



Regionalno tržište rada na Zapadnom Balkanu – objektivna potreba u nepovoljnim uslovima

Autor: Prof. dr Vladan Ivanović, Ekonomski fakultet Univerziteta u Kragujevcu

UVOD

SR Nemačkoj je nakon završetka Drugog svetskog rata bilo potrebno nepunih 10 godina da uspostavi potpuno efikasno tržište rada na kojem je bilo nepopunjeno 400.000 radnih mesta, zbog čega je već 1955. godine počela sa potpisivanjem bilateralnih sporazuma koji su omogućili migraciju radne snage ka SR Nemačkoj (Ivanović, 2019). Dve decenije od poslednjeg (velikog) sukoba na Zapadnom Balkanu (ZB)¹, 1999. godine na Kosovu*, odnosno četvrt veka od završetka rata na prostorima Bosne i Hercegovine i Hrvatske, sve privrede u regionu i dalje imaju strukturne probleme na tržištu rada. To je praćeno i skromnim ekonomskim napretkom. Utoliko je razvoj niži ukoliko se njihovi rezultati posmatraju u odnosu na evropski prosek. Naime, nivo GDP po glavi stanovnika je na 34,3% EU proseka, odnosno na 68,5 u poređenju sa zemljama Centralne Evrope i Baltika (Bartlett & Oruč, 2021).

Iako je proces institucionalizovane regionalne saradnje već dvodecenijski², inicijative za bližom i sveobuhvatnijom ekonomskom integracijom su postale naglašenije poslednjih par godina. To se, pre svega, ogleda kroz inicijativu Mini-šengena (2019) koju su inicirale Albanija, Severna Makedonija i Srbija, odnosno inicijativu Zajedničkog regionalnog tržišta (2020), lansiranu na samitu u Sofiji u okviru Berlinskog procesa (2017) koja se tiče nastojanja da se, u skladu sa evropskim procedurama i pravilima, dođe do čvršće integracije svih šest privreda ZB-a, što bi za posledicu imalo bolju pripremljenost za jedinstveno evropsko tržište. Širi međunarodni i regionalni, ali i nacionalni, politički kontekst(i), kao i u ranijim slučajevima i inicijativama, mogu u značajnoj meri usporiti ove procese, kao što je to bio slučaj i do sada, a time i značajno ugroziti potencijalne rezultate. Osim toga, slabe bilateralne veze, nedostatak kapaciteta i odsustvo prioriteta regionalne saradnje u nacionalnim političkim i ekonomskim agendama (Balkan Policy Research Group, 2021), predstavljaju veliku barijeru u uspostavljanju tešnje regionalne ekonomske strukture, a, posledično, i kreiranja jedinstvenog tržišta rada.

1 Pod Zapadnim Balkanom se podrazumeva šest privreda: Albanija, Bosna i Hercegovina, Kosovo*, Crna Gora, Severna Makedonija i Srbija.

2 Regionalne integracije se mogu označiti kao dvodecenijske ukoliko se kao referentna tačka uzme uspostavljanje Inicijative za saradnju u jugoistočnoj Evropi (1996), odnosno kreiranje Pakta za stabilnost (1999). U kontekstu inkluzivnosti svih privreda, pretpostavke za intenzivniju i svestraniju regionalnu saradnju i integraciju su postignute nakon političkog dogovora oko predstavljanja Kosova* 2012. godine, odnosno principa na kojima su (tranzitno) uređeni odnosi između Kosova* i Srbije iz 2013. godine.

U prethodne dve decenije se izgradnja tržišne privrede na prostoru ZB-a pokazala kao veoma kompleksan zadatak. Razlog je, velikim delom, u tome što se izgradnja efikasne tržišne privrede zasniva na setu principa ili pravila koji je čine kako efikasnom, tako i održivom, a koji nikada u ovim privredama nisu uspostavljeni. Jedan od osnovnih principa u procesu izgradnje tržišne privrede, naročito kada su male privrede u pitanju, jeste otvorenost, odnosno integracija u međunarodnu podelu rada. To, u slučaju zapadnobalkanske šestorke, naročito, uključuje i regionalnu dimenziju. Bliža integracija treba da omogući, na osnovu specijalizacije i komparativnih prednosti, efikasno korišćenje resursa kojima ove privrede raspolažu – kako sugeriše tradicionalna ekonomska teorija. S druge strane, savremene teorije rasta i razvoja impliciraju da održivosti i napretka nema bez tehnologije i znanja, a ključni resurs koji se nalazi u tom domenu jesu ljudi, odnosno humani kapital. Neke od regionalnih inicijativa imaju za cilj da podstaknu upravo mobilnost radne snage, i time smanje jaz između ponude i tražnje, koji se već ispoljava, na pojedinačnim tržištima. Osim toga, na pomenutom samitu u Sofiji, lideri ZB-a su se saglasili o kreiranju zajedničkog regionalnog tržišta, a posebno targetirana pitanja se tiču slobodnog kretanja radne snage, odnosno mobilnosti istraživača, studenata i profesora, slobode kretanja na bazi ličnih dokumenata, ukidanje radnih dozvola za unutar-kompanijske transfere radne snage i provajdere usluga na bazi sklopljenih ugovora, i portabilnosti socijalnih prava (OECD, 2021).

Kreiranje regionalnog tržišta rada ne bi samo odgovaralo objektivnim privrednim potrebama privreda u regionu, već bi bilo i od velikog (posrednog) značaja u kontekstu evropskih integracija – svojevrsna laboratorija pripreme i približavanja jedinstvenom evropskom tržištu. U protekle dve decenije, evropske integracije u privredama ZB su spore, neefikasne, bez većih ekonomskih, ali i društvenih, efekata. Razlozi su kako dugoročne prirode, poput istorije konflikata, tako i kratkoročnih faktora koji uzrokuju neefikasnost, a povezanih sa političkim interesima i izbornim ciklusima. Određenu ulogu imaju i eksterni uzroci, poput potrebe za konsolidovanjem same EU, odnosno usporavanjem procesa proširenja. Iz tih razloga, a naročito poslednje pomenutog, poslednjih godina se naročito potencira regionalna perspektiva koja je usmerena na integraciju regiona u jedinstven ekonomski prostor. Pritom, kontekst EU i evropskih integracija ostaje značajan aspekt. EU tradicionalno zauzima dominantno mesto u spoljno-trgovinskim odnosima sa svim privredama ZB-a, iako ZB čini zanemarljiv deo spoljno-trgovinskog bilansa EU³. Regionalna integracija bi, dodatno, trebalo da omogući i smanjivanje konfliktnog potencijala, te kreiranje političke stabilnosti, kao i izgradnju institucionalne strukture i aktiviranje privrednog potencijala. To bi, u perspektivi, omogućilo lakšu integraciju ovih privreda u jedinstven ekonomski i politički prostor EU. Osim toga, neke od pretpostavki, iako ne dovoljno efikasne i obuhvatne, već su uspostavljene, poput CEFTA sporazuma⁴.

Iz navedene perspektive nameće se i potreba bližeg uvida u mogućnosti uspostavljanja regionalnog tržišta, a koje nužno, naročito u kontekstu čvršće integracije, podrazumeva i uspostavljanje otvorenog tržišta rada. Uspostavljanje ovog tržišta, *per se*, podrazumeva i viši nivo ekonomske integracije. Osim toga, kako se većina ovih privreda sve ozbiljnije suočava sa deficitima, kada je reč o pojedinim profesijama i veštinama, a što je naročito pojačano smanjivanjem radno aktivnog stanovništva, usled depopulacije i duže vremena prisutne značajne emigracije u zapadnoevropske

3 EU je glavni trgovinski partner svim privredama Zapadnog Balkana, i kao izvozno (69%) i kao uvozno tržište (54%) (EC, 2021). S druge strane, procene su da je udeo privreda Zapadnog Balkana u vrednosti spoljno-trgovinske razmene u EU svega 1,4%. Upravo ova asimetrija značaja može predstavljati jedno od značajnih dodatnih objašnjenja sporih integracija.

4 CEFTA je i usled očiglednih manjkavosti u prethodnom periodu, ključni regionalni instrument kada je u pitanju ekonomska integracija, i to ne samo slobodna trgovina. Naime, nakon suspenzije pregovora o međusobnom priznavanju diploma za lekare, zubare, arhitekte i inženjere u junu 2019, savetnici („Sherpas“) premijera članica zapadnobalkanske šestorke su uputili instrukcije upravo ka sekretarijatu CEFTA-a i RCC-u, u decembru 2019. godine, da pronađu rešenje za ovo pitanje (Bartlett & Oruč, 2021).

zemlje⁵, slobodno kretanje radne snage bi, svakako, makar jednim delom, moglo dati doprinos da se ublaže ove strukturne neusklađenosti. Činjenica da bi nacionalne privrede u tom slučaju bile u mogućnosti da lakše obezbede radnu snagu sa odgovarajućim kvalifikacijama u trenutku kada se za njima stvori potreba.

Namera ovog rada je da pruži sažet uvid u nacionalna tržišta rada, ukaže na njihove sistemske sličnosti i razlike i predstavi uporednu poziciju ovih domena u odnosu na referentne vrednosti EU. To bi trebalo da omogući sagledavanje osnovnih kvantitativnih i kvalitativnih aspekata tržišta rada na regionalnom nivou, mere u kojoj postoje potencijali, ali i prepreke njegovom dinamičnijem razvoju, identifikovanjem mogućih dobitnika/gubitnika od intenzivnije (ekonomske) integracije, kao i javnim politikama koje treba da omoguće i/ili podstiču veću integraciju i bolje korišćenje ljudskih resursa u zapadnobalkanskim privredama.

STRUKTURNI PARAMETRI TRŽIŠTA RADA NA ZAPADNOM BALKANU – LOŠA STATIKA I PRIHVATLJIVA DINAMIKA

Koliko god osnovni parametri, kada je u pitanju radna snaga, a koji su predstavljeni na Grafiku 1, bili loši, naročito u poređenju sa referentnim vrednostima u (novim) zemljama EU, njihove trenutne vrednosti je neophodno posmatrati višeslojno. Jedan aspekt se odnosi na nasleđe planske socijalističke privrede, ali i spore i neefikasne reforme u pravcu izgradnje institucija tržišne privrede. Time je značajan deo problema (i) na tržištu rada generisan istorijskim nasleđem, koje inkorporira i period tranzicije. U tom kontekstu, situacija je slična kao u bivšim zemljama centralne i istočne Evrope, gde su posebno bili pogođeni mladi, žene, stariji radnici i manjine (Palpant, 2006). Osim toga, neophodno je imati u vidu velike i snažne negativne posledice koje je finansijska kriza 2008-2009 imala na privrede regiona⁶, kao i problema sa krizom javnog duga u EU, koja je direktno prouzrokovala drugu recesiju u kratkom periodu u većini privreda ZB-a (Uvalić, 2014).

S druge strane, u većini zemalja su svi parametri na tržištu rada na istorijskom maksimumu, ukoliko se izuzme nesporni, mada ograničeni i, za sada, kratkoročni efekat Covid-19 pandemije tokom 2020. godine. To ukazuje na tendencije ka popravljaju stanja i (delimičnom) rešavanju strukturnih problema⁷. U tom smislu, iako su vrednosti ključnih agregata na tržištu rada relativno nepovoljne, situacija nije dramatično loša, pogotovo u uporednom kontekstu zemalja centralne i istočne Evrope⁸.

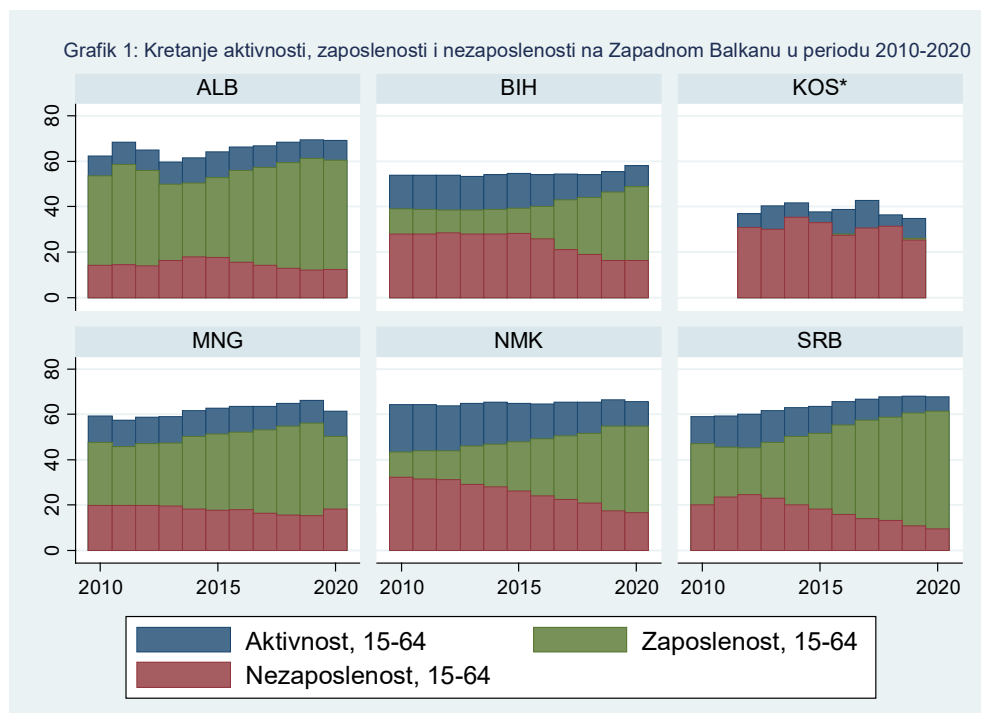
5 S druge strane, skromne mogućnosti na tržištu rada mogu se tek u kombinaciji sa demokratskim deficitom (Zorić, 2021) uzeti kao objašnjenje snažnih emigracionih pritisaka koji postoje duži niz decenija u regionu.

6 Procena je da je usled finansijske krize 2008. godine broj izgubljenih radnih mesta na ZB-u bio između 160.000, prema registrovanoj nezaposlenosti, i 240.000, prema anketi o radnoj snazi (Vidovic, 2012, 371).

7 Svi podaci koji se odnose na participaciju, zaposlenost i nezaposlenost radne snage su preuzeti iz Izveštaja „Tržište rada na Zapadnom Balkanu u 2019 i 2020“ Regionalnog saveta za saradnju (Bartlet & Oruč, 2021).

8 Na primer, Poljska je, mereno prema GDP-u per capita 2004. godine bila na višem nivou razvoja od gotovo svih privreda ZB-a, a imala je opšti nivo nezaposlenosti od 18,8%, dok je u severoistočnom regionu Wraminsko-Mazurskie nezaposlenost iznosila čak 43% (Palpant, 2006, 6).

Grafik 1: Kretanje aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti na Zapadnom Balkanu u periodu 2010-2020



Zajednička (strukturna) karakteristika na skoro svim tržištima rada je smanjivanje radne populacije (16-64). U Srbiji i Bosni i Hercegovini su ti trendovi najizraženiji, gde godišnje stope smanjivanja radne populacije iznose -7,5% i -4,5%, nešto umerenijeg intenziteta je to slučaj u Albaniji (-2%) i Severnoj Makedoniji (-1,8%), dok se Crna Gora (0,2%) i Kosovo* (1,6%) suočavaju sa blagim rastom populacije. Međutim, ako se uzmu u obzir ovi trendovi i relativna veličina pojedinih privreda, zaključak je da na nivou regiona postoji značajan pad radno aktivnog stanovništva u prethodnom periodu. Ovi trendovi su dvostrukog značaja. S jedne strane, raspoloživost radne snage se smanjuje, što može na različite načine ugroziti privrednu aktivnost⁹. S druge strane, naročito u onim privredama gde je smanjivanje najintenzivnije, poseban značaj se ogleda u uticaju na planiranje zapošljavanja u nekim oblastima u okviru javnog sektora, poput policije ili medicinskog osoblja.

Od svih posmatranih privreda, kosovska je u najtežem položaju, gde je, paradoksalno, nezaposlenost veća od zaposlenosti, sa izrazito niskom stopom aktivnosti na tržištu rada – koja je više nego duplo niža u odnosu na EU prosek. Osim toga, stopa aktivnosti se na Kosovu* smanjivala tokom godina. 2019. godine, za koju su poslednji dostupni podaci, vrednost iznosila svega 34,9%. Što se tiče ostalih privreda, postoji balkanski trend, odnosno međusobna uporedivost kako razvoja, tako i vrednosti određenih parametara kada je u pitanju stopa aktivnosti. Naime, u svim zemljama udeo aktivne radne snage je prilično stabilan i beleži blago rastuće vrednosti tokom vremena. Međutim, iako su vrednosti u svim zemljama rastuće, ipak su one prilično udaljene od prosečnih vrednosti u EU, gde prosečna stopa aktivnosti u 2020. godini iznosi 79,2% (Bartlett & Oruč, 2021). Ovo ukazuje da postoje značajni kapaciteti, kada je reč o aktivnoj radnoj snazi i potencijalnom doprinosu privrednom razvoju, a koja bi kroz odgovarajuće javne politike, odnosno institucionalne i finansijske podsticaje, mogla značajno da poraste u budućem periodu. Jedan od instrumenata može biti i regionalno tržište rada, kojima bi se potencijal u domenu radnih resursa dodatno aktivirao. Iako je ovaj pokazatelj najmanje informativan, on, ipak, ukazuje na razlike koje su strukturnog karaktera i

⁹ Može ugroziti, ali ne nužno. Naime, manjak radne snage može pozitivno uticati na inovacije, traganje za efikasnijim tehnološkim rešenjima i racionalnijem organizovanju privredne aktivnosti (Fratscher, 2021). Ali, s obzirom na odsustvo drugih, za inovacije i tehnološka unapređenja potrebnih pretpostavki, poput institucionalne efikasnosti, relativno niskog nivoa tehnološke sofisticiranosti u ogromnoj većini privrednih subjekata i/ili dostupnosti kapitala, nije verovatno snažno prisustvo ovog efekta.

koje potiču, dominantno, od razlika u nivou participacije ženske radne snage, koja je u većem meri neaktivna, a naročito na Kosovu*.

Kao posebno značajna karakteristika u privredama ZB-a izdvaja se činjenica da stopa participacije na tržištu rada raste sa rastom nivoa obrazovanja, pri čemu je ova stopa za visokoobrazovane radnike uporediva sa prosekom zemalja EU (88,5%), a u Severnoj Makedoniji čak i iznad toga (90,5%). S obzirom na ove tendencije, značajan je podatak da je od 2010. godine broj pojedinaca sa visokim obrazovanjem u zapadnobalkanskim privredama porastao za 45% (Zorić, 2021). Ovakav trend je u skladu sa nalazima niza evropskih studija koje su ukazale da su u EU upravo oni regioni sa većim investicijama u visoko obrazovanje imali ne samo sofisticiraniju privrednu strukturu, već i najmanje probleme sa nezaposlenošću (Caroleo & Pastore, 2010). S druge strane, ostaju i brojna pitanja povezana sa zaposlenošću visokoobrazovane radne snage. Jedno se odnosi na prekvalifikovanost, gde radnici često obavljaju poslove koji zahtevaju niži nivo kvalifikacije od onih koje oni imaju, a drugo na kvalitet znanja/obrazovanja i obrazovne profile koji su više izloženi riziku od nezaposlenosti na tržištu¹⁰. Osim toga, ovako visok nivo zaposlenosti visokoobrazovane radne snage je iznenađujuće dobar, s obzirom da postoje veliki problemi u pogledu veština prilikom zapošljavanja tek diplomiranih studenata sa aspekta veština kojima oni raspolažu (OECD, 2019). Iako visokoobrazovani jesu privilegovani sa aspekta njihove opšte pozicije na tržištu rada, kada se uzme u obzir činjenica da tek 13 od 100 studenata koji upišu studije i diplomiraju i nađu odgovarajući posao (Bartlett & Uvalić, 2019), to donekle umanjuje pozitivan zaključak.

Što se tiče nezaposlenosti, Srbija ima najnižu stopu nezaposlenosti, ali su identični trendovi prisutni praktično u svim privredama ZB-a¹¹. Donekle je izuzetak Crna Gora, koja je usled visoke zavisnosti od sektora turizma, a koji je naročito bio pogođen pandemijom tokom 2020. godine, zabeležila blagi rast nezaposlenosti, kao i Kosovo*, u kojem je stopa nezaposlenosti izrazito visoka – preko 25%, iako je i to značajno bolje od 2014. godine, kada je bila preko 35%. S druge strane, nezaposlenost je u ostalim privredama ZB-a na istorijskom minimumu. Kombinacija relativno visokih vrednosti nezaposlenosti, posmatrano u odnosu na prosek EU, i vrlo ekstenzivnih i izdašnih mera aktivne podrške od strane svih vlada u regionu, stopa nezaposlenosti nije značajnije porasla tokom pandemije, odnosno 2020. godine. Srednjoročna kretanja su uslovljena, dominantno, neizvesnostima i rizicima koji se pojavljuju na međunarodnom tržištu, odnosno ključnim tržištima sa kojima privrede Zapadnog Balkana imaju najznačajnije veze, kao i ograničenim (fiskalnim) kapacitetima koji treba da amortizuju eventualno pogoršanje situacije na tržištu rada. Pritom, treba imati na umu da su promene na tržištu rada često i nepredvidive, pa je jedina pouzdana i donekle precizna procena moguća u kratkom roku (Sapsford & Tzannatos, 1993).

Smanjenje nezaposlenosti je učinilo još vidljivijim razlike u rodnoj strukturi na tržištu rada. Naime, u svim privredama bez izuzetka je u prethodnom periodu prisutno smanjivanje nezaposlenosti među muškom populacijom, dok je situacija, donekle, drugačija kada je u pitanju nezaposlenost među ženama. Srbija, Bosna i Hercegovina i Severna Makedonija su od posmatranih šest privreda ostvarile primetan napredak, iako su vrednosti u tom pogledu jedino u Srbiji na „zadovoljavajućem“ nivou – nezaposlenost među ženskom populacijom iznosi 9,9%, a u ostale dve zemlje blizu 20%. Nezaposlenost žena u Albaniji je stagnirala u prethodnih 10 godina, ali su parametri bolji nego u Bosni i Hercegovini, Crnoj Gori i Severnoj Makedoniji, dok je na Kosovu* nezaposlenost u ovom segmentu izrazito visoka – gotovo 35%.

10 Najveći problemi u pogledu nepodudaranja sa potrebama tržišta rada u pogledu veština koje su potrebne postoje kod onih koji su srednje obrazovani (Bartlett & Uvalić, 2019).

11 Srbija je, ukoliko se izuzme primer Crne Gore, doživela i najveći rast stope nezaposlenosti od 0,4 procentna poena. To se može objasniti i činjenicom da od svih zemalja na Zapadnom Balkanu Srbija ima najrazvijeniji industrijski sektor, a koji je u slučaju egzogenih šokova, kao što je pandemija, najizloženiji kontrakciji (Marelli, 2006).

Zajednička karakteristika svih privreda, kada je nezaposlenost u pitanju, jeste izrazito visoka nezaposlenost mladih (15-24), naročito u poređenju sa EU – gde je prosečna stopa nezaposlenosti mladih 15,1% u 2019, odnosno 16,8% u 2020. godini. Naime, u svakoj privredi je, sa izuzetkom Albanije, ona ispod stope zaposlenih kod mladih. U Albaniji i Srbiji je ona iznad 20%, u ostalim privredama je blizu 40%, a dramatično je visoka na Kosovu* – na svakog mladog čoveka koji radi dolazi 1 koji nije zaposlen. S druge strane, iskustvo EU sugeriše da su mladi ti koji su najviše profitirali od stvaranja zajedničkog tržišta (De Lange, Gesthuizen & Wolbers, 2014), iako je reč o dominantno visokoobrazovanim. U tom smislu, kreiranje funkcionalnog regionalnog tržišta rada na ZB-u bi, po svoj prilici, najviše neposredno koristilo upravo ovom segmentu. S druge strane, nezaposlenošću, među mladima, su posebno pogođeni oni koji rano napuštaju obrazovanje (Zorić, 2021), odnosno imaju nizak nivo veština i znanja. Dodatna karakteristika je i visoka dugoročna nezaposlenost (Ganić, 2019), mada je i ona u prethodnoj deceniji imala tendenciju smanjivanja¹². Ipak, i danas 2/3 nezaposlenih čine oni koji su dugoročno nezaposleni (Zorić, 2021). Ovo nije neočekivano, s obzirom na visoku opštu nezaposlenost koja prati ove privrede tokom čitavog tranzicionog perioda.

Ukoliko se pogledaju podaci koji se odnose na stopu zaposlenosti, osim Kosova*, u kojem je ona na svega 26,1%, u svim privredama je prisutan napredak, odnosno zaposlenost je u svim posmatranim zemljama viša u odnosu na situaciju od pre 10 godina, a naročito se po dinamici rasta izdvajaju Albanija i Srbija – gde su stope zaposlenosti dostigle 60,6%, odnosno 60,4% u 2020. godini. Donekle je, u 2020. godini, izuzetak bila Crna Gora, usled snažnog uticaja pandemije, i koja je usled nepovoljne sektorske strukture, odnosno visokog učešća turizma, doživela pad od 5,7 procentnih poena. Iako privrede regiona značajno zaostaju za prosekom EU koji iznosi 67,6%, kada je u pitanju stopa zaposlenosti, u ovom pogledu je zaostajanje, ipak, najmanje. Tome, svakako, značajan doprinos daju i emigracije i regresivni demografski trendovi. Dodatno, glavni faktor koji čini nisku stopu zaposlenosti, naročito na Kosovu*, odnosi se na nisku stopu participacije ženske radne snage¹³. Rast zaposlenosti je bio naročito značajan tokom 2019. godine, kada je kreirano 97.000 poslova (22% rast u odnosu na 2018. godinu) za populaciju od 20-64. Pritom, najviše su od ovog rasta profitirale žene, jer su na 70% novonastalih poslova angažovane žene, kao i mladi do 24 godine, gde je generisano 20.000 radnih mesta. Međutim, dodatni uvidi bi bili neophodni kako bi se procenio kvalitet ove dodatne zaposlenosti, odnosno zarada, sigurnost i opšti kvalitet radnog okruženja (Zorić, 2021). Visoka stopa zaposlenosti, u strukturnom i dugoročnom smislu, jeste od suštinske važnosti za održivo finansiranje postojećih penzionih sistema¹⁴ u posmatranim privredama. S druge strane, ono što delimično ublažava značaj pozitivnih trendova jeste prilično, u odnosu na EU prosek, visok udeo povremeno zaposlenih, samozaposlenih i neformalno zaposlenih (OECD, 2021).

Od bliže regionalne integracije bi potencijalno najveću korist imali (proizvodni) sektori koji obezbeđuju najveću zaposlenost (15,3%), generišu najveći izvoz (58,3%) i kreiraju najveću zaposlenost (31%), a koji se na poljoprivredu, metalsku, automobilsku i mašinsku industriju (OECD, 2019). U zavisnosti od zastupljenosti pojedinih sektora, pojedinačne ekonomije bi imale manje ili veće koristi, a u slučaju deficita radne snage u pojedinim sektorima, regionalno tržište rada bi moglo ublažiti navedene probleme. To naročito dolazi do značaja kada se ima na umu da je rast zaposlenosti u regionu doveo i do deficita u pojedinim sektorima, ali i povećao pritisak na rast

12 Dugoročna nezaposlenost je prisutnija kod onih koji prvi put traže posao, radnika koji bivaju otpušteni u procesu restrukturiranja, kao i kod ranjivih grupa. Pritom, žene su više izložene riziku od dugoročne nezaposlenosti nego muškarci (Vidović, 2012).

13 Inače, ovaj parametar se jako sporo menjao. Bilo je potrebno dve decenije da bi se stopa zaposlenosti u proseku na Zapadnom Balkanu povećala sa 44,83% na 55,14%. Pritom, Crna Gora i Kosovo* gotovo da ne beleže promene u ovom pogledu.

14 Penzionih sistemi su bazirani na „pay as you go“ (PAYG) šemi, gde se penzije isplaćuju na osnovu doprinosa koje plaćaju zaposleni radnici.

zarada (Bartlett & Oruč, 2021, 4)¹⁵. Osim toga, kreiranje regionalnog tržišta rada bi omogućilo da restrukturiranje u pojedinim sektorima, koje karakteriše prekomerna zaposlenost, kao što je sektor poljoprivrede, gde je zaposleno duplo više radnika nego u zemljama Centralne i Istočne Evrope (OECD, 2019), bude lakša.

Dodatna karakteristika nacionalnih tržišta rada jeste relativno niska unutrašnja mobilnost radne snage, a od onih koji su mobilni, primarna je usmerenost na glavne gradove. Na primer, više od polovine migracije u Albaniji je bilo ka glavnom gradu – Tirani. To, donekle, ublažava pritisak na nezaposlenost u manje razvijenim regionima (Vidovic, 2012). Glavni uzorci niske mobilnosti radne snage su visoki troškovi života (van mesta rođenja), neefikasno tržište nekretnina i kulturni faktori (Arandarenko & Jovičić, 2007). Pritom, potrebno je voditi računa o tome da različiti segmenti radne snage pokazuju i različitu sklonost ka mobilnosti (Sapsford & Tzannatos, 1993). U tom smislu, regionalna mobilnost je skoncentrisana na mlađe, bolje obrazovane i pojedince (Paci *et al.*, 2010), čime se regionalni dispariteti na ovaj način produbljuju. Ovaj aspekt je od značaja i u kontekstu kreiranja zajedničkog tržišta radne snage, gde postojeća niska ili slaba mobilnost unutar nacionalne privrede uparena sa relativno niskom atraktivnošću poslova, u pogledu plata i radnih uslova, može biti kočnica većoj fluktuaciji radne snage na regionalnom nivou. S druge strane, iz perspektive podrške građana mobilnosti na ZB-u, ona je u kontinuiranom porastu, gde 42% njih podržava mobilnost iz drugih privreda, iako njih 82% nema interesa da se preseli u drugu privredu u regionu zbog posla i života (Balkan Barometar, 2021).

Ukoliko se posmatraju privredni rezultati, pre svega stopa ekonomskog rasta, sa rezultatima na tržištu rada u prethodnih 10 godina uočljiva je prilična rezpozitivnost, odnosno da su periodi intenzivnije ekonomske dinamike davali najveći doprinos pozitivnim trendovima na tržištu rada. U tom smislu, stopa elastičnosti zaposlenosti u odnosu na ekonomski rast je relativno velika u svim privredama i kreće se između 0,71 do 1,19 (Bartlett & Oruč, 2021)¹⁶. Pod pretpostavkom da postoji navedena elastičnost¹⁷, to je značajno iz dva razloga. Prvi je fundamentalna zakonitost prema kojoj tražnja na tržištu rada zavisi od kretanja privredne aktivnosti – bez intenzivnijeg ekonomskog rasta nemoguće je rešiti probleme na tržištu rada, pre svega probleme relativno visoke nezaposlenosti. U tom smislu, sve ekonomske politike koje bi dovele do rasta privredne aktivnosti, poput dalje (spoljnotrgovinske) liberalizacije i većeg stepena ekonomske integracije, imale bi pozitivan uticaj na kretanja na tržištu rada. U ovom pogledu očigledno postoje neiskorišćeni kapaciteti, jer obim međuregionalne trgovine stagnira već nekoliko godina (Zorić, 2021). Ne samo da rast međuregionalne trgovine može doprineti rešavanju problema na nacionalnim tržištima rada – povećavanjem zaposlenosti kroz generisanje rasta, već bi mobilnost radne snage dala podsticaj rastu i uvoza i izvoza, kao i diversifikaciji proizvodnje u nekim industrijama (Çağatay *et al.*, 2014). Diversifikovanija industrijska struktura bi omogućila i lakšu apsorpciju radne snage u slučaju sektorskih poremećaja (Caroleo & Pastore, 2010; Ferragina & Pastore, 2006). S druge strane, ukoliko bi ekonomska dinamika bila neravnomerno raspoređena po pojedinim regionima, ili među privredama, to bi moglo dodatno da poveća kretanje radne snage ka onim regionima u kojima je skoncentrisan ekonomski napredak (Fernandez Jilberto, 2002).

15 Posebno značajno je to što postoji komplementarnost, a daleko manje konkurentnost u ovom pogledu među regionalnim privredama. Naime, tražnja za radnom snagom je u Srbiji naročito prisutna u IKT sektoru, u građevinskom sektoru u Albaniji, na Kosovu* i Bosni i Hercegovini, u proizvodnom i transportnom sektoru u Severnoj Makedoniji i Srbiji, i turizmu u Crnoj Gori (Bartlett & Oruč, 2021).

16 Stopa elastičnosti pokazuje procentualno povećanje (smanjenje) zaposlenosti u odnosu na procentualno povećanje (smanjenje) ekonomskog rasta. Na primer, ukoliko je stopa elastičnosti 1, onda 1% ekonomskog rasta vodi povećanju stope zaposlenosti od 1%. Inače, ovo je dramatična promena u odnosu na period tokom 2000-ih godina, ili period tokom 1990-ih u zemljama Centralne i Istočne Evrope, gde je bio dominantan fenomen rasta bez rasta zaposlenosti (Kostadinov, 2009). S druge strane, rast bez rasta zaposlenosti bio je posledica restrukturiranja privrede i rasta produktivnosti (Vidovic, 2012), a što je pretpostavka pojave rasta koji značajnije generiše i zaposlenost.

17 Prema Izveštaju Regionalnog Saveta za Saradnju proizlazilo da je elastičnost daleko manja. Naime, kako se navodi tokom 2019. godine je zaposlenost u regionu porasla 2,3% u odnosu na prethodnu godinu, dok je ekonomski rast bio 5,4%, čime se sugeriše da je „rast u regionu povezan sa relativno niskim intenzitetom kreiranja zaposlenosti“ (Zorić, 2021, 19).

Na ZB-u su neophodne javne politike kojima bi se uticalo na stranu ponude radne snage, čemu, takođe, i čvršća ekonomska integracija može da pomogne. U tom pogledu, posebno su značajne promene u domenu obrazovanja i njegovog većeg usaglašavanja sa potrebama tržišta rada. U tom smislu, potrebne su aktivnosti na razvoju obrazovnih profila za kojima postoji potreba na tržištu rada, ali i aktivnosti na poboljšanju kvaliteta i raznovrsnosti veština koje su neophodne kako bi se omogućila efektivna integracija na tržištu rada. Koliko je značajan ovaj aspekt usklađivanja veština sa potrebama tržišta rada, naročito svedoči podatak da 28% ispitanih privrednika na Zapadnom Balkanu kao jednu od 5 ključnih prepreka svom poslovanju vidi upravo dostupnost radne snage odgovarajućih profila i veština (Zorić, 2021). Osim toga, potrebne su i aktivne politike zapošljavanja koje bi bile orijentisane na konstantnu transformaciju i usklađivanje veština sa konstantno menjajućim privrednim okruženjem onih koji su već zaposleni.

ZAKLJUČAK SA POGLEDOM U BUDUĆNOST

Suštinski, tržišta rada u privredama ZB-a prate karakteristike šire privredne, a delom i institucionalne, klime. Po sva tri strukturalna parametra – stopi participacije radne snage, stopi zaposlenosti i stopi nezaposlenosti, zaostajanja su prilično velika u odnosu na prosečne vrednosti EU. S druge strane, u poslednjoj deceniji je prisutan očigledan napredak – ako se izuzme uticaj pandemije, on je prisutan u svim privredama bez izuzetka. Osim toga, sličnosti koje danas postoje među privredama Zapadnog Balkana, praktično su preslikane sličnosti koje su s kraja 1990-ih i početka 2000-ih karakterisale zemlje centralne i istočne Evrope – poput niskih stopa zaposlenosti, snažnih regionalnih dispariteta, dugoročne nezaposlenosti ili neformalne zaposlenosti, kao i jaz između tražnje za pojedinim veštinama i njihove ponude.

Suprotno u regionu često prisutnom mišljenju da bi Srbija bila najveći dobitnik kada je o integracijama i slobodnom protoku robe, kapitala i ljudi reč, prethodnom analizom, koja ukazuje na sistemske sličnosti i izazove koji su prisutni u svim privredama, se (indirektno) implicira da od regionalnog tržišta rada dobitnici mogu biti svi. Glavni dobitnici bi bili oni koji imaju najveću elastičnost rada u odnosu na output, ukoliko bi kreiranje zajedničkog ekonomskog prostora i eliminisanje barijera u kretanju roba i usluga i faktora proizvodnje podstaklo ekonomski rast. Dobitnici bi, verovatno, bili i određeni regioni unutar samih država, jer dolazi neminovno do aglomeracije, odnosno kretanja radne snage ka velikim administrativnim centrima. Očekivani efekat bi mogao da doprinese i stvaranju raznovrsnije industrijske strukture u svakoj od zemalja tokom vremena, a koja bi bila manje izložena eksternim šokovima, odnosno obezbeđivala viši stepen stabilnosti i izvesnosti kada je zaposlenost u pitanju. Dodatno, ukрупnjavanjem ekonomskog prostora, makar delom, region bi bio atraktivniji za industrije i firme koje su u višim segmentima međunarodnih lanaca vrednosti, što je vrlo značajno sa aspekta delimičnog poboljšanja strukture zaposlenosti u zemljama Zapadnog Balkana, odnosno boljih i kvalitetnijih poslova i viših zarada.

Najveći rizici se mogu pojaviti u domenu dalje divergencije unutar nacionalnih privreda između razvijenih i nerazvijenih regiona, kao i u pogledu obsolentnosti pojedinih zanimanja i veština koje će se dodatno zaoštriti kada su u pitanju neravnoteže između tražnje i ponude radne snage. Snažna emigracija i demografski trendovi će stvoriti još veći pritisak na nedostatak radne snage u skoro svim privredama u regionu. U tom pogledu od posebnog značaja je koordinacija javnih politika koje nepo-

sredno targetiraju tržište rada sa ostalim vidovima javne politike na nacionalnom nivou, pre svega delovima ekonomske politike i pratećim strategijama (na primer, politikom strukturnih reformi, strategijom razvoja malih i srednjih preduzeća, ravnotežnog regionalnog razvoja, stranih direktnih investicija). Dodatna potreba se tiče dizajna i selekcije efikasnih mera u okviru aktivne politike zapošljavanja. U ovom pogledu komunikacija i razmena informacija na regionalnom nivou, posebno politike zapošljavanja, a delimično i harmonizacija, vodila bi selekciji delotvornijih i efikasnijih politika zapošljavanja. Značajan aspekt se tiče i reafirmacije srednjoročnih politika i pratećih mera koje bi dodatno učvrstile efikasnost tržišta rada, a koje se tiču politike (opšteg) obrazovanja, ali i reforme poslovnog okruženja koja bi omogućila dinamičniju privrednu aktivnost. Razlog za to je što rezultati na tržištu rada nisu održivi bez stimulativnog poslovnog okruženja, s obzirom da je tražnja za radom izvedena tražnja – tražnja derivirana iz tražnje za proizvodima koje radnici proizvode, a ne za radnicima po sebi. Pritom, s obzirom na stanje i tendencije na tržištu rada potreban je diferenciran pristup različitim segmentima tržišta rada. Na primer, kod visokoobrazovanih je potrebno targetiranje i oslanjanje na srednjoročne politike, dok kod niskoobrazovanih su potrebne aktivnije kratkoročne mere.

Iako je aktuelno akcenat na rešavanju strukturnih problema u privredama regiona – povećanju zaposlenosti, smanjenju nezaposlenosti, povećanju stope aktivnosti i targetiranju posebno pogođenih segmenata stanovništva (mladih, žena, slabije obrazovanih), kako se bude popravljalo stanje na tržištu rada, naglasak će se pomeriti na kvalitativne karakteristike tržišta rada. Naime, vremenom će od sve većeg značaja biti pitanja koja se tiču kvaliteta poslova i produktivnosti, socijalne kohezije i inkluzivnosti, a što su pitanja koja su kao prioriteta definisana i u okviru Evropske strategije zapošljavanja. Bez rešavanja ovih pitanja tržište rada će ostati fragilno, a nedostatak radne snage sve veća prepreka razvoju.

LITERATURA

- Arandarenko, M. & V. Vukojević (2008). *Labor Costs and Labor Taxes in the Western Balkans*. Washington DC: The World Bank.
- Balkan Barometar (2021) <https://www.rcc.int/balkanbarometer/results/2/public>
- Balkan Policy Research Group (2021). Regional cooperation in the Western Balkans: Regional Economic Area, the “Mini-Schengen” and the Common Regional Market. Policy Report January 2021, Pristina. https://balkangroup.org/wp-content/uploads/2021/02/Regional-Cooperation-in-the-Western-Balkans_Regional-Economic-Area-the-mini_schengen-and-the-Common-Regional-Market-WEB-1.pdf
- Bartlett, W. & N. Oruč (2021). Labour Markets in the Western Balkans 2019 and 2020. Sarajevo: Regional Cooperation Council.
- Bartlett, W., & Uvalić, M. (2019). Higher education and the graduate labour market in the Western Balkans. In R. Osbild & W. Bartlett (Eds.) *Western Balkan Economies in Transition: Recent Economic and Social Developments*, 47-59. Springer, Cham.
- Çağatay, S., Değirmen, S., Genç, M., Koska, O. A., Lucke, B., & Saygın, P. Ö. (2014). Analyzing the immigration-induced changes in product diversity and trade patterns: The case of the EU-Mediterranean-Eastern Europe zone. In *The Socio-Economic Impact of Migration Flows* (pp. 53-86). Springer, Cham.
- Caroleo, F. E., & Pastore, F. (2010). Structural change and labour reallocation across regions: A review of the literature. In F. E. Caroleo & F. Pastore (Eds.) *The labour market impact of the EU enlargement: A New Geography of Europe?*, 17-47. Heidelberg: Physica-Verlag.
- De Lange, M., Gesthuizen, M., & Wolbers, M. H. (2014). Youth labour market integration across Europe: The impact of cyclical, structural, and institutional characteristics. *European Societies*, 16(2), 194-212.
- EC (2021). Western Balkans-EU - international trade in goods statistics - Statistics Explained (europa.eu)
- Fernandez Jilberto, A. E. & M. Riethof (2002). Labour relations in the era of globalization and neo-liberal reforms. In Jilberto, A. F. & M. Riethof (Eds.) *Labour Relations in Development*, 1-25. Oxfordshire: Routledge.
- Ferragina, A. M., & Pastore, F. (2006). Regional unemployment in the OST literature. In F. E. Caroleo & S. Destefanis (Eds.) *Regional unemployment in the OST literature: Regional Dimension*, 33-87. Heidelberg: Physica-Verlag.
- Fratscher, M. (2021). Wieso ein Fachkräftemangel auch gut für Deutschland sein kann. *Die Zeit/Wirtschaftsft.* <https://www.zeit.de/wirtschaft/2021-09/fachkraeftemangel-deutschland-positiv-arbeitslosigkeit-arbeitsmarkt-zukunft-wirtschaft-zuwanderung>
- Ganić, M. (2019). The Labour Market, Social Inequality and the Role of Emigration: The Case of the Western Balkan Economies. In R. Osbild & W. Bartlett (Eds.) *Western Balkan Economies in Transition: Recent Economic and Social Developments*, 61-72. Springer, Cham.
- Ivanović, V. (2019). *Poretkom do prosperiteta: Nemački model socijalno-tržišne privrede*. Beograd: Fondacija Konrad Adenauer.
- Kostadinov, A. (2009). *Labour Market Policies in Macedonia – A Comparative Study*. Center for Economic Analysis.
- Marelli, E. (2006). Regional Employment Dynamics in the EU: Structural Outlook, Co-Movements, Clusters and Common Shocks. In: Caroleo F.E., Destefanis S. (Eds.) *The European Labour Market*. Heidelberg: Physica-Verlag.
- OECD (2019). Unleashing the transformation potential for growth in the Western Balkans. https://www.oecd.org/south-east-europe/programme/Unleashing_the_Transformation_potential_for_Growth_in_WB.pdf

OECD (2021), *Competitiveness in South East Europe 2021: A Policy Outlook, Competitiveness and Private Sector Development*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/dcbc2ea9-en>.

Palpant, C. (2006). *The European Employment Strategy: An Instrument of Convergence for the New Member States?*. Notre Europe.

Sapsford, D., & Tzannatos, Z. (1993). *The Economics of the Labour Market*. London: Macmillan International Higher Education.

Vidovic, H. (2012). Trends in the Western Balkan labour markets. In D. Sternad & T. Döring (Eds.) *Handbook of Doing Business in Southeast Europe*, 356-375. Palgrave Macmillan, London.

Zorić, B. (2021). *South East Europe 2020: Annual Report on Implementation for 2020*. Sarajevo: Regional Cooperation Council.