

Radna prekvalifikacija kao način izlaza iz beznađa
prof.dr. Marijana Šećibović

Korupcija, nepotizam, gubitak posla, medijska manipulacija, bujanje nacionalizma, netrpeljivost prema drugom i drugačijem, segregacija u oblasti ljudskih prava kao i odlazak i mladih i starih iz Bosne i Hercegovine teško mogu probuditi nadu da ima smisla ostati u Bosni i Hercegovini. Ovakve slike izazivaju beznađe koje deprimira i vodi u sigurnu depresiju. Tuga, osjećaj bescerspektivnosti, gubitak motivacije, energije, odustajanje od svakodnevnih i uobičajenih aktivnosti danas je slika sve većeg broja ljudi u Bosni i Hercegovini, a naročito žena. Kada Ona počne da pati, na početku to rijetko ko primijeti, porodica obično primijeti kada postane kasno, a tada je zaista kasno. Patrijarhalnim vaspitanjem jasno je propisana uloga žene - Ona treba da služi mužu, djeci i čitavoj porodici ukoliko živi u zajednici, da bude ponizna, neprimjetna i što dalje od javne sfere i procesa odlučivanja. Ima pravo na suze, ali kada je sama, jer se njene suze malo koga iskreno tiču. Ovakva slika možda ne bi predstavljala problem da nije riječ o životu u 21.vijeku u kojem se svijet i tehnologije razvijaju munjevitom brzinom. Dakle, svijet se razvija, razvija se naše okruženje, a Bosna i Hercegovina ne samo da stoji u mjestu već nazaduje u kulturnom, obrazovnom, zdravstvenom i socijalnom smislu, odnosno nazaduje na svakom polju koje zavisi od uređenosti sistema. Istina je da se možemo pohvaliti sjajnom organizacijom SFF-a (posljednja manifestacija koja je dovela glamur u naš glavni grad), brojnim turistima koji su još uvijek najviše na ulicama Sarajeva, ali tom svijetu „glamura” pripada do 1% stanovništva Bosne i Hercegovine, taj svijet ne čine oni koji svakoga dana pakuju svoje kofere i napuštaju zemlju ili oni koji ostaju u svojim domovima, tužni, deprimirani sa stalnim pitanjem kako izaći iz problema i krize. Obrazovni sistem je u dubokoj krizi, u školama je sve manje učenika što predstavlja realnu prijetnju učiteljima, nastavnicima i profesorima da će ostati bez posla. Prema podacima Federalnog zavoda za statistiku¹ (2018.) ukupan broj učenika u osnovnom obrazovanju u 2018/19 godini iznosi 182.986, što je za 23.640 učenika ili 11,44% manje u odnosu na 2011/12 godinu. Ukupan broj škola za redovno obrazovanje je u 2018/19 godine iznosio 1.058 što je za 33 manje u odnosu na školsku 2011/12 godinu. Smanjeni upis učenika u osnovne škole doveo je do smanjenja broja učenika u srednjim školama. U školskoj 2018/19 godini upisano je 76.463 učenika, te je u odnosu na 2011/12 godinu broj učenika smanjen za 30.795 ili 29%. Broj upisanih studenata 2018/19 iznosio je 61.526 i u odnosu na 2011/12 godinu upisano ih je 17,5% manje. Zdravstveni sistem je u katastrofalnom stanju zbog zastarjele opreme, štrajkova, teških bolesnika koji nemaju uslova za liječenje, prikupljanja sredstava za liječenje djece putem sms poruka i apela na socijalnim mrežama, dugovanja zdravstvenih ustanova, niskih plata zaposlenih u zdravstvu, odlaska zdravstvenih radnika u inostranstvo itd. Ako ovim činjenicama dodamo i činjenicu da je do mnogih podataka nemoguće doći jer se iz političkih razloga skrivaju od javnosti, šta onda preostaje običnom čovjeku, čemu može da se nada? Socijalna politika je jedna od ključnih poluga evropskih integracija. Tokom Konferencije pod nazivom „Da niko ne bude zaboravljen u procesu evropskih integracija” koja je održana u Sarajevu maja ove godine, šef Delegacije EU-a u Bosni i Hercegovini g.Lars–Gunnar Wigemark istakao je „da moraju postojati sistemska rješenja za pomoć svim ranjivim društvenim grupama”.² Ovakva rješenja zahtijevaju odgovornost političkih partija koje su na vlasti kako bi nalazile zakonska rješenja

¹ Federalni zavod za statistiku, Situaciona i SWOT analiza oblasti Obrazovanje, nauka, razvoj ljudskih potencijala i tržište rada

² <https://startbih.ba/clanak/socijalna-politika-kljucni-dio-eu-integracijskog-procesa/108713>

koja će se poštovati i provoditi, a ne kako bi koketirali sa zahtjevima koje pred nas postavlja EU.

Suočeni sa poražavajućim podacima koji se odnose na četiri osnovna stuba jednog društva, ne preostaje ništa osim buđenja, borbe za opstanak i borbe za bolje sutra. Ulaganje u obrazovni sistem je jedini izlaz za Bosnu i Hercegovinu. Globalna ekonomija zahtijeva kompetentnu radnu snagu što podrazumijeva usvajanje funkcionalnog znanja, kao i svijest poslodavaca za potrebom izdvajanja i ulaganja u ljudski kapital. Nimalo jednostavan zahtjev. Sa jedne strane postoji nepovoljna porezna politika i nedostatak poticajnih sredstava za obuku radnika, a sa druge strane, fleksibilno obrazovanje, radne prekvalifikacije i ulaganja u permanentno obrazovanje zaposlenih su zasigurno jedini izlaz iz teške situacije u kojoj se nalazi tržište rada. Stopa registrovane nezaposlenosti u Bosni i Hercegovini, zaključno sa februarom 2019. godine, iznosi 34,4% osoba od kojih je 56,14% žena. U strukturi onih koji traže zaposlenje, zaključno sa martom 2019.godine, KV radnika je 32,04%, radnika sa SSS – 28,17%, NKV radnika – 27,64%, VSS – 8,34%, PKV – 1,87%, VŠS – 1,52% i VKV – 0,42%.³ Federalni zavod za zapošljavanje i kantonalne službe za zapošljavanje su krajem 2018.godine anketirale poslodavce u FBiH i dobili sljedeće podatke – najveće potrebe su iskazane za radnicima sa srednjom stručnom spremom IV-og stepena (SSS) i to 44,25%, zatim za radnicima sa III stepenom stručne spreme (KV) - 35,43%, te za radnicima bez kvalifikacije za jednostavne poslove - 11,70%. Potrebe poslodavaca za radnicima sa visokom stručnom spremom su samo 6,9%. Najtraženija zanimanja III i IV stepena u 2019. godini su šivač, krojač i tekstilni radnik, obućar, trgovac, zavarivač, vozač, bravar, stolar, konobar, kuhar i zidar. Od radnika sa visokom stručnom spremom traženi su mašinski inženjeri, ekonomisti, doktori medicine, stomatolozi, inženjeri elektrotehnike, informatičari, građevinski inženjeri i pravnici.⁴ Općenito, problem poslodavaca u Bosni i Hercegovini je da stečene kvalifikacije ne odgovaraju realnim potrebama tržišta rada, nedostaju socijalne i organizacione vještine (timski rad, komunikativnost, fleksibilnost, rukovođenje). Razvoj globalne ekonomije zahtijeva poznavanje stranih jezika, upravljanje projektima i IT vještine. U Federaciji BiH, nažalost, relativno je mali broj centara za obrazovanje odraslih (10) u odnosu na stvarne potrebe, a sa druge strane, vrlo je upitan kvalitet njihovih usluga, kao i stvarna briga na lokalnom nivou za potrebnom kvalifikovanom radnom snagom. Bosna i Hercegovina još uvijek je zemlja diploma i certifikata, a ne kompetencija, karijera i kvaliteta znanja, što u velikoj mjeri predstavlja problem kada je u pitanju shvatanje i prilagođavanje evropskom tržištu rada. U Evropi se kvalifikacije vezuju za kompetentan rad koji je prilagođen mogućnostima pojedinca (uključujući sve kategorije stanovništva), a u Bosni i Hercegovini pojedinac se prilagođava formi sticanja diploma.

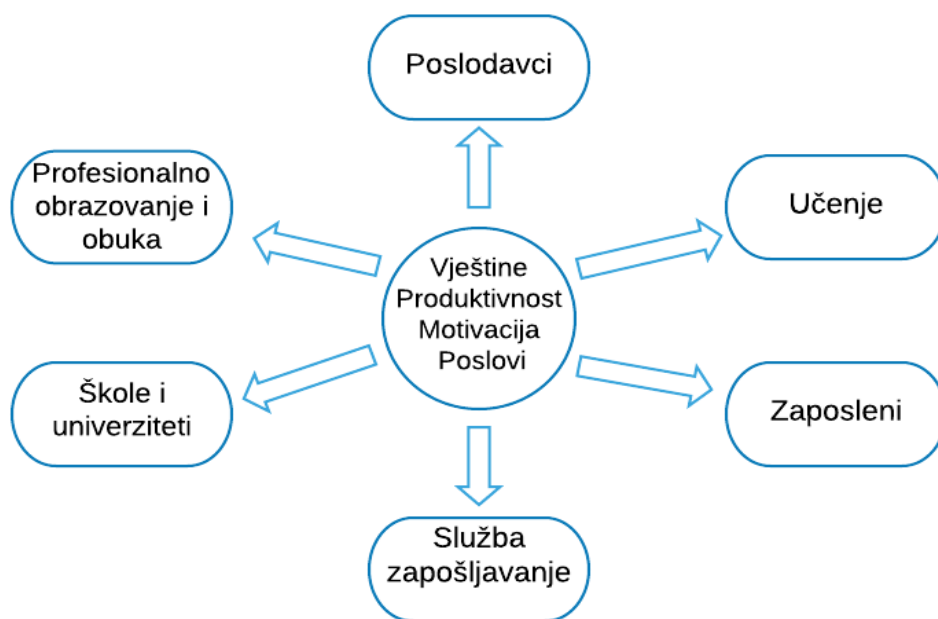
Nadalje, stiče se utisak da se do prekvalifikacija brzo dolazi i da se prekvalifikacije vrše sa ciljem odlaska iz zemlje. Prekvalifikacija uvijek može biti jedno od rješenja za žene koje se nalaze u teškom materijalnom stanju. Nažalost, u mnogim slučajevima ona nije uvijek uspješna. Da bi to bila, prekvalifikacija treba da se bazira na interesima više zainteresovanih strana i obično su to lica (žene) koja imaju potrebu za prekvalifikacijom, zajednica/država i poslodavci. Sam proces nosi sa sobom očekivanja i ciljeve svakog od aktera. Država je zainteresovana da riješi socijalni problem, poslodavac da dobije kvalitetnog radnika koji će mu omogućiti profit, a žena (lice koje se prekvalifikuje) da, prije svega, osigura materijalnu egzistenciju koja će joj omogućiti dostojno življenje. Tokom procesa postoje mnoge prepreke koje onemogućavaju da svi ostvare svoje nade, a najveća od njih je vrjednovanje certifikata i znanja na tržištu rada. Prekvalifikacije na „naš način” zasad se odvijaju prilično rutinski za

³ <http://www.arz.gov.ba/statistika/mjesecni/default.aspx?id=4076&langTag=bs-BA>

⁴ Federalni zavod za statistiku, Situaciona i SWOT analiza oblasti Obrazovanje, nauka, razvoj ljudskih potencijala i tržište rada

što su najodgovornije agencije za zapošljavanje. Nedostaje nam holistički pristup koji podrazumijeva ne samo sticanje certifikata, već i prebacivanje težišta na sam proces realizacije prekvalifikacije kao i praćenje nakon završene prekvalifikacije – da li su ispunjena očekivanja od prekvalifikacije i da li je prekvalifikovana osoba postala ravnopravni partner ne samo na tržištu rada već i u svojoj zajednici. Njeno zadovoljstvo predstavlja ključ izlaza iz beznađa čime se stvaraju uslovi za aktivno uključivanje u ostale društvene procese.

Svi ovi pokazatelji jasno upućuju na potrebu uvođenja različitih vrsta radne prekvalifikacije, s tim da radna prekvalifikacija u velikoj mjeri odstupa od onoga što mi podrazumijevamo pod klasičnim oblicima prekvalifikacije. Radna prekvalifikacija u različitim oblicima treba da obuhvati najveći dio populacije sa III I IV stepenom stručne spreme imajući u vidu ubrzani razvoj tehnologija u privredi, a što pred poslodavca postavlja zahtjev da pored radnog angažovanja mora da započne i proces učenja. Sve veći broj zaposlenih i nezaposlenih žena (statistički, žene su bolji učenici u školi, na vrijeme završavaju svoje obrazovanje, spremnije su za suočavanje sa problemima i prihvatanje novih situacija, novih izazova) ulaze u tzv. **WBL (work-based learning) sistem (sistem učenja kroz rad)** koji im omogućava sticanje nove pozicije u firmi ili novo zaposlenje, što za sada srećemo samo u IT kompanijama. Ovakva vrsta radne prekvalifikacije predstavlja budućnost za žene iz BiH kako bi izašle iz beznađa u koje su dovedene zbog krutog obrazovnog sistema i loše vođene politike. Postoji više razloga zbog čega bi kreatori politika, pojedinačne kompanije i socijalni partneri trebalo da budu zainteresovani za uvođenje, širenje i poboljšanje kvaliteta učenja zasnovanog na radu. Sa stanovišta preduzeća, radna mjesta na kojima zaposleni stalno uče nove vještine i nove načine obavljanja poslova imaju tendenciju da budu produktivnija, inovativnija i isplativija. Sa stanovišta zaposlenih, šansa za sticanjem novih znanja i vještina čini posao zanimljivijim. Za kreatore javnih politika u oblasti nakon srednjeg obrazovanja i trajnom stručnom obrazovanju, učenje zasnovano na radu proizvodi vještine koje su relevantnije za stvarne radne situacije od učenja koje se obavlja samo u učionici; pomaže u jačanju saradnje između svijeta rada i svijeta obrazovanja; jača vezu između učenika i tržišta rada što automatski znači mnogo veću šansu za zaposlenje nakon završene obuke; uključuje poslodavce u dizajniranje stručnog obrazovanja čime se povećava njihovo povjerenje u sistem; ima ekonomskog smisla, troškovi se dijele između poslodavaca i vlade; otvara se pitanje većeg korištenja opreme u prostorijama poslodavaca za obuku što automatski smanjuje troškove skupe opreme u centrima za obuke. Učenje zasnovano na radu je izuzetno interesantno za fakultete i visoke škole jer razvija generičke vještine kao što su timski rad, rješavanje problema, sticanje osnovnih radnih navika (tačnost, preciznost itd). Za poslodavce je izuzetno važno da učestvuju u programima učenja zasnovanim na radu zbog koristi koju tom prilikom ostvaraju. Ovakvi programi posebno su interesantni za mala i srednja preduzeća. Da bi se osigurao kvalitet tih programa potrebno je da svi akteri rade zajedno. To znači da pojedine škole, fakulteti i preduzeća treba da rade zajedno, a ne samo nacionalne službe za zapošljavanje, ministarstva i poslodavci. Programe treba raditi na nacionalnom, regionalnom i lokalnom nivou. Kordinacija i saradnja su ključ programa učenja kroz rad.



Prema podacima Evropske fondacije za osposobljavanje (*European Training Foundation - ETF*), mnoge zemlje sa srednjim i niskim primanjima imaju programe učenja zasnovane na radu kao dio stručnog obrazovanja, npr. Alžir, Gruzija, Kosovo, Moldavija, Maroko, Njemačka, Turska i Ukrajina.⁵

Imajući u vidu negativan prirodni priraštaj u Bosni i Hercegovini (2018.), nemamo više prostora za izvoz radne snage. Potrebno je da nova politika razvija sistemsku empatiju prema pojedincu. Važno je osloboditi se stereotipne usresređenosti na pasivan, socijalni identitet pojedinca (starosna dob, odakle dolaze), imperativ je okrenuti se pojedincu, njegovom aktivnom izboru i sklonostima koje izražava. Socijalna dimenzija na koju nas upućuje EU treba da postane naš stil života. Ovoj zemlji su hitno potrebni pravi stručnjaci za oblast nakon srednjeg obrazovanja i stručno obrazovanje, kao i politička volja za rješavanjem ovako ozbiljnog problema.

Sažetak: Patrijarhalno vaspitanje, nepotizam, korupcija, visoka stopa nezaposlenosti žena, segregacija u oblasti ljudskih prava, odlazak mladih i starih iz Bosne i Hercegovine su slike koje izazivaju beznađe i vode ka sigurnoj depresiji. U Federaciji BiH relativno je mali broj (10) centara za obrazovanje odraslih u odnosu na stvarne potrebe. Bosna i Hercegovina je zemlja diploma i certifikata, a ne zemlja kompetencija, kvaliteta znanja i karijera što predstavlja veliki problem u prilagođavanju evropskom tržištu rada. Prekvalifikacija može da bude jedno od rješenja kada je u pitanju „rješavanje problema” nezaposlenih žena, ali nažalost, u mnogim slučajevima nije uspješna. Prekvalifikacije na naš, bosansko-hercegovački način, svedene su na rutinsko, grubo sticanje certifikata, što nije smisao prekvalifikacije. Nedostaje nam holistički pristup koji bi pratio čitav proces od realizacije prekvalifikacije do praćenja i nakon završene prekvalifikacije – da li su ispunjena očekivanja od prekvalifikacije, da li je prekvalifikovana osoba postala ravnopravni partner ne samo na

⁵ https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2018-19/Work-based%20learning_Handbook.pdf

tržištu rada već i u svojoj zajednici. Potrebna nam je nova obrazovna politika koja će razvijati sistemsku empatiju prema pojedincu. Uvođenje **WBL (work-based learning) sistema (sistem učenja kroz rad)** omogućilo bi zaposlenim i nezaposlenim ženama sticanje novih pozicija u firmi ili nova zaposlenja. Ovakva vrsta radne prekvalifikacije predstavlja budućnost za žene iz BiH kako bi izašle iz beznađa u koje su dovedene zbog krutog obrazovnog sistema i loše vođene politike.

Ključne riječi: radna prekvalifikacija, nezaposlenost, kompetencije, nova politika

Summary: Patriarchal upbringing, nepotism, corruption, high female unemployment, human rights segregation, and the departure of young and old from Bosnia and Herzegovina are images that cause hopelessness and must lead to depression. In proportion to the real needs, there are relatively few (10) adult education centres in the Federation of BiH. Bosnia and Herzegovina is a country of diplomas and certificates, not a country of competence, quality of knowledge and career, and that presents major difficulties in adapting to the European labour market. Retraining may be one solution when it comes to “solving the problem” of unemployed women, but unfortunately, in many cases it is not successful. Retraining in our Bosnian-Herzegovinian manner has been reduced to routine, rough certification, which is not the point of retraining. We lack a holistic approach that would follow the whole process from the realization of retraining to follow-up and after completing retraining - whether the expectations from retraining were fulfilled, whether the retrained person became an equal partner not only in the labour market but also in his/her community. We need a new educational policy that will develop systemic empathy for the individual. The introduction of a **WBL (work-based learning) system** would enable employed and unemployed women to gain new positions in the company or new jobs. This type of job retraining represents a future for BiH women to escape from the abyss they were brought to because of a rigid educational system and poorly managed policies.

Keywords: retraining, unemployment, competences, new policy