

Naida Tursić<sup>1</sup>

## **ANALIZA SISTEMA DRŽAVNE PODRŠKE MLADIM NEZAPOSLENIM OSOBAMA**

### ***Sažetak***

*Nezaposlenost je jedan od velikih problema savremenog društva, posebno u zemljama tranzicije. Najčešće su ovim problemom pogođene mlade osobe od 15-30 godina, zbog čega je potrebno kreirati adekvatnu politiku zapošljavanja. U ovom radu je prikazano kvalitativno istraživanje koje je imalo za cilj dobiti uvid u vidove podrške koje Država pruža mladim nezaposlenim osobama, načine na koji se oni odnose prema onome što im je ponuđeno, te prijedloge unapređenja podrške nezaposlenima. U istraživanju je proveden ekspertni intervju s koordinatorom u Centru za informiranje, savjetovanje i obuku Zeničko-dobojskog kantona. Podaci su obrađeni postupkom kvalitativne analize. Rezultati pokazuju da Država nastoji pomoći mladima različitim projektima i strategijama zapošljavanja, mlade nezaposlene osobe su većinom pasivni tražioci zaposlenja, a dale su i preporuke za poboljšanje nastale situacije. Poteškoću pričinjava nedostatak novca i pasivan odnos mladih osoba prema traženju zaposlenja, koji su prijavljeni na evidenciju radi ostvarivanja drugih beneficija.*

**Ključne riječi:** kvalitativno istraživanje, mlade nezaposlene osobe, aktivno traženje zaposlenja, sistem državne podrške.

### **Uvod**

Tema ovog rada jeste *Analiza sistema državne podrške mladim nezaposlenim osobama*. Prema Hamzić (2010:18) tek je početkom 20. stoljeća došlo do mišljenja da nezaposlenost nije problem pojedinca, nego društva i da ju je kao takvu potrebno istraživati i rješavati. Iako nezaposlenost afektira sve segmente

---

<sup>1</sup> Diplomirani socijalni pedagog, Odsjek za socijalnu pedagogiju Islamskog pedagoškog fakulteta Univerziteta u Zenici, [naida\\_ze@hotmail.com](mailto:naida_ze@hotmail.com)  
Rad autorice je dostavljen 12. 7. 2012. godine, a prihvaćen za objavljivanje 30. 11. 2012. godine.

populacije u Bosni i Hercegovini, postoji nekoliko grupa koje su više afektirane nezaposlenošću, među kojima su i mladi. „Rezolucijama Generalne skupštine UN-a br. 40/14 1985 i 50/81 1995 utvrđena je starosna granica omladine – 15-25 godina.“<sup>2</sup> U tom životnom periodu mladi se nalaze na prelazu iz doba djetinjstva u doba odraslih, te su pod velikim utjecajem vanjskih ekonomskih, socijalnih, političkih faktora. Zbog ratnih posljedica u Bosni i Hercegovini i promjena koje je rat unio u život mladih ljudi, definicija koja se koristi je donekle fleksibilnija. Starosna granica omladine iznosi 15-30 godina života.<sup>3</sup> „Evropska komisija i Sud pravde Evropskih zajednica dali su veoma široko tumačenje pojma državne podrške u smislu definiranja organa koji daje pomoć, a koji može biti od same države do regionalnih i lokalnih vlasti, od organa nad kojim država, posredno ili neposredno, ima utjecaj do preduzeća privatnog sektora ili javnog preduzeća.“<sup>4</sup> Podrška mladim nezaposlenim osobama, koje se nalaze na prelazu iz sistema obrazovanja u sistem rada, veoma je bitna i njenim nedostatkom dolazi do problema koje ima današnje društvo, a posebno zemlje u tranziciji. Statistički podaci govore o povećanju broja mladih nezaposlenih osoba, pogotovo onih koji prvi put traže zaposlenje. Istraživanja ovakve vrste neophodna su kako bi se uvidjelo stvarno stanje i pokušalo pomoći mladima, a ova kvalitativna studija, pokušat će odgovoriti na pitanja direktno vezana za vidove državne podrške mladima u Bosni i Hercegovini te njihovom odnosu prema onome što im je konkretno ponuđeno. Postoje li određeni pomaci i planovi za budućnost? Istraživanje čiji se prikaz nalazi u ovom radu korak je ka razumijevanju stanja po pitanju nezaposlenosti mladih u Bosni i Hercegovini.

### **Nezaposlenost kao fenomen**

Iako posao čini sastavni dio život svakog čovjeka od njegovog ulaska u odraslu dob do starosti i iako je dobijanje stalnog radnog mjesta pojedincu važno zbog zadovoljavanja vlastitih ekonomskih i drugih potreba, nezaposlenost je jedan od velikih problema savremenog društva, posebno u zemljama tranzicije. Javlja se kada je ponuda radne snage veća od potražnje za radnom snagom. Stope nezaposlenosti su u porastu. I pored

---

<sup>2</sup> Na sajtu: [http://mladi.info/files/pdf/UNDP\\_Mladi.pdf](http://mladi.info/files/pdf/UNDP_Mladi.pdf) [07. 6. 2012.]

<sup>3</sup> Na sajtu: [http://mladi.info/files/pdf/UNDP\\_Mladi.pdf](http://mladi.info/files/pdf/UNDP_Mladi.pdf) [20. 4. 2012.]

<sup>4</sup> Na sajtu: <http://www.dei.gov.ba/dokumenti/?id=4575> [20. 4. 2012.]

završenog školovanja, ljudi ne mogu pronaći zaposlenje i osigurati uvjete za opstanak. U teškoj su poziciji mladi koji se nalaze u neizvjesnom periodu – na prelazu iz sistema obrazovanja u sistem rada.

### **Definicija i podjela nezaposlenosti**

Fenomen nezaposlenosti može se posmatrati sa stanovišta različitih naučnih disciplina, koje shodno tome koriste i različite kriterije za njegovo definiranje. Galešić i dr. (2002, prema Mrnjavac, 1996:5) navode da „pojam nezaposlenosti može imati različita značenja ovisno o kontekstu u kojemu se koristi. Može opisivati pravno-administrativno stanje, odnosno evidentiranost na listi zavoda za zapošljavanje ili pravo na novčanu naknadu za nezaposlene. Ujedno, može označavati stav odnosno spremnost na prihvaćanje posla pod određenim uvjetima. Može se odnositi i na socijalne teškoće unutar određenog privrednog sistema, kao i na neravnotežu ponude i potražnje rada na pojedinim dijelovima ili na cjelokupnom tržištu rada.“ Prema uputama *International Labour Organisation* (ILO-a), standardna međunarodna definicija nezaposlenosti obuhvaća „sve osobe starije od dobne granice određene za mjerenje ekonomski aktivnog stanovništva, koje su: tokom referentnog razdoblja bile bez posla; tokom tog razdoblja bile u svakom trenutku na raspolaganju za posao; te tražile posao (poduzimale određene korake u cilju pronalaženja posla).“<sup>5</sup> U našoj zemlji ne postoji Zakon na nivou države koji definira nezaposlenu osobu, ali taj pojam je definiran entitetskim zakonima. Prema zakonu o izmjenama i dopunama Zakona o posredovanju u upošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba u FBiH, nezaposlenom osobom se smatra lice koje: nema registrovano privredno društvo ili drugo pravno lice, odnosno ne ostvaruje dividende po osnovu udjela u privrednom društvu ili drugom pravnom licu, nema registrovan obrt, ne bavi se poljoprivrednom djelatnošću i ako ne ostvaruje prihod po bilo kom osnovu. Prema Zakonu o radu donja starosna granica za zasnivanje radnog odnosa je 15 godina. Prema Anketi o radnoj snazi (2011:13) „nezaposlene osobe su osobe koje imaju 15 i više godina i koje nisu u referentnoj sedmici obavljale nikakvu aktivnost za plaću ili naknadu; su u toku četiri sedmice (referentne i tri prethodne) aktivno tražile posao ili

---

<sup>5</sup> Na sajtu: <http://mjesece.ffzg.hr/nezaposlenost/1.1.html> [5. 3. 2012.]

su našle posao i u skoroj budućnosti će početi raditi; bi mogle početi raditi u toku naredne dvije sedmice, ako im bude ponuđen posao.“ Prema Galešić i dr. (2002), kriteriji na kojima se zasniva standardna definicija nezaposlenosti odnose se samo na aktivnost pojedinca tokom referentnog razdoblja. Sva tri kriterija moraju biti zadovoljena istovremeno. Jedini izuzetak se odnosi na osobe koje imaju sporazum započinjanja posla nakon referentnog razdoblja te više ne traže posao, ali zadovoljavaju ostala dva kriterija. U Statističkom godišnjaku FBiH (2011:89) „nezaposlene osobe predstavljaju ukupan broj osoba koje traže zaposlenje prijavljenih Zavodu za zapošljavanje“. Prema Bejaković (2003:659) nezaposlenost je stanje u kojem dio radno sposobnog stanovništva ne može naći posao u skladu sa svojim sposobnostima i kvalifikacijama, uz uobičajenu platu. Nezaposlenost može biti otvorena i ona se povećava u doba kriza, recesija, velikih tehnoloških promjena, elementarnih nepogoda i može biti: frikcijska ili normalna nezaposlenost radnika koji mijenjaju posao ili ga prekidaju zbog nestašice materijala i dr. sličnih uzroka; sezonska nezaposlenost; tehnološka nezaposlenost nastaje zbog tehničkih usavršavanja ili preusmjeravanja proizvodnje; ciklična nezaposlenost. Pored zaposlenih i nezaposlenih osoba, bitno je poznavati i pojmove kao što su radno sposobno stanovništvo, radna snaga i neaktivno stanovništvo. Anketom o radnoj snazi (2011:11) definirani su na sljedeći način: „Radno sposobno stanovništvo obuhvata sve osobe koje imaju 15 i više godina, podijeljene u dvije osnovne kategorije: radnu snagu (ekonomski aktivno) i ekonomski neaktivno stanovništvo. Radnu snagu ili aktivno stanovništvo čine zaposlene i nezaposlene osobe. Neaktivno stanovništvo čine sve osobe koje imaju 15 i više godina i koje u referentnoj sedmici nisu radile, te koje tokom četiri sedmice (referentne i tri prethodne) nisu poduzimale nikakve radnje s ciljem traženja posla, kao i osobe koje nisu spremne početi raditi u naredne dvije sedmice, ako bi im posao bio ponuđen.“ Postoje dva načina prikupljanja podataka o nezaposlenima. Prvi se odnosi na evidenciju nezaposlenih prijavljenih na Zavodu za zapošljavanje, a drugi na periodično anketiranje uzorka radne snage. Anketa uzorka radne snage jedini je zadovoljavajući način prikupljanja podataka o nezaposlenosti na nacionalnom nivou u skladu s međunarodnim standardima ILO-a. Glavna prednost ove metode je prikupljanje podataka u skladu s međunarodnim standardima tako da se mogu međusobno uspoređivati.

## Statistički pokazatelji

Prema podacima Ankete o radnoj snazi 2011. godine, radno sposobno stanovništvo u BiH brojalo je 2.561.000 stanovnika. Radnu snagu činilo je 1.127.000, od čega je zaposlenih 816.000, dok je status nezaposlenih imalo 311.000 osoba. Neaktivno stanovništvo je činilo 1.434.000 osoba. Stopa aktivnosti u Bosni i Hercegovini iznosila je 44%, u FBiH 42,1%, a u RS 47,8%. Stopa zaposlenosti u Bosni i Hercegovini iznosila je 31,9%, u FBiH 29,8%, a u RS 36,1%, nasuprot je stopa nezaposlenosti koja je u cijeloj zemlji iznosila 27,6%, u FBiH 29,2%, a u RS 24,5%. Većina zaposlenih stanovnika Bosne i Hercegovine pripada dobi od 25-49 godine (530.000). Stopa nezaposlenosti iznosila je 27,6%, a većinu nezaposlenih čine osobe od 25-49 godina (188.000). Mladi od 15-24 godine činili su 404.000 radno sposobnog stanovništva. Radna snaga iznosila je 127.000, od toga je u Bosni i Hercegovini 53.000 zaposlenih i 73.000 nezaposlenih mladih osoba. U FBiH radnu snagu činilo je 84.000 osoba, od čega je zaposleno 34.000, a 50.000 nezaposlenih. U RS je 19.000 zaposlenih, a 21.000 nezaposlenih, od ukupnih 40.000 osoba koliko je 2011. godine činilo radnu snagu ovog Entiteta. U Federaciji Bosni i Hercegovini stopa aktivnosti mladih od 15-24 godine iznosila je 31,2%, a u RS 31,8%. Nasuprot anketnim podacima, koji su obuhvatili 10.501 domaćinstvo na području Bosne i Hercegovine, podaci Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine govore da je u decembru 2010. godine bilo 520.080 nezaposlenih osoba,<sup>6</sup> od čega u Federaciji BiH 364.929, u Republici Srpskoj 145.620, a u Distriktu 11.531. Radna snaga u Federaciji iznosila je 789.527, a stopa nezaposlenosti 46,22%. Nezaposlenost osoba od 15-24 godine iznosila je 18.886 osoba u Republici Srpskoj.<sup>7</sup> Prema podacima Federalnog zavoda za statistiku 2010. godine radno sposobno stanovništvo u dobi od 15-24 godine činilo je 284.000, od toga je ekonomski aktivno bilo 93.000, a nezaposlenost je iznosila 58.000, 191.000 pripada skupini neaktivnih.<sup>8</sup> U decembru 2011. godine na području Zeničko-dobojskog kantona bilo je 66.931 nezaposlena osoba, od čega 32.822 osobe prvi put traže zaposlenje.

---

<sup>6</sup> Na sajtu: [http://www.bhas.ba/index.php?option=com\\_acajoom&act=mailing&task=view&listid=1&mailingid=23&Itemid=999](http://www.bhas.ba/index.php?option=com_acajoom&act=mailing&task=view&listid=1&mailingid=23&Itemid=999) [27. 2. 2012.]

<sup>7</sup> Na sajtu: <http://www.irbrs.net/Statistika.aspx?tab=8&lang=lat> [27. 2. 2012.]

<sup>8</sup> Na sajtu: <http://www.fzs.ba/Godisnjak2011.pdf> [27. 2. 2012.]

## **Zakonske odbredbe**

Zakon o radu FBiH, objavljen u Službenim novinama FBiH 43/99 na snazi je od 1999. godine i sadrži između ostalog odredbe o zaključivanju ugovora o radu, radnom vremenu, plaćama, prestanku ugovora o radu, te ostvarivanju prava i obaveza iz radnog odnosa, ali i važne aspekte kao što su: III – OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD u kome je Članom 25. poslodavac obavezan prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad. Nasuprot ovom članu, u daljnjem tekstu zakona Članom 87. poslodavac ima pravo dati otkaz osobi ako je ne može zaposliti na druge poslove ili je ne može obrazovati, odnosno osposobiti za rad na drugim poslovima. Poslodavac koji otkáže radni ugovor radnicima prema zakonu dužan je, s obzirom na Članove 98. i 99, izraditi programe zbrinjavanja viška zaposlenika. S obzirom na mogućnost otkazivanja ugovora o radu, potrebno je osigurati jedan vid brige o osobi koja ostaje bez posla i to zakon regulira Članom 100. koji između ostalog kaže: „Zaposlenik koji je sa poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa sa tim poslodavcem.“ Zakoni o radu nalažu da poslodavac mora potpisati ugovor u pismenoj formi s uposlenikom, međutim, veliki procenat uposlenika, posebno mladih ljudi, nema nikakav zvaničan ugovor sa svojim poslodavcima. Mladi ljudi koji rade bez ugovora ne mogu dokazati da imaju radno iskustvo. Ono što je bitno naglasiti jeste da Zakon o radu FBiH regulira status pripravnika, mladih osoba koje su završile školu i žele pronaći posao. Tačnije Član 26. regulira status pripravnika i barem teoretski omogućava mladoj osobi da zasnuje radni odnos u zanimanju za koje se školovalo, radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, stekne radno iskustvo, koje joj je neophodno ako želi da nastaviti privređivati u toj ili drugoj ustanovi. Članom 26. poslodavac može zaključiti ugovor o radu s pripravnikom na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom, propisom kantona ili ugovorom o radu nije drugačije određeno. S obzirom na to da danas u većini slučajeva traže osobe s radnim iskustvom za izvršavanje određenih poslova, „mladi ljudi imaju male mogućnosti da dobiju zaposlenje u državnim

institucijama koje su još uvijek glavni poslodavci u Bosni i Hercegovini. Postojeće zakonodavstvo određuje minimum od dvije godine radnog iskustva, kao jedan od kriterija za aplikante koji se prijavljuju za mjesta u državnim institucijama. Većina mladih nema formalno radno iskustvo i zbog toga ne mogu aplicirati na oglase u državnim institucijama“.<sup>9</sup> Zakonom je uređen i volonterski rad, tačnije Član 28. kaže: „Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili pravilnikom o radu, uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može lice koje završi školovanje za takvo zanimanje, primiti na stručno osposobljavanje za samostalan rad, bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad)“. Period volonterskog rada iz Člana 28. računa se u pripravnički staž i u radno iskustvo kao uvjet za rad na određenim poslovima. Nezaposlene osobe prema dopunama Zakona o posredovanju pri zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti imaju pravo na novčanu naknadu, koja proizlazi iz dužine radnog odnosa, a Član 7. jasno govori o tome.

### **Sistem državne podrške**

Prema Bejaković (2003), aktivna politika zapošljavanja obuhvata niz mjera čiji je cilj izravno zapošljavanje nezaposlenih, a aktivnim mjerama politike zapošljavanja – obrazovanje, dokvalifikacija, prekvalifikacija stručnim osposobljavanjem – poboljšava se kvalifikacijska struktura onih koji traže posao, čime se poboljšava i njihova profesionalna pokretljivost i mogućnost zapošljavanja. U okviru studije studije „Mladi trebaju omladinsku politiku“ (2008) navodi se da tada nisu postojali značajniji programi za mlade podržani od strane Vlade iz oblasti omladinskog rada i informisanja, osim manjih separatih projekata, što važi za sve nivoe vlasti.

### **Kvalitativna metodologija u društvenim znanostima**

Prema Jedud (2008:83; Halmi, 2005:15) u tradicionalnoj metodologiji kvalitativna istraživanja bila su samo predfaza kvantitativnim istraživanjima i sumnjalo se u njihovu pouzdanost i valjanost. Međutim, iako kvalitativne istraživače nazivaju „mehkim“ znanstvenicima ili paraznanstvenicima, jer metode i

---

<sup>9</sup> Na sajtu: <http://www.cisp.ba/publikacije/Studija%20o%20omladinskom%20zaposljavanju.pdf> [20. 4. 2012.]

tehnike kojima se služe nemaju dokazne moći kao u prirodoslovnim znanostima, u novije vrijeme sve je više zastupljena kvalitativna metodologija i istraživači se više okreću tom putu istraživanja, što je veoma važno za istraživanje društvenih fenomena. Halmi (2005:15) navodi da u osnovi kvalitativna istraživanja, u području društvenih znanosti, žele postići naturalističku perspektivu i interpretirati značenje svakodnevnog iskustva ljudi u određenom socijalnom kontekstu, koji je s druge strane prožet socijalnim i političkim kontroverzijama. Mayring (1995, prema Jeđud, 2008:83) definira kvalitativnu metodologiju kao „proces istraživanja fenomena, kroz otkrivanje značenja jezika i riječi, informacija koje se dobivaju iz prve ruke o empirijskom svijetu koji se istražuje.“ Kvalitativna paradigma posmatra socijalnu stvarnost „kao kompleksni i dinamični entitet koji se sastoji od mnogostrukih značenja i perspektiva što snažno utječu na socijalni kontekst i interakcije među sudionicima.“ (Halmi, 2005:48). Predmet proučavanja kvalitativnih istraživanja uvijek su ljudi – oni su polazište i cilj istraživanja. Uvijek polaze od neposrednog iskustva, a ne od unaprijed usvojenog teorijskog stava koji treba odbaciti ili usvojiti. To je višemetodski pristup koji počiva na tumačenju subjektivnih pojava. Sagadin (1991, prema Jeđud, 2008:84) navodi neke zajedničke karakteristike kvalitativnih istraživanja i između ostalog kaže da kvalitativno istraživanje uvijek istražuje kvalitetu procesa, situacije, stvarnosti, odnosa među ljudima; koristi kvalitativne istraživačke tehnike koje obavljaju svoju ulogu neposredno u rukama istraživača, te je istraživač ključni element istraživanja i on neposredno spoznaje socijalni svijet, istraživanje je usmjereno na induktivno kreiranje umjesto na deduktivno postavljanje hipoteza, što znači da je nužno da „proces istraživanja bude otvoren prema predmetu, tako da su moguće stalne preinake, dopune i revizije provizornih hipoteza kako bi se generirala valjana teorijska konstrukcija“ (Halmi, 2005:26) i induktivnu analizu podataka umjesto njihovo empirijsko testiranje i verificiranje. „Kvalitativno istraživanje se usredotočuje na razumijevanje istraživačkih pojava in situ; to jest, unutar njihova konteksta“,<sup>10</sup> a otvorenost, indukcija, procesnost, kooperativnost, holizam i interaktivnost, pripovjedni opisi, tekstovi, transkripti razgovora, kodiranje njegove su karakteristike. Za razliku od

---

<sup>10</sup> Na sajtu: [http://hr.wikipedia.org/wiki/Kvalitativno\\_istra%C5%BEivanje](http://hr.wikipedia.org/wiki/Kvalitativno_istra%C5%BEivanje) [1. 3. 2012.]



kvantitativnih istraživanja u kojima se dolazi do konačnih reprezentativnih rezultata, kvalitativni podaci dobijaju često samo ilustrativni karakter.

### **Ekspertni intervju**

Meuser i Nagel (2002, prema Flick, 2009:214) su specificirali ovu vrstu intervju. „Za razliku od biografskog intervju, gdje istraživač ispituje biografiju pojedinca, u ekspertnom intervjuu istraživač je fokusiran na ‘ekspertnost’ pojedinca u određenom polju djelovanja.“ (Flick, 2009:214)<sup>11</sup> Prilikom odabira pojedinca vodi se računa da je pojedinac reprezentant odgovarajuće grupe. Postavlja se pitanje ko je ekspert i s kim se zapravo može provesti ovakav intervju. Flick (2009:215), koji navodi različita razmišljanja, kao odgovor na ovo pitanje između ostalog kaže: „Ekspert posjeduje tehničko i procesualno umijeće, kao i sposobnost interpretacije u pogledu na njegovo specifično, profesionalno ili službeno polje djelovanja.“<sup>12</sup> Ekspertni intervju može imati različite ciljeve, a Bogner i Menz (2002, prema Flick, 2009:216) navode 3 forme ekspertnog intervju: „može se umetnuti za eksploraciju i orijentaciju u novom krugu i preko toga strukturirati istraživački prostor, i generirati hipoteze; može se primijeniti da se izvuku kontekstne informacije iz drugih metoda, te je cilj da teorijskim ekspertnim intervjuom, iz rekonstrukcije znanja različitih stručnjaka, tipologije za istraženo predmetno područje, razvijemo sadržaj i nedostatke u znanju predstavnika institucija preko potrebe zbrinjavanja određene ciljne grupe.“<sup>13</sup> Centralno pitanje jeste hoće li intervju uspjeti i hoćemo li stručnjaka uspjeti ograničiti samo na datu temu. Veoma je značajan uvodni dio ekspertnog intervju, u kojem se jasno isključuju nepotrebne teme, te ima duplu funkciju: isključuje pojavljivanje istraživača kao nekompetentne osobe te onemogućava da se izgubi tema razgovora.

### **Kvalitativna analiza sadržaja**

Prema Brankoviću (2008:53-60), pod kvalitativnom analizom ponekad se podrazumijeva prosto pronalaženje i pridavanje

---

<sup>11</sup> Samostalni prevod s njemačkog jezika.

<sup>12</sup> Samostalni prevod s njemačkog jezika.

<sup>13</sup> Samostalni prevod s njemačkog jezika.

kvalifikacija već izdvojenom, razvrstanom i prebrojanom materijalu. Kvalitativna je ona analiza koja na medijske sadržaje i sadržaje dokumenata primjenjuje logiku i metodologiju posmatranja. Istraživač se kreće po tekstualnom, slikovitom, zvučnom zapisu kao posmatrač kroz događaje, procese i pojave koje posmatra: neopterećen predrasudama, otvoren za inpute, pažljiv, sistematičan. On bilježi svoja zapažanja, i na kraju ih proučava i izvodi zaključke o obrascima mišljenja, osjećanja i ponašanja koji se iz tog materijala prepoznaju. Istraživač se dakle usredsređuje na složene pojmove i značenjske strukture i nastoji da ih identifikuje i opiše u istraživanom materijalu. „Analiza sadržaja mora poštovati neke osnovne epistemološke kriterije da bi bila znanstvena. To su: objektivnost, prikladnost za mjerenje i kvantifikaciju, značenje transformiranog empirijskog materijala za sistematsku teoriju (mogućnost generiranja teorije) i mogućnost generalizacije rezultata.“ (Halmi, 2005:380) „Analiza sadržaja podrazumijeva analizu komunikacije, sistematski pristup, usmjeren pravilima i vodi se teorijom, sa ciljem donošenja zaključka za određene aspekte komunikacije.“ (Mayring, 1995:13)<sup>14</sup> Za razliku od drugih pristupa, cilj kvalitativne analize sadržaja jeste redukcija materijala. „Konačni cilj kvalitativne analize je sistematizacija empirijskog materijala, odnosno pretvaranje opažene pojave u znanstvenu činjenicu ili podatak, koji se izražava u kvantitativnoj formi. Kada istraživač prikupi kvalitativni empirijski materijal, odnosno opažene socijalne fenomene, koji se zbivaju u prirodnim uvjetima, nastoji taj materijal klasificirati u odgovarajuće kategorije, kako bi ga mogao što bolje opisati.“ (Halmi, 2005:379)

## **Metodologija**

### ***Cilj i istraživačka pitanja***

Cilj ovog istraživanja je dobiti uvid u vidove podrške koje Država pruža mladim nezaposlenim osobama, načine na koji se mlade nezaposlene osobe odnose prema onome što im je ponuđeno te prijedloge unapređenja podrške mladim nezaposlenim osobama. U skladu s ciljem istraživanja postavljena su sljedeća istraživačka pitanja:

- Koje vidove podrške Država pruža mladim nezaposlenim osobama?

---

<sup>14</sup> Samostalni prevod s njemačkog jezika

- Kako se mlade nezaposlene osobe odnose prema onome što im je ponuđeno, šta konkretno koriste?
- Koji su prijedlozi unapređenja podrške mladim nezaposlenim osobama?

### ***Metoda istraživanja***

U realizaciji postavljenih ciljeva istraživanja, odnosno dobivanja uvida u sistem državne podrške mladim nezaposlenim osobama, podaci su prikupljeni ekspertnim intervjuom<sup>15</sup> te obrađeni kvalitativnom analizom: uređena je empirijska građa, određena jedinica kodiranja te izabrani i definirani relevantni pojmovi i kategorije.

### ***Sudionici***

Proveden je ekspertni intervju, s koordinatorom Centra za informiranje, savjetovanje i obuku Zeničko-dobojskog kantona.

### ***Način provedbe istraživanja***

Metoda koja je korištena u postupku prikupljanja podataka je intervjuiranje, a postupak ekspertnog intervjua. Pitanja se odnose na vidove državne podrške mladim nezaposlenim osobama, usmjerena su na odnos mladih osoba prema onome što im se nudi te na planove i ciljeve u predstojećem periodu. Intervju je sastavljen od 23 pitanja. Poziv ekspertu na intervju poslan je elektronski, a učestvovanje je bilo dobrovoljno. Intervju je trajao 45 minuta. Pitanja su bila otvorenog tipa, npr. „Postoje li određeni programi prekvalifikacije ili dokvalifikacije mladih osoba, koliko su uspješni?“ Odgovori eksperta su snimani, a snimak intervjua je transkribiran.

### ***Obrada podataka***

Za obradu podataka korišten je postupak kvalitativne analize sadržaja.

### ***Rezultati i rasprava***

Kvalitativnom analizom provedenog intervjua dobiveni su podaci koji govore o djelokrugu državne podrške mladima, a

---

<sup>15</sup> Unutar transkripta intervjua označen kao EI (ekspertni intervju)

predstavljena je i slika o odnosu mladih prema onome što im se nudi.

### ***Državna podrška mladim nezaposlenim osobama***

Analizom odgovora na pitanje o tome šta Država nudi mladima, dobiveni su sljedeći pokazatelji.

### ***Identifikacija, registracija, evidencija.***

Prijem, registracija i evidencija osoba koje su trenutno bez posla vrše se od strane Službe za zapošljavanje, na osnovu čijih evidencija postoje i statistički pokazatelji o nezaposlenosti. Službe za zapošljavanje saraduju s drugim nadležnim državnim organima, s obzirom na interese i potrebe mladih i same Službe, ništa se ne dešava napamet.

### ***Oblici podrške mladim nezaposlenim osobama.***

Država ima razrađene oblike podrške mladim nezaposlenim osobama, počevši od zdravstvenog osiguranja na koje imaju pravo nezaposlene osobe koje se nalaze na Birou za zapošljavanje. Pravo na novčanu naknadu imaju samo one osobe koje su izašle iz radnog odnosa. Kao jedan značajan vid pomoći u okviru Službe za zapošljavanje, osnovan je Centar za informiranje, savjetovanje i obuku, koji je finansiran i opremljen od strane UNDP-a. To je jedan od četiri centra (Tuzla, Doboj, Odžak, a početkom maja 2011. počeo s radom i CISO u Brčkom<sup>16</sup>) od ukupno 16 koliko će biti otvoreno širom BiH. CISO Zenica je dio trogodišnjeg Programa zapošljavanja i zadržavanja mladih u našoj zemlji, kojeg provodi pet UN agencija u partnerstvu s domaćim institucijama. Centar je namijenjen mladima od 15 do 30 godina. Osim edukacije i sticanja određenih vještina i znanja potrebnih mladima za brži pronalazak zaposlenja, tu mladi mogu dobiti sve potrebne informacije za odabir srednje škole i fakulteta i to prema potrebama tržišta rada te o slobodnim radnim mjestima, mogućnostima zapošljavanja, ali će im se pružati i grupna obuka za aktivno traženje posla, obrazovanje te individualno savjetovanje i izrada individualnog plana za zapošljavanje. Pored ovoga, ponuđeni su i provedeni programi i projekti, kao što je projekat „Mladi

---

<sup>16</sup> Na sajtu: <http://www.unv.ba/bs/CISO-centri-pomazu-mladima-da-nadju-posao> [19. 4. 2012.]

poduzetnik“ kojeg zajednički realizuju i dva entitetska zavoda za zapošljavanje i Agencija za rad i zapošljavanje BiH. Programom je predviđeno da se u 2011. godini sufinansira pokretanje i vođenje malog biznisa za najmanje 100 mladih osoba s evidencije nezaposlenih u Federaciji BiH, čije poslovne ideje budu ocijenjene kao najbolje, uz obaveznu prethodnu obuku iz poduzetništva, od čega je na području ZDK odabrano 10 kandidata. Za tu namjenu predviđena su finansijska bespovratna sredstva Zavoda u iznosu od 700.000 KM, i to za sufinansiranje troškova registracije, nabavke sredstava za rad, repromaterijala i potrebne opreme, te sufinansiranje dijela zakonom propisanih doprinosa i poreza, u iznosu do 7.000 KM po osobi.<sup>17</sup> Projekat koji se također odvija u okviru Projekta zapošljavanja mladih, jeste i projekat „Uspjet ću“<sup>18</sup> koji predstavlja novi pristup u radu s nezaposlenim osobama koji Federalni zavod za zapošljavanje, kao mjeru aktivne politike zapošljavanja, realizira u saradnji s pet kantonalnih službi za zapošljavanje. Radi se o četverosedmičnoj obuci za teže zaposljive grupe nezaposlenih osoba, koja podrazumijeva svakodnevnu četverosatnu radionicu u sklopu koje treneri/volonteri motiviraju i pripremaju nezaposlene osobe za tržište rada. Nezaposlenim osobama, uključenim u projekat „Uspjet ću!“, omogućava se usvajanje tehnika i metoda efikasnog traženja zaposlenja, pa i vještina kako zadržati posao. Obuka podrazumijeva: motiviranje nezaposlenih za aktivno uključivanje na tržište rada, osposobljavanje za timski rad, usavršavanje vještina komuniciranja, savjetovanje u vezi s rješavanjem konfliktnih situacija i prevazilaženjem stresa, prepoznavanje vlastitih profesionalnih potencijala, upoznavanje s karakteristikama tržišta rada, upoznavanje s tehnikama i vještinama traženja posla. Osnovna filozofija za traženje posla je pozitivna poruka da posla ima za svakoga ko ga želi. Još jedan projekat, tačnije Program sufinansiranja aktivnih mjera za podsticaj zapošljavanja mladih nezaposlenih osoba bez radnog iskustva – pripravnika u 2011/2012. godini iz grant sredstava Vlade ZE-DO kantona, jeste zapravo podsticaj za poslodavce, koji će zaposliti pripravnika. Cilj je da se kroz sufinansiranje omogući zapošljavanje mladih stručnih osoba s VSS bez radnog iskustva u svom zanimanju, koje će im biti od pomoći za ravnopravno natjecanje za dobijanje posla na tržištu

---

<sup>17</sup> Na sajtu: <http://www.yep.ba/node/1848> [19. 4. 2012.]

<sup>18</sup> Na sajtu: [http://www.fzzz.ba/Aktuelno/Uspjet\\_cu.htm](http://www.fzzz.ba/Aktuelno/Uspjet_cu.htm) [28. 2. 2012.]

rada. UNDP finansira projekat zapošljavanja pripravnika SSS, te su se ova dva projekta međusobno nadopunjavala. Projekat Edukacijom do zaposlenja, projekat Službe za zapošljavanje ZDK, imao je za cilj prekvalifikaciju i dokvalifikaciju nezaposlenih osoba u cilju zaposlenja. Obuhvaćene su nezaposlene osobe, za koje poslodavci pokazuju interes, a koje se na evidenciji nalaze najmanje godinu dana, te koje u prethodnom periodu nisu bile korisnici bile kakve novčane naknade od strane Službi. Prema riječima eksperta, postoje programi prekvalifikacije i dokvalifikacije, ali ono što je neophodno jeste njihova sistematičnost, a ne bespotrebna prekvalifikacija iz nečega u nešto, što već postoji na Birou za zapošljavanje. Dakle, sporadično dolazi do povećanja broja projekata kojima Država pomaže mladim nezaposlenim osobama.

### ***Poteškoće u pružanju podrške mladim nezaposlenim osobama***

Jedan od najvećih problema jeste nedostatak novca, i projekti koje postoje i koji su u fazi provođenja ne mogu u potpunosti zadovoljiti ciljeve. Služba za zapošljavanje nije u situaciji da kreira i provodi vlastite programe, jer je zbog drugih obaveza preopterećena, a novca je malo, tako da projekat „Edukacijom do zaposlenja“ za tekuću godinu neće biti finansiran iz kase SZZ ZDK, nego je FZZZ pokazao interesovanje za finansiranje jednog takvog projekta. Pored nedostatka novca, bez kojeg se ne može, kako kaže ekspert, činjenica je da je Federalni zavod za zapošljavanje kasnio s donošenjem programa za ovu godinu 3 mjeseca, ali uprkos tome sagovornik smatra da će se sve uspjeti ostvariti, ako ne bude finansijskih problema. Rad na crno je još jedna od poteškoća na koje Država nailazi, a njegov karakterišu rad bez ugovora i rad bez socijalnog i zdravstvenog osiguranja. U Bosni i Hercegovini ovaj problem se pokušava smanjiti kroz sankcije i kažnjavanje.

### ***Odnos mladih nezaposlenih osoba prema oblicima državne podrške***

#### ***Neaktivnost mladih***

Mlade nezaposlene osobe imaju dužnost ne prema Birou za zapošljavanje, nego sami prema sebi, jer oni su ti koji traže zaposlenje, koji trebaju kucati na vrata poslodavcu. Ono što se traži od mlade osobe jeste aktivno traženje zaposlenja. Svi koji su na evidenciji nisu aktivni tražioci zaposlenja, neki su tu radi drugih

interesa i vidova podrške, zbog postojećeg sistema beneficija, posebno zbog zdravstvenog osiguranja. Prema podacima dobivenim u intervjuu samo 1400 od ukupnog broja mladih osoba koje su na evidenciji aktivni su tražioci zaposlenja, što je samo 12% od ukupnog broja. Bitno je naglasiti da, prema podacima koje je iznio sagovornik, aktivnije posao traže osobe s višom stručnom spremom.

„[...]Kroz radionice koje obavljamo u CISO, [...] u godini dana nama je nekih 1400 mladih prošlo kroz radionice, to je svega 12% od ukupnog broja.“ EI (R51-53)

#### *Različiti interesi*

Mladi koji su na evidenciji Službe za zapošljavanje imaju različite potrebe i interese te se na taj način i odnose prema onome što im se nudi. Uglavnom su najviše zainteresovani za programe sufinansiranja kao podsticaj poslodavcima za zapošljavanje pripravnika – mladih bez radnog iskustva, iako taj projekat nije direktno usmjeren na njih.

#### *Država u drugom planu*

Mlade osobe, prema riječima sagovornika, treba prvo da se brinu o sebi, da se školuju, volontiraju, slušaju roditelje, saraduju s Biroom za zapošljavanje, jer prvo je potrebno pomoći sam sebi, a sve ostalo, Državu i politiku, treba ostaviti po strani.

#### ***Planovi za daljnju podršku mladim nezaposlenim osobama***

##### *Ponavljanje uspješnih projekata*

U budućem periodu planira se ponavljanje projekata koji su bili uspješni u prethodnom periodu. Pored toga, u planu je i realizacija Strategije zapošljavanja Federacije Bosne i Hercegovine (2009–2013), koja je usvojena 2008. godine od strane Ministarstva za rad i socijalnu politiku Bosne i Hercegovine, a projekat je finansirala Evropska Unija. Cilj strategije zapošljavanja FBiH je povećati zaposlenost žena i mladih. S obzirom na statističke podatke iznesene u Strategiji zapošljavanja (2008:33) („U FBiH oko 50% (330.000) muškog radno sposobnog stanovništva radi, dok je samo 20% žena zaposleno (160.000) i samo 10% (38.000) mladih starosti 15 do 24 godine“), ona ima za cilj da smanji nezaposlenost, posebno među ženama i mladima, gdje je trenutno stanje vrlo nepovoljno i moglo bi dovesti do velike socijalne isključenosti u društvu. Strategija ima za cilj stimulirati razvoj,

zapošljavanje i unapređenje kvalitete radnih mjesta, zatim osigurati inkluzivna tržišta rada kroz sprečavanje dugoročne nezaposlenosti, neaktivnosti, socijalne isključenosti i siromaštva radno sposobnog stanovništva; unaprijediti usklađenost ponude i potreba na tržištu rada; povećati i unaprijediti ulaganja u ljudski kapital i prilagoditi sistem obrazovanja novim zahtjevima na tržištu rada.

## **Zaključak**

Povećanje zaposlenosti trenutno je jedan od najvažnijih prioriteta utvrđenih za Bosnu i Hercegovinu u Evropskom partnerstvu, odnosno cjelokupne privredne politike u BiH. Postoji jaka povezanost između siromaštva, obrazovanja, zapošljavanja, aktivnog traženja zaposlenja i dugotrajne nezaposlenosti. Bosna i Hercegovina ima aktivne i pasivne mjere pomoći nezaposlenima. Aktivne mjere podrazumijevaju zapošljavanje putem aktivnog traženja posla, posredovanjem, povećavanjem zaposljivosti putem dodatnog obrazovanja i finansiranja otvaranja novih radnih mjesta, dok se pasivnim mjerama stimulišu pojedinci na povlačenje s tržišta rada (npr. rano penzionisanje). Ovim istraživanjem pobliže su određena područja državnog djelovanja. Dobiven je uvid u vidove podrške mladim nezaposlenim osobama, poteškoće s kojima se susreće Država, te odnos mladih osoba prema onome što im se nudi, ali i pobliže su određeni planovi i očekivanja za budućnost. Prema dobivenim podacima, djelokrug državnog djelovanja je sveobuhvatan. Država je ta koja, posredno ili neposredno, uvodi mlade osobe u različite sisteme, kroz različite kontakte. Da bi mogla voditi brigu o mladima, Država kroz nadležne institucije (zavode za zapošljavanje) vodi evidenciju i prikuplja sve potrebne podatke o mladoj osobi, koji su joj neophodni za efikasnu saradnju, koja je glavnina bilo kojeg kvalitetnog odnosa. Pored toga, Država pruža i druge vidove podrške, finansiranjem ili sufinansiranjem različitih projekata, koji mladim osobama pružaju mogućnost besplatnog sticanja određenih kompetencija koji će ih učiniti konkurentnijim na tržištu rada, sticanje radnog iskustva, ali i pokretanja vlastitog biznisa, što je slučaj s projektom „Mladi poduzetnik“. Država je omogućila dostupnost podataka o onome što poduzima, i to kroz osnivanje Centara za informiranje, savjetovanje i obuku, koji su na raspolaganju mladima, koji prate njihove potrebe i u skladu s tim učestvuju u izradi projekata. Podaci pokazuju da je ovo bio korak naprijed jer „U samo dva mjeseca



rada Centra za informisanje, savjetovanje i obuku (CISO) u Tuzli, oko dvije stotine mladih ljudi potražilo je pomoć u traženju posla. Pet od njih je već našlo stalno zaposlenje.“<sup>19</sup> Ne smijemo zaboraviti da sve ovo nije dovoljno jer statistički pokazatelji govore o enormnom broju mladih nezaposlenih na evidencijama biroa za zapošljavanje širom Bosne i Hercegovine. Ovo su samo mali koraci koji su ograničeni nedostatkom novca, jer kreiranje i provođenje te ostvarivanje cilja određenog projekta zavisi od količine novca koja je planirana za njegovu izvedbu. Pored nedostatka novca, rad na crno je problem koji je također prisutan u Bosni i Hercegovini, ali Država ga pokušava držati pod kontrolom, kroz različite sankcije te poticaje, kao npr. poticajima za poslodavce da zaposle pripravnika. Potrebno je provesti izmjene unutar zakonodavstva, dakle korekcije, izmjene ili pak kreirati nove zakone koji će biti poticajni za zapošljavanje mladih (zakoni o posredovanju pri zapošljavanju, pravima za vrijeme nezaposlenosti, zakona o radu, zakona koji reguliraju volonterski staž, stažiranje i sl.) Istraživanje je pokazalo da su mlade nezaposlene osobe nedovoljno aktivne u traženju zaposlenja, a smjer smanjenja stope nezaposlenosti, pogotovo mladih osoba, vidi se u kvalitetnoj edukaciji, obrazovanju, volontiranju, radu na sebi, povećanju vlastitih kompetencija, a Država i politika su u tom pogledu u drugom planu i od njih zavise drugi aspekti, kao što su osiguravanje novca i donošenje programa o zapošljavanju ovih osoba. Sporadično se povećava broj projekata, ali ono što je sigurno jeste da će se u tekućem periodu ponoviti oni programi koji su imali najviše uspjeha i za koje je pokazano najviše interesovanja te će država nastojati ispuniti ciljeve određene Strategijom zapošljavanja, koja obuhvata period do 2013. godine. Bitna je sistematičnost i kvalitet programa, jer pogrešno provedeni i nesistematični programi, koji ne ostvare svoj cilj, vode ka rasipanju sredstava, oni su neefikasni i kontraproduktivni.

## Literatura

1. Agencija za statistiku BiH (2011) Anketa o radnoj snazi. Sarajevo. Dostupno na: [http://www.fzs.ba/Anketa/LFS\\_2011\\_001\\_01\\_bh.pdf](http://www.fzs.ba/Anketa/LFS_2011_001_01_bh.pdf) [27. 2. 2012.]
2. Bejaković P. (2003) Nezaposlenost. Finansijska teorija i praksa, 27 (4), str. 659-661. Dostupno na:

---

<sup>19</sup> Na sajtu: <http://www.unv.ba/bs/CISO-centri-pomazu-mladima-da-nadju-posao> [20. 4. 2012.]

- [http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id\\_clanak\\_jezik=8931](http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=8931)  
[28. 2. 2012.]
3. Branković, S. (2008) Metod analize sadržaja. Niš: Filozofski fakultet. Dostupno na: <http://scindeks-clanci.nb.rs/data/pdf/0354-5989/2008/0354-59890802053B.pdf> [24. 5. 2011.]
  4. Federacija Bosne i Hercegovine, Ministarstvo za rad i socijalnu politiku (2008) Strategija zapošljavanja FBiH (2009-2013). Dostupno na:  
<http://fmrsp.gov.ba/s/images/stories/Strategija%20zaposljavanja%20FBiH%20Ministarstvo.pdf> [28. 2. 2012.]
  5. Federalni zavod za statistiku (2011): Statistički godišnjak Federacije Bosne i Hercegovine. Sarajevo. Dostupno na: <http://www.fzs.ba/Godisnjak2011.pdf> [27. 2. 2012.]
  6. Flick U. (2009): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. 2. Auflage Reinbek bei Hamburg: Rowohlt
  7. Galešić M., Maslić Seršić D. i Šverko B. Ur. (2002) Psihološki aspekti nezaposlenosti. Zbornik radova XII ljetne psihologijske škole, Silba. Zagreb: Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta. Dostupno na: <http://mjesecc.ffzg.hr/nezaposlenost/index.html> [28. 2. 2012.]
  8. Halmi, A. (2005) Strategije kvalitativnih istraživanja u primijenjenim društvenim znanostima. Zagreb: Naklada Slap.
  9. Hamzić D. (2010) Povezanost konstrukta samopoštovanja i percepcije socijalne podrške na ponašanja koja određuju aktivno traženje posla. Magistarski rad. Interdisciplinarni postdiplomski magistarski studij savremene tendencije istraživanja u društvenim humanističkim znanostima. Univerzitet u Zenici.
  10. Jeđud, I. (2008) Alisa u zemlji čuda – kvalitativna metodologija i metoda utemeljene teorije. Dostupno na: <http://hrcak.srce.hr/26371> [24. 5. 2011.]
  11. Mayring, P. (1995) Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
  12. Službene novine (1999) Zakon o radu FBiH. Sarajevo: Službene novine 43/99.
  13. Službene novine (2005) Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o posredovanju pri zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba FBiH. Službene novine br. 22.

### **Web**

1. <http://mjesecc.ffzg.hr/nezaposlenost/1.1.html> [28. 2. 2012.]
2. [http://mladi.info/files/pdf/UNDP\\_Mladi.pdf](http://mladi.info/files/pdf/UNDP_Mladi.pdf) [20. 4. 2012.]
3. [http://www.bhas.ba/index.php?option=com\\_acajoom&act=mailing&task=view&listid=1&mailingid=23&Itemid=999](http://www.bhas.ba/index.php?option=com_acajoom&act=mailing&task=view&listid=1&mailingid=23&Itemid=999) [27. 2. 2012.]
4. <http://www.dei.gov.ba/dokumenti/?id=4575> [20. 4. 2012.]
5. <http://www.fzzz.ba> [27. 2. 2012.]
6. [http://www.fzzz.ba/Aktuelno/Uspjet\\_cu.htm](http://www.fzzz.ba/Aktuelno/Uspjet_cu.htm) [28. 2. 2012.]

7. <http://www.irbrs.net/Statistika.aspx?tab=8&lang=lat> [27. 2. 2012.]
8. <http://www.yep.ba/node/2052> [28. 2. 2012.]
9. <http://www.unv.ba/bs/CISO-centri-pomazu-mladima-da-nadju-posao> [19. 4. 2012.]
10. [http://hr.wikipedia.org/wiki/Kvalitativno\\_istra%C5%BEivanje](http://hr.wikipedia.org/wiki/Kvalitativno_istra%C5%BEivanje) [1. 3. 2012.]

## **ANALYSIS OF THE PUBLIC SUPPORT SYSTEM FOR YOUNG UNEMPLOYED PEOPLE**

Naida Tursić, a social pedagogue

### ***Abstract***

Unemployment is one of great problems of modern society, especially in transition countries. This problem usually affects persons younger than 15-30 years, which is why it is necessary to create adequate employment policy. This paper presents a qualitative study which aimed at gaining an insight into types of support the Country offers to young unemployed persons, ways they respond to what is offered to them, and propositions for improvement of support for the unemployed. The study includes an expert interview with the coordinator of the Centre for informing, counselling and training of the Zenica-Doboj Canton. Qualitative data analysis was used. The results show that the Country tries to help the youth with various projects and employment strategies, that young unemployed persons are mainly passive in job search, and recommendations for improvement of the current situation are also presented. Another problem is a lack of money and passive attitude towards job search of young people that have unemployment benefits.

**Keywords:** qualitative study, young unemployed people, active job search, public support system

نايدة تورسييتش

كلية التربية الإسلامية

قسم التربية الاجتماعية - جامعة زينيتسا

## تحليل نظام الدولة في دعم الشباب العاطلين عن العمل

### الخلاصة:

البطالة إحدى أهم المشاكل في العصر الحاضر, وخصوصا في الدول الترانزيتية, وأكثر الفئات تعرضا لهذه المشكلة هم الشباب من 15-30 سنة, ومن أجل ذلك ينبغي إيجاد سياسة التوظيف. وفي هذا البحث قدمت دراسة نوعية تهدف إلى رؤية أشكال الدعم التي تقدمها الدولة للشباب العاطلين عن العمل, وأساليب تعاملهم بما قدم لهم, واقتراحات تطوير الدعم للعاطلين. وفي البحث أجريت مقابلة خارجية مع المنسق في المركز للإعلام والاستشارة والتدريب في إقليم زينيتسا - دوبيوي. والنتائج مدروسة بطريقة تحليل الجودة. تشير النتائج إلى أن الدولة تحاول مساعدة الشباب من خلال مشروعات التوظيف واستراتيجياته. والشباب في الغالب هم الأشخاص غير المهتمين بالتوظيف. وقدمت توصيات لتحسين الحالة الحادثة. وتشكل المشكلة قلة المال و الموقف السلبي للشباب المسجلين في قائمة التوظيف نحو طلب العمل من أجل اكتساب الفوائد.

الكلمات الأساسية: دراسة نوعية, شباب عاطلون عن العمل, طلب التوظيف الحق, نظام دعم الدولة