

Op-ed: Da tržište rada Zapadnog Balkana osvježimo krećenjem, trebaju nam dobri moleri

Majlinda Bregu, generalna sekretarka Vijeća za regionalnu saradnju

Malo je novosti koje možemo iznijeti o trendovima tržišta rada na Zapadnom Balkanu. Kada se, međutim, sve informacije objedine postoji potencijal za adekvatan (iako ne nužno i blagovremen) odgovor prije nego dođemo do tačke kada više nećemo imati „vodoinstalatera“ da „odčepe cijevi“ naših izgleda za zapošljavanja.

Dobra vijest je da se nezaposlenost u regionu smanjuje. Od 2019., kada je iznosila 16,4%, do 2022. (13,1%) zabilježen je pad od preko 3%¹. Ako nastavi ovim tempom, Zapadni Balkan može sebi priuštiti da se nada, posebno kad uzmermo u obzir i povećanje stope aktivnosti na tržištima rada u regionu, koja je u prosjeku porasla za 6,8%, sa 60,8% 2019. godine na 67,6% 2022. godine.

Ovaj pozitivan trend se, nažalost, ne može pripisati samo pravim razlozima. Istina je da se nova radna mjesta otvaraju jer hvatamo korak sa oporavkom nakon pandemije. ALI, industrije koje su ključne za ekonomski rast, poput informacionih tehnologija, građevinarstva i proizvodnje, turizma i ugostiteljstva se trenutno širom Zapadnog Balkana bore sa akutnim nedostatkom kvalifikovanih radnika usljed emigracije koja isisava najkvalifikovanije i najtalentovanije radnike iz regiona, dodatno pogoršavajući nedostatak vještina i sprječavajući napredak.

Nedostatak vještina je očigledan, čak i opipljiv. Vlasnici firmi se svakodnevno bore s nemogućnošću popunjavanja upražnjenih radnih mjesta. Svjedoci smo povećanja broja radnika koje uvozimo izvan regiona. To se naročito odnosi na građevinski sektor, turizam i ugostiteljstvo, zdravstvo, tehnološki sektor i proizvodnju. Samo je u Bosni i Hercegovini, na primjer, broj radnih dozvola u periodu od 2010. do 2023. povećan sa 1.380 na 3.719. To samo po sebi nije značajno, ali činjenica da su tražene kvote za ovu godinu dvostruko veće od broja dozvola izdatih 2023. baca potpuno drugačije svjetlo na izgleda za budućnost.

Ne možemo, zato, a da se ne zapitamo šta se dešava sa našom radnom snagom i šta je to potrebno da angažujemo sve raspoložive ljudske resurse, posebno ako znamo da je polovina žena na tržištima rada u regionu nezaposlena, da je zaposlenost mladih čak i u gorem stanju i iznosi samo 22,3%, da je 18% radne snage trajno nezaposleno i da se neformalni rad u nekim ekonomijama kreće čak i preko 30%.

Iako je ovo prilično sumorna slika, imamo prostora za preokrenuti situaciju i početi na ove brojke gledati na drugačiji način, kao raspoloživi potencijal koji je tu da se iskoristi.

¹ Podaci iz Opservatorije zapošljavanja na Zapadnom Balkanu projekta ESAP Vijeća za regionalnu saradnju
<https://www.esap.online/observatory/>

Strukovnoo obrazovanje i osposobljavanje (VET) bi moglo biti ključ za prevazilaženje izazova zapošljavanja i nedostatka vještina. Uprkos svom značaju, stope učešća u strukovnom obrazovanju su različite među ekonomijama i kreću se od 4.6% do 24.2%, pri čemu imamo izražene rodne nejednakosti u korist mladih muškaraca. Ipak, u poređenju sa generalnom stopom zaposlenosti mladih ljudi (oko 22%), najmanje polovina njih koji su nedavno završili strukovno obrazovanje je zaposlena.

Današnje prilike podrazumijevaju prolongiran i nestabilan prelazak mladih u tržište rada, pri čemu kombinovanje rada i studiranja postaje norma. Visoke stope nezaposlenosti mladih, međutim, ukazuju na potrebu za ciljanim intervencijama.

Posljedice ove neusklađenosti između ponude i potražnje su ogromne. Poslovni subjekti teško popunjavaju osnovna radna mjesta, što guši inovacije i produktivnost. Ograničene mogućnosti, s druge strane, tjeraju mlade ljude u inostranstvo, što pogoršava ekonomsku stagnaciju i društvene nemire.

Prepoznajući ključnu ulogu stručnog obrazovanja i osposobljavanja, vlasti, poslovni subjekti i civilno društvo moraju saradivati na izradi sveobuhvatnih strategija. Ulaganja u stručno obrazovanje i osposobljavanje trebaju biti usklađena sa potrebama industrije i mladima obezbjeđivati osnovne vještine. Kroz partnerstva obrazovnih institucija i poslovnih subjekata mogu se obezbjeđiti mogućnosti praktičnog učenja i naukovanja, te mentorski programi.

Nastojanja da se obuzda emigracija radne snage moraju biti popraćena inicijativama za privlačenje radnika nazad u region. Stvaranje preduzetničkog i inovacionog ambijenta, konkurentne plate i naknade, kao i podrška stručnom usavršavanju predstavljaju važne korake za zadržavanje talentovanih ljudi na Zapadnom Balkanu.

Živimo u svijetu u kome je veliki broj šegrta svih zanata a majstora nijednog, pa treba razmisliti o tome da se fokus premjesti na stvaranje pravih majstora jednog zanata. Da se u njih uloži i da im se prilika da napreduju.

Naposljetku, ako želimo Zapadni Balkan oslikati svjetlijim bojama, bez sumnje su nam potrebni dobri moleri.