

OBRAZOVANJE KAO KLJUČNA DETERMINANTA RAZVOJA I FAKTOR SMANJENJA NEZAPOSLENOSTI

Lajšić Helena, Gundulićeva 3 Banja Luka, Visoka škola za ekonomiju i informatku Prijedor, helena.lajsic@nub.rs
Janjetović Maja, Doktorand, Ravnih Kotara br. 23, Banja Luka, majajanjetovic87@gmail.com
Janjetović Radoja Ravnih Kotara 23, Banja Luka, radojaj59@gmail.com

Sažetak: *Obrazovanje jeste jedan od ključnih faktora efektivnosti i brzine privrednog razvoja. Usavršavanje i mjenjanje društvenih odnosa zavisi najviše od znanja i nivoa obrazovanja ljudi. Moderne privrede traže nova znanja i potreba za njima permanentno raste. Kvalitet ljudskog faktora predstavlja dinamičan element razvojne politike. Njegova mobilnost i sposobnost prilagođavanja ubrzava i unapređuje promjene. Doprinos obrazovanja je za privredni razvoj od krucijalnog značaja između ostalog i zato jer tehnološki napredak diktira razvoj kadrovskeg potencijala. Sve individue koje pristupaju procesu obrazovanja na različitim nivoima školovanja i cjelokupan proces inoviranja znanja onih pojedinaca koji su ranije završili školovanje moraju biti povezani u cjelovit dobro organizovan sistem. Taj sistem na našim prostorima prati problem nepodudaranja strukture školstva, obrazovnih profila i potreba privrede. Činjenica je da režim koji zapusti i degradira svoj obrazovni sistem gubi i sopstvenu budućnost. Loše obrazovanje nije jedini isključivi razlog nezaposlenosti ali je činjenica da postoji snažna korelacija između ove dvije pojave kao i da obrazovanje igra značajnu ulogu u borbi protiv nezaposlenosti.*

Tranzicijski procesi rezultirali su krupnim promjenama u strukturi zaposlenosti. Privredni pritisci i nesigurno tržište prisililo je brojne organizacije da se okrenu fleksibilnijim oblicima zapošljavanja. Evidentirane su i radno ranjive grupe koje su više od ostalih izložene nezaposlenosti i translocirane u neaktivno stanovništvo. Između ostalih tu su stariji radnici, lica sa niskom stručnom spremom, radnici zastarjelih znanja i vještina. U zadnje vrijeme dosta pažnje se posvećuje pitanju jednakopravnosti u obrazovanju. Neophodno je obezbijediti da lične i društvene okolnosti- kao što su na primjer socio-ekonomski status, godine ili etničko porijeklo ne budu prepreka za ostvarivanje obrazovnih potencijala. Prema brojnim analizama, oni novo zaposlenje mogu dobiti samo prekvalifikacijama čemu bi nadležne institucije morale posvetiti više pažnje i brige. Poseban problem odnosi se na kategoriju starijih radnika koji su ostali bez posla, a koji u novim uslovima imaju malu šansu za ponovno zapošljavanje.

Ključne riječi: *Obrazovanje, ljudski resursi, nezaposlenost, privredni razvoj, stariji radnici*

JEL klasifikacija: *I25, J21, J64, I23, J14*

UVOD

Predmet proučavanja ovog rada odnosi se na ukupan razvoj društva i bazira se na teorijskom i empirijskom sagledavanju stanja obrazovanja i nezaposlenosti na prostorima Republike Srpske. Smatram da će sveobuhvatan prikaz podataka koje sam prezentovala dati značajan doprinos u rasvjetljavanju aktuelnog stanja u sferi obrazovanja i zapošljavanja, t.j. stanja nezaposlenosti na prostoru Republike Srpske odnosno na teritoriji Bosne i Hercegovine.

Na ovim prostorima pitanje značaja i uloge obrazovanja kao i njegovog poboljšanja zadnjih godina u žiži je interesovanja. Potreba za unapređivanjem kvaliteta obrazovanja i kvaliteta obrazovnih ustanova rezultat je višedecenijskih rasprava vođenih na širem obrazovnom prostoru, ali i uviđanja da obrazovanje visokog kvaliteta predstavlja kamen temeljac uspješne i stabilne ekonomije, pomaže rješavanju odnosno minimalizovanju problema nezaposlenosti i predstavlja uslov za uključivanje u procese globalne integracije. Obrazovanje ima svoje ciljeve, a koji su u funkciji cjelokupnog privrednog razvoja, povećava društvenu mobilnost, omogućava i olakšava prilagođavanje pojedinaca neprekidnim društvenim i socijalnim promjenama. Obrazovanje posmatramo dvojako, u smislu usvajanja potrebnog znanja i učenja primjenjivanja znanja u praksi, posebno je važno u privredama u tranziciji gdje i znanje postaje roba. isprepletenost obrazovanja, tehničkog progressa i zapošljavanja ključan je trougao u usmjeravanju privrednog razvoja.

Doprinos obrazovanja je za privredni razvoj od krucijalnog značaja. Svi pojedinci koji pristupaju procesu obrazovanja na različitim nivoima školovanja i cjelokupan proces inoviranja znanja onih pojedinaca koji su ranije završili školovanje moraju biti povezani u jedinstven dobro organizovan sistem. Tranzicijski procesi rezultirali su kardinalnim promjenama u strukturi zaposlenosti. Privredni pritisci i nesigurno tržište prisililo je brojne organizacije da se okrenu fleksibilnijim oblicima zapošljavanja. Posebna pažnja se treba obratiti na radno ranjive grupe koje su više od ostalih izložene nezaposlenosti i translocirane u neaktivno stanovništvo. Između ostalih tu su stariji radnici o čemu će se u ovom radu posebno posvetiti pažnja, lica sa niskom stručnom spremom, radnici zastarjelih znanja i vještina.

U uslovima ekonomije znanja pojam i značaj obrazovanja se mjenja. Nekada je

to bio proces koji se vezivao za određeni period života a u novije doba obrazovanje predstavlja proces koji je sve manje centralizovan (i institucionalizovan) i koji je dostupan ljudima u svim životnim dobima i koji je prilagođen pojedinačnim potrebama. To više nije zatvoren proces koji se jednom započne i jednom završi sa ciljem da se stekne određena kvalifikacija i dobije radno mjesto. Najznačajnija novina odnosi se na činjenicu da je učenje proces koji traje ne samo do trenutka okončanja formalnog obrazovanja, već tokom čitavog života. Dolazimo do koncepta cjeloživotnog učenja koje usvajaju brojne evropske zemlje. Činjenica je da znanja koje studenti stiču u toku studija veoma brzo zastarijeva i ukoliko toj činjenici pridružimo i ostala saznanja o ubrzanom razvoju dolazimo do zaključaka koliko je važno neprekidno unapređivati i proširivati znanja i vještine kako bi se moglo odgovoriti zahtjevima tržišta rada.

1. OBRAZOVANJE KAO KAMEN TEMELJAC PRIVREDNOG RASTA

Obrazovanje je kamen temeljac i mjerilo progressa svake društvene zajednice. Ono obuhvata usvajanje sistema znanja, formiranje praktičnih umijeća i navika i predstavlja temelj razvitka spoznajnih snaga i sposobnosti. Znanje je najvažniji ljudski resurs i kapital, a s obzirom na neophodnost posjedovanja informacija (znanja) da bi se opstalo u stalno promjenljivom okruženju, današnje društvo jeste društvo znanja. U ovom društvu obrazovan čovek je u središtu pažnje.

Obrazovanje ima veoma važnu funkciju u svakom društvu. Usavršavanje i mijenjanje društvenih odnosa zavisi u najvećoj mjeri od znanja i obrazovanosti ljudi. Zbog važnosti obrazovanja svaka vlast želi definisati njegovu koncepciju i sadržaj, kako bi preko najsnažnijeg instrumenta društvene percepcije i oblika socijalizacije pojedinci prihvatili vrijednosti i norme sistema. Stoga države preuzimaju brigu o finansiranju obrazovanja. Pored toga u sadržajnom smislu pokušavaju kroz obrazovanje utvrditi društvene norme i vrijednosti i izgraditi osjećanje pripadnosti svojoj zajednici, društvenoj grupi, religiji.

Kroz obrazovni sistem također se razvijaju i smisao za vlastitu kulturu, poštovanje principa i solidarnost. Preko školovanja se oblikuje svijest i gledište pojedinca, kada su u pitanju procesi u društvu i sistem vlasti. Svi obrazovni sistemi su utemeljeni na istoriji znanja i istoriji društva. Institucionalizacija obrazovanja pored toga što se zasniva na usvajanju niza pravila i društvenih vrijednosti, ogleda se i kroz znanje i sposobnosti kojima pojedinac ovladava u procesu osposobljavanja. Putem sistema obrazovanja snažno se mijenja struktura društva, porodice i profesija. (Preuzeto sa: <http://bs.wikipedia.org/wiki/Obrazovanje>)

Obrazovanje podrazumijeva izgrađivanje stavova i vrijednosti kod djece i mladih kroz sticanje teorijskih i praktičnih znanja koje im omogućava da njegujući ove vrijednosti mjenjaju sopstveni život i sredinu u kojoj žive, kako na lokalnom tako i na opštem planu. Zahvaljujući cjelokupnom razvoju društva došlo je do generisanja sve veće količine znanja, i stvaranja novih vještina, a konačni rezultat je opšti naučno-tehnički progres. Napredak u oblasti telekomunikacija, kao i sve brži tempo života postavio je informaciju kao najznačajniji resurs u ljudskoj zajednici, samim tim proces obrazovanja zauzeo je centralnu poziciju u ljudskoj zajednici.

Obrazovanje, zapravo, obuhvata sve one mjere, instrumente i metode koji su usmjereni ka cilju i koji „vode ka promjeni ponašanja ljudi, bilo kroz povećanje znanja, bilo kroz promjenu stavova“ (Andevski, 2007: 19). Savremeni obrazovni sistem čini mreža školskih i neškolskih organizacija povezanih partnerskim odnosima. Škola više nije jedina obrazovna ustanova pa se razvoj znanja jedne države ne smije svesti na reformu školskog sistema. U razvijenim se zemljama sistemom razvoja ljudskih resursa obuhvata školovanje i mladih i odraslih te neformalno obrazovanje odraslih, a sve se više podstiče i samoobrazovanje te informativno učenje. Obrazovanje se danas smatra uslovom opstanka i razvoja modernih društava.

Opstaju oni koji se najlakše prilagođavaju i prvi usvajaju novine. Obrazovanje podstiče sposobnost prepoznavanja i prihvatanja vrijednosti koje postoje u različitosti pojedinaca, polova, naroda i kultura, kao i sposobnost komunikacije i saradnje s drugima.

Pravilnijim i konstruktivnijim odnosom prema obrazovanju i zapošljavanju, uspostavila bi se neprekidna zavisnost tržišne ekonomije od netržišnih socijalnih faktora, koji jedino mogu da uspostave djelotvornu ravnotežu između konkurencije i kooperacije. Takvim načinom rada bili bi obuhvaćeni svi, pa i obrazovni sistem čiji bi osnovni zadatak bio da kontinuirano prati i stručne i naučne trendove u društvu i svijetu, da ukazuje na novine i u tom cilju da stalno radi na dokvalifikaciji i prekvalifikaciji radnika u svim sferama društva, da kontinuirano prati ukupno stanje na tržištu rada i ukupnog zapošljavanja, kretanju roba i kapitala i dr. Dakle, jedno od rješenja jeste aktivniji odnos ukupnog obrazovnog sistema, posebno istraživača i stručnjaka raznih specijalnosti, prema ukupnom razvoju društva.

Znanje i obrazovanje kao proces, bitno utiču na podizanje kvaliteta života, na poboljšanje životnog standarda. Znanje se može sticati korištenjem velikog bro-

ja medija, samostalno, u grupama, bez granica. Obrazovni sistem obuhvata sve obrazovne institucije koje su povezane i organizovane u jednu jedinstvenu mrežu. U tom smislu, svaka zemlja ima svoj specifični sistem obrazovanja, ali veliki broj obrazovnih sistema ima neke opšte i zajedničke karakteristike koje se odnose na organizaciju, nivoe obrazovanja i trajanje školovanja. U novije doba, ta zajednička obilježja u obrazovanju odnose se i na studijske programe i nastavne sadržaje. U procesu sticanja visokog obrazovanja, razvile su se i određene institucije izvan univerziteta, koje su pružale odgovarajuće profesionalno obrazovanje. Nastao je novi oblik visokog obrazovanja, koji izlazi iz okvira institucionalnog sistema obrazovanja. Obrazovanje stečeno na ovaj način omogućava brže zapošljavanje i time direktno utiče na smanjenje nezaposlenosti.

Evropski sistem obrazovanja i osposobljavanja proces promjena ima opšti cilj - razvoj doživotnog obrazovanja, odnosno promocija širokog pristupa obrazovanju i njegovom permanentnom usavršavanju i osavremenjavanju.

Obrazovanje teži da bude kontinuirani trajni proces koji traje tokom čitave radne aktivnosti čovjeka. Redovno obrazovanje ne pruža doživotna znanja pa mora biti dovoljno fleksibilno da pojedincu olakša usvajanje novih znanja „uz što manji utrošak sredstava i vremena“. Društveni razvoj ne može biti kompletan ukoliko „obrazovanje ne traje doživotno“ u formi tzv. permanentnog obrazovanja čiji je cilj „da obezbjedi kontinuitet, da spriječi osipanje znanja i priprema ljude za način života koji protiče u stalnom razvoju, promjenama i transformacijama“.

Obrazovanje mora da razvija kod građana sposobnost donošenja promišljenih odluka, pri čemu će svoje sudove i postupke zasnivati ne samo na analizi trenutne situacije, već i na viziji željene budućnosti. Pored roga, obrazovanje mora da razvija kod građana poštovanje kulturnog nasleđa, zaštitu životne sredine i obrasce potrošnje koji vode kontinuiranom razvoju. Obrazovanje je neprekidni proces koji za cilj ima prenošenje znanja i vještina, odnosno razvijanje sposobnosti neophodnih za uključivanje u društvene procese i funkcionisanje unutar ljudske zajednice.

Obrazovanje doprinosi ekonomskom razvoju kroz:

- povećavanje i poboljšavanje kompetencija radno sposobnog stanovništva, u smislu da povećava produktivnost zaposlenih, direktno utiče na nezaposlenost tako što smanjuje mogućnosti duže ili trajne nezaposlenosti;
- efikasniji transfer tehnologije i znanja iz obrazovnog sistema (posebno visokog obrazovanja) i nauke, prema privredi i društvu.

Neophodno je istaći da određena istraživanja pokazuju da je viši stepen obrazovanja populacije povezan sa manjim troškovima koje država ima za druge dijelove javnog sektora kao što su zdravstvo, socijalna zaštita, sudstvo ili unutrašnji poslovi – manje bolesti, socijalnih potreba, kriminala.

Obrazovanje ima stratešku važnost za ekonomski i društveni razvoj, tj. za razvijanje društva zasnovanog na znanju. Čini se da se obrazovanje još uvek doživljava kao trošak države, a ne kao investicija u dugoročni i održivi razvoj. Veza između obrazovanja i kvaliteta života je još očiglednija kada se obrati pažnja na prosečni životni vijek. Ono što znatno produbljuje krizu na ovim prostorima je činjenica da su zemlje sa niskim stepenom pismenosti, ujedno i zemlje sa visokom stopom zaduženosti -ovo vodi tome da se neophodni novac umjesto na obrazovanje, troši na vraćanje dugova-čime se začarani krug nepismenosti nastavlja, vodeći te zemlje ka još većem siromaštvu.

Napredak i reforme u oblasti vaspitno-obrazovnog sistema pozitivan rezultat moraju dati u sferi rada i zapošljavanja. Prema radu se treba odnositi konstruktivnije. Kultura rada zahtijeva viši nivo svijesti i kreativniji odnos. Konstantno mora postojati ravnoteža i uzajamni odnos između školovanja i obrazovanja. Stabilnu ravnotežu između obrazovanja i rada uspostavlja vladavina prava i poštovanje zakona koji definišu ove oblasti a koji se temelje na svjetski utvrđenim standardima. Razvoj sistema obrazovanja podrazumjeva razvojne metode planiranja budućih potreba u kadrovima, odgovarajuće oblike organizacije i finansiranja školskih institucija, stalno prilagođavanje obrazovnog sistema permanentnoj diversifikaciji potreba privrede i društva, iznalazjenje odgovarajućih metoda mjerenja efikasnosti i obrazovanja i adekvatno rješenje problema kakve sve kvalifikacije treba davati ljudima i koliki je broj stručnjaka i kojih profila neophodan određenoj zemlji. Velika brzina zastarjevanja jednom stečenih znanja jeste poseban problem sistema obrazovanja. Sistem obrazovanja bi u stvari trebao proizvoditi korisna znanja za budućnost jer samo kod ljudskog faktora postoji relativno značajan vremenski raspon između sticanja znanja i kasnije upotrebe tog znanja u praksi. To je potrebno iz razloga što je čovjek jedini proizvodni činilac koji je najduže aktivan reprodukciji na koji utiče naučno-tehnološki dinamizam tokom vremena, izazivajući fenomen zastarjevanja znanja.

Problem zastarjele škole javlja se skoro svuda u svijetu ali posebno je to izraženo u zemljama u razvoju. Većina škola je nažalost koncipirana tako da ne osposobljavaju mladog čovjeka za zanimanja koja postaju aktuelna u doba njegovog zaposlenja.

2. OBRAZOVANJE I UNAPREĐENJE VJEŠTINA

Oblasti kao što su vaspitanje, školovanje i obrazovanje, koje su međusobno uslovljene, predstavljaju okosnicu i nužne radnje za pripremanje čovjeka za život, za zapošljavanje i za rad. Mladi se školovanjem pripremaju za rad i sve ih je manje van školskog sistema. Počinje se ozbiljnije uspostavljati balans između obrazovanja i rada. Na različitim stupnjevima razvoja ljudskog društva favorizovani su različiti tipovi vještina i znanja. Međutim, sasvim je izvjesno da su pojedinci i grupe, koji su raspolagali favorizovanim znanjima i vještinama, zauzimali značajne, povlašćene pozicije unutar užih i širih zajednica.

Brze i intenzivne turbulencije u svijetu rada i proizvodnje neminovno utiču na razvijanje sasvim novog sistema životnih i radnih uloga ljudi i na nov način donose novi koncept školskog, obrazovnog i vaspitnog sistema. Javlja se potreba za opštim i svestranijim obrazovanjem, umjesto ranijeg uskog, parcijalnog vida obrazovanja. Naravno, da ni novi način obrazovnog sistema ne izostavlja individualnost i specijalnost. Rad i obrazovanje su tijesno povezani, ali samo na višem nivou razvijenosti, jer raste potreba za visokoobrazovanim kadrovima svestranih profila, koji se mogu veoma brzo dokvalifikovati, prekvalifikovati i u procesu rada usavršavati. Iz tog razloga u Republici Srpskoj mora jačati podrška nadležnih organa vlasti razvoju i modernizaciji obrazovnog sistema u skladu sa modernim razvojem društva i evropskim tokovima, koji slijedi BiH i RS u opsežnim pripremama za ulazak u EU. Odnos prema radu zapravo kultura rada mora da se mijenja i kod poslodavaca. Oni moraju da poštuju zakonske norme, da poštuju radnika i da se staraju o njegovom usavršavanju. On ne smije da iznuđava izjave o dobrovoljnom prestanku radnog odnosa, niti da zloupotrebljava seksualnost žena prilikom zapošljavanja i rada, kao i diskriminativno ponašanje prema trudnicama, majkama i starijim ženama. (Kuljić, 2005:23) Potvrdu tome da su obrazovanje, rad i zaposlenost tijesno povezani dokazuju brojna istraživanja u visokorazvijenim zemljama u kojima je, upravo odnosom prema radu, uz dobro usmjereno obrazovanje, izgrađen visok nivo kulture rada. U njima se radu pristupa na poseban način, visoko se poštuje i vrednuje. Za veoma kratak vremenski period, te zemlje su napravile drastičan ekonomski napredak i postale vodeće ekonomske sile (primjeri Njemačke i Japana). Pristupi ovih zemalja su svakako primjeri kako bi se brže prevazišlo teško stanje u oblasti rada i zapošljavanja u našoj zemlji.

Treba ukazati da bez znanja, pa i u suženom radnom prostoru, zaposleni ljudi nemaju dovoljno mogućnosti za praćenje, razvijanje i širenje informacija o novim kretanjima i trendovima i da na taj način šire i unapređuju svoja znanja i vještine.

Najčešće, zapostavljanjem i sužavanjem vidika na polju informisanosti i širenja znanja kod zaposlenih, ali i nezaposlenih, gubiće se njihov očekivani doprinos u uspostavljanju balansa između lica koja se školuju i obrazuju i lica koja su zaposlena ili imaju šansu da se zaposle. Treba istaći da samo znanje, korisni i kreativni rad, vode društvo u blagostanje i ukupan napredak.

Promjene novog doba diktiraju nam nove načine organizovanja, a i postavljaju pred nas nove predušlove za razvoj cjelokupnog društva i privrede. Zato je neophodno spomenuti i istaći značaj unapređenja vještina zaposlenih u okviru organizacije. Zašto posebno isticati obrazovanje i obučavanje već zaposlenih? Dogoročno posmatrano, zaposleni nije doživotno vezan za jednu organizaciju i usavršavanjem svojih sposobnosti i vještina otvaraju mu se šire mogućnosti i on postaje znatno mobilniji kad je u pitanju novo zaposlenje ili promjena mjesta rada.

Veliki tehnološki skokovi neizbježno ostavljaju praznine, ne samo u znanju, nego i u svijesti, zbog čega je potrebno stalno osposobljavanje. Prije svega, nove tehnologije traže novi pristup, borbu za konkurentnost roba i usluga, osvajanje novih tržišta. To zahtijeva stalno i kontinuirano osposobljavanje svih zaposlenih, počev od menadžmenta pa do radnika koji rade najprostije poslove. Potrebe za obrazovanjem i obučavanjem predstavljaju potrebe organizacije i pojedinca. Preduzeće ima potrebu da u njemu rade kadrovi koji su obučeni, ažurni i obrazovani. Sa druge strane, imamo pojedince čije su potrebe da steknu nova stručna znanja, vještine, kao i da ima stručnu podršku jer se susreću sa novim zahtjevima i poslovima. Usklađenost potreba kako za organizacije, tako i za pojedince predstavljaju utvrđivanje potreba za obrazovanjem. Ono predstavlja razliku između postojećih i potrebnih znanja i vještina za realizovanje tekućih i planiranih poslova.

Savremena privreda primorava preduzeća konstantnom prilagođavanju promjenama. Činjenica je da onaj ko se ne razvija, taj ne stagnira, već propada. Siguran opstanak u svakoj sferi kako zaposlenih tako i nezaposlenih omogućava samo stalno inoviranje znanja. Promjene podrazumjevaju transformaciju metoda rada i kontinuirano obučavanje kadrova. Koncept „Organizacije koja uči“ je pogodan za prilagođavanje organizacije u turbulentnoj sredini, gde preduzeća moraju da se osposobljavaju da uspješno rade u atmosferi čistih promjena. Sve promjene koje se dešavaju možemo posmatrati kao rezultat učenja. Kada govorimo o obuci zaposlenih, onda govorimo ne samo o individualnoj obuci već i o grupnoj edukaciji i razvoju koje ima za cilj da koristi kako organizaciji, tako i samim kadrovima u realizaciji određene poslovne misije. Da bi jedna organizacija sačuvala svoju tržišnu poziciju i povećala konkurentsku prednost, ona mora da bude sposobna

da stvori nova znanja, a ne da se samo oslanja na korišćenje postojećih. Kontinuirano obrazovanje i unapređenje vještina imaju značajnu ulogu u razvoju individualnih i organizacionih performansi.

Kada se u organizaciji pojave određeni problemi u radu i ponašanju zaposlenih, uslovljeni nedostatkom znanja i vještina, javlja se potreba za obučavanjem i edukacijom.

Opšti ciljevi obrazovanja su:

- Radna uspješnost.
- Sticanje znanja iz novih tehnologija.
- Izbjegavanje zastarjevanja znanja i kontinuirano praćenje novih tehnologija iz određenih oblasti (struke).
- Usmjeravanje novih zaposlenih.

Naravno, potrebno je ustanoviti da li je obuka i edukacija zaista potrebna i ukoliko jeste, koji je to oblik usavršavanja i koje vještine su neophodne. Ukoliko se govori o uvođenju i zapošljavanju novih radnika, nakon odabira kandidata, menadžeri imaju zadatak da ih usmjere i obuče da obavljaju poslove. Programi usmjeravanja počinju od jednog neformalnog i kratkog uvođenja u posao i nastavljaju se formalnim programima.

Promjene tehnologije i promjene u strukturi privrede uslovile su preduzeća da znatno više investiraju u obučavanje i obrazovanje zaposlenih kako bi uspjeli da odgovore složenijim zahtjevima potrošača i naravno, kako ih ne bi konkurencija potisnula sa tržišta.

Usljed burnih promjena, kako tehnoloških, tako i strukturnih, u razvijenim zemljama je došlo do zastarjevanja čak do 40 odsto znanja godišnje, gasilo se preko 10 odsto radnih mjesta, a otvara se nešto manji broj novih radnih mjesta. Ovo su faktori koji su uslovlili da se tradicionalni pristup morao prilagođavati promjenama.

3. KONCEPT CJELOŽIVOTNOG UČENJA I PROBLEM STARIJIH RADNIKA

Nezaposlenost je postala ozbiljan evropski pa i svjetski problem. Tranzicijski procesi donijeli su kardinalne promjene u strukturi zaposlenosti. Broj radnih mjesta drastično se smanjio gotovo u svim zemljama, a najteži gubici zabilježeni su u industriji. Nadalje, uvjeti zapošljavanja znatno su otežani. Gospodarski pritisci,

kao i nesigurno tržište, prisililo je mnoga preduzeća da se okrenu fleksibilnijim oblicima zapošljavanja: 1. novozaposlenim osobama nude se ugovori na određeno vrijeme u kraćem trajanju, 2. raste udio rada u skraćenom radnom vremenu koji nije vlastiti izbor radnika nego nužnost za one koji ne mogu naći posao u punom radnom vremenu, 3. izmijenjeno je prijašnje vrlo rigidno nacionalno radno zakonodavstvo koje je sprječavalo otkaze. (Nesporova, 2000:183).

Prema mnogim prognozama, obrazovanje će postati jedan od najznačajnijih sektora u globalnoj ekonomiji 21. vijeka. Već sada se može naslutiti trend porasta opšteg obrazovnog nivoa i potreba na tom planu. Predviđa se da će se takav trend narednih godina ne samo nastaviti, već i intenzivirati. Učenje i usavršavanje na svim poljima će postati sve neophodniji za pojedince koji žele da odgovore izazovima novog vremena - eri znanja. Najznačajnija novina odnosi se na činjenicu da je učenje proces koji traje ne samo do trenutka okončanja formalnog obrazovanja, već tokom čitavog života. U skladu sa tim, potrebno je da postoji obrazovni sistem koji će u svakom trenutku, svakom pojedincu, bez obzira na životno doba ili profesionalni status, pružiti mogućnost da ovlada novim, raznovrsnim i korisnim znanjima (Babić, Slavković, 2011).

U okruženju gdje se odvijaju brze promjene i razvijaju visoke tehnologije, potreba za cjeloživotnim učenjem postala je potreba od krucijalnog značaja. Lideri EU su u Briselu usvojili strategiju „Evropa 2020“ (EUROPE 2020. A Strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Brussels, 3.3.2010) novu evropsku strategiju koja podstiče otvaranje novih radnih mjesta i održiv privredni rast. Nova strategija EU 2020 (EUROPE 2020. A Strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Brussels, 3.3.2010) predviđa da cjeloživotno učenje treba da postane osnova saradnje širom Evrope u periodu od 2010. do 2020. godine. Većina zemalja prepoznala je cjeloživotno učenje kao imperativ za rast i razvoj društava današnjice zasnovanih na znanju, a brojne međunarodne organizacije su svojim aktivnostima uticale na to da koncept cjeloživotnog učenja bude prihvaćen kao nova paradigma obrazovanja.

U uslovima ekonomije znanja identitet obrazovanja se mjenja- od procesa koji se vezivao za određeni period života ka procesu koji je sve manje centralizovan (i institucionalizovan) i koji je dostupan građanima u svim životnim dobima i prilagođen individualnim potrebama (Ohmae, 2005). Cjeloživotno učenje, kao intezivan rad na razvoju ljudskih potencijala, neophodan je uslov ostvarivanja dobrobiti savremenog društva, a ishodi cjeloživotnog učenja tijesno su povezani sa zapošljavanjem i ekonomskim razvojem. U okviru strategijske inicijative EU

2020, postoji novi strateški okvir za evropsku saradnju u obrazovanju i obuci, ET 2020. Shvatanje cjeloživotnog učenja u politici EU predstavljeno je detaljno u ovom dokumentu Evropske komisije, odnosno strateškom okviru za evropsku saradnju u obrazovanju i obuci ET 2020, t.j. programu “Nove vještine za nove poslove”. Ova strategija naglašava potrebu da se svakom Evropljaninu, bez obzira na društvene i ekonomske okolnosti u kojima živi, pruži mogućnost da uči i da se vrati obrazovanju u bilo kom periodu u svom životu. Jedan od osnovnih ciljeva u okviru ET 2020 je sprovođenje cjeloživotnog učenja i mobilnosti u djelo. U tom procesu prvi korak je razvijanje nacionalnih strategija za cjeloživotno učenje.

Tabela 1. Komparacija tradicionalnog modela i modela cjeloživotnog učenja

Dimenzija	Tradicionalni model	Model cjeloživotnog učenja
Obim	Formalno obrazovanje od osnovnog do visokoškolskog	- Učenje tokom čitavog životnog doba - u školama, na poslu, nakon penzionisanja
Sadržaj	- Sticanje i ponavljanje znanja - Definisan nastavnim programom	- Kreiranje, sticanje i primjena znanja - Raznovrsni izvori znanja - Obogaćivanje inicijativama samih učenika - Definisan kompetencijama
Način pružanja usluga	- Ograničene mogućnosti učenja - Formalne institucije - Jedinstvena centralizovana kontrola - Uslovljen ponudom	- Mnogo mogućnosti za učenje, uslova i modaliteta - Novi pedagoški pristupi - Primjena IKT u pružanju usluga - Fleksibilan, decentralizovan sistem - Uslovljen tražnjom

Izvor: World Bank Report, 2003, Lifelong Learning in the Global Knowledge Economy: Challenges for Developing Countries, str. 58 \ <http://siteresources.worldbank.org/INTLL/ Resources/Lifelong-Learnina-in-the-Global-Knowledge-Economy/lifelonglearnina GKE.pdf>

U okviru ovog velikog evropskog projekta, četiri ključne smjernice se odnose na politiku zapošljavanja u širem smislu i to na:

- Povećanje učešća na tržištu rada i smanjenja strukturne nezaposlenosti; oslonac na politiku fleksigurnosti (flexicurity);
- Razvijanje kvalifikovane radne snage shodno potrebama tržišta rada, unapređenje kvaliteta posla i doživotnog učenja; ovde se zagovara i veća mobilnost unutar EU kao i oslonac na migrante;
- Poboljšanje djelotvornosti sistema obrazovanja i obuke na svim nivoima i povećanje učešća u visokom obrazovanju;
- Promovisanje socijalne inkluzije i borba protiv siromaštva.

Evidentirane su radno ranjive grupe koje su više od ostalih izložene nezaposlenosti i translocirane su u neaktivno stanovništvo. Pored starijih radnika, to su osobe

sa umanjenom radnom sposobnošću, lica sa niskom stručnom spremom, radnici zastarjelih znanja i vještina.... Pripadnici ovih kategorija faktički su izbacivani iz radnog stanovništva i na taj način su ulazili u dugoročnu nezaposlenost. Kada govorimo problematici ravnopravnosti građana, jedan od važnih prioriteta jeste i ekonomska sigurnost, odnosno pitanje diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja. Važno je skrenuti pažnju na kategorije ugroženih. U ovoj analizi, predmet detaljnijeg razmatraja su stariji radnici. Među brojnim predrasudama našeg svakodnevnog života su i one o nekorisnosti i istrošenosti starijih članova društvene zajednice. Dodatni problem je i to da koliko god se produžava životni vijek u savremeno doba, toliko se snižava granica prelaska iz srednje u stariju životnu dob. Brojni su vidovi diskriminacije starijih osoba, a posebno treba istaći njihovo isključivanje iz svijeta rada gubljenjem posla sa slabim izgledima za ponovno zaposlenje.

Tabela 2. Broj zaposlenih u Republici srpskoj prema starosnim grupama

Starosne grupe	2009	2010	2011	2012	2013
Ukupno	207.781	202.483	200.076	201.297	201.890
Do 18	97	82	93	124	71
19-24	11.703	10.225	9.630	8.988	8.447
25-29	27.020	26.013	25.587	24.780	24.227
30-34	29.307	29.188	29.221	30.048	30.759
35-39	28.233	28.266	28.505	29.376	30.257
40-44	28.720	27.059	26.009	25.918	26.042
45-49	31.944	30.459	28.816	27.979	26.795
50-54	27.247	26.937	27.345	28.042	28.027
55-59	17.328	17.526	17.635	18.469	19.178
60-64	5.756	6.347	6.780	7.101	7.620
65+	431	381	455	472	472

Starijih je sve više, dok je natalitet sve manji, životni vijek je sve duži a produžava se i radni vijek. Broj penzionera raste, a proporcija penzionera i zaposlenih biva sve nepovoljniji. Broj nezaposlenih raste, a posebno broj neztaposelnih starijih radnika.

U današnje vrijeme je ejdžizam (ageism) ili starosna diskriminacija česta pojava i starost radnika se nerijetko javlja kao razlog za otpuštanje ili neprimanje za posao. Najčešće se govori o diskriminaciji u četiri područja tržišta rada:

1. Gubitak zaposlenja (ili prerani gubitak zaposlenja)- kod restrukturiranja procesa proizvodnje i smanjivanja broja radnika prije se otpuštaju stariji radnici
2. Otežano zapošljavanje- posao će prije dobiti mlađi kandidati nego stariji, t.j. oni koji imaju 45, 50 ili više godina
3. Isključenost iz stručnog osposobljavanja- stariji radnici znatno teže prolaze selekciju za uključanje u programe stručnog osposobljavanja, kako zaposlenih tako i nezaposlenih; rijetki su ciljani programi stručnog osposobljavanja za starije radnike
4. Penzionisanje- od starijih radnika se traži da odu u penziju čim ispune zakonske uslove. (Kerovec, 2001:270)

Drugačiji pristup ovoj problematici u našoj zemlji bio bi u interesu ne samo starijih građana i stvaranju uslova za kvalitetniji život u poznijim godinama, već bi takav pristup rezultirao sa velikom dobrobiti i mladim generacijama jer ne pretvara starije u kategoriju o kojoj treba brinuti i koja je teret i obaveza na leđima mlade populacije. Reafirmisanje i korištenje znanja, iskustava i sposobnosti starijih nezaposlenih radnika i građana koji su u penziji doprinosi razvoju zajednice, nudi važan humani i stručni resurs poslodavcima Mogućnosti prekvalifikacije i dodatnog obrazovanja omogućavaju ovim članovima zajednice da usvajaju znanja i vještine koje nisu dobili u redovnom školovanju.

Brojne su predrasude o starijim radnicima. Starije radnike poslodavci i dio javnosti doživljavaju kao manje primjerene modernim zahtjevima rada; nisu motivisani za učenje, nefleksibilni su, protive se promjenama, bolesniji su pa samim time češće na bolovanjima... Međutim prednosti starijih radnika suprotno predrasudama ogledaju se u tome što oni imaju bolji odnos prema radu (predaniji su radu, posvećeni su, zainteresovaniji za posao, tačniji su i precizniji, manje odsustvuju sa posla) zadovoljniji su poslom, rjeđe izostaju sa posla, prave manje grešaka, stariji radnici su efikasniji u doprinosu produktivnosti...

Prema podacima o nezaposlenima u Republici Srpskoj u 2013. godini evidentirano je **16.060** nezaposlenih lica sa godinama starosti od 50-54 godina. Broj nezaposlenih starosti od 55-59 evidentirano je **10.477**, dok je broj nezaposlenih lica starijih od 60 godina iznosio **3.356**.

Tabela 3. Broj nezaposlenih u Republici Srpskoj klasifikovanih prema starosnim grupama

God	Ukupno	15-19	20-23	24-26	27-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60+
2009	145.396	5.281	13.776	12.084	11.749	18.604	18.055	19.370	19.080	15.997	9.430	1.970
2010	145.620	5.213	13.673	12.192	11.907	18.783	18.344	18.438	19.093	16.068	9.659	2.250
2011	153.535	4.812	14.439	13.756	13.151	19.471	19.167	18.610	19.677	16.894	10.895	2.663
2012	153.458	5.485	14.008	13.499	13.099	19.600	18.951	18.462	19.518	17.159	10.541	3.136
2013	149.284	6.011	13.116	13.471	13.236	19.262	18.550	17.457	18.288	16.060	10.477	3.356

Analiza nezaposlenosti, prema starosnoj dobi na temelju tabela, pokazuje da su posebno ugrožene osobe starosnih grupa **30-39** godina i **45-49** godine. Najvažniji među ciljevima politike zapošljavanja su fleksibilna i sigurna zaposlenost, aktivna politika tržišta rada, učenje tokom cijelog života, mobilnost, adekvatni sistemi socijalne sigurnosti uključujući pravo i obavezu nezaposlenih da aktivno traže zaposlenje.

4. OBRAZOVANJE I ZAPOŠLJAVANJE U BIH I RS- PREGLED STANJA

Analiza zaposlenih i nezaposlenih ne uključujući međuzavisnost ovog segmenta sa obrazovanjem i stručnim osposobljavanjem bilo bi besmisleno. Ocjene stanja u ovoj oblasti, kao faktora razvoja BiH i RS, bez tog segmenta ne bi imalo smisla.

Činjenica je da primarno mjesto u društvenom potencijalu BiH pripada stanovništvu i postojećem ekonomskom potencijalu. Poznato je da kvalitativne i kvantitativne osobine stanovništva sa stanovišta sociološkog posmatranja predstavljaju odlučujući faktor ukupnog razvoja BiH. Pored brojnih karakteristika stanovništva BiH (mali broj, rijetka i neravnomjerna gustina naseljenosti) treba tome dodati i naglasiti i nedovoljan demografski rast. Naime, pokazatelji govore da je stopa prirodnog priraštaja stanovništva u BiH veoma niska. Negativan trend prirodnog kretanja stanovništva vodi u pravcu starenja populacije, što direktno utiče na određene funkcije ekonomskog razvoja i prosperiteta, a na kraju i do biološkog opstanka stanovništva.

Obrazovna kao i kvalifikaciona struktura stanovništva BiH, po određenim kriterijumima generalno gledajući jeste na zadovoljavajućem nivou. Međutim, imajući u vidu potrebe za novim i bolje obučanim kadrovima, a posebno uslijed pojave odliva visokostručnih kadrova, BiH nastoji kvalitetno poboljšati status ovih kadrova s ciljem njihovog zadržavanja, a školskom sistemu posvetiti posebnu pažnju. Pored toga, odgovarajućim mjerama demografske politike treba urgentno

intervenirati na izmjeni stanja u prirodnom priraštaju, prostornom razmještanju stanovništva, migracionim kretanjima, ali i ubrzati naučno-tehnološki napredak. Imajući u vidu potrebu za utvrđivanjem ciljeva daljnjeg ukupnog privrednog razvoja, uspješne realizacije navedenih i drugih mjera u pravcu omogućavanja prekvalifikacije, programa cjeloživotnog učenja i rješavanja problema starijih radnika, sve to bi moglo imati ključnu ulogu za opstanak i ukupan razvoj BiH odnosno Republike Srpske.

Da bi prikaz ocjene stanja u oblasti obrazovanja i zapošljavanja u društvu mogao biti u funkciji njegovog ukupnog razvoja, u svakom slučaju mora se prići ocjeni ukupnog društveno-ekonomskog razvoja zemlje, njenog okruženja, a po potrebi i šireg regionalnog razvoja. Socio-ekonomski i ukupni odnosi u jednom društvu ne mogu se posmatrati izolovano. Oni su u tijesnoj povezanosti i čine kariku u lancu odnosa ukupnih ekonomskih kretanja, bez obzira da li se radi o mikro ili makro-ekonomskim kretanjima. Ekonomsko stanje svake zemlje, regije, oblasti, direktno i indirektno utiče na stanje u oblastima rada, zaposlenosti odnosno nezaposlenosti.

Bez obzira na značajan napredak u poslijeratnom razvoju, BiH u cjelini još uvijek nije dostigla nivo razvijenosti i standarda koji je imala prije rata. BiH je među posljednjim zemljama na listi koja je prikazana za zemlje Jugoistočne Evrope, a prema kriterijumu dostignutog razvoja. Shodno tome, BiH predstavlja ispodprosječno razvijen dio Jugoistočne Evrope.

Prema podacima koji se mogu pronaći, evidentna je izvjesna prednost u porastu broja zapošljavanja u Republici Srpskoj u odnosu na Federaciju BiH. Međutim, problemi sa kojima se suočavamo od toga da se prestruktuiranje bivših državnih preduzeća odvija veoma sporo, okončanje privatizacije, takođe sporo se privodi kraju, a tamo gdje je i završena ne daje rezultate, posebno kada je u pitanju povećanje efikasnosti poslovanja. To se naravno opet odražava na stanje zaposlenosti. Podaci u tabelama prezentovanim u ovom radu odnose se samo na Republiku Srpsku i prikazuju presjek stanja unazad nekoliko godina.

Što se tiče strukture i obima zaposlenosti, interesantan je podatak koji govori o komplikovanoj situaciji u oblasti zaposlenosti i zapošljavanja koji je registovan 2013. godine, a govori da je u vremenu od 2009. do 2013. godine u RS smanjen broj zaposlenih za **5.891**.

U Republici Srpskoj ukupan zbiran broj zaposlenih u poslovnim subjektima kao i preduzetnici i zaposleni kod preduzetnika, u toku 2009. godine iznosio je

258.634 zaposlenih lica, a prema podacima iz kasnijih godinama taj broj svake godine značajno opada. Tako u 2010. godini registrovano je **244.453** zaposlenih, a u 2013. godini **238.640** zaposlenih. Uočavamo mali porast u 2013. godini u odnosu na prethodnu 2012. godinu i to sa broja **238.178** evidentiranih zaposlenih u 2012. na broj **238.640** zaposlenih koliko je evidentirano u 2013., dakle broj zaposlenih je porastao za **462** zaposlena.

Tabela 4. Ukupan broj zaposlenih osoba u Republici Srpskoj po godinama

GODINA	ZAPOSLENI UKUPNO
2009.	258.634
2010.	244.453
2011.	238.956
2012.	238.178
2013.	238.640

Tabela 5. Broj zaposlenih osoba u poslovnim subjektima u Republici Srpskoj prema stepenu obrazovanja

Stepen stručnog obrazovanja	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.
UKUPNO	207.781	202.483	299.076	201.297	201.890
Doktori nauka	846	857	910	973	1.059
Magistri	1.076	1.224	1.368	1.575	1.859
Visoka stručna sprema	30.867	33.215	36.245	39.735	42.419
Viša stručna sprema	14.259	13.183	12.412	11.579	10.986
Srednja stručna sprema	88.168	87.284	85.657	86.515	86.838
Niža stručna sprema	4.646	4.238	4.365	3.797	3.895
Visokokvalifikovani	9.257	8.710	8.250	8.158	7.777
Kvalifikovani	38.027	34.972	33.571	32.630	31.890
Polukvalifikovani	4.881	4.306	4.000	3.667	3.320

Analiza podatka o zaposlenosti i nezaposlenosti neke zemlje daje uvid u probleme strukturne nezaposlenosti. Za potvrđivanje postojanja strukturne nezaposlenosti nužno je u analizu uključiti analizu obrazovnih profila i godina starosti osoba. Zato se u nastavku rada prikazuje trenutna nezaposlenosti, struktura nezaposlenih osoba s obzirom na završen stepen njihovog obrazovanja (tabelarni prikaz strukture nezaposlenih osoba prema njihovim godinama života nalazi se u poglavlju 3. ovog rada).

Slijedeća tabela prikazuje strukturu svih nezaposlenih osoba u Republici Srpskoj u periodu od 2009. do 2013. godine, prema završenom stepenu obrazovanja.

Tabela 6. Strukturu nezaposlenih lica u Republici Srpskoj prema stepenu stručnog obrazovanja

God.	Ukupno	Visoka struč. spr.	Viša struč. spr.	Srednja struč.spr.	Visokokvalifikovani i kvalifikovani	Polukvalifikovani i niža struč. spr	Nekvalifikovani
2009	145.396	5.249	2.623	35.951	56.289	4.207	41.077
2010	145.620	6.265	2.447	37.397	55.995	3.910	39.606
2011	153.535	10.311	2.430	39.896	57.307	3.804	39.787
2012	153.458	10.996	2.238	41.316	57.049	3.612	38.247
2013	149.284	13.264	2.171	41.830	54.875	3.155	33.989

Podaci jasno pokazuju kako većina nezaposlenih osoba ima niži stepen obrazovanja, odnosno srednju stručnu spremu, dakle oni sa završenom srednjom stručnom spremom obrazovanja i Visokokvalifikovani-kvalifikovani čine glavni- nu ukupno nezaposlenih u RS. U apsolutnim iznosima to bi bilo čak **133.849** osoba od prosječno **149.284** prijavljene nezaposlene osobe u 2013. godini. Navedeno proizlazi i iz činjenice da osobe s višom ili visokom stručnom spremom imaju značajniju stopu participacije na tržištu rada za razliku od onih koji imaju niže stepene obrazovanja, što dovodi i do zaključka da su viši nivoi obrazovanja povezani s višim stopama zapošljavanja. Upravo to je potvrda hipoteze ovog rada, dakle da se uticajem na obrazovanje značajno može uticati na smanjenje nezaposlenosti.

Visokoobrazovane osobe se u manjoj mjeri susreću s problemom dugotrajne nezaposlenosti od onih s niskim nivoima obrazovanja. Time je pogotovo pogođena skupina osoba sa završenim osnovnoškolskim obrazovanjem. Analiza nezaposlenosti prema starosnoj dobi, na temelju podataka za Republiku Srpsku, pokazuje da su proteklih par godina posebno bile ugrožene osobe starosnih grupa **30-39** godina i **45-49** godine.

Rješavanje problema dugotrajne nezaposlenosti

S problemom dugotrajne nezaposlenosti najčešće se susreću osobe pripadnici niskoobrazovane osobe, osobe s invaliditetom, starije osobe i ostale osjetljive grupacije. U svrhu rješavanja problema nezaposlenosti, prema brojnim planovima podsticanja zapošljavanja u proteklih godina trebalo bi se fokusirati na sprovođenje sljedećih mjera:

1. analiza i vrednovanje postojećih programa za dugotrajno nezaposlene i osobe koje su izložene riziku da postanu dugotrajno nezaposlene i na osnovu rezultata vrednovanja, razviti efikasne strategije i politike u toj oblasti;
2. osigurati odgovarajuće obrazovanje i usavršavanje (dugotrajno) nezaposlenih i ostalih koji su izloženi riziku da postanu (dugotrajno) nezaposleni;
3. efikasnije sprovoditi postojeće programe za osjetljive grupe na tržištu rada;
4. razviti i implementirati odgovarajuću strategiju politike regionalnog razvoja radi osiguranja ujednačenijeg razvoja širom zemlje, uzimajući u obzir socijalnu uključenost i strategije protiv siromaštva.

Primjena ovakvih mjera zasigurno bi dala pozitivne rezultate ukoliko se dovoljnom broju nezaposlenih osoba da mogućnost i podrška kako bi unaprijedili svoje specifične tehničke vještine. Smanjenje nesrazmjera znanja i vještina također je jedan od strateški važnih poteza. Važno je također istaći da je potrebna reforma obrazovnog sistema jer se mlade ljude upisuje u “nezapošljiva” zanimanja i time nastaje neusklađenost obrazovnog sistema sa potrebama tržišta.

Na tržištu rada Republike Srpske postoji jaz između znanja i vještina radne snage sa jedne i potreba tržišta sa druge strane. Problem je u sistemu stručnog obrazovanja i osposobljavanja koji ne osigurava kadrove prema potrebama tržišta, kao i u još uvijek nedovoljnim mogućnostima za obrazovanje i prekvalifikacije kao i u nedovoljnoj razvijenosti koncepta cjeloživotnog učenja. Republika Srpska se trenutačno suočava s problemom neusklađenosti politika obrazovanja i zapošljavanja, odnosno loše određenih upisnih kvota na ustanovama za visoko obrazovanje koje dovode do prezasićenosti tržišta rada pojedinim zanimanjima. Može se reći da je stanje na tržištu rada u RS alarmantno. S napretkom tehnologije poslovi postaju sve zahtjevniji i očekuje se obrazovanija radna snaga zbog čega se sve veći broj radnika smatra nezapošljivim zbog svog niskog nivoa obrazovanja.

Prema podacima o broju upisanih studenata u periodu školske 2009/2010 bilo je upisanih **43.928**, a 2011/2012 godine je došlo do porasta broja, kada je bilo **46.547** studenata što znači da je tada u poređenju sa ovom 2013/2014 školskom godinom bilo više upisanih za čak **4.999**.

Tabela 7. Broj upisanih studenata u visokoškolskim ustanovama po školskim godinama u Republici Srpskoj

Školska god.	Broj ustanova	Ukupno
2009/2010	26	43.928
2010/2011	24	45.966
2011/2012	24	46.547
2012/2013	22	44.720
2013/2014	22	41.548

Broj upisanih na drugi ciklus studija na visokoškolskim ustanovama Republike Srpske, na magistarske i specijalističke studije u blagom je porastu ako uporedimo broj upisanih školske 2013/2014 sa ukupno **2.407** na drugom ciklusu (magistarske + specijalističke studije) i 2010/2011 sa ukupno **1.477** upisanih na drugom ciklusu.

Tabela 8. Broj upisanih na magistarske i specijalističke studije po školskim godinama

Školska god.	Magistarske studije	Specijalističke studije
2010/2011	1.301	176
2011/2012	1.713	78
2012/2013	2.009	166
2013/2014	2.321	86

Prema evidentiranim podacima o broju doktoranata u Republici Srpskoj, uočava se pad broja upisanih 2010/2011 školske godine i to sa broja **78** upisanih na broj **68** školske 2013/2014 godine ukoliko posmatramo samo te dvije školske godine. Analizom dinamike kretanja broja upisanih evidentan je porast ove školske godine u odnosu na prethodnu godinu za **18** upisanih.

Tabela 9. Broj doktoranata po školskim godinama

Školska god.	Doktoranti
2010/2011	78
2011/2012	43
2012/2013	50
2013/2014	68

ZAKLJUČAK

Rješavanje brojnih problema u oblasti obrazovanja i zapošljavanja koji su prisutni u našoj zemlji zavisi prvenstveno od odgovornosti nadležnih organa i institucija koje se po prirodi posla bave problematikom cjelokupnog razvoja. Podizanje odgovornosti svih činilaca za ukupan privredni i društveni razvoj imaće za rezultat veći nivo zapošljavanje velikog broja nezaposlenih različitih profila. A kao posljedica toga društvo će prosperirati u svim segmentima a standard stanovništva će se podići. Ukoliko se mladim i stručnim kadrovima obezbijede preduslovi za zapošljavanje oni neće svoju perspektivu vidjeti van zemlje, a time se stvara i cjelokupna pozitivna klima i svijest o značaju obrazovanja i pozitivan pristup zapošljavanju.

S napretkom tehnologije poslovi postaju sve zahtjevniji i očekuje se obrazovanija radna snaga zbog čega se sve veći broj radnika smatra nezapošljivim zbog svog niskog nivoa obrazovanja. Teško stanje u oblasti rada i zapošljavanja, t.j. stanje nezaposlenosti, u praksi rezultira teškim položajem radnika koji su ostali bez posla. Prema brojnim analizama, oni novo zaposlenje mogu dobiti samo prekvalifikacijama čemu bi nadležne institucije morale posvetiti više pažnje i brige. Poseban problem odnosi se na kategoriju starijih radnika koji su ostali bez posla, a koji u novim uslovima imaju male izgleda za ponovno zapošljavanje.

Obrazovna kao i kvalifikaciona struktura stanovništva BiH, po određenim kriterijumima generalno gledajući jeste na zadovoljavajućem nivou. Međutim, imajući u vidu potrebe za novim i bolje obučanim kadrovima, a posebno uslijed pojave odliva visokostručnih kadrova, BiH nastoji kvalitetno poboljšati status ovih kadrova a školskom sistemu posvetiti posebnu pažnju. Imajući u vidu potrebu za utvrđivanjem ciljeva daljnjeg ukupnog privrednog razvoja, uspješne realizacije navedenih i drugih mjera u pravcu omogućavanja prekvalifikacije, programa cjeloživotnog učenja i rješavanja problema starijih radnika, sve to bi moglo imati ključnu ulogu za opstanak i ukupan razvoj BiH odnosno Republike Srpske. Što je viši nivo obrazovanja, pojedinca ili u domaćinstvu, to je manja vjerovatnoća da će oni biti nezaposleni, a samim tim pasti u kategoriju siromašnih. Čak kod većeg broja mlađih ljudi, najveći broj svih siromašnih čine lica koja imaju samo niži stepen obrazovanja. Bez sveobuhvatnog sagledavanja i razumijevanja ove problematike, posebno kod onih koji donose odluke o razvoju društva, pa i o položaju obrazovnog sistema i nauke u njemu, nema napretka ni perspektive. To po prirodi stvari utiče, direktno i indirektno, na nedovoljnu zaposlenost.

Iako je u okviru mnogih strategija i prijedloga za smanjenje siromaštva, obrazovanje definisano kao važan strateški pravac – čini se da preporuke za obrazovanje

ne nailaze na adekvatnu reakciju resornog ministarstva. Osim toga, značaj obrazovanja nije dovoljno prepoznat ni u društvu u cjelini, što se može ilustrovati retkim obrazovnim temama u medijima ili aktivnostima sindikata. Čini se da ni sam obrazovni sektor (osnovne i srednje škole, gimnazije i visokoškolske institucije) nije dovoljno jak, niti motivisan da inicira neke promjene.

Statistički podaci nezaposlenih osoba, prema nivou obrazovanja za Republiku Srpsku, pokazuju veći broj nezaposlenih osoba srednje stručne spreme i visokokvalifikovani/ kvalifikovani, što proizlazi iz činjenice da većina građana ima završen niži stepen obrazovanja iako se taj trend mijenja. Iz analize podataka prezentovanih u ovom radu proizlazi i činjenica da osobe s višom ili visokom stručnom spremom imaju značajniju stopu učešća na tržištu rada za razliku od onih koji imaju niže stepene obrazovanja, što implicira da su viši nivoi obrazovanja povezani sa višim stopama zapošljavanja.

BIBLIOGRAFIJA

- Andevski, Milica.(2007): Menadžment obrazovanja. CEKOM. Novi Sad.
- Babić, Verica i dr. (2012): Razvoj i primena koncepta celoživotnog učenja. Kragujevac. Univerzitet u Kragujevcu, Ekonomski fakultet.
- Babić Verica. i Slavković, M. (2011). Povezanost obrazovnog sistema i potreba privrede. U publikaciji: Aktivne mere na tržištu rada i pitanja zaposlenosti, Institut ekonomskih nauka, Beograd, str: 1-26.
- Đurđević, Zorana. (2006) Ejdzizam. Beograd: Gerontologija. Vol. 34, br.1, str. 215-218.
- EUROPE 2020. A Strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Brussels, 3.3.2010.
- Kerovec, Nada. (2001): Poteškoće u zapošljavanju osoba starije dobi. Zagreb: Revija za socijalnu politiku. God. 8, br. 3-4, str.267-277.
- Kuljić, Rajko. (2005): Obrazovanje i potrebe zapošljavanja, Bilten Zavoda za zapošljavanje RS, broj 26. str.23
- Milutinović, Jovana (2011): Alternative u teoriji i praksi savremenog obrazovanja- put ka kvalitetnom obrazovanju. Novi Sad. Savez pedagoških društava.
- Nesporova, Alena. (2000): Zaposlenost i oolitika tržišta rada u tranzicijskim gospodarstvima. Zagreb, Revija za socijalnu politiku. Vol. 2, br.2, str.183-296.
- Ohmae, Kenichi. (2005). The Next Global Stage Challenges and Opportunities in Our Borderless World. Wharton School Publishing
- Vuković, Drenka i Arandarenko, Mihail. (2008): Tržište rada i politika zaposlenosti. Beograd. Fakultet političkih nauka.
- World Bank Report, 2003, Lifelong Learning in the Global Knowledge Economy: Challenges for Developing Countries, str. 58 \ <http://siteresources.worldbank.org/INTLL/ Resources/Lifelong-Learning-in-the-Global-Knowledge-Economy/lifelonglearnina GKE.pdf>

EDUCATION AS A KEY DETERMINANT OF DEVELOPMENT AND FACTOR OF UNEMPLOYMENT REDUCTION

Lajšić Helena, Janjetović Maja, Janjetović Radoja

Abstract: *Education is a key factor of economic development rate and effectiveness. Improvement and change of social relations mostly depend on human knowledge and educational level. Education has its important objectives – it increases social mobility, enables and eases the adaptation of individuals to constant social changes arising from more and more rapid scientific development. Education can be seen from two aspects: acquiring new knowledge and applying it in practice.*

Poor education is not the only reason for unemployment; however, it is the fact that there is a strong correlation between these two phenomena and that education plays a significant role in reduction of unemployment.

Transitional processes have resulted in massive changes in the structure of employment. Economic pressure and unstable market have forced numerous organisations to resort to more flexible forms of employment. Vulnerable groups that are exposed to unemployment more than others and hence translocated to inactive population have also been registered. Among others, the vulnerable groups include elderly employees, low-qualified persons, workers with obsolete skills etc. A lot of attention has been recently paid to the issue of equality in education. It is necessary to make sure that personal and social circumstances such as social and economic status, age or ethnic background are not an obstacle to realisation of educational potentials. The present difficult situation in terms of work and employment i.e. unemployment is manifested in practice by difficult position of workers who have lost their jobs. According to many analyses, they can get a new job only through retraining, which relevant institutions should pay more attention to. Another problem is elderly workers who have lost their job and who have slender chances for getting a new one.

Key words: *education, human resources, unemployment, economic development*

JEL: *I25, J21, J64, I23, J14*