor. Milanović govori da privatnici koji bi zaposlili politički nezavisne ili opozicione ljude mogu trpjeti pritiske i pozive da ih otpuste ili ne angažuju. To pokazuje da problem političkog zapošljavanja nije ograničen samo na javna preduzeća.

Treće, biro za zapošljavanje nije dovoljan. Mladi mogu dobiti informaciju koja firma traži radnike, ali izostaje aktivna podrška: karijerno savjetovanje, obuka, mentorstvo, povezivanje sa poslodavcima i praćenje ishoda.

Četvrto, odlazak postaje racionalan izbor. Ako mladi vjeruju da se posao dobija preko stranke, a ne preko znanja i rada, onda emigracija ne djeluje kao avantura, nego kao izlaz iz sistema koji ih ponižava. Gerila.info navodi nezvanične procjene da je Republiku Srpsku u posljednjih dvadesetak godina napustilo oko 200.000 ljudi, uglavnom mlađih generacija.

### 4. Šta BiH može naučiti od Austrije?

Austrijski model nije savršen i ne garantuje posao svakom mladom čovjeku. Njegova prednost je u tome što mlade ne prepušta same sebi nakon škole. Gerilin podcast naglašava nekoliko elemenata: obavezno obrazovanje do punoljetnosti, dualno obrazovanje, zanatske centre i službe za zapošljavanje koje nisu samo evidencija nezaposlenih, nego sistem savjetovanja, obuke i povezivanja sa tržištem rada.

Austrija ima obavezu obrazovanja ili obuke do 18. godine za mlade koji su završili obavezno školovanje i stalno borave u zemlji. Ta obaveza traje do punoljetnosti ili do završetka daljeg obrazovanja ili obuke.<sup>5</sup> Austrijski dualni sistem stručnog obrazovanja kombinuje učenje u firmi i nastavu u stručnoj školi: oko 80% vremena provodi se u kompaniji, a oko 20% u stručnoj školi.<sup>6</sup>

Važna razlika je i u ulozi javne službe za zapošljavanje. Ako mlada osoba u Austriji ne može pronaći firmu za obuku, Public Employment Service Austria može naručiti ili podržati nadkompanijsku obuku, tako da mlada osoba ipak ne ostane izvan sistema.

---

<sup>5</sup> [https://www.oesterreich.gv.at/en/themen/bildung\\_und\\_ausbildung/lehre-und-berufsbildende-schulen/ausbildung\\_bis\\_18](https://www.oesterreich.gv.at/en/themen/bildung_und_ausbildung/lehre-und-berufsbildende-schulen/ausbildung_bis_18)

<sup>6</sup> [https://www.bmwet.gv.at/dam/jcr%3A818f6afb-fa40-46bc-8ecf-56facd079ab6/Apprenticeship\\_System\\_in\\_Austria.pdf](https://www.bmwet.gv.at/dam/jcr%3A818f6afb-fa40-46bc-8ecf-56facd079ab6/Apprenticeship_System_in_Austria.pdf)

## **5. Ključni zaključak**

Problem nezaposlenosti mladih u BiH ne može se riješiti samo pozivima mladima da „budu aktivniji“ ili da „ne čekaju posao“. Mladi jesu odgovorni za vlastiti razvoj, ali sistem je odgovoran da pravila budu poštena, da javni sektor ne bude partijski plijen, da službe za zapošljavanje budu stvarna podrška, a ne evidencija nezaposlenih, i da obrazovanje vodi ka realnim vještinama.

Ako mladi vjeruju da diploma ne vrijedi bez članske karte, onda problem više nije samo ekonomski. To je problem povjerenja u institucije i jednakosti građana pred sistemom.

## **6. Preporuke**

### **a) Uvesti lokalni program „prvi posao bez veze“**

Opštine i gradovi treba da pokrenu javne programe prvog zaposlenja za mlade sa jasnim kriterijumima: obrazovanje, kompetencije, socijalni status, dužina nezaposlenosti i rezultat na javnom pozivu. Liste kandidata, bodovanje i izabrani poslodavci moraju biti javno objavljeni. Time bi se smanjio prostor za stranačko zapošljavanje i povratilo povjerenje mladih.

### **b) Reformisati lokalne biroe za zapošljavanje**

Biroi ne smiju biti samo mjesta gdje se mladi prijavljuju zbog evidencije. Potrebni su individualni planovi zapošljavanja: razgovor sa savjetnikom, procjena vještina, plan obuke, preporuka za poslodavce i praćenje nakon zaposlenja. Posebnu pažnju treba posvetiti mladima koji su dugoročno nezaposleni ili žive u manjim sredinama.

### **c) Uvesti lokalni model dualnog obrazovanja**

Srednje škole, privrednici i lokalne vlasti treba da dogovore konkretne obrazovne profile prema potrebama lokalnog tržišta rada. Učenici bi dio nastave provodili kod poslodavaca, uz mentora i jasna pravila zaštite. Austrijski primjer pokazuje da prelazak iz škole u rad ne treba početi nakon mature, nego tokom obrazovanja.

### **d) Uspostaviti fond za obuke i prekvalifikacije mladih**

Lokalne zajednice, zavodi za zapošljavanje i poslodavci treba da finansiraju kratke praktične obuke za deficitarna zanimanja: zanati, IT podrška, rad na mašinama, njega starijih, ugostiteljstvo, logistika, poljoprivredna prerada i druge realne potrebe lokalne ekonomije. Obuke moraju završavati konkretnom šansom za praksu ili posao.

### **e) Uvesti javni nadzor nad zapošljavanjem u javnom sektoru**

Sva zapošljavanja u javnim ustanovama, javnim preduzećima i opštinskim službama treba da budu objavljena na jedinstvenom lokalnom portalu. Potrebno je objaviti konkurs, uslove, broj kandidata, kriterijume bodovanja, rang-listu i obrazloženje izbora. Bez toga će javni sektor ostati prostor za političku trgovinu.

### **f) Zaštititi privatne poslodavce od političkih pritisaka**

Ako privatnici trpe pozive, ucjene ili pritiske zbog zapošljavanja politički nepodobnih osoba, to mora postati predmet institucionalne zaštite. Potrebno je omogućiti povjerljive prijave inspekciji rada, ombudsmanu ili antikorupcionim tijelima. Politički pritisak na zapošljavanje treba tretirati kao zloupotrebu moći, a ne kao „lokalnu praksu“.

#### **g) Uvesti karijerno savjetovanje u završnim razredima**

Svaka završna godina srednje škole treba da uključi praktično karijerno savjetovanje: kako napisati CV, kako tražiti posao, koja zanimanja su tražena, kako funkcionise ugovor o radu, koja su radnička prava i kome se obratiti u slučaju zloupotrebe. Mladi često izlaze iz škole bez osnovnih informacija o tržištu rada.

#### **h) Pratiti i javno objavljevati ishode**

Lokalne zajednice i zavodi za zapošljavanje treba da objavljuju podatke: koliko je mladih nezaposlenih, koliko ih je prošlo obuke, koliko ih je dobilo posao, koliko je ostalo zaposleno nakon šest mjeseci, koliko je otišlo iz lokalne zajednice i koliko je zapošljavanja bilo u javnom sektoru. Bez podataka nema ni odgovornosti.

### **7. Minimalni model koji lokalna zajednica može pokrenuti u roku od šest mjeseci**

Lokalna zajednica može početi sa pilot-programom koji ima pet elemenata:

- 1) Registar mladih bez posla – ne samo formalna evidencija, nego podaci o obrazovanju, vještinama, iskustvu i potrebama.
- 2) Karijerni savjetnik za mlade – osoba koja pomaže u planiranju obuke, prakse i prijave za posao.
- 3) Mreža lokalnih poslodavaca – firme koje prihvataju mlade na praksu, obuku ili probni rad uz jasna pravila.
- 4) Transparentan javni konkurs – lokalni program prvog zaposlenja sa javnim bodovanjem i objavljenim rezultatima.
- 5) Mjesečni izvještaj – broj prijavljenih mladih, broj obuka, broj zaposlenih i broj poslodavaca uključenih u program.

Ovaj model ne zahtijeva veliku reformu. Zahtijeva političku volju da se zapošljavanje mladih tretira kao javna politika, a ne kao nagrada za lojalnost.

### **8. Indikatori uspjeha**

- broj mladih uključenih u individualne planove zapošljavanja;
- broj mladih koji su prošli praktičnu obuku;
- broj poslodavaca uključenih u lokalni program;

- broj mladih zaposlenih kroz transparentan konkurs;
- broj mladih koji su zadržali posao nakon šest ili dvanaest mjeseci;
- broj objavljenih konkursa i rang-listi u javnom sektoru;
- broj prijavljenih slučajeva političkog pritiska pri zapošljavanju;
- smanjenje broja dugoročno nezaposlenih mladih;
- smanjenje broja mladih u NEET statusu;
- povećanje povjerenja mladih u lokalne institucije, mjereno anketama.

## **9. Završna poruka**

Priča iz Mrkonjić Grada pokazuje da mlad čovjek u BiH ne odlazi uvijek zato što ne želi da radi. Često odlazi zato što ne želi da moli, ćuti, pristaje na poniženje ili dokazuje političku podobnost da bi dobio ono što bi trebalo biti dostupno svima: poštenu šansu za posao.

Austrijski primjer pokazuje da država ne mora garantovati posao svakome, ali mora garantovati sistem koji mlade prati od škole do tržišta rada. BiH mora napraviti isti zaokret: od biroa kao evidencije nezaposlenih ka službi koja aktivno otvara vrata; od javnog sektora kao partijskog plijena ka transparentnom zapošljavanju; od poruke „učlani se pa radi“ ka poruci „uči, radi i imaćeš poštenu šansu“.