

mr sc Omer Korjenić
Federalni zavod za zapošljavanje, Sarajevo

UDK 331.5:331.108+374.71

Kadrovska osnova u tranziciji – cjeloživotno učenje i tržište rada

Stvarna svrha učenja nije znanje, već djelovanje.

Herbert Spenser

Sažetak

Put u društvo znanja Bosna i Hercegovina ne može ostvariti trgovinom tuđih proizvoda, već ulaganjem u vlastite ljudske potencijale i nauku, proizvodnju i razvoj tehnologija kojim će se okrenuti ka novim tržištima. U tekstu je naglašen značaj znanja kao ključne odrednice konkurentnosti i uspjeha privrede, te ljudskih potencijala kao osnove društva znanja. Step en obrazovanja često nije pravi pokazatelj konkurentnosti radne snage, a školske diplome i akademske titule više ne garantiraju ekonomski uspjeh, ni pojedinca ni društva u cjelini. Evropska unija je davno prepoznala potrebu za cjeloživotnim učenjem i njegov značaj u zapošljavanju kroz definiranje Memoranduma o cjeloživotnom učenju, Evropske strategije zapošljavanja i donošenje godišnjih smjernica za reformu tržišta rada u zemljama članicama. Ovaj tekst stavlja naglasak na značaj cjeloživotnog učenja kao nove orijentacije društva, ali i odnosa oblasti obrazovanja i tržišta rada u Bosni i Hercegovini, te ističe potrebu za usvajanjem zakona o obrazovanju odraslih i popravlj anje kvaliteta obrazovanja.

Ključni pojmovi: tržište rada, ljudski potencijali, cjeloživotno učenje, obrazovanje, nezaposlenost

Uvod

Proces integracije Bosne i Hercegovine u Evropsku uniju stvorit će snažne konkurentske pritiske u poduzetničkom sektoru, a samim tim i na tržištu rada. Prilagođavanje koje proizlazi iz tog procesa, može rezultirati velikom preraspodjelom radne snage između i unutar privrednih sektora, kao i promjenama u kvalifikacijama potrebnim za različita zanimanja. To će, neizbježno, zahtijevati zatvaranje nekih radnih mjesta i otvaranje novih koja zahtijevaju specifična znanja i vještine. Radnici bez odgovarajućih kvalifikacija, znanja i vještina, posebno oni bez sposobnosti stjecanja potrebnih kvalifikacija, neće samo povećati broj dugotrajno nezaposlenih, već će i ograničiti mogućnosti restrukturiranja poduzeća. Ulaganje u ljudske potencijale, kroz reformu obrazovnog sistema, primjenu koncepta cjeloživotnog učenja i razvoj vještina prema dinamičkim promjenama na tržištu rada, uz postepeno smanjenje zaposlenosti u sivoj ekonomiji, treba da doprinesu smanjenju postojećeg jaza između bosanskohercegovačkog i evropskog tržišta rada.

O razvoju ljudskog potencijala i promoviranja koncepta cjeloživotnog učenja govori se u četvrtoj smjernici Evropske strategije zapošljavanja koja sadrži preporuke za provođenje strategije cjeloživotnog učenja putem poboljšanja kvaliteta i efikasnosti sistema obrazovanja, a posebno obrazovanja odraslih, radi stjecanja znanja i vještina potrebnih radnoj snazi u savremenim uslovima tehničko-tehnološkog razvoja. Preporuke su usmjerene na podsticanje profesionalnog razvoja radne snage, kao i smanjivanje neusklađenosti ponude i potražnje na tržištu rada. Unapređenje znanja i vještina je veliki izazov za naše društvo u cjelini, a posebno za sistem obrazovanja i tržišta rada u smislu realizacije potrebne obuke i obrazovanja odraslih.

Životnost većine stručnih znanja, tokom kojeg su ona korisna privrednim subjektima i organizacijama, iznosi najviše četiri do pet godina i neprestano se skraćuje, što upućuje na hitnu reformu obrazovnog sistema koji bi pratio dinamične promjene na tržištu rada i inovacije u tehničko-tehnološkom svijetu. Današnja

ekonomija biva okarakterizirana pojačanom produkcijom nematerijalnih, informacijskih i jezičko-komunikacijskih usluga, pri čemu je naglasak na individualnoj samoinicijativnosti, autonomnom radu i pojedinačnoj originalnosti. Društvo znanja i jaka ekonomija nisu mogući bez uske povezanosti privrede uz nauku, obrazovanje i inovacije.

Stanje i tendencije na tržištu rada

Bosanskohercegovačku privredu trenutno karakterizira visoka stopa nezaposlenosti, a dinamika otvaranja novih radnih mjesta je spora zbog više faktora, uključujući, po raznim principima, nefleksibilno i fragmentirano tržište rada, posljedice ratnog razaranja, kao i neusklađenost obrazovnog sistema s potrebama tržišta rada. Kompletnu situaciju dodatno ugrožavaju recesija i globalna finansijska kriza.

Domaće tržište rada također karakterizira slaba mobilnost radne snage i daleko je od savršeno konkurentnog, što podrazumijeva informiranost radnika o promjenama na tržištu rada, pokretljivost radne snage, vještu i produktivnu radnu snagu i veliki broj radnika i slobodnih radnih mjesta.

Stopa nezaposlenosti je izrazito visoka i predstavlja značajnu prepreku, između ostalog, i za ulazak u Evropsku uniju. Ipak, treba napomenuti da je u Federaciji BiH zabilježen pozitivan trend na tržištu rada u 2008. godini, tj. konstantno smanjenje broja nezaposlenih i povećanje broja zaposlenih osoba.

Prosječan broj nezaposlenih u 2008. godini u Federaciji BiH iznosio je 345.381 i, u odnosu na prosjek 2007. godine (370.459), manji je za 25.078 ili 6,77%. Prosječna stopa nezaposlenosti u Federaciji BiH 2008. godine iznosila je 44,5% i imala je blagu tendenciju pada (-3,3%) u odnosu na prethodnu godinu.

Stopa nezaposlenosti u Federaciji BiH, prema Anketi o radnoj snazi, bila je 25% (23,1% za muškarce i 28,3 za žene), što je za 6,1% manje u odnosu na 2007. (Izveštaj o radu FZZZ, 2008) Ovaj podatak, bez obzira na izraženu sumnju u

postojeću statistiku, odražava nemoć društva da apsorbira veliku produkciju radne snage, jer se, pored niza drugih stvari, bilježi i slab razvoj ekonomskih potencijala. Radna snaga ne zadovoljava potrebe modernog tržišta u vremenu brzog tehničko-tehnološkog razvoja i od ukupnog broja registriranih nezaposlenih, krajem 2008. godine, u Federaciji BiH bilo je 130.742, ili 38,6% nestručnih lica (Bilten, FZZZ, decembar, 2008).⁹ Predstojeći period će implicirati veliki pad perspektive za dobijanje posla za stanovništvo s nižim kompetencijama i kvalifikacijama.

Istovremeno, neusaglašenost oblasti obrazovanja i tržišta rada, nedovoljan uvid u mrežu obrazovnih institucija i nepoznavanje stanja na tržištu rada vode prema mogućem pogrešnom izboru srednje škole, što kasnije određuje mjesto mladih na tržištu rada.

Sa druge strane, završetak školovanja i osposobljavanje za određeno zanimanje i obavljanje poslova, odnosno stjecanje određene titule ili zvanja, ne znači i dobijanje konačnog radnog mjesta ili krajnje opredjeljenje, jer moderno tržište rada nudi nove izazove i zahtjeve koji traže stalno usavršavanje i stjecanje novih znanja i vještina, u skladu s današnjim potrebama.

Veliki doprinos boljem razumijevanju oblasti obrazovanja i zapošljavanja doprinosi ispitivanje tržišta rada koje provode javne službe za zapošljavanje (ITR, FZZZ, 2008). U 2008. godini, u istraživanju je učestvovalo više od 2000 poslodavaca iz privatnog i javnog sektora, s pet i više zaposlenih.

⁹ Kvalifikaciona struktura evidentiranih nezaposlenih u novembru 2006. godine, bila je: **VSS** 8.726 ili 2,58%, **VŠS** 4.373 ili 1,29%, **SSS** 76.565 ili 22,61%, **VKV** 2.253 ili 0,67%, **KV** 115.984 ili 34,25%, **NKV** 118.665 ili 35,04%, **PKV** 11.119 ili 3,28% i **NSS** 958 ili 0,28%.

Tabela 1: Trenutni nedostatak određenih zaposlenika po kantonima

Kanton	Da	Ne	Ukupno odgovorilo
USK	96	203	303
TK	79	160	253
ZDK	92	194	298
BPK	21	23	45
SBK	139	295	444
HNK	135	152	287
ZHK	35	65	107
KS	110	279	409
LK	19	20	40
F BiH	726	1391	2186

Postojanje nedostatka radnika

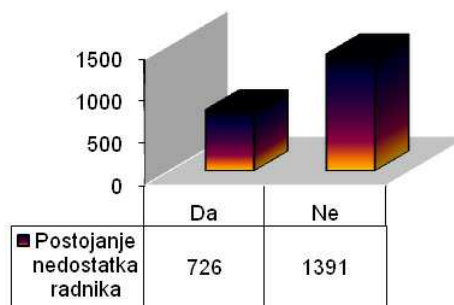
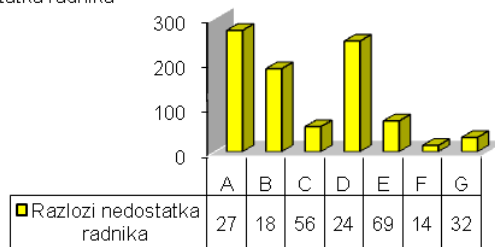


Tabela 2. Najznačajniji razlozi trenutnog nedostatka određenih radnika

Kanton	A	B	C	D	E	F	G	Ukupno odgovorilo
USK	32	23	3	37	7	1	5	82
TK	25	25	4	26	9	3	4	68
ZDK	36	16	5	33	9	2	6	78
BPK	6	4	2	1	0	0	1	9
SBK	56	20	7	49	9	5	9	117
HNK	53	42	15	58	13	3	7	287
ZHK	14	11	4	11	2	0	0	34
KS	37	42	16	26	19	0	0	105
LK	13	3	0	7	1	0	0	18
F BiH	272	186	56	248	69	14	32	798

Razlozi nedostatka radnika



- A — Kandidati nisu mogli zadovoljiti zahtjeve za kvalifikacijama.
- B — Kandidati nisu mogli zadovoljiti zahtjeve za posebnim znanjima i vještinama.
- C — Kandidati nisu mogli zadovoljiti zahtjeve za interpersonalnim vještinama.
- D — Kandidatima nedostaje odgovarajuće radno ili stručno iskustvo.
- E — Visina plate ne zadovoljava zahtjeve kandidata.
- F — Neprilagođeno radno vrijeme.
- G — Udaljenost radnog mjesta od mjesta boravišta.

U vrlo značajnim preporukama, nakon obavljenog ispitivanja poslodavaca o potrebama za radnom snagom i viškovima radne snage, istaknuto je da je potrebno formirati stručno tijelo odgovorno za razmjenu informacija između javnih službi za zapošljavanje i Ministarstva obrazovanja, kao i za sagledavanje i rješavanje otvorenih pitanja, kao što su usklađivanje nastavnih planova i programa s postojećim ekonomskim trendovima u mjeri koliko je to moguće, kreiranje i usaglašavanje upisne politike u školama i na fakultetima, u skladu s iskazanim potrebama tržišta rada i aktuelnom ponudom radne snage, i drugo.

Već niz godina na evidencijama nezaposlenih u BiH najbrojnija su ova zanimanja: III stepen (KV) - prodavač, automehaničar, bravar, konobar; IV stepen (SSS) - ekonomski tehničar, maturant gimnazije, mašinski tehničar, medicinska sestra; VI stepen (VŠS) - ekonomist, pravnik, nastavnik (raznih smjerova); VII stepen (VSS) - diplomirani ekonomist, diplomirani pravnik, diplomirani kriminalist. Analiza oglasa u službama za zapošljavanje, internet-portalima i štampi pokazuje da su na tržištu rada traženi farmaceuti (magistri farmacije), komercijalisti i menadžeri prodaje, a veliko zanimanje je i za radnicima u bankama i mikrokreditnim organizacijama (referenti za kredite i kreditni službenici), knjigovođama, računovođama i raznim drugim ekonomskim zanimanjima. Osim toga, velika potražnja zabilježena je u građevinskom sektoru, naročito u ljetnom periodu, kad su traženi zidari, tesari, armirači i zavarivači. U određenim kantonima izražena je

potreba za zapošljavanjem inženjera elektrotehnike i diplomiranih farmaceuta, ali ih nema na evidenciji nezaposlenih, dok je u drugim kantonima situacija obrnuta.

Je li kvalifikacijska nepodudarnost faktor koji stoji iza visoke nezaposlenosti? Nezaposlenost u tranzicijskim društvima često je frikcijske i strukturne prirode i odražava ubrzano restrukturiranje privrede, te kvalifikacijske i prostorne nepodudarnosti koje se pojavljuju tokom procesa tranzicije. Te se nepodudarnosti pojavljuju jer se novootvorena radna mjesta u bitnim obilježjima razlikuju od starih koja se zatvaraju po osnovu kvalifikacije, stručnosti, dodatnih znanja i vještina (strani jezici, informatička osposobljenost) i po lokacijama. U BiH, prepoznatljivi su svi elementi strukturne nezaposlenosti, kao posljedica neusaglašenosti strukture radne snage i potreba za njom, tako da nezaposlene osobe ne mogu zadovoljiti zahtjeve slobodnih radnih mjesta. Ova vrsta nezaposlenosti, između ostalog, javlja se kao rezultat promjena u tehnologiji, ako takve promjene nisu praćene adekvatnim promjenama u strukturi zanimanja i obrazovanja radne snage (Marković, 1987). S obzirom na usporeno restrukturiranje poduzeća u BiH, frikcijska nezaposlenost nema bitniju ulogu, jer neodgovarajući stepen formalnog obrazovanja nezaposlenih ipak nije primarni uzrok nezaposlenosti. Najveći jaz – veći udio u broju nezaposlenih nego u broju zaposlenih – primjećuje se u grupi osoba koje su završile srednje stručno obrazovanje, što ukazuje na potrebu hitnog restrukturiranja te vrste obrazovanja. Od presudnog značaja su profesionalne, informatičke, komunikacijske, jezičke ili upravljačke sposobnosti i vještine.

Također, u praksi se potvrđuje da su visokoobrazovane osobe u velikom broju slučajeva završile studij koji nije usklađen s potrebama savremene privrede i često ne posjeduju znanje i vještine važne i nužne za zanimanja koja se traže na tržištu rada. Veliki broj stanovništva je samo sa završenom osnovnom školskom spremom, ili ispod toga - 47,6%. Izrazito je visok procenat žena koje odustaju od daljeg školovanja nakon završenog osnovnog obrazovanja, ili ranije, čak 57,8%. Broj ženskog stanovništva koje odustaje od daljeg školovanja s osnovnom školskom

spremom, ili niže, je 17%, dok 36,8% žena ima samo srednju školsku spremu, u poređenju s 55,7% muškaraca (ARS 2006. i 2007).

Obrazovni sistem, stanje ljudskih potencijala i ulaganje u nauku

Očigledno je da se Bosna i Hercegovina suočava s „kadrovsom krizom“ (Fočo, 2005) pa se iz navedenog da zaključiti kako je osnova za razvoj zemlje ulaganje u ljudske potencijale, uz veću povezanost sistema obrazovanja i tržišta rada i kako je potrebno stvarati uslove za formiranje sistema cjeloživotnog učenja. Pošto živimo u vremenu stalnih ekonomskih, socijalnih i tehničko-tehnoloških promjena, javljaju se izazovi za novim pristupom u obrazovanju i učenju. Nove tehnologije sve više utječu na obrazovanje, radna mjesta, profesije i vrste poslova.

Postavlja se pitanje šta je i koliko učinjeno u približavanju obrazovnog sistema potrebama tržišta rada, i da li je naša država spremna postati društvo znanja?

Obrazovni sistemi su pod nadležnošću 13 ministarstava, a svako od njih ima odvojene legislativne i izvršne uloge kao i neuravnotežene budžete. Takva administrativna struktura odrazila se i na brzinu i kvalitet reformi u obrazovanju. Reforme su nedopustivo spore i neujednačene, kako po obrazovnim nivoima, tako i po kvalitetu. Da bi se učinio brži i značajniji pomak u toj oblasti, potrebno je stalno naglašavati društvene i ekonomske dimenzije obrazovanja kao najisplativije investicije; unapređenje, prilagodljivost i fleksibilnost obrazovnog sistema, njegovu prohodnost i osiguranje kvaliteta, po ugledu na prakse u zemljama Evropske unije i implementaciju načela cjeloživotnog učenja na svim nivoima obrazovnog sistema (DEP). Pored važnosti obrazovanja za socijalnu uključenost i smanjenje siromaštva, važno je znati da se svjetsko znanje neprekidno obnavlja i raste i da se društveni, kulturni i ekonomski potencijal ne može razviti ako opće okruženje ne podržava i pravilno ne vrednuje stjecanje znanja i širenje obrazovanja, stvaranje novih ideja i njihovo korištenje. Ovaj aspekt obrazovanja je bitan i za podizanje kompetentnosti

ljudskih potencijala, što je jedna od ključnih pretpostavki za konkurentnost i sveukupan socioekonomski razvoj i realizaciju postavljenih ciljeva i prioriteta.

U ovom trenutku, stanje obrazovanja je daleko od zadovoljavajućeg, jer je Bosna i Hercegovina na dnu evropske liste kvaliteta obrazovanja i zauzima 39. mjesto u konkurenciji 48 država, što je potvrđeno u Leuvenu (Belgija) tokom sastanka ministara obrazovanja evropskih zemalja, u maju 2009. godine. Hrvatska je na 24, Srbija i Crna Gora dijele 29, a Makedonija je na 37. mjestu. Najbolje plasirane države na toj listi su Irska, Švedska, Danska i Norveška. Iza nas se nalaze Malta, Albanija, Azerbejdžan i Andora. Ova lista se sastavlja svake druge godine na osnovu detaljnog istraživanja i u odnosu na 2007. godinu BiH nije napredovala. Našoj zemlji najviše se zamjera slaba mobilnost studenata i profesora, a jedino kao pozitivno je ocijenjeno uvođenja dvocikličnog načina studiranja.

Prema statističkom izvještaju Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine (Statistika obrazovanja, Saopćenje br. 1/2007), udio nepismenog stanovništva u stanovništvu BiH je 5,5%. U BiH 10,2% stanovništva je bez ikakvog obrazovanja, a u Federaciji Bosne i Hercegovine (FBiH) taj postotak iznosi 9,8%, u Republici Srpskoj (RS) 11,2% i Brčko-distriktu Bosne i Hercegovine (BD BiH) 8,4%. Osnovnu školu je završilo 30,8%, srednju 50,2%, više obrazovanje posjeduje 4,3%, visoko obrazovanje ima 4,8% (APD-anketa o potrošnji domaćinstva, 2007). U predškolsko obrazovanje u BiH uključeno je 6,4% djece, od toga je 6,8% u FBiH i 6,1% u RS-u.

Jedan od ključnih elemenata jačanja kvaliteta obrazovnog sistema, vezan je za naučno-tehnološki razvoj. Međutim, obnovi inovativnog kapaciteta BiH, koji je jedan od najvažnijih faktora konkurentne sposobnosti, nije posvećena adekvatna pažnja. U 1990. godini ulaganje u nauku na univerzitetima i istraživačkorazvojne projekte u preduzećima dostiglo je 1,5% BDP (država 1%, preduzeća 0,5%). Zemlje EU odvajaju preko 2% BDP za istraživanje i nauku, a cilj je dostići nivo od 3%. BiH je u 2003. godini uložila u nauku samo 0,05% BDP. Statistički sistem BiH, na

državnom i entitetskom nivou, ne prati ovu oblast.¹⁰ Konačni indikator samoizolacije BiH je broj objavljenih radova u referentnim časopisima na 100.000 stanovnika:

Tabela 3. Broj objavljenih radova na 100.000 stanovnika, 1990. i 2000. godina

	1990. god.	2000. god.
Crna Gora	1,79	3,41
BiH	1,95	0,61
Makedonija	2,36	5,24
Srbija	11,92	11,34
Hrvatska	18,40	26,0
Slovenija	29,63	76,84

Izvor: Fourth International Congress on peer Review in Biomedical Publication, Barcelona, 1-16.09.2001.

Svijetlu tačku u kontekstu podrške ulaganja u ljudske potencijale i naučnoistraživačke projekte predstavlja vijest da je asistent Haris Balta, s Fakulteta informacijskih tehnologija Univerziteta „Džemal Bijedić“ u Mostaru, osvojio prvo mjesto na naučnom takmičenju iz oblasti robotike, održanom krajem februara 2009. godine u Skoplju za konstrukciju robota-humanoida. Taj projekat će se uvrstiti u nastavni plan i program za postdiplomce i naučna istraživanja pri laboratoriji Fakulteta informacijskih tehnologija.

Očigledno je da obrazovanje i sistem obrazovanja u Bosni i Hercegovini nisu prilagođeni zahtjevima tržišta rada, a koncept cjeloživotnog učenja ne postoji u praksi. Nedovoljan kvalitet obrazovanja ogleda se u činjenici da on ne obezbjeđuje vještine koje su potrebne da se svršeni učenici ili studenti suoče s potrebama tržišta rada. Nefikasnost sistema tercijarnog obrazovanja može se potkrijepiti podatkom da samo 3% studenata Univerziteta u Sarajevu završi studij u roku, a studiranje u

¹⁰ Ocjene o stanju ulaganja u naučnoistraživačke projekte rezultat su istraživanja koja je provela Akademija nauka i umjetnosti Bosne i Hercegovine, u 2005. godini. Sačinjen je zbir budžetskih stavki pod naslovom „nauka“ u entitetskim i kantonalnim nadležnim ministarstvima. U državnom budžetu nije postojala takva stavka.

prosjeku traje sedam godina. Evidentan je i veoma nizak udio broja studenata prirodnih i tehničkih nauka u ukupnom broju studenata.

Cjeloživotno učenje kao imperativ

Osposobljavanja odraslih osoba i provođenje mjera podsticanja razvoja kulture učenja za cijeli život, uz donošenje zakona o obrazovanju odraslih i ulaganje u vlastite razvojne programe, pogotovo u području tehničkih i biotehničkih nauka, trebaju biti jedan od prioriteta u obrazovnoj politici naše zemlje. Glavni razlog nastanka i primjene koncepcije cjeloživotnog učenja jesu sve brže tehnološke i društvene promjene zbog kojih postojeće znanje, vještine, vrijednosti, stavovi i navike sve brže zastarjevaju. Otuda se moraju kontinuirano dopunjavati vlastita znanja, odnosno prihvatiti filozofija cjeloživotnog učenja, da bi se, na nemilosrdnom tržištu rada, mogla zadržati vlastita vokacijska upotrebljivost (Žiga, 2003). Ideja cjeloživotnog učenja i obrazovanja, kao put ka bržem i kvalitetnijem zapošljavanju, polazi od pretpostavke da je čovjek, ljudski potencijal, najveće bogatstvo društva, što se navodi i u svim relevantnim dokumentima Evropske unije, gdje se ističe da je glavni cilj investiranje u znanje i stalno obrazovanje čovjeka kao glavnog faktora. Na bazi oblikovanja politika cjeloživotnog učenja u društvu koje uči, formiraju se ciljevi koji se trebaju postići obrazovnom politikom, a osnovni zadaci su: olakšavanje prihvata novih znanja i vještina, čvršće povezivanje obrazovanja i privrede, te borba protiv isključenosti. Uloga cjeloživotnog učenja u evropskim obrazovnim politikama poslije 2000. godine, određena je Lisabonskim procesom, s ciljem izgradnje najdinamičnijeg i najkonkurentnijeg svjetskog ekonomskog prostora temeljenog na znanju, u kojem bi se povećala zaposlenost i životni standard. Znanje se ovdje upotrebljava u smislu Habermasovog određivanja instrumentalnog djelovanja (s tri podsistema: nauka, tehnika, ekonomija) i razlikovanja od komunikacijskog djelovanja koje nije zatvoreno u granice tehničkog raspolaganja „opredmećenim prirodnim procesima“ (Habermas, 1975).

Navodeći kako se putem sistema obrazovanja snažno mijenja struktura društva, porodice i zanimanja, S. Fočo naglašava tvrdnju Talkota Parsonsa da je škola most između porodice i društva kao cjeline: „Dakle, škola priprema dijete za njegovu ulogu odraslog, u skladu s univerzalističkim normama koje se primjenjuju na sve pripadnike društva.“ (Fočo, 2000). Ciljevi obrazovne politike u Evropskoj uniji i jesu razvoj pojedinca, razvoj društva i razvoj ekonomije, uz postizanje ravnoteže na tržištu rada.

Obrazovanje mora postati kvalitetnije i učinkovitije, mora postići otvorenost i atraktivnost i otvoriti se utjecajima drugih dijelova društva, što će dovesti do umnožavanja radnih mjesta i socijalne kohezije. Unapređivanje cjeloživotnog učenja potrebno je zbog kompetitivnosti i naše ekonomije, što će biti osnova za stvaranje primjereno osposobljene, prilagodljive i mobilne radne snage zapošljive u cijeloj Evropi.

U zemljama Evropske unije izgrađuje se prepoznatljiva politika cjeloživotnog učenja, što nas upućuje da je potrebno što prije pristupiti izradi bosanskohercegovačke politike i legislative cjeloživotnog učenja na evropskim osnovama, kao instrumenta za ulaganje u ljudske potencijale i prevazilaženje problema nezaposlenosti. Koncept cjeloživotnog obrazovanja drži se svojevrsnim "kopernikanskim obratom" u edukaciji i jedino izglednim za perspektivno rješavanje obrazovne krize. Zemlje i organizacije koje ne usvoje koncept cjeloživotnog obrazovanja, biće razvojno marginalizirane.

Zaključak

Moguće je zaključiti da između obrazovanja i tržišta rada ne postoje organizirane veze. Određene reforme – kako sistema obrazovanja, tako i tržišta rada – su u toku i vidan je određen stepen napretka. Međutim, on ne odgovara adekvatno na potrebe tržišta rada, jer ne omogućuje posmatranje tih oblasti interdisciplinarno,

tj. sve reforme koje se dešavaju u oblasti obrazovanja i tržišta rada dešavaju se potpuno odvojeno jedna od druge.

Pojam cjeloživotnog učenja nadilazi tradicionalno shvatanje procesa obrazovanja koje se temelji na školskom radu. Pristup obrazovanju izvan onog redovnog, temeljnog školskog obrazovanja od posebne je važnosti za one kojima je potrebna ponovna obuka ili stjecanje znanja i vještina. U procesu priključivanja Evropskoj uniji, može se ostvariti konkurentnost jedino uz ulaganje u razvoj ljudskih potencijala i naučnoistraživačke projekte. Cjeloživotno obrazovanje nije sistematski razvijano, te je potrebno pristupiti izradi zakona o obrazovanju odraslih i politike cjeloživotnog učenja, kako bi se omogućio razvoj obrazovnih institucija koje bi, pored formalnog obrazovnog sistema, mogle pružiti usluge obuke radne snage za potrebe tržišta rada. Također, potrebno je usvojiti nacionalni okvir kvalifikacija i uspostaviti i izgraditi sistem certificiranja stručnih kvalifikacija pri realizaciji programa obrazovanja i osposobljavanja odraslih osoba. U ovom kontekstu, dijalog predstavnika obrazovnog sistema, poslodavaca i javnih službi za zapošljavanje je od ključnog značaja.

Literatura

- Fočo, S (2000): *Sociologija*, Dom štampe, Zenica.
- Fočo, S (2005): *Ogledi o tranziciji*, Dom štampe, Zenica.
- Marković, D (1987): *Sociologija rada*, Savremena administracija, Beograd.
- Lesourne, J (2000): *Obrazovanje & društvo*, Educa, Zagreb.
- Habermas, J (1975): *Saznanje i interes*, Nolit, Beograd.
- Žiga, J (2003): *Cjeloživotno učenje-mogućnosti u BiH, Obrazovanje odraslih - put ka bržem i kvalitetnijem zapošljavanju*, Amica Educa, Sarajevo.
- Žiljak, T (2005): *Politike cjeloživotnog učenja u Europskoj uniji i Hrvatskoj*, Političko obrazovanje, Zagreb.

- APD - Anketa o potrošnji domaćinstva (2007): Agencija za statistiku BiH, Sarajevo.
- ARS - Anketa o radnoj snazi (2008): Agencija za statistiku BiH, Sarajevo.
- BILTEN (2008): *Dokumenti i statistički pregled*, Federalni zavod za zapošljavanje, Sarajevo.
- Izvještaj o radu Federalnog zavoda za zapošljavanje u 2008. godini.
- Ispitivanje tržišta rada u Federaciji Bosne i Hercegovine (2008): Federalni zavod za zapošljavanje, Sarajevo.