

MIGRACIJE ZDRAVSTVENIH RADNIKA I STRUČNJAKA U OBLASTI INFORMACIONO- KOMUNIKACIJSKIH TEHNOLOGIJA IZ BOSNE I HERCEGOVINE:

IZAZOVI I MOGUĆNOSTI



Mišljenja izražena u ovoj publikaciji su mišljenja autora i ne odražavaju nužno stavove Međunarodne organizacije za migracije (IOM). Oznake i prezentacija materijala korištene u izvještaju ne izražavaju bilo kakvo mišljenje IOM-a u pogledu pravnog statusa bilo koje zemlje, teritorija, grada ili područja ili njihovih vlasti, ili u pogledu njihovih granica.

IOM naglašava svoju predanost načelu da je humana i uredna migracija od koristi i migrantima i društvu. Kao međuvladino tijelo, IOM djeluje s partnerima u međunarodnoj zajednici kako bi pomogli u odgovoru na operativne zahtjeve migracija, unaprijedili razumijevanje pitanja migracija, potakli socijalni i ekonomski razvoj kroz migracije, te podržali ljudsko dostojanstvo i dobrobit migranata.

Ova publikacija omogućena je uz podršku Fonda za razvoj IOM-a, u okviru projekta Doprinos politikama migracije radne snage zasnovane na dokazima za zdravstveni i sektor informaciono-komunikacijskih tehnologija u Bosni i Hercegovini. Ova publikacija je izdata bez zvaničnog prijevoda TRS odjela IOM-a, i predstavlja neoficijelni prijevod originalne verzije na engleskom jeziku pod nazivom 'Emigration of Health and Information and Communication Technology Professionals from Bosnia and Herzegovina: Challenges and Opportunities'.

Izdavač: Međunarodna organizacija za migracije
u Bosni i Hercegovini
Fra Anđela Zvizdovića 1
71000 Sarajevo
Bosna i Hercegovina
Tel.: +387 33 293 400
Fax: +387 33 293 726
Email: iomsjmission@iom.int
Web stranica: <https://bih.iom.int/>; www.iom.int

Naslovnica: Crtež ilustruje stručnjake iz zdravstvenog i sektora IKT koji napuštaju Bosnu i Hercegovinu.
© IOM 2021 / Azra KADIĆ

Obavezna: Međunarodna organizacija za migracije (IOM), 2022. *Migracije zdravstvenih radnika i stručnjaka u oblasti informaciono-komunikacijskih tehnologija iz Bosne i Hercegovine: izazovi i mogućnosti*. IOM, Sarajevo.

© IOM 2022



Neka prava zadržana. Ovaj je izvještaj dostupan na temelju [Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDeriv 3.0 IGO License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode) (CC BY-NC-ND 3.0 IGO).*

Za detaljne specifikacije vidi [Copyright and Terms of Use](#).

Ova se publikacija ne smije koristiti, objavljivati ili redistribuirati u svrhe prvenstveno namijenjene ili usmjerene na komercijalnu korist ili novčanu naknadu, osim u obrazovne svrhe, npr. uvrštavanjem u udžbenike.

Odobrenje: Zahtjeve za komercijalnu upotrebu, ili dalja prava i licenciranje, potrebno je podnijeti putem e-maila na adresu publications@iom.int.

* <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>

MIGRACIJE ZDRAVSTVENIH RADNIKA I STRUČNJAKA U OBLASTI INFORMACIONO- KOMUNIKACIJSKIH TEHNOLOGIJA IZ BOSNE I HERCEGOVINE:

IZAZOVI I MOGUĆNOSTI



IOM
UN MIGRATION

IOM
DEVELOPMENT
FUND

Predgovor

U posljednjih nekoliko godina, Bosna i Hercegovina se suočava s dobrovoljnim iseljavanjem stanovništva neviđenih razmjera. Ovaj problem dodatno zabrinjava s obzirom na nisku stopu nataliteta i kao takav znatno doprinosi padu broja stanovnika u državi. Kao vodeća međunarodna organizacija u polju migracija, Međunarodna organizacija za migracije (IOM), Misija u Bosni i Hercegovini, prepoznala je značaj suočavanja s ovim izazovom, kao i važnost iniciranja rasprava o migracijskim politikama, te je izradila ovaj istraživački rad, prvi ove vrste u Bosni i Hercegovini.



Glavni cilj ovog projekta bio je istražiti iseljavanje zdravstvenih radnika i stručnjaka iz oblasti informaciono-komunikacijskih tehnologija (IKT), kroz analizu razmjera iseljavanja, utvrđivanje glavnih uzroka iseljavanja i procjenu posljedica ovakvih kretanja stanovništva po Bosnu i Hercegovinu. Ovako širok raspon istraživačkih pitanja obuhvaćen jednim istraživanjem potiče iz namjere da se, zbog nedostatka dokaza u vezi s temom, pronađu objašnjenja za što je više moguće problema, kako bi se tema posmatrala iz različitih perspektiva i kako bi istraživanje bilo korisno onima koji će se baviti ovom problematikom. Ovom prilikom bih se htjela zahvaliti svima koji su učestvovali u aktivnostima čiji rezultat predstavlja ovaj izvještaj.

Odabir sektora izvršen je na temelju inicijalne procjene iseljenja prema sektorima. Izabrani sektori su prepoznati kao sektori koji su posebno pogođeni odlivom mozgova, zbog ukupne razmjere iseljavanja stručnjaka iz ta dva sektora, kao i velikog udjela visokokvalifikovanog kadra koje ovi sektori zapošljavaju. Nadalje, ova dva sektora se smatraju ključnim za privredu Bosne i Hercegovine, jer je zdravstveni sektor zadužen za brigu o zdravlju ljudskog kapitala čitave privrede, dok je sektor IKT pokretač razvoja i rasta produktivnosti svih drugih sektora privrede kroz tranziciju zasnovanu na tehnologiji. Upravo iz ovih razloga problem odliva mozgova potrebno je rješavati prvenstveno unutar ova dva sektora, a zbog toga što će se učinak novih politika za rješavanje problema iseljavanja odraziti na čitavu privredu i sveukupni socioekonomski razvoj države.

Uvjerljivim dokazima izvještaj potvrđuje većinu prethodnih pretpostavki stručnjaka, te pruža nove uvide koji će podići svijest o ovoj tematici i poboljšati razumijevanje problema kojim se treba baviti. Nadalje, ističe kompleksnost problema koji zahtijeva dugoročno strateško planiranje nadležnih organa i višesektorski pristup. Kao takav, izvještaj je veoma relevantan onima koji donose odluke, ali i istraživačima i ekspertima koji rade na temi migracija, ili ih interesuje tema migracija radne snage i ekonomskog razvoja.



Ovaj izvještaj, po prvi put, predstavlja uvjerljive dokaze o veoma važnoj temi iseljavanja visokokvalifikovanih pojedinaca iz zdravstvenog i sektora IKT i namijenjen je za upotrebu u ovim, ali i drugim pogodnim sektorima kojih se tiče privredni razvoj države i razvoj ljudskih potencijala.

Izvještaj započinje predstavljanjem metodologije istraživanja i nastavlja sa prezentiranjem rezultata analize razmjera iseljavanja pojedinaca iz odabranih sektora. Zatim predstavlja glavna otkrića analize uzroka iseljavanja i posljedica koje iseljavanje ima na ova dva sektora i njihovu sposobnost da ispune svoju ulogu u privredi. Na osnovu predstavljenih dokaza, izvještaj nudi niz preporuka za djelovanje, koje bi relevantni akteri trebali uzeti u obzir prilikom saniranja negativnih učinaka uočenih trendova iseljavanja.

Nadamo se da ćete uživati čitajući ovaj izvještaj i da će on poslužiti za buduće rasprave o politikama, ali i za kreiranje politika koje će se baviti problemima koje izvještaj ističe. Kao prva sveobuhvatna empirijska studija koja se bavi problemom iseljavanja visokokvalifikovanih zdravstvenih radnika i stručnjaka iz oblasti IKT iz Bosne i Hercegovine i koja sadrži dokaz zabrinjavajućih tendencija i ozbiljnih posljedica takvih trendova, izvještaj predstavlja odličnu osnovu za razvoj politika zasnovanih na dokazima, a u cilju rješavanja ovih problema. Zbog toga se nadamo da će ovaj izvještaj biti shvaćen kao poziv na djelovanje svih interesnih grupa s kompetencijama i odgovornošću za razvoj Bosne i Hercegovine, ne samo ova dva sektora. Pored toga, nadamo se da će primijenjeni metodološki pristup i predstavljeni novi nalazi, također, motivisati i buduća istraživanja bitnih problematika unutar iste oblasti istraživanja.

Naposlijetku, nadamo se da će se cijeli projekat čiji je rezultat upravo ovaj izvještaj smatrati pogodnom praksom koja potvrđuje izvedivost i važnost saradnje između državnih institucija, istraživača, međunarodnih organizacija i drugih aktera kako bi se riješili problemi od značaja i zajedničkog interesa. Takva praksa će, nadamo se, motivisati slične aktivnosti i u drugim sektorima i oblastima djelovanja.

Laura LUNGAROTTI

*Sub-regionalna koordinatorica za Zapadni Balkan
i šefica misije IOM-a u Bosni i Hercegovini*



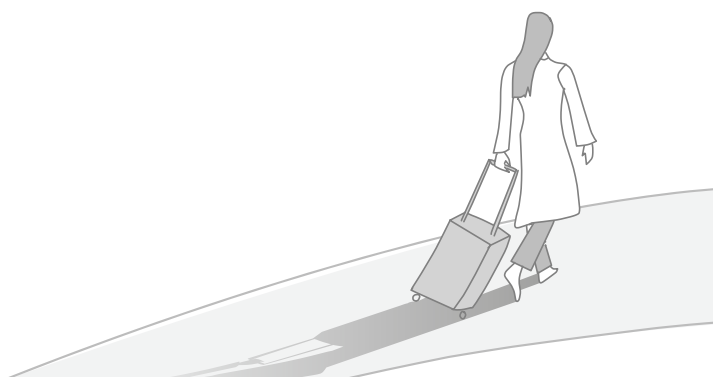
Zahvale

Zahvaljujemo se na saradnji i podršci Regionalnom uredu IOM-a za Jugoistočnu Evropu, Istočnu Evropu i Srednju Aziju, Odjelu za mobilnost radne snage i ljudski razvoj (LDH) i Zdravstvenom odjelu za migracije (MHD), Globalnoj zdravstvenoj istraživačkoj jedinici za migracije IOM-a i Odjelu za istraživanje migracija IOM-a na njihovom doprinosu ovom istraživanju. Posebno se želimo zahvaliti Michaelu Newsonu, višem stručnjaku za LDH; Ioneli Timofte, regionalnoj koordinatorici za LHD; Jaimeu Calderonu, regionalnom specijalisti za MHD; Ursuli Wagner, regionalnoj koordinatorici za MHD; Kolithi Prabash Wickramage, specijalisti za istraživanje javnog zdravstva; i Pablu Rojas Coppari, voditelju istraživanja, za njihove pronicljive, detaljne i promišljene komentare tokom svih faza istraživanja koji su značajno poboljšali analitičke uvide predstavljene u ovom izvještaju.

Također, zahvaljujemo se i Margheriti Vismara, koordinatorici programa, kao i Darku Paranosu, koordinatoru projekta, iz Ureda IOM-a u Bosni i Hercegovini na podršci pri provođenju ovog istraživanja.

IOM se, također, zahvaljuje nadležnim tijelima i ispitanicima koji su učestvovali u studiji, na njihovoj podršci, vremenu koje su nesebično uložili i uvidima koje su pružili, a koji su uveliko uticali na ovaj izvještaj. Posebne zahvale idu članovima Savjetodavnog odbora projekta Doprinos politikama migracije radne snage zasnovane na dokazima za zdravstveni i sektor informaciono-komunikacijskih tehnologija u Bosni i Hercegovini, a posebno Ministarstvu civilnih poslova Bosne i Hercegovine, Ministarstvu zdravstva Federacije Bosne i Hercegovine, Federalnom ministarstvu rada i socijalne politike, Federalnom ministarstvu obrazovanja i nauke, Ministarstvu zdravstva i socijalne zaštite Republike Srpske, Ministarstvu rada i boračko-invalidske zaštite Republike Srpske, Ministarstvu prosvjete i kulture Republike Srpske, Ministarstvu za evropske integracije i međunarodnu saradnju Republike Srpske, Ministarstvu za naučnotehnološki razvoj, visoko obrazovanje i informaciono društvo Republike Srpske, Vladi Brčko Distrikta BiH Odjelu za zdravstvo i ostale usluge, Odjelu za obrazovanje, Odjelu za evropske integracije i međunarodnu saradnju, Bit Alliance i MojPosao.ba.

Na kraju bismo htjeli zahvaliti istraživačima i koautorima izvještaja, Nerminu Oruču za doprinos razvoju metodologije istraživanja, Senadi Zatagić i Blagici Novkovskoj za njihov rad na dijelu istraživanja o razmjeri iseljavanja zdravstvenih radnika i stručnjaka iz oblasti IKT, Aidi Ibričević na radu na dijelu istraživanja o uzrocima iseljavanja i Steli Stojisavljević na radu na dijelu izvještaja o uticaju iseljavanja.



Sadržaj

Predgovor	III
Zahvale	V
Lista slika	VIII
Lista tabela	IX
Akronimi i skraćenice	XI
Sažetak	XIII
1. Uvod	I
2. Metodologija	3
3. Pregled literature o pokretačima migracija, migraciji iz Bosne i Hercegovine i međunarodnom iskustvu o migraciji zdravstvenih radnika i stručnjaka iz oblasti informaciono-komunikacijskih tehnologija	7
3.1. Pokretači opće migracije iz Bosne i Hercegovine	7
3.2. Međunarodno iskustvo u migraciji stručnjaka iz oblasti informaciono-komunikacijskih tehnologija/zdravstvenih radnika	11
4. Obim migracija zdravstvenih radnika i stručnjaka iz oblasti IKT ..	15
4.1. Razmjera, trendovi i obrasci iseljavanja	16
4.2. Demografski i stručni profil iseljenika	40
5. Pokretači iseljavanja	43
5.1. Politički i pravni faktori	43
5.2. Ekonomski faktori	46
5.3. Društveni faktori	56
5.4. Drugi faktori	62
6. Uticaj iseljavanja	64
6.1. Uticaj iseljavanja zdravstvenih radnika	64
6.2. Uticaj iseljavanja na sektor informaciono-komunikacijskih tehnologija (IKT)	73
6.3. Uticaj iseljenja na obrazovanje	76
6.4. Drugi nalazi	78
7. Glavni nalazi, zaključci i preporuke	83
7.1. Rezultati i zaključci	83
7.2. Preporuke	84
Prilog. Mogućnosti politika dostupnih kreatorima politika u Bosni i Hercegovini: Pregled literature	91
Literatura	97



Lista slika

Slika 1. Pregled grupa ispitanika, uključujući podatke razvrstane po spolu	5
Slika 2. Pregled grupa ispitanika, kombinirano uzorkovanje.	5
Slika 3. Obrasci izdavanja boravišnih dozvola građanima Bosne i Hercegovine u Evropskom ekonomskom prostoru za period 2011–2025..	19
Slika 4. Scenariji izdavanja boravišnih dozvola za period 2011–2025.	20
Slika 5. Pet prvih određištih zemalja Evropske unije za imigrante iz Bosne i Hercegovine, 2015–2019.	21
Slika 6. Vremenski obrasci po prvi put izdatih boravišnih dozvola državljanima Bosne i Hercegovine u Evropskom ekonomskom prostoru, 2011–2025..	23
Slika 7. Scenarij za broj prvi put izdatih boravišnih viza za državljane Bosne i Hercegovine u zemljama Evropskog ekonomskog prostora, 2011–2025.	24
Slika 8. Vremenski obrasci boravišnih dozvola izdatih prvi put visokokvalifikovanim državljanima Bosne i Hercegovine u zemljama EEP-a, 2011–2025.	26
Slika 9. Vremenski obrasci za broj stranih doktora iz Bosne i Hercegovine u 8 glavnih određištih zemalja, 2009–2019.	27
Slika 10. Vremenski obrasci za broj stranih medicinskih sestara iz Bosne i Hercegovine u četiri glavne određištne zemlje, 2000–2019.	28
Slika 11. Broj iseljenika iz Bosne i Hercegovine, korisnika bilateralnih sporazuma o zapošljavanju za period 2016–2025.	29
Slika 12. Broj diplomaca iz srednjih medicinskih škola u Bosni i Hercegovini, za period 2015–2019., sa prognozom do 2025. (2020–2025.)	31
Slika 13. Obrasci zaposlenih u zdravstvenom sektoru u Bosni i Hercegovini za period 2017–2020.	34
Slika 14. Vremenski obrasci za zaposlene u sektoru IKT u Bosni i Hercegovini, 2017–2020.	40
Slika 15. Doktori medicine i medicinske sestre/tehničari u Bosni i Hercegovini i susjednim državama, 2018..	64
Slika 16. Uposlenici zdravstvenog sektora u Republici Srpskoj, u periodu 2014–2018.	65
Slika 17. Uposlenici zdravstvenog sektora u Federaciji Bosne i Hercegovine, u periodu 2014–2018.	65



Lista tabela

Tabela 1. Sažetak pokretača opće migracije iz Bosne i Hercegovine	10
Tabela 2. Sažetak pokretača međunarodne migracije stručnjaka iz oblasti informaciono-komunikacijskih tehnologija/zdravstvenih radnika	13
Tabela 3. Broj promjena prijave prebivališta iz Bosne i Hercegovine u inostranstvo za period 2015-2019.	15
Tabela 4. Priliv radnika migranata iz Bosne i Hercegovine u Sjedinjene Američke Države, Kanadu, Australiju i Novi Zeland za period 2015–2018.	16
Tabela 6. Boravišne dozvole izdate državljanima Bosne i Hercegovine u zemljama Evropskog ekonomskog prostora za ekonomske aktivnosti na 12 mjeseci ili duže, za period 2011-2019.	21
Tabela 8. Boravišne dozvole izdate prvi put visokokvalifikovanim državljanima Bosne i Hercegovine u zemljama EEP-a za period 2011–2019.	25
Tabela 9. Broj iseljenika iz Bosne i Hercegovine kroz sve bilateralne sporazume o zapošljavanju za period 2016–2019.	28
Tabela 10 . Broj nezaposlenih zdravstvenih radnika za period 2017–2019.	30
Tabela 11. Zaposleni u zdravstvenom sektoru u Bosni i Hercegovini za period 2017–2020.	32
Tabela 12. Broj medicinskih sestara iz Bosne i Hercegovine zaposlenih na osnovu bilateralnog sporazuma o zapošljavanju sa Njemačkom i projektom Triple Win, za period 2013–2020.	34
Tabela 13. Oglašavana radna mjesta za poslove u inostranstvu i prijave na te oglase iz Bosne i Hercegovine za period 2015–2019. (%)	35
Tabela 14. Oglašavane pozicije i prijave na oglase za posao u inostranstvu u zdravstvenom i sektoru IKT u Bosni i Hercegovini za period 2015–2019. (%)	37
Tabela 15. Broj nezaposlenih stručnjaka iz oblasti informaciono-komunikacijskih tehnologija u Bosni i Hercegovini za period 2017–2019.	38
Tabela 16. Broj zaposlenih u sektoru IKT u Bosni i Hercegovini za period 2017–2020.	39
Tabela 17. Glavni pokretači iseljavanja zdravstvenih radnika i stručnjaka iz oblasti IKT iz Bosne i Hercegovine	43
Tabela 18. Broj zdravstvenih radnika zaposlenih u javnom zdravstvu za period 2014–2018.	66
Tabela 19. Upis studenata na tercijarno obrazovanje u odnosu na broj stanovništva, Republika Srpska, za period 2013-2018.	77
Tabela 20 . Upis studenata na tercijarno obrazovanje u odnosu na broj stanovništva, Federacija Bosne i Hercegovine, za period 2014-2019.	77



Akronimi i skraćenice

ALMP	Aktivna politika tržišta rada
BAM	Konvertibilna marka
EEP	Evropski ekonomski prostor
EME	Tržište u nastajanju
Eurostat	Ured za statistiku Evropske unije
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
HWWI	Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut
ICT	Informaciono-komunikacijske tehnologije
ILO	Međunarodna organizacija rada
IOM	Međunarodna organizacija za migracije
IT	Informacijske tehnologije
LEA	Agencija za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine
NHWA	Sistem vođenja profila radne snage u zdravstvenom sektoru na državnoj razini
OECD	Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj
SDG	Cilj održivog razvoja
UHC	Univerzalna zdravstvena zaštita
UNDP	Razvojni program Ujedinjenih naroda
USAID	Agencija za međunarodni razvoj Sjedinjenih Američkih Država
WHO	Svjetska zdravstvena organizacija



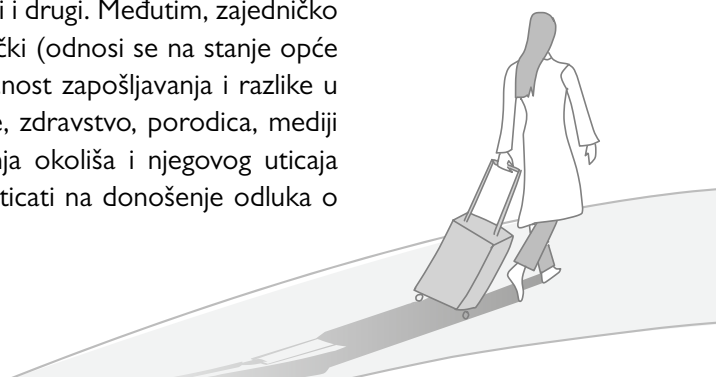
Sažetak

U posljednjih nekoliko godina, broj građana Bosne i Hercegovine koji se iseljava je dosegao zabrinjavajuće razmjere, što je posebno evidentno u zdravstvenom i sektoru informaciono-komunikacijskih tehnologija (IKT). S obzirom na to da sveobuhvatni podaci nisu dostupni, IOM je uspostavio partnerstvo s nadležnim tijelima vlasti i privatnim sektorom relevantnim za problematiku migracije radne snage, te je kroz svoj projekat Doprinos politikama migracije radne snage zasnovane na dokazima za zdravstveni i sektor informaciono-komunikacijskih tehnologija u Bosni i Hercegovini sproveo studiju čiji je cilj bilo prikupljanje dokaza o iseljavanju zdravstvenih radnika i stručnjaka iz oblasti IKT.

Empirijski pristup ovom istraživanju podrazumijevao je upotrebu različitih metoda istraživanja, tako da su sekvencijalno korištene metode koje uključuju pregled stručne literature i politika, pregled sekundarnih podataka iz anketa, pregled zvaničnih međunarodnih i državnih statistika, te, kao primarna metoda, prikupljanje kvalitativnih podataka putem intervjua provedenih između oktobra 2020. i marta 2021. godine. Nakon toga, od aprila do oktobra 2021. godine, slijedile su stručne recenzije i konsultacije s nadležnim tijelima vlasti i akterima nevladinog sektora, uključujući kreatore politika, privatni sektor, akademsku zajednicu, organizacije civilnog društva, medije, partnere za razvoj saradnje i organizacije Ujedinjenih nacija koje se bave migracijom radne snage, tržištem rada, ekonomskim razvojem, problemima zdravstvenog i sektora IKT. Provedeno istraživanje, a posebno dio koji se odnosi na uticaj iseljavanja na zdravstveni sistem, je pokusno, te su prikupljeni podaci oprezno tumačeni.

Dostupni dokazi o obimu iseljavanja i profilu iseljenika iz zdravstvenog i sektora IKT iz Bosne i Hercegovine ukazuje na to da je iseljavanje radne snage na rekordnom nivou i da se povećava svake godine. Većina iseljenika odlazi u Hrvatsku, Njemačku i Sloveniju, zatim Austriju i Italiju, dok se u posljednje vrijeme nešto manji broj migranata iz BiH iseljava u Češku, Norvešku i Švedsku. Glavna destinacija zdravstvenih radnika, većinom mladih medicinskih sestara, jeste Njemačka, no tamo, također, ide i značajan broj doktora medicine, doktora stomatologije i farmaceuta. Što se tiče stručnjaka iz sektora IKT, većina njih se iseljava u Austriju, Hrvatsku, Njemačku, Srbiju i Sjedinjene Američke Države. Demografski i stručni profil iseljenika u oba sektora ukazuju na to da se iseljavaju i mladi koji su tek diplomirali i iskusni stručnjaci sa svojim porodicama.

Empirijski dokazi o pokretačima iseljavanja radnika iz zdravstvenog i sektora IKT iz Bosne i Hercegovine ukazuju na 12 različitih pokretača iseljavanja, a koji se mogu identifikovati kao politički i pravni, ekonomski, društveni i drugi. Međutim, zajedničko svim ispitanicima jeste to da je najuticajniji faktor politički (odnosi se na stanje opće političke nesigurnosti), dok su odmah iza njega mogućnost zapošljavanja i razlike u platama. Najistaknutiji društveni faktori su obrazovanje, zdravstvo, porodica, mediji i pristup informacijama. Drugi faktori, poput zagađenja okoliša i njegovog uticaja na život, pogotovo u sektoru IKT, počeli su sve više uticati na donošenje odluka o iseljavanju.



Dokazi o uticaju iseljavanja radne snage iz zdravstvenog i sektora IKT iz Bosne i Hercegovine ukazuju na to da su glavne posljedice po društvo uglavnom negativne, iako su uočene neke razlike između dva analizirana sektora. Posljedice iseljavanja zdravstvenih radnika su vidljive u kvantitativnom i kvalitativnom gubitku ljudskih resursa, što nadalje utiče na smanjenu dostupnost i kvalitet zdravstvene usluge. Sektor IKT Bosne i Hercegovine, koji ima veliki potencijal za razvoj, ima tek dovoljan broj stručnjaka, pa iseljavanje i minimalnog broja stručnjaka iz ovog sektora usporava rast industrije IKT.

Ovim projektom će se osigurati da se nalazi podijele s relevantnim akterima i da se podrže njihovi naponi da se formulišu i odrede prioritete preporuka i akcionih planova. U nastavku su predstavljene neke od ključnih preporuka:

- Ojačati institucionalne kapacitete prikupljanja, analize, korištenja i dijeljenja podataka, kako bi se omogućila učinkovita saradnja i upravljanje mobilnošću radne snage, koji bi vodili kreiranje politika utemeljenih na dokazima i njihovu integraciju u druge politike. Standardni modul o migraciji bi trebao biti sastavni dio Ankete o radnoj snazi ili anketiranja domaćinstava, kako bi se prikupili tačni podaci o migraciji radne snage države. Podaci o iseljavanju se, također, mogu prikupljati preko diplomatsko-konzularnih misija u inostranstvu, koje bi trebale proaktivnije djelovati po ovom pitanju prvenstveno promovisanjem i informisanjem građana Bosne i Hercegovine o registraciji, pomoću kampanja, sastanaka i organizacije sličnih događaja. Pored izmjena postojećih pravnih odredbi kojima bi se omogućilo efikasnije prikupljanje podataka o iseljavanju i potaknulo prijavljivanje promjene prebivališta na ono u inostranstvu, dok bi se istovremeno stanovnicima Bosne i Hercegovine garantiralo pravo da zadrže prebivalište u svojoj državi, kao i sva druga prava koje ono donosi, još jedan bitan problem su podaci o tržištu rada. Usklađivanje obrazovnih kvalifikacija, diploma i zvanja s međunarodnim standardima je posebno važno jer ne postoje ekvivalenti između kvalifikacija stečenih unutar različitih obrazovnih sistema (kao npr. predbolonjski i bolonjski obrazovni sistemi) i ne postoji unificiranost izlaznih zvanja sličnih razina obrazovanja u istoj oblasti.
- Iskoristiti prilike koje nudi digitalna transformacija kako bi se ojačali kapaciteti proizvodnje domaćih kompanija iz oblasti IKT pružanjem mogućnosti da stvaraju digitalne proizvode koji odgovaraju specifičnim potrebama lokalne privrede. Ulaganje u domaći dizajn proizvoda IKT će stvoriti poslove u industriji što će destimulisati iseljavanje. Digitalizacija državne uprave, poput e-uprave, će unaprijediti javne usluge i povećati transparentnost, te na taj način direktno djelovati na uzroke iseljavanja prisutne u oba sektora.
- Poboljšati angažman iseljeničtva ojačavanjem i prenošenjem znanja iseljenika iz oblasti zdravstva i IKT. I zdravstveni i IKT sektor nude mogućnost značajnijeg angažmana iseljeničtva, pogotovo u oblasti prenosa znanja. Program prenosa znanja iseljeničtva već je uspostavio bitne veze Bosne i Hercegovine s iseljeničtvom iz oblasti medicine i IKT, te na osnovu tog uspjeha, već uspostavljene mreže se mogu proširiti, ojačati i dalje podržati.



- Uspostaviti i implementirati Sistem vođenja profila radne snage u zdravstvenom sektoru na državnom nivou (NHWA). NHWA je sistem pomoću kojeg zemlje progresivno poboljšavaju dostupnost, kvalitet i upotrebu podataka o radnoj snazi zdravstvenog sektora praćenjem niza pokazatelja koji podržavaju postizanje ciljeva održivog razvoja (SDG), uključujući univerzalnu zdravstvenu zaštitu i druge ciljeve iz oblasti zdravstva. Ovaj sistem bi omogućio da tijela nadležna za zdravstveni sektor prate okvir za analizu tržišta rada u kojem se moraju nadzirati ključni pokazatelji da bi se ostvario sveobuhvatan pregled dinamike radne snage u oblasti zdravstva u državi. Pored toga, trebao bi uključivati nekoliko sektora kako bi se napravila inkluzivna procjena podataka ljudskih resursa zdravstva koja zahtjeva ne samo podatke o raspodjeli zdravstvenih radnika, nego i o podatke o njihovom obrazovanju, finansijama i migraciji zdravstvenih radnika.
- Razviti strategiju zadržavanja zdravstvenih radnika. Nadležna tijela moraju saradivati sa menadžmentom zdravstvenih ustanova s ciljem poboljšavanja radnog okruženja u zdravstvenim ustanovama, se odnosi na finansijsku dobit, infrastrukturu, te napredak u pogledu organizacije ili obrazovanja. Ponovno razmatranje sistematizacije radnih mjesta spram obrazovnog profila, iskustva, godina radnog staža i nivoa odgovornosti je od izuzetnog značaja. Posebnu pažnju treba posvetiti zdravstvenim ustanovama i zdravstvenim radnicima u malim općinama/gradovima, te razmotriti sisteme poticaja za one zdravstvene radnike koji rade u manjim zajednicama.
- Uskladiti planove razvoja obrazovanja s državnim strategijama za razvoj zdravstva i planovima i potrebama tržišta rada na državnom nivou. Tijela nadležna za zdravstvo moraju blisko saradivati s tijelima nadležnim za obrazovanje, kako bi se omogućilo da diplomirani medicinski radnici, medicinski tehničari i drugi zdravstveni radnici ispunjavaju zahtjeve zdravstvenog sistema i mogu omogućiti održivo pružanje učinkovite zdravstvene zaštite. Obrazovanje zdravstvenog sektora mora biti adekvatno i učinkovito isplanirano da bi se poboljšao kvalitet obrazovnih programa, posebno onih za prekvalifikaciju.
- Podržati strateški pristup ka smanjenju regionalnih razlika. Problem razlika između velikih i malih gradova se treba rješavati tako što će se uvesti integrisane i dobro koordinisane stimulacije za radnike u malim gradovima s posebnim fokusom na one koji su spremni privremeno se preseliti iz većeg grada u manji, odnosno fokusom na programe privremene mobilnosti koji podržavaju mobilnost i rad radnika (posebno zdravstvenih radnika) u ruralnim zajednicama. Pored toga, treba prepoznati i postaviti kao prioritet važnost zadržavanja stručnih kadrova u manje razvijenim regijama kako bi postojeće i nove politike i programi uzeli u obzir ovaj aspekt. Primjer je kreiranje aktivnih politika tržišta rada (ALMPs) kako bi se stvorilo više prilika za zadržavanje u regiji ili davanje subvencija, koje trenutno nude različite ALMPs, osmišljene tako da dodjeljuju više sredstva kompanijama koje su spremne ulagati u manje razvijene regije.



- Podržati razvoj novih i izmjene postojećih imigracijskih politika, kako bi se privukli radnici iz drugih država. Po pitanju iseljavanja i pada ukupnog broja stanovnika, država bi trebala početi razvijati imigracijske politike kako bi privukla radnike iz drugih država koji ispunjavaju uslove tržišta rada i zadovoljavaju potrebe ekonomskog razvoja Bosne i Hercegovine. Unatoč trenutnom trendu ekonomskog razvoja Bosne i Hercegovine, ona i dalje pripada grupi zemalja sa srednje visokim prosječnim dohotkom i može biti atraktivna destinacija za mnoge visokokvalifikovane radnike iz manje razvijenih regija.



I. Uvod

Zemlje zapadnog Balkana su područje od interesa za one koji se bave pitanjima migracija. Uprkos zajedničkoj, novijoj historiji regije, Zapadni Balkan vrlo je raznolik u pogledu pitanja migracija: neke zemlje su pogođene siromaštvom i visokim stopama nezaposlenosti koje utiču na velik odliv migranata, dok druge već privlače imigrante kako bi nadomjestili nedostatak radne snage u određenim sektorima njihove privrede koji doživljavaju procvat. Velik dio iseljenika iz regije usmjeren je prema razvijenijim zemljama, ali dešavaju se i značajna unutarregionalna kretanja. Proces pristupanja Evropskoj uniji dodatno je uticao na razlike među zemljama u regiji, kao i na mogućnosti i mobilnost njihovih državljana.

Procjenjuje se da polovina onih koji su rođeni u zemljama Zapadnog Balkana, odnosno 1,6 miliona osoba, danas živi u inostranstvu, što se može uporediti sa 3,2 miliona stanovnika u Bosni i Hercegovini (Bosna i Hercegovina, procjena Agencije za statistiku) (Halilović i sar., 2018.). Migracijski tokovi uključuju ekonomske migracije, migracije potaknute pitanjima bezbjednosti, spajanje porodica i druge. Ovaj val iseljavanja (od 1995. nadalje) uglavnom uključuje mlade ljude koji napuštaju Bosnu i Hercegovinu zbog visoke stope nezaposlenosti, institucionalne neučinkovitosti, političke situacije i/ili drugih ličnih razloga.

Prema podacima Eurostata (n.d.), u periodu od 2011. do 2019. godine građanima Bosne i Hercegovine u zemljama Evropske unije izdato je ukupno 363.705 boravišnih dozvola za ekonomske djelatnosti. Iako broj boravišnih dozvola izdatih prvi put za ekonomske djelatnosti progresivno raste tokom posljednjeg desetljeća, uočen je trend značajnog rasta u posljednjih pet godina. Pored toga, od svih zemalja Zapadnog Balkana, Bosna i Hercegovina je imala najveći udio iseljenika u odnosu na rezidentno stanovništvo (IOM, 2019.), od kojih su mnogi otišli tokom raspada bivše Jugoslavije.

Ovaj se trend posebno može uočiti u zdravstvenom i sektoru IKT. Budući da nedostaju sveobuhvatni podaci o ovom fenomenu, kroz svoj projekat Doprinos politikama migracije radne snage zasnovane na dokazima za zdravstveni i sektor informaciono-komunikacijskih tehnologija u Bosni i Hercegovini, IOM je uspostavio blisko partnerstvo s nadležnim tijelima i privatnim sektorom relevantnim za pitanja migracije radne snage kako bi prikupili dokaze o razmjeri iseljavanja zdravstvenih radnika i stručnjaka iz oblasti IKT, procijenili uticaj iseljavanja na privredu i dali preporuke kreatorima politika o sistemskim promjenama potrebnim za rješavanje učinaka iseljavanja.

Istraživanje, posebno u djelu koji se odnosi na uticaj migracija na zdravstveni sistem, je izviđajnog karaktera, pa je prikupljene dokaze potrebno oprezno tumačiti. U smislu istraživanja, dokazi se odnose na eksternu potvrdu i mogućnost ekstrapolacije rezultata i davanja preporuka na temelju kvaliteta dokaza.

Provedena studija vođena je okvirom Kodeksa prakse SZO za međunarodno zapošljavanje zdravstvenih radnika (WHO Global Code of Practice). Bosna i



Hercegovina je potpisnica Globalnog kodeksa prakse SZO, a rezultati ove studije poslužit će kao osnova za izradu preporuka za državne vlasti i privatni sektor. Kodeks je utemeljen na načelu da svaka osoba ima pravo na najviši mogući standard zdravstvene zaštite i da sve osobe, uključujući zdravstvene radnike, imaju pravo migrirati iz jedne zemlje u drugu u potrazi za poslom (SZO, 2010.).

Na samom početku, važno je napomenuti da nema mnogo objavljenih istraživanja na ovu temu, te da ne postoje studije koje se fokusiraju isključivo na iseljavanje zdravstvenog ili osoblja iz oblasti IKT-a iz Bosne i Hercegovine. Ova studija je prva takve vrste i ima za cilj pozabaviti se ovim nedostatkom dokaza. Međutim, iako nedostatak prethodnog direktno povezanog istraživačkog rada predstavlja ograničenje, to je i jasna prilika da se doprinese boljem razumijevanju ovog vrlo važnog, ali dosad zanemarenog fenomena.

Sljedeći dio izvještaja prikazuje metodološki okvir primijenjen u izradi i provedbi istraživanja. U ovom dijelu je dat uvid u cjelokupni pristup. Također, navode se detalji o metodologiji primijenjenoj u svakom segmentu istraživanja, kao i ograničenja s kojima smo se susretali u provođenju istraživanja. Naredni dijelovi pružaju analizu trendova iseljavanja i demografske podatke iseljenika, analizu glavnih pokretača iseljavanja i analizu uticaja iseljavanja na pružanje zdravstvenih usluga, razvoj industrije IKT, obrazovanje, kao i na druge relevantne segmente života. Dokument završava sažetkom glavnih rezultata i predloženim preporukama.



2. Metodologija

Studija ima za cilj: (a) istražiti uticaj iseljavanja stručnjaka iz oblasti zdravstva i IKT iz Bosne i Hercegovine; i (b) dati preporuke kreatorima politika o sistemskim promjenama potrebnim za rješavanje učinaka iseljavanja. Konkretno, cilj studije je: (a) opisati profil bosanskohercegovačkih iseljenika iz zdravstvenog i sektora IKT; (b) opisati trendove migracijskih odliva; (c) identifikovati pokretače iseljavanja; i (d) identifikovati uticaj ove pojave na zdravstveni, sektor IKT i obrazovni sektor u zemlji.

Svjetska zdravstvena organizacija (2006.) definiše zdravstvene radnike kao sve osobe koje su uključene u radnje čija je primarna namjera poboljšanje zdravlja, a ovo je istraživanje prvenstveno usmjereno na doktore medicine i medicinske sestre. U Bosni i Hercegovini, Zakon o zdravstvenoj zaštiti Federacije Bosne i Hercegovine definiše zdravstvene radnike kao osobe sa obrazovanjem zdravstvenog usmjerenja koje pružaju zdravstvenu zaštitu stanovništvu; dok se u Republici Srpskoj zdravstveni radnici definišu kao osobe sa višom i srednjom stručnom spremom iz oblasti medicine i zdravstvenih nauka, koje neposredno pružaju zdravstvene usluge, a mogu se baviti nastavnim, pedagoškim i naučnim radom. Slično je i u Brčko Distriktu, gdje se zdravstvenim radnikom smatra osoba sa stečenim visokim ili srednjim obrazovanjem iz naučne oblasti biomedicine ili zdravstva, koja neposredno pruža zdravstvene usluge, a može se baviti i nastavnim, pedagoškim i naučnim radom. Pored toga, stručnjaci iz oblasti IKT su definisani kao osobe koje imaju sposobnost da razvijaju, upravljaju i održavaju sisteme IKT i kojima IKT čine primarnu djelatnost; ovo je istraživanje prvenstveno usmjereno na stručnjake iz oblasti IKT i organizacije uključene u aktivnosti razvoja, upravljanja i održavanja sistema IKT i kojima IKT čini primarnu djelatnost ili aktivnost (OECD, 2004.).

Empirijski pristup ovom istraživanju utemeljen je na primjeni različitih metoda, gdje se sekvencijalno primjenjuju metode poput pregleda literature i politika, pregleda sekundarnih kvantitativnih podataka iz anketa i službenih međunarodnih statistika i statistika dobijenih unutar zemlje, te kvalitativnih podataka prikupljenih putem intervjua provedenih u periodu od oktobra 2020. do marta 2021. godine. Ovaj pristup koji primjenjuje različite metode odabran je kako bi se potvrdili rezultati i kako bi se razjasnilo više informacija nego što se obično dobija samo kvantitativnim ili kvalitativnim istraživanjem, a također i da bi se dao glas učesnicima u istraživanju, te osiguralo da su rezultati istraživanja utemeljeni na njihovim iskustvima.

Najprije je proveden opsežan pregled literature koji se fokusirao na istraživanje konceptualnog i političkog okvira relevantnog za sljedeće: (a) međunarodna iskustva sa specifičnim obrascem migracije, odnosno migracijama stručnjaka iz oblasti IKT i zdravstvenih radnika; (b) studija slučaja općeg iseljavanja iz Bosne i Hercegovine; (c) odgovori međunarodnih politika na iseljavanje zdravstvenih radnika i stručnjaka iz oblasti IKT; i (d) niz razmatranih, predlaganih i provedenih programa i politika odgovora koje adresiraju kritične uzroke i posljedice iseljavanja stručnjaka iz oblasti IKT i zdravstvenog sektora iz zemalja porijekla u zemlje odredišta, te ishodi tih odgovora.

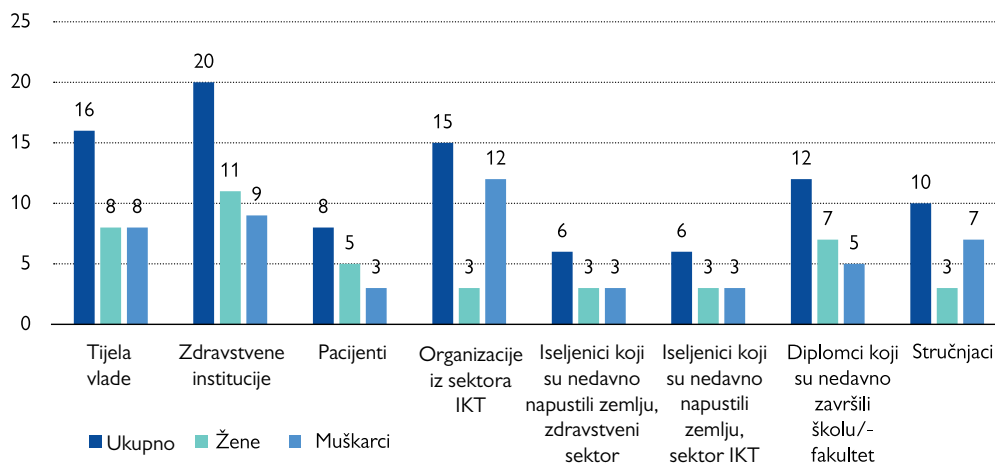


Uporedo s pregledom literature, provedena je i analiza sekundarnih podataka, uključujući službenu statistiku na međunarodnom nivou i statistiku dobijenu unutar zemlje, te administrativne izvore koji se odnose na opću migraciju i migraciju stručnjaka iz oblasti IKT i zdravstvenih radnika. Korištenjem baza podataka Eurostata i OECD-a prikupljene su opće informacije o migracijama, kao što su priliv i odliv stranog stanovništva prema državljanstvu, broj stranih stanovnika prema državljanstvu i broj stanovnika rođenih u inostranstvu prema zemlji rođenja, priliv stranih radnika prema državljanstvu i sticanje državljanstva prema zemlji prethodnog državljanstva. Pored toga, baza podataka OECD-a korištena je za procjenu specifičnih migracijskih trendova za zdravstvene radnike, uključujući doktore medicine i medicinske sestre u zemljama OECD-a. Također, baza podataka Njemačke zdravstvene asocijacije korištena je za utvrđivanje specifičnih migracijskih trendova vezanih za doktore medicine iz Bosne i Hercegovine koji odlaze u Njemačku, državu koja glavna destinacija za stručnjake iz zdravstvenog sektora. Pored toga, izvori podataka dobijeni u zemlji uključuju službenu statistiku o tržištu rada i obrazovanja, evidenciju nezaposlenosti stručnjaka iz oblasti IKT i zdravstvenih radnika dostupnih putem biroa za zapošljavanje, statistiku iz zdravstvenog sektora i podatke iz bilateralnih ugovora o zapošljavanju između Bosne i Hercegovine i drugih zemalja, uključujući bilateralni sporazum s Njemačkom o zapošljavanju medicinskih sestara.

Nakon pregleda literature i analize sekundarnih podataka, provedeno je kvalitativno prikupljanje podataka s ključnim akterima putem dubinskih intervjua. Odabir ključnih ispitanika obavljen je primjenom neprobablističkog uzorkovanja, s ključnim akterima odabranim kombinovanjem lokacija koje imaju više i onih koje imaju manje iseljavanja iz oba sektora, uključujući privatne i javne poslodavce iz sektora IKT i zdravstvenog sektora, zaposlenike, diplomce medicinskih škola i škola IKT, iseljenike iz zdravstvenog i sektora IKT-a koji su nedavno napustili BiH, sektorske stručnjake, predstavnike vlasti i korisnike zdravstvenih usluga. U istraživanju su učestvovala ukupno 93 osobe (43 žene, 50 muškaraca). Od toga je ukupno 16 predstavnika vlasti (8 žena, 8 muškaraca), 20 predstavnika zdravstvenog sektora (11 žena, 9 muškaraca), 8 pacijenata (5 žena, 3 muškarca), 15 predstavnika industrije IKT (3 žene, 12 muškaraca), 12 iseljenika koji su nedavno napustili BiH, od kojih 6 predstavnika zdravstvenog sektora (3 žene, 3 muškarca) i 6 predstavnika sektora IKT (3 žene, 3 muškarca), 12 diplomaca iz oblasti zdravstvenog i sektora IKT (7 žena, 5 muškaraca) i ukupno 10 stručnjaka relevantnih za ova dva sektora (3 žene, 7 muškaraca). Detaljan pregled grupa ispitanika prikazan je na slici 1.



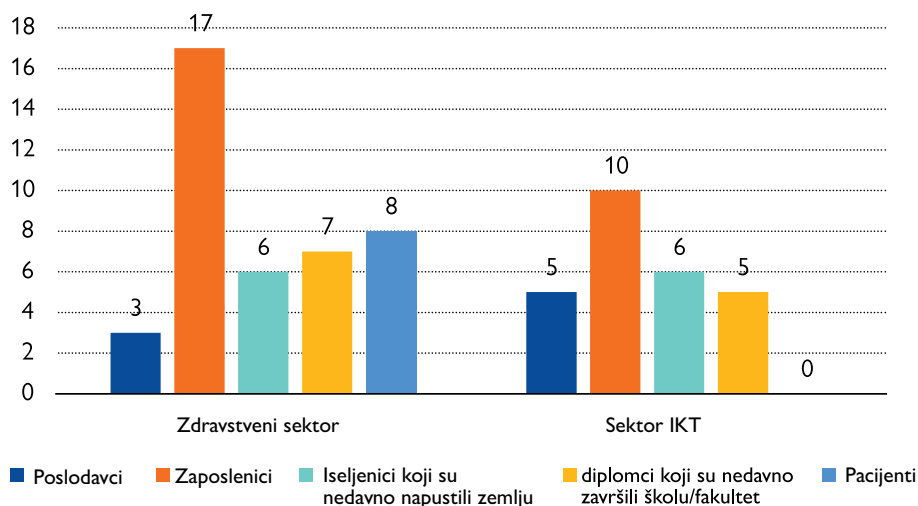
Slika 1. Pregled grupa ispitanika, uključujući podatke razvrstane po spolu



Izvor: Podaci i predviđanja temeljeni na istraživačkoj studiji koje je razradio autor.

Prilikom odabira ključnih organizacija i pojedinaca za učešće u studiji, posebna je pažnja posvećena osiguranju geografske raznolikosti i prikupljanju dovoljnih podataka u cijeloj zemlji. Ključni ispitanici iz državnog sektora odabrani su kako bi predstavljali sve sektore relevantne za migraciju radne snage, te zdravstveni sektor i sektor IKT, osiguravajući istovremeno adekvatnu pokrivenost organizacija na državnom, entitetskom i lokalnom nivou. U slučaju ispitanika iz zdravstvenog sektora, strategija uzorkovanja uzela je u obzir nivoe zdravstvenih usluga, osiguravajući uključenost organizacija na nivou primarne, sekundarne i tercijarne zdravstvene zaštite, te odgovarajuću kombinaciju direktora, pružalaca usluga (uključujući doktore medicine i medicinske sestre) i korisnika usluga. Za sektor IKT, strategija uzorkovanja uključivala je javna i privatna preduzeća, kao i menadžere i poslodavce iz tih organizacija. U slučaju iseljenika koji su nedavno napustili BiH primijenjena je tehnika lančanog uzorkovanja, uzimajući u obzir jednaku zastupljenost ispitanika iz zdravstvenog i sektora IKT-a. Slično tome, studenti koji su nedavno diplomirali nasumično su odabrani, uz osiguranje ravnoteže između dva sektora. Pregled uzorka za zdravstveni i sektor IKT prikazan je na slici 2.

Slika 2. Pregled grupa ispitanika, kombinirano uzorkovanje



Izvor: Podaci i predviđanja temeljeni na istraživačkoj studiji koje je razradio autor.



Svi učesnici u istraživanju kontaktirani su putem e-pošte s prethodno napisanim pozivnim pismom u kojem se objašnjava svrha intervjua, predloženo trajanje intervjua i etička pitanja, poput zadržavanja anonimnosti i zaštite podataka. Za svaku kategoriju ispitanika napravljeni su posebni vodiči za vođenje razgovora, a radi primjene neophodnih mjera za suzbijanje bolesti COVID-19, svi intervjui su održani online. Intervjui su trajali od 45 minuta do sat vremena, a sve sesije su snimljene i pohranjene na sigurnom mjestu. Na temelju audio snimki izrađen je transkript intervjua pomoću prethodno sačinjenog obrasca izvještaja koji je propisno anonimiziran.

Provedena je analiza podataka dobijenih iz dubinskih intervjua šifriranjem i analizom transkripata intervjua. Kako bi se odgovorilo na istraživačka pitanja, analiza sadržaja svakog izvora podataka provedena je neovisno. Upoređeni su rezultati iz različitih izvora kako bi se triangulirale informacije. Prilikom obrade transkripata intervjua primijenjena je kombinacija deduktivnih i induktivnih kategorija kodiranja. Nakon kvalitativne analize transkripata intervjua uslijedio je proces objedinjavanja odgovora koji se odnose na sličnu temu koju su spomenule različite kategorije ispitanika, a koji su analizirani u okviru općih rezultata, čime je omogućeno identifikovanje zajedničkih tema. Protokol analize kvalitativnih podataka osigurao je da su slična pitanja obrađena u svim intervjuima s ključnim ispitanicima, dok su pitanja prilagođena iskustvima određene vrste ispitanika. Tokom vođenja intervjua, teme su se kontinuirano identifikovale i usavršavale, omogućavajući istovremeno prikupljanje i analizu podataka uz praćenje tema kako su se pojavljivale tokom prikupljanja podataka (induktivni kodovi) i nadograđivale na teme identifikovane prethodno opisanim pregledom literature (deduktivni kodovi). Rezultati kvalitativne analize podataka triangulirani su s dostupnim kvantitativnim podacima, što je omogućilo opširnu interpretaciju i formulaciju rezultata i preporuka identifikovanih u studiji.

Pored toga, ključnim su akterima predstavljeni rezultati studije i nacrti preporuka, koji obuhvataju učešće svih nivoa vlasti i multisektorski pristup, te nastoje uključiti vladina tijela i nevladine aktere, uključujući kreatore politika, privatni sektor, akademsku zajednicu, organizacije civilnog društva, medije, partnere za razvojnu saradnju i organizacije Ujedinjenih nacija relevantne za migraciju radne snage, tržište rada i privredni razvoj, te pitanja vezana za zdravstveni i sektor IKT. Ovi akteri učestvovali su u dijalogu koji je doprinio postizanju konsenzusa i donošenju odluka o ključnim područjima politika i akcija za rješavanje uticaja iseljavanja zdravstvenih radnika i stručnjaka iz oblasti IKT iz Bosne i Hercegovine. Dijalog se sastojao od pet panel prezentacija organizovanih širom zemlje u periodu od septembra do oktobra 2021. godine, što je rezultiralo potvrđivanjem početnih preporuka proizašlih iz istraživanja, te identifikovanjem niza dodatnih preporuka potkrijepljenih nalazima iz izvještaja predstavljenim u dijelu koji sadrži završne preporuke izvještaja.



3. Pregled literature o pokretačima migracija, migraciji iz Bosne i Hercegovine i međunarodnom iskustvu o migraciji zdravstvenih radnika i stručnjaka iz oblasti informaciono-komunikacijskih tehnologija

3.1. Pokretači opće migracije iz Bosne i Hercegovine

Glavni poticajni faktori koji motivišu opće iseljavanje iz Bosne i Hercegovine su ekonomski, politički i društveni. Domazet i sar. (2020.) temelje svoje nalaze na rezultatima online anketa provedenih s dvije grupe ispitanika: (a) 1.162 osobe rođene u Bosni i Hercegovini koje trenutno borave u inostranstvu; i (b) 1.531 osobom koje žive u Bosni i Hercegovini, ali namjeravaju napustiti zemlju. Među pripadnicima iseljništva (segmentiranim u četiri grupe na temelju perioda iseljavanja), dominantni poslijeratni poticajni faktori su ekonomski razlozi (nezaposlenost, niske plate, loši uslovi rada, korupcija i nepotizam); politički razlozi (kriminal, pravna nesigurnost, nedostaci u vladavini prava, kršenja ljudskih prava, politička neizvjesnost, neučinkovita i neadekvatna javna uprava); i društveni razlozi (loš tretman zaposlenika, nerazvijenih javnih usluga, kao što su zdravstvo, obrazovanje, te sistem socijalne zaštite i penzionog osiguranja). Osobe koje još uvijek borave u Bosni i Hercegovini s namjerom da napuste zemlju daju prednost sličnim razlozima kao pripadnici iseljništva. Kao najvažniji poticajni faktori za ispitanike identifikovani su loši uslovi rada u Bosni i Hercegovini, korupcija i nepotizam, nizak kvalitet javnih usluga, te želja da svojoj djeci pruže bolju budućnost. Pored toga, veliki postotak ispitanika koji namjeravaju napustiti zemlju osjećaju neki oblik diskriminacije u Bosni i Hercegovini, kao što je diskriminacija na temelju etničke i vjerske pripadnosti, prilikom prijavljivanja za posao ili pokretanja vlastitog biznisa. Na osnovu uzorka od 2.028 ispitanika, stanovnika Bosne i Hercegovine, Čičić i sar. (2019) navode slične razloge kao prevladavajuće poticajne faktore. Većina ispitanika koji namjeravaju napustiti BiH kao glavni poticajni faktor navela je probleme s osjećajem opće sigurnosti u Bosni i Hercegovini (38%), dok je dio (35%) ispitanika svoju želju za iseljavanjem povezoao s pronalaženjem boljeg posla, a 14% s činjenicom da su nezaposleni. Poticajni faktori isti su i u Federaciji Bosne i Hercegovine i u Republici Srpskoj, dok ispitanici iz Brčko Distrikta navode da im je važnije pronaći bolje plaćeni posao od osjećaja opće sigurnost u Bosni i Hercegovini. Proučavajući navedene namjere, Efendić (2016) se: (a) koncentriše se isključivo na poticajne faktore kada objašnjava namjere mladih da odu iz Bosne i Hercegovine; (b) istražuje tranverzalne podatke ankete prikupljene u periodu od 2002. do 2010. godine; i (c) zaključuje da, iako su ekonomski faktori važni za objašnjenje iseljeničkih namjera, drugi faktori mogu biti važniji.



Drugim riječima, iako su zaposlenost, prihod domaćinstva i percepcija ekonomskog razvoja značajni poticajni faktori, faktori kao što su sukobi i iskustva vezana za migraciju nakon sukoba, te cjelokupna politička situacija, mogu biti važniji.

Primarni faktori privlačenja koji potiču ljude da napuste Bosnu i Hercegovinu, kako je utvrđeno u prethodnim studijama, su sljedeći: (a) bolje prilike u zemljama odredišta, (b) olakšavajući pravni okvir; (c) spajanje porodica; i (d) drugi oblici "mrežne migracije". Na uzorku od 600 ispitanika (400 nemigranta i 200 povratnika) koji imaju namjeru da napuste BiH, Efendić i sar. (2014.) utvrdili su da faktori privlačenja preovladavaju nad poticajnim faktorima kao pokretači iseljavanja. Većina ispitanika s iseljeničkim namjerama navodi da su bolje prilike u inostranstvu glavni razlog zašto razmišljaju o odlasku. Kao razlog za razmišljanje o iseljavanju navodi se i postizanje boljeg životnog standarda za sebe ili svoju djecu. Kako ističu Čičić i sar. (2019.), trenutni pravni okvir, uključujući ukidanje viznog režima i potpisivanje bilateralnih sporazuma o zapošljavanju, kao i nacionalna zakonodavstva i politike zapošljavanja zemalja primateljica služe za olakšavanje iseljavanja uopće. To posebno vrijedi za zdravstvene radnike i stručnjake iz oblasti IKT te druge visokokvalifikovane radnike, kao što su istraživači, matematičari i eksperti. Čičić i sar. (ibid.) posvetili su značajnu pažnju analizi multilateralnih i bilateralnih sporazuma, kao i nacionalnom zakonodavstvu u Austriji, Njemačkoj i Sloveniji, koji zajedno služe stvaranju pravnog okvira za olakšavanje iseljavanja iz Bosne i Hercegovine. Halilović i sar. (2018.) i Kadušić i Suljić (2018.), također, zaključuju da su se ključni pokretači iseljavanja pomjerali s poticajnih na faktore privlačenja, uključujući spajanje porodica, brak, obrazovanje, bolje prilike za zaposlenje i druge oblike mrežne migracije.

Iako studije o obrascu iseljavanja stručnjaka iz oblasti IKT i zdravstvenih radnika nisu prethodno provedene, drugi obrasci su ispitani u prethodnim istraživačkim projektima. Uloga obrazovanja koje je istovremeno i pokretač iseljavanja i njegova posljedica često se razmatra u vezi s iseljavanjem mladih. Priroda iseljavanja mladih, definisanih kao osobe između 15 i 27 godina (Turčilo i sar., 2019.), možda je privukla najviše pažnje među istraživačima i medijima. Pored toga, provedene su i određene aktivnosti na boljem razumijevanju rodni dimenzija iseljavanja iz Bosne i Hercegovine, kao i na razumijevanju obrasca interne migracije iz sela u grad i njene povezanosti s cjelokupnim iseljavanjem.

Problem odlaska visokoobrazovanih ljudi iz Bosne i Hercegovine i rezultirajući odliv mozgova privukao je određenu pažnju istraživača. Domazet i sar. (2020.) zaključuju da se udio visokoobrazovanih osoba među iseljenicima iz Bosne i Hercegovine stalno povećava. Halilović i sar. (2018.) obrazovni sistem u Bosni i Hercegovini označavaju kao jedan od glavnih pokretača iseljavanja mladih. Neki od najvećih izazova s kojima se suočava obrazovni sektor u Bosni i Hercegovini jesu sljedeći: (a) nedostatak usmjerenja na ishode učenja, neusvojeni udžbenici i drugi nastavni materijali; (b) neadekvatna potrošnja na obrazovne resurse, jer se većina budžetskih izdvajanja za obrazovanje troši na plate profesora; (c) diskriminirajuće prakse kao što je etnička segregacija; i (d) podučavanje bez naglaska na praktičnim vještinama, što bi povećalo mogućnost zapošljavanja nedavno diplomiranih studenata. Kao rezultat toga, stopa nezaposlenosti mladih ostaje visoka, a ponuda i potražnja na tržištu rada neusklađene.

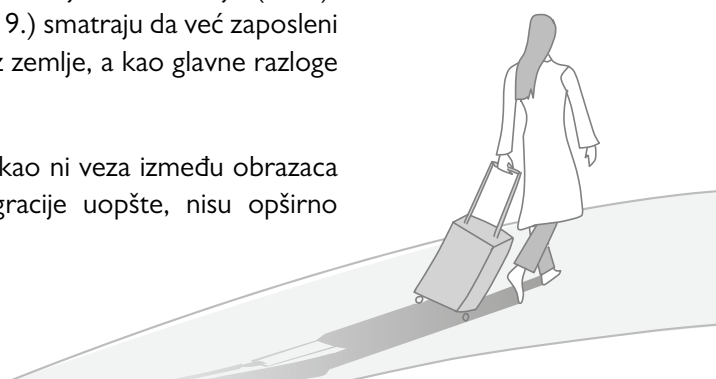


Također, teško je reći je li obrazovni sistem uzrok iseljavanja, njegov učinak ili oboje. Na primjer, Domazet i sar. (2020.) ukazuju na sve veći trend u obrazovnom sektoru Bosne i Hercegovine da kreira svoju ponudu kolegija prema potrebama stranih tržišta rada, kao odgovor na sve veće iseljeničke namjere. Autori govore o slučaju Bihaća, gdje je u akademskoj 2019/20. godini upisano šest novih odjeljenja medicinskih tehničara, za razliku od ranijeg prosjeka od dva odjeljenja godišnje. Razumljivo, autori dovode u pitanje opravdanost ulaganja oskudnih javnih sredstava u školovanje kadrova za potrebe tržišta rada razvijenih zemalja.

Pitanje iseljavanja mladih iz Bosne i Hercegovine dobija široku medijsku pažnju, te je bilo predmetom nekoliko istraživačkih studija. Mnogi se promatrači slažu da je dugoročna visoka stopa nezaposlenosti mladih u Bosni i Hercegovini jedan od glavnih pokretača iseljavanja mladih. Iako priznaju da je visoka stopa nezaposlenosti mladih glavni pokretač iseljavanja mladih, Halilović i sar. (2018.) tvrde da ovo nije jedini pokretač. Pored toga, oni identifikuju opću ekonomsku situaciju, obrazovni sistem, nedostatke u vladavini prava i spor napredak prema integraciji u Evropsku uniju kao glavne pokretače iseljavanja mladih. Zapravo, kako Begović i sar. (2020.) objašnjavaju, pad stope nezaposlenosti mladih u posljednje dvije godine može se pripisati iseljavanju mladih i nizu projekata finansiranih od strane donatora posebno osmišljenih za povećanje zaposlenosti mladih. Na osnovu podataka iz USAID-ovog Nacionalnog istraživanja percepcije građana iz 2017., Begović i sar. (ibid.) daju predviđanja regresijskih jednačina koje utiču na tendenciju mladih ka iseljavanju. Njihovi nalazi pokazuju da mlađi ispitanici češće razmišljaju o iseljavanju nego stariji, te da percipirani nizak nivo javnih usluga u zemlji i percipirani nizak nivo korupcije povećavaju vjerovatnost iseljavanja. Kao što se i moglo očekivati, nezaposleni ispitanici češće razmišljaju o iseljavanju od onih koji su zaposleni.

Prema Anketi mladih u Bosni i Hercegovini koju je proveo IMPAQ 2018. godine, na uzorku od 3.002 ispitanika, potraga za boljim mogućnostima zaposlenja glavni je pokretač iseljavanja mladih, dok 73 posto ispitanika (bilo trenutno zaposlenih ili nezaposlenih) razmišlja o iseljavanju s ciljem pronalaska boljeg posla. Istraživači IMPAQ-a utvrdili su da mladi iz Bosne i Hercegovine često razmišljaju o iseljavanju, ali oklijevaju napraviti konkretne planove za iseljavanje. Gotovo polovina ispitanika koji su razmišljali o iseljavanju nije poduzela nikakve konkretne korake, dok je tek četvrtina pokušala kontaktirati porodice ili prijatelje koji žive u inostranstvu. Institut za razvoj mladih KULT utvrdio je da je nezaposlenost u Bosni i Hercegovini vodeći pokretač iseljavanja mladih, dok su korupcija, loš životni standard i nedostatak perspektive, također, značajni faktori. Turčilo i sar. (2019.) u velikoj mjeri potvrđuju prethodne rezultate Žige i sar. (2015.) te navode poboljšanje životnog standarda (47,6%) kao glavni razlog zbog kojeg mladi žele napustiti zemlju, nakon čega slijede bolje mogućnosti zapošljavanja (20,8%), veće plate (16,8%) i bolje obrazovanje (7,7%). Uporedo s rezultatima IMPAQ studije, Turčilo i sar. (2019.) smatraju da već zaposleni perspektive, također, izražavaju motivaciju za odlazak iz zemlje, a kao glavne razloge navode loše uslove na tržištu rada i niske plate.

Ni rodna dimenzija iseljavanja iz Bosne i Hercegovine, kao ni veza između obrazaca interne migracije iz ruralnih u urbane sredine i migracije uopšte, nisu opširno



proučavane, uz nekoliko izuzetaka. Na primjer, Halilović i sar. (2018.) zaključuju da, dok su rodne razlike tokom valova iseljavanja iz Bosne i Hercegovine 1980. godina bilježile više stope muškaraca nego žena, razlika među rodovima je nestala posljednjih godina. Uopćeno gledajući, kako su zdravstveni sektor i sektor IKT među sektorima koji su najviše pogođeni iseljavanjem visokokvalitetnih radnika, oni su posebno zanimljivi za posmatranje iz rodne perspektive, zbog njihove prilično tradicionalne rodne zastupljenosti. U zdravstvenom sektoru u Bosni i Hercegovini dominiraju žene, dok u sektoru IKT dominiraju muškarci. U pogledu migracije iz ruralnih u urbana područja, Turčilo i sar. (2019.) smatraju da mladi ljudi (64,5%) generalno nemaju namjeru kretati se unutar zemlje. Primjetna je tendencija kretanja mladih iz sela u gradove, dok iste kod gradske omladine gotovo da i nema. Pokretači internih migracija gotovo su identični pokretačima iseljavanja: (a) poboljšanje životnog standarda (40,6%); i (b) lakše zapošljavanje (32,4%). Glavni pokretač migracije mladih iz sela u grad su veći izgledi za bolju budućnost koju nude gradski centri. Autori očekuju da će mladi ljudi u Bosni i Hercegovini nastaviti migrirati prema većim urbanim centrima u potrazi za boljim prilikama za obrazovanje i zapošljavanje.

Pregled literature o međunarodnim pokretačima iseljavanja zdravstvenih radnika i stručnjaka iz oblasti IKT, kao i postojeće studije o iseljavanju iz Bosne i Hercegovine, služe kao korisna pozadina za dubinsko istraživanje specifičnog slučaja iseljavanja radnika iz sektora IKT/zdravstvenog sektora iz zemlje. Važno je shvatiti da se slučaj Bosne i Hercegovine ne može posmatrati odvojeno od međunarodne migracije radne snage unutar ova dva sektora, ali i da se ova dva sektora ne mogu posmatrati odvojeno od općeg iseljavanja iz zemlje slučaja. Zapravo, iako postoje opće karakteristike koje se jednako primjenjuju na Bosnu i Hercegovinu kao i na druge uporedive zemlje u cijeloj regiji i šire, a postoje i neke karakteristike specifične za državu i kontekstualne karakteristike koje je potrebno pažljivo razmotriti.

Tabela 1. Sažetak pokretača opće migracije iz Bosne i Hercegovine

Poticajni faktori	Faktori privlačenja	Faktori zadržavanja
Nezaposlenost Niske plate/loši uslovi rada/diskriminacija na radnom mjestu Korupcija i nepotizam Kriminal/nedostaci u vladavini prava/opća i pravna nesigurnost Kršenja ljudskih prava, politička neizvjesnost/ ukupni negativni politički izgledi, neučinkovita i neadekvatna javna uprava Nerazvijene javne usluge, poput zdravstva, obrazovanja, kao i sistemi socijalne zaštite i penzionog osiguranja Žela da djeci osiguraju bolju budućnost	Velike mogućnosti za zapošljavanje Veće plate/Bolji uslovi rada Napredovanje u karijeri Olakšavajući pravni okvir i aktivne strategije zapošljavanja od strane zemalja primateljica Sigurnost/stabilnost Bolji životni standard/Bolji socioekonomski uslovi Spajanje porodica i druge vrste mrežne migracije	Porodica/prijatelji/zajednica u Bosni i Hercegovini Smatraju da su stari da se sele

Izvor: Podaci temeljeni na istraživačkoj studiji koje je razradio autor.



3.2. Međunarodno iskustvo u migraciji stručnjaka iz oblasti informaciono-komunikacijskih tehnologija/zdravstvenih radnika

SZO predviđa da će do 2030. godine doći do globalnog deficita od 18 miliona doktora medicine i medicinskih sestara, uglavnom u zemljama s niskim i nižim srednjim dohotkom. Iako će manje razvijene zemlje biti najizraženije pogođene krizom globalne ponude zdravstvenih radnika, zemlje na različitim nivoima društveno-ekonomskog razvoja suočit će se sa izazovom da obrazuju, zapošljavaju, raspoređuju i zadrže svoje zdravstveno osoblje (SZO, 2016.). Na strani ponude u razvijenim zemljama kao što su zemlje Evropske unije, starenje radne snage, povećanje stope penzionisanja i veća feminizacija smanjuju raspoloživi obim zdravstvenog osoblja (Wismar i sar., 2011.). Prema podacima SZO, 76% medicinskih sestara i doktora medicine širom svijeta su žene, a žene čine 40% svih doktora medicine i 90% medicinskih sestara na međunarodnom nivou (SZO, 2020.). S druge strane, potražnja za zdravstvenim radnicima raste u cijeloj Evropskoj uniji zbog povećanja broja stanovnika u dobi za penzionisanje, povećanja očekivanog životnog vijeka i starenja stanovništva, što zajedno povećava potrebu za zdravstvenim radnicima koje će voditi brigu o starijim osobama (Wismar i sar., 2011.; Mara, 2020.). Zemlje OECD-a sve se više okreću zapošljavanju zdravstvenog osoblja na međunarodnom nivou, kako bi popunile svoje deficite zdravstvenih radnika. Broj doktora rođenih u inostranstvu u 18 zemalja OECD-a porastao je za više od 20% u periodu od 2010. do 2016. godine (OECD, 2019.). Dakle, iako je nedostatak zdravstvenih radnika globalan fenomen, budući da razvijene zemlje privlače i zapošljavaju doktore medicine i medicinske sestre iz cijelog svijeta kako bi popunili domaće deficite, ovaj će se deficit najsnažnije osjetiti u slabije razvijenim zemljama.

Istovremeno, globalna digitalna transformacija povećala je međunarodnu potražnju za visokokvalifikovanim stručnjacima u sektoru IKT i u drugim sektorima digitalne ekonomije, kao što su bankarstvo, finansije i e-trgovina. Globalna transformacija predvođena digitalnim tehnologijama i inovacijama povećala je međunarodnu potražnju za visokokvalifikovanim stručnjacima iz sektora IKT-a i drugim sektorima digitalne ekonomije, kao što su bankarstvo, finansije, e-trgovina i mnogi drugi. Zapravo, sve više se vještine koje zaposlenici u netehnološkim sektorima moraju posjedovati temelje na IKT (Finnie i sar., 2018.). OECD dijeli vještine iz oblasti IKT po kategorijama kako slijedi: (a) specijalističke ili napredne; (b) generičke; i (c) komplementarne. Na primjer, programeri ili developeri web stranica kreiraju i servisiraju proizvode IKT, dok drugi stručnjaci, kao što su računovođe ili finansijski analitičari moraju posjedovati generičke vještine iz oblasti IKT za korištenje različitih proizvoda IKT- kao što su proračunske tablice i drugi softver specifičan za određena zanimanja (OECD, 2017.). Povećana međunarodna potražnja potaknuta globalnom digitalnom transformacijom stvorila je opći nedostatak obučanih i kvalifikovanih stručnjaka iz oblasti IKT. Prema anketi koju je proveo ManPower Group o nedostatku talenata iz 2018., stručnjaci iz oblasti IT zauzeli su šesto mjesto pozicija koje je teško popuniti na globalnoj razini. Kao rezultat toga, tokom posljednja tri desetljeća, migracija stručnjaka iz oblasti IKT značajno se povećala na međunarodnom nivou. Započela je s indijskim osobljem iz oblasti IKT koje je migriralo u Sjedinjene Američke Države, a nastavilo se s osobljem iz oblasti IKT



koje je migriralo u druge razvijene zemlje na međunarodnom nivou. Ovaj fenomen stvorio je intenzivnu međunarodnu konkurenciju za privlačenje talenata iz oblasti IKT. Zemlje širom svijeta daju sve od sebe kako bi privukle najbolje i najpametnije stručnjake iz oblasti IKT (ILO, 2019.). Ukratko, globalna potražnja za zdravstvenim radnicima i osobljem iz oblasti IKT je jaka i djeluje kao najrelevantniji faktor privlačenja koji određuje ovu vrstu migracije na međunarodnom nivou.

Svake se godine u ekonomijama tržišta u nastanku (EME) proizvede višak doktora medicine i medicinskih sestara; međutim, oni ostaju nezaposleni u svojoj zemlji zbog nedostatka radnih mjesta i finansiranja zdravstvenog sistema. Na ovu neusklađenost u EME-ima značajno su uticale politike strukturne prilagodbe, uključujući smanjenje javne potrošnje i rezultirajuće nedovoljno ulaganje u infrastrukturu zdravstvene zaštite, posebno primarnu zaštitu u ruralnim područjima. Dakle, zdravstveni radnici koji su ili nezaposleni, nedovoljno zaposleni, neadekvatno plaćeni, bez odgovarajućeg radnog okruženja ili koji su žrtve raznih političkih i birokratskih ograničenja traže bolje prilike u inostranstvu. Niske plate, nedovoljne mogućnosti zapošljavanja i profesionalna okruženja, zajedno s lošim životnim uslovima i neadekvatnim mogućnostima obrazovanja za djecu u ruralnim područjima, identificirano je u nekoliko studija provedenih u različitim EME-ima (Nair i Webster, 2013.). Neusklađenost između naprednog nivoa medicinskog obrazovanja u brojnim EME-ima i relativno nižeg nivoa vještina koje se praktikuju u domaćim zdravstvenim ustanovama, također, potiču iseljavanje. Vjerovatno bi pokretači koji proizlaze iz ponude mogli biti prisutni u razvijenim zemljama, što bi moglo potaknuti migraciju iz jedne razvijene zemlje u drugu; međutim, oni su mnogo izraženiji u zemljama u razvoju i stoga imaju veću ulogu u motivisanju zdravstvenih radnika iz tih zemalja da migriraju (HWWI, 2007.).

Među faktorima privlačenja koji potiču doktore medicine i medicinske sestre na iseljenje su veće plate, bolje mogućnosti zapošljavanja i bolji uslovi rada u zemljama odredišta. Povećanje starosne dobi stanovništva Evrope potiče potražnju za zdravstvenim radnicima (Wisnar i sar., 2011.). Druge zemlje s visokim dohotkom, poput Australije, Kanade i Sjedinjenih Država, također moraju uvoziti zdravstvene radnike kako bi zadovoljile sve veću potražnju zbog demografskih promjena i nedostatka doktora medicine i medicinskih sestara u obrazovnom sistemu (Nair i Webster, 2013.). Drugi faktori koji pokreću potražnju za stranim doktorima medicine i medicinskim sestrama u zemljama OECD-a su sve veći prihodi, nove medicinske tehnologije i daljnja specijalizacija zdravstvenih usluga. Također, rastuća feminizacija zdravstvenih radnika, veći broj osoblja s nepunim radnim vremenom, prijevremeno motivisanju i skraćeno radno vrijeme po članu osoblja vjerovatno će dodatno smanjiti ponudu domaćih zdravstvenih radnika u zemljama OECD-a i povećati potražnju za uvozom (OECD i SZO, 2010.). Nadalje, trenutne obrazovne politike u razvijenim zemljama nisu usmjerene na proizvodnju zdravstvenih radnika kako bi se omogućila samodovoljnost, pa se stoga oslanjaju na zapošljavanje iz zemalja u razvoju (Nair i Webster, 2013.).

Nekolicina studija koje istražuju migraciju u područjima koja su izravno ili usko povezana s IKT, kao što su kompjuterski inženjering i inženjering, također se oslanjaju na modele poticanja i privlačenja kako bi dale objašnjenja za pokretače migracije.



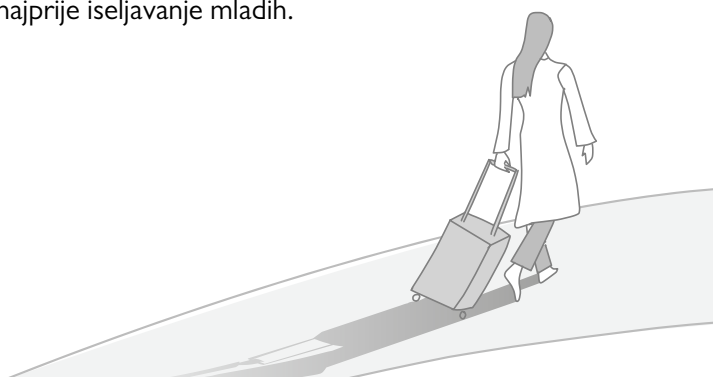
Kirlidog (2004.) tvrdi kako većina turskih studenata kompjuterskog inženjerstva namjerava raditi u inostranstvu. Pokretači iseljavanja iz Turske su i poticajni faktori (kao što su ekonomska/socijalna nesigurnost i nezadovoljavajuće obrazovanje u Turskoj) i faktori privlačenja (bolje profesionalne prilike u inostranstvu, veće plate i bolji status s inostranom diplomom). Procjenjujući poticajne i faktore privlačenja koji motivišu migraciju iz Turske, Kirlidog zaključuje da su stručnjacima u oblasti IKT preostali samo “osjećaji pripadnosti zemlji i aspekt porodice i prijatelja kolektivističke kulture kao motivacija za povratak” (2004:493). Osim potencijalne motivacije za povratak, isti ili slični razlozi mogli bi se proširiti na „faktore ostanka” ili razloge zbog kojih se iseljavanje uopće ne desi. Gherhes i sar. (2020.) istraživali su namjere rumunjskih studenata inženjerstva da napuste Rumuniju i zaključili su da su plate (i poticajni i faktor privlačenja) glavni razlog iseljavanja, kojeg prate nedovoljne mogućnosti za zapošljavanje u Rumuniji, kao poticajni faktor, te bolji životni uslovi i mogućnosti stručnog usavršavanja u inostranstvu, kao faktor privlačenja. Budući da se Gherhes i sar. (ibid.) fokusiraju na namjere mladih da napuste Rumuniju, ne smatraju da bi porodica mogla biti ni poticajni faktor/faktor privlačenja, niti faktor koji utiče na njihov ostanak u zemlji.

Tabela 2. Sažetak pokretača međunarodne migracije stručnjaka iz oblasti informaciono-komunikacijskih tehnologija/zdravstvenih radnika

Poticajni faktori	Faktori privlačenja	Faktori ostanka
Nezaposlenost u zemljama pošiljateljicama	Nedostatak zdravstvenog i osoblja iz oblasti IKT u zemljama primateljicama i veće mogućnosti zapošljavanja koje proizlaze iz toga	Porodica, prijatelji i zajednica u zemlji porijekla
Tehnološki nerazvijeni zdravstveni/sektori IKT	Napredne tehnologije	Kulturne prilagodbe
Niske plate/Loši uslovi rada	Veće plate/Bolji uslovi rada	Diskriminacija na radnom mjestu u određenoj zemlji
Nedostatak mogućnosti profesionalnog razvoja	Napredovanje u karijeri	Problemi s akreditacijom zanimanja/priznavanjem diploma
Neusklađenost između napredne obuke i praktične primjene nižeg nivoa	Sigurnost/Stabilnost	Neprihvatanje vještina (i kvalifikacija) u određenoj zemlji
Ekonomska/socijalna nesigurnost	Bolji životni standard/Bolji socioekonomski uslovi	Mogućnosti za pokretanje start-upa u zemlji porijekla
Politička nestabilnost	Bolji status s inostranom diplomom/Bolje mogućnosti obrazovanja	Poteškoće u podizanju porodice u inostranstvu
Nizak životni standard	Obrazovni programi u inostranstvu kao prethodnica dugotrajnom iseljenju	Ograničene vize/mogućnosti iseljenja
Loši socioekonomski uslovi		Jezične barijere
Neadekvatni obrazovni standardi		Manje razlike u platama kada se izračunava paritet kupovne moći
Obrazovne politike usmjerene na potrebe stranih tržišta rada		

Izvor: Podaci temeljeni na istraživačkoj studiji koje je razradio autor.

Kao što je prije navedeno, prethodne studije koje istražuju specifičan slučaj iseljavanja zdravstvenih radnika/osoblja iz oblasti IKT iz Bosne i Hercegovine ne postoje. Raniji istraživački projekti ispitivali su generalno iseljavanje iz Bosne i Hercegovine, te su se uglavnom koncentrisali na neke migracijske obrasce, ponajprije iseljavanje mladih.



4 . Obim migracija zdravstvenih radnika i stručnjaka iz oblasti IKT

Prikupljanje preciznih podataka o migracijama radne snage u Bosni i Hercegovini je izazovno, uglavnom zbog raspodjele nadležnosti u vezi s podacima o migracijama. Nadležnosti za prikupljanje podataka podijeljene su između različitih ministarstava na državnom nivou, koja često ovise o podacima koje dostavljaju entitetske institucije. Vijeće ministara utvrdilo je da Ministarstvo sigurnosti prikuplja podatke o migracijama u Bosni i Hercegovini, dok su druge institucije dužne dostaviti relevantne podatke Ministarstvu.¹ Ovako prikupljene informacije služe za analizu migracijskog profila zemlje koje ovo Ministarstvo priprema na godišnjem nivou. Prikupljeni podaci uključuju podatke o izdatim vizama, radnim i boravišnim dozvolama, zahtjevima za azil i humanitarnoj zaštiti. Od 34 različite vrste statističkih podataka koje je prikupilo Ministarstvo sigurnosti, samo 2 se odnose na iseljavanje i doznake.

Službeni podaci o državljanima koji napuštaju Bosnu i Hercegovinu i borave u drugim državama, a još uvijek imaju prijavljeno prebivalište u zemlji, nisu dostupni. Iako postoji zakonska obveza za osobe koje borave u inostranstvu duže od tri mjeseca da prijave promjenu prebivališta, to se u praksi rijetko čini. U posljednjih pet godina oko 4.000 osoba koje su napustile zemlju godišnje prijavi promjenu prebivališta. Ova brojka nije značajno varirala tokom godina (Bosna i Hercegovina, Ministarstvo sigurnosti, 2020.). Većina ovih osoba prijavila je prebivalište u Austriji, Hrvatskoj, Njemačkoj, Crnoj Gori, Norveškoj, Holandiji, Srbiji i Sloveniji. Međutim, broj osoba koje su prijavile promjenu prebivališta i dalje je mali u odnosu na druge podatke o migracijama.

Tabela 3. Broj promjena prijave prebivališta iz Bosne i Hercegovine u inostranstvo za period 2015-2019.

	2015	2016	2017	2018	2019	Ukupno
Broj promjena prijave prebivališta	3 948	4 034	4 270	4 113	4 044	20 409

Izvor: Bosna i Hercegovina, Ministarstvo sigurnosti, 2020.

Ključni razlog za tako mali broj lica koje službeno prijavljuju promjenu prebivališta je u fleksibilnosti odredbi člana 9. Zakona o privremenom i stalnom boravku. Razumna je pretpostavka da oni koji migriraju izbjegavaju registraciju i stoga vjerovatno mijenjaju prebivalište samo iznimno u slučajevima kada to zahtijeva sticanje državljanstva određene zemlje.

Međutim, procjenjuje se da je broj ljudi iz Bosne i Hercegovine koji se iseljavaju znatno veći od broja onih koji prijavljuju promjenu prebivališta u Bosni i Hercegovini. To se očituje u broju stečenih državljanstava, kao i stalnih i privremenih boravišnih dozvola

¹ Odluka Vijeća ministara Bosne i Hercegovine od 24. septembra 2009. (Službene novine Bosne i Hercegovine, broj 83/09).



u zemljama Evropske unije, koje su glavna odredišta građana Bosne i Hercegovine (Eurostat, n.d.). Iako su svi ovi podaci važni pokazatelji za utvrđivanje ukupnih razmjera iseljavanja iz Bosne i Hercegovine, podaci relevantni za iseljavanje radne snage odnose se na prvi put izdate i obnovljene boravišne dozvole za potrebe zapošljavanja.

4.1. Razmjera, trendovi i obrasci iseljavanja

Metodološki pristup predviđen za analizu razmjera iseljavanja iz Bosne i Hercegovine temelji se na dostupnim statističkim podacima i postojećim bazama podataka, kako na lokalnom, tako i na međunarodnom nivou. Stoga su prvenstveno analizirani podaci dostupni u bazama podataka OECD-a i Eurostat-a koji se odnose na broj migranata. Obje baze podataka prikupljaju informacije o migracijskim tokovima. Dok baza podataka OECD-a uglavnom pruža opće informacije o migracijama – kao što su prilivi i odlivi stranog stanovništva prema državljanstvu, broj stranog stanovništva prema državljanstvu i stanovništva rođenog u inostranstvu prema zemlji rođenja, priliv stranih radnika prema državljanstvu i sticanje državljanstva po zemlji bivšeg državljanstva – baza podataka Eurostat-a donekle pruža detaljnije informacije.

Najrelevantnije informacije za iseljavanje/useljavanje uključene u bazu podataka OECD-a su one o migracijskim prilivima prema državljanstvu, broju stranog stanovništva prema državljanstvu i prilivu stranih radnika prema državljanstvu. Iako ovi podaci mogu biti korisni u analizi nekih migracijskih trendova (broj stanovništva rođenog u inostranstvu prema državljanstvu koristan je za procjenu iseljeničtva, ali ne i za analizu trenutne situacije), oni ne odražavaju tačno trendove iseljavanja radne snage iz Bosne i Hercegovine.

Tradicionalno privlačne zemlje za iseljavanje (Australija, Kanada, Novi Zeland i Sjedinjene Države) smatraju radnicima imigrantima one koji su dobili trajnu imigracijsku dozvolu u svrhu zapošljavanja. Međutim, u svakoj od ove četiri zemlje moguće je raditi i na privremenoj osnovi uz druge oblike viza/dozvola, ali službene brojke pokazuju samo gore navedene kategorije radnika imigranata, a te brojke su niske.

Tabela 4. Priliv radnika migranata iz Bosne i Hercegovine u Sjedinjene Američke Države, Kanadu, Australiju i Novi Zeland za period 2015–2018.

Odredišna zemlja	2015	2016	2017	2018	Ukupno
Sjedinjene Države	859	971	846	682	3 358
Kanada	195	140	105	155	595
Australija	148	107	123	84	462
Novi Zeland	2	6	8	5	21
Ukupno	1 204	1 224	1 082	926	4 436

Izvor: OECD



Priliv radnika migranata iz Bosne i Hercegovine u Australiju, Kanadu, Novi Zeland i Sjedinjene Američke Države kao važne destinacije relativno je nizak u odnosu na broj iseljenika u zemljama Evropske unije i iznosi 4.436 osoba u posljednjih pet godina, iako je stvarni broj je nešto veći, jer su podaci za 2019. nepotpuni.² To potvrđuje pretpostavku da građani Bosne i Hercegovine migriraju uglavnom u Evropsku uniju i susjedne zemlje. Geografska blizina, kulturološka bliskost i postojeće zajednice iseljeničtva potencijalni su razlozi za odabir zemalja Evropske unije kao odredišnih zemalja za bh. iseljenike. Broj izdatih boravišnih dozvola za ekonomske djelatnosti pokazuje da je iseljavanje radne snage iz Bosne i Hercegovine usmjereno na zemlje Evropske unije. Poređenja radi, u istom periodu (2015–2019.) broj prvi put odobrenih boravišnih viza izdatih za ekonomske djelatnosti u 28 zemalja članica EU bio je više od 20 puta veći nego u prethodno analiziranim zemljama OECD-a koje nisu članice EU-28 i iznosi 106.096 izdatih boravišnih dozvola. Ova razlika naglašava usmjerenost iseljavanja radne snage prema zemljama Evropske unije.

U 2019. godini građanima Bosne i Hercegovine izdato je ukupno 56.363 prvih dozvola u zemljama članicama Evropske unije. Ovaj trend je u porastu, a taj je broj gotovo tri puta veći u odnosu na 2014., i otprilike pet puta veći u odnosu na 2011. godinu. Više od 60% dozvola (35.753) izdatih u 2019. odnosilo se na ekonomske djelatnosti/razloge, te na porodične razloge s blizu 30% (15.922) svih izdatih dozvola. Broj izdatih dozvola za školovanje bio je relativno nizak i iznosio je samo 5,45 posto (1.949) boravišnih dozvola. Broj drugih izdatih boravišnih dozvola, također, je prilično nizak (4,85% ili 2.730): 2.120 sezonskih radnika; 419 visokokvalifikovanih radnika; 225 nositelja Plave karte Evropske unije; i 24 istraživača.

Kao što je prikazano u tabeli 5., broj boravišnih dozvola za ekonomske djelatnosti u zemljama Evropske unije posljednjih je desetljeća u porastu. Broj izdatih boravišnih dozvola za ekonomske djelatnosti građanima Bosne i Hercegovine u zemljama EU-28 porastao je sa 32.868 u 2011. na 83.523 u 2019. godini. U prvih deset najprivlačnijih destinacija u Evropskoj uniji je, također, vidljiv progresivan rast.

Početak desetljeća obilježila je visoka stopa iseljavanja u Italiju (glavna destinacija 2011. i 2012. godine). U tom su periodu Austrija, Češka, Njemačka, Italija i Slovenija bile među prvih pet odredišnih zemalja. U drugoj polovici desetljeća Slovenija i Njemačka zauzimaju mjesto dvije najprivlačnije destinacije za radne migrante iz Bosne i Hercegovine, a u posljednje tri godine Češku je sustigla Hrvatska među prvih pet odredišnih zemalja. Stoga je iseljavanje radne snage u ove zemlje u fokusu ovog istraživanja. Analiza prvih deset zemalja Evropskog ekonomskog prostora (EEP) u koje građani Bosne i Hercegovine odlaze iz profesionalnih razloga mogla bi ukazati na važne faktore privlačenja koji postoje u tim zemljama. Uz već spomenute zemlje, privlačne zemlje za radnu snagu Bosne i Hercegovine postale su i Češka, Luksemburg, Malta, Norveška i Švedska.

² Baza podataka OECD-a analizira podatke za ove i druge zemlje izvan Evropske unije, ali zbog detaljnijih podataka dostupnih preko Eurostata, ovdje je fokus samo na navedenim zemljama OECD-a izvan Evropske unije.



Tabela 5. Boravišne dozvole izdate državljanima Bosne i Hercegovine u zemljama Evropskog ekonomskog prostora za ekonomske djelatnosti za period 2011-2019.

Odredišna zemlja	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Slovenija	13 747	10 484	6 128	5 421	6 886	9 138	14 583	23 886	29 410
Njemačka	1 665	2 323	2 634	3 401	4 063	7 825	15 142	19 859	24 713
Hrvatska	N/A	N/A	1 591	808	596	1 705	5 040	12 582	18 685
Italija	15 664	15 380	12 102	11 532	11 023	10 152	9 729	8 458	7 972
Austrija	266	288	497	487	472	435	618	992	1 150
Češka	545	562	488	408	565	642	698	824	754
Malta	111	98	104	148	213	247	336	429	451
Norveška	92	124	132	155	185	204	239	251	216
Luksemburg	563	370	228	194	153	150	152	152	172
Švedska	215	273	306	250	332	329	422	691	N/A
Ukupno	32 868	29 902	24 210	22 804	24 488	30 827	46 959	68 124	83 523

Izvor: Eurostat, n.d.

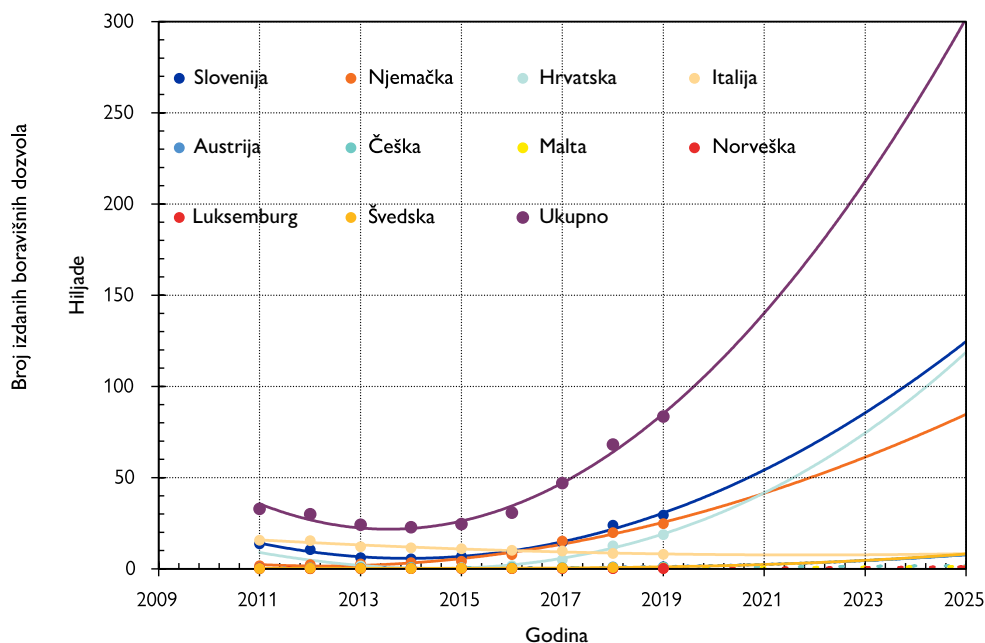
U posljednjih deset godina, Slovenija, Njemačka, Hrvatska, Italija, Austrija i Češka najprivlačnije su destinacije za iseljenike iz Bosne i Hercegovine. Broj bh. iseljenika u Hrvatskoj, Njemačkoj i Sloveniji u posljednjih pet godina konstantno i značajno raste, dok je manji pad zabilježen u Italiji, s izuzetkom 2018. godine. Broj iseljenika u Austriji polako raste, iako je znatno niži nego u prve četiri odredišne zemlje.

Korištenjem podataka predstavljenih u ovom izvještaju, napravljeni su izračuni za određivanje trendova i predviđanja za srednjoročni i dugoročni period (od 2019. do 2025. godine). Ovi izračuni omogućavaju detaljnije proučavanje postojećih trendova i predviđanje budućeg razvoja pokazatelja. Oni, također, daju prikaz statističke relevantnosti korištenih podataka.

Broj boravišnih dozvola koje su države EEP-a izdale državljanima Bosne i Hercegovine u periodu od 2011. do 2019. godine prikazan je na slici 3. Linije trenda su, također, prikazane za razdoblje do 2025. godine (prognoza od 2019. do 2025. godine). Vidljivo je da su srednjoročni i dugoročni (šest godina) trendovi značajni za samo tri zemlje: Hrvatsku, Njemačku i Sloveniju. Nivo trendova koja se odnosi na Italiju uporediva je s tri navedene zemlje u promatranom periodu, ali se trend ne povećava. Treba napomenuti da su i promatrani razvoj i očekivani trendovi slični za tri glavne odredišne zemlje.



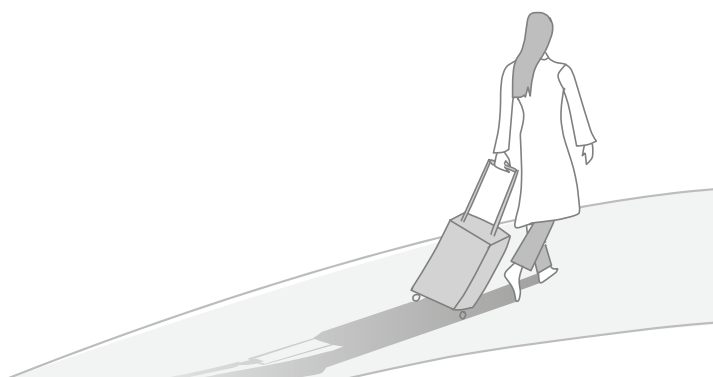
Slika 3. Obrasci izdavanja boravišnih dozvola građanima Bosne i Hercegovine u Evropskom ekonomskom prostoru za period 2011-2025.



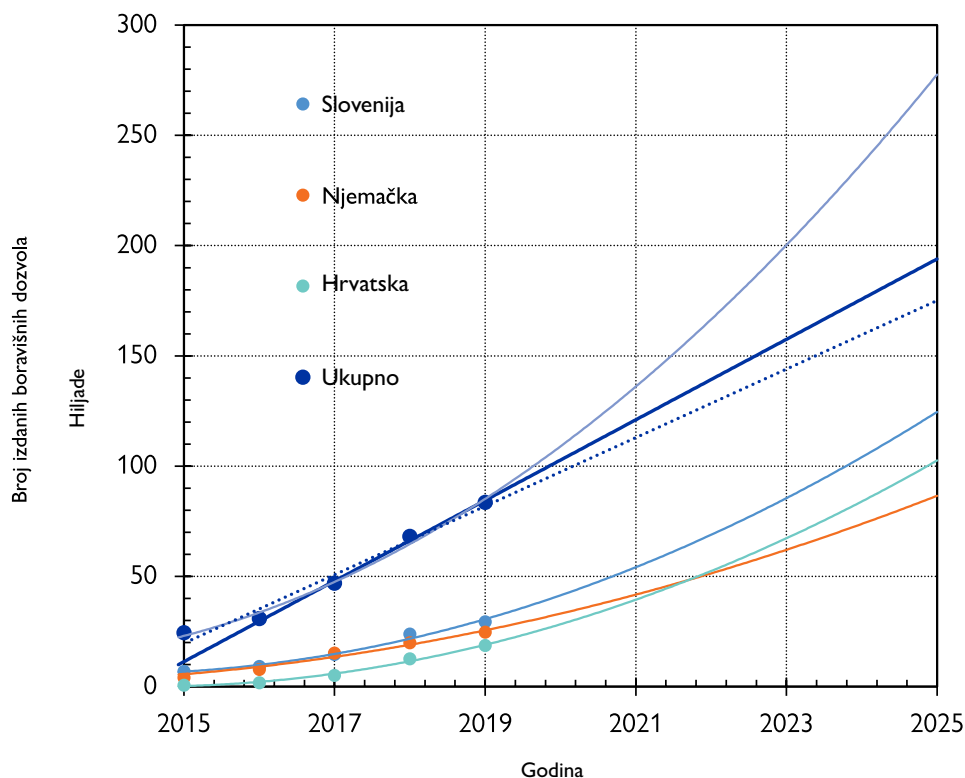
Izvor: Podaci i predviđanja temeljeni na istraživačkoj studiji koje je razradio autor.

Napomena: Za period od 2011. – 2019., godine, uz trendove za period od 2011. – 2025. godine (prognoza za period od 2019. do 2025.), koji se odnose na broj boravišnih dozvola izdatih građanima Bosne i Hercegovine u EEP-u po zemljama i ukupno.

Još jedno pitanje koje treba razmotriti je varijacija uočenih trendova. Dakle, za većinu zemalja, kao i za EEP ukupno, uočavaju se oscilatorne varijacije. Uopćeno, u periodu do 2015. primjećuje se lagano smanjenje, a nakon toga ubrzan rast. Međutim, u posljednje dvije godine promatranog perioda uočeno je vidljivo usporavanje rasta. To otvara pitanje mogućih različitih budućih trendova. Na slici 4. prikazana su tri scenarija za period do 2025. (prognoza za period od 2019. do 2025.): intenzivni (tanka puna linija, nastavak ubrzanog rasta), srednji (debela puna linija) i niski (tanka tačkasta linija). Stoga je moguće da će u sljedećim godinama doći do usporenog rasta (scenarij niskog rasta).



Slika 4. Scenariji izdavanja boravišnih dozvola za period 2011–2025.



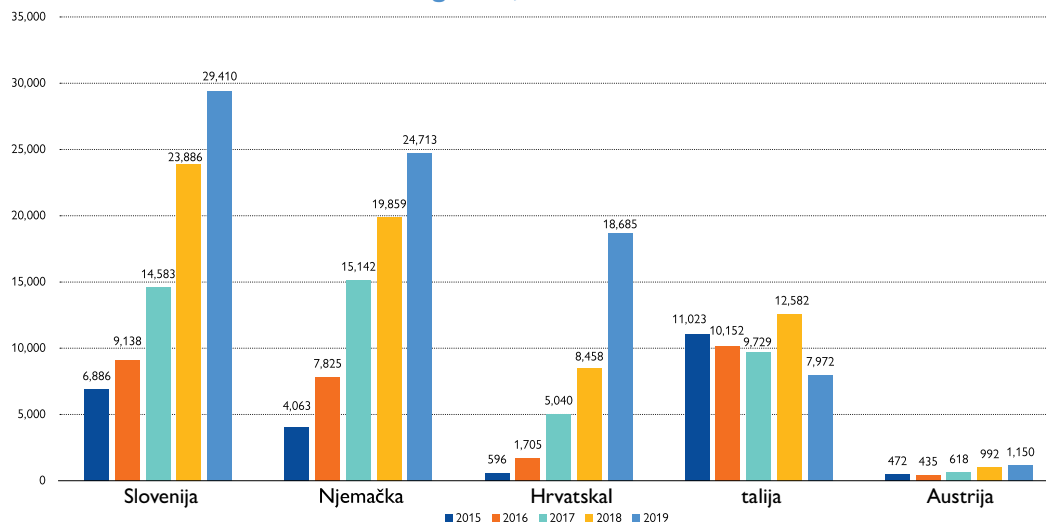
Izvor: Podaci i predviđanja temeljeni na istraživačkoj studiji koje je razradio autor.

Napomena: Scenariji za ukupan broj izdatih boravišnih dozvola državljanima Bosne i Hercegovine u zemljama EEP-a, za period 2011–2025. (tri vrste predviđanja (scenarija) od 2019. do 2025. godine).

Boravišne dozvole mogu se izdavati na različite vremenske periode, od 3 mjeseca do 12 mjeseci i duže. Neki zaključci o namjerama radne snage da se isele mogu se donijeti na temelju dužine perioda na koje se izdaju boravišne dozvole. Značajan je broj dozvola izdatih na period od 12 mjeseci ili duže, jer ukazuje na to da radnici iseljenici s tim dozvolama migriraju na duži period ili trajno u određene zemlje. Broj izdatih boravišnih dozvola za ekonomske djelatnosti za 12 mjeseci ili duže u odnosu na broj ukupno izdatih boravišnih dozvola za ekonomske djelatnosti pokazuje relativno malu razliku između prvih pet odredišnih zemalja u posljednjih pet godina. U 2019. godini, na primjer, od 29.410 izdatih boravišnih dozvola za ekonomske djelatnosti u Sloveniji (tabela 5.), 84,2% (24.768) bilo je izdato na 12 mjeseci ili duže (tabela 6.). Slična je situacija i u Austriji, Hrvatskoj, Njemačkoj i Italiji, gdje je još manji broj izdatih boravišnih dozvola za ekonomske djelatnosti za period kraći od 12 mjeseci.



Slika 5. Pet prvih odredišnih zemalja Evropske unije za imigrante iz Bosne i Hercegovine, 2015–2019.



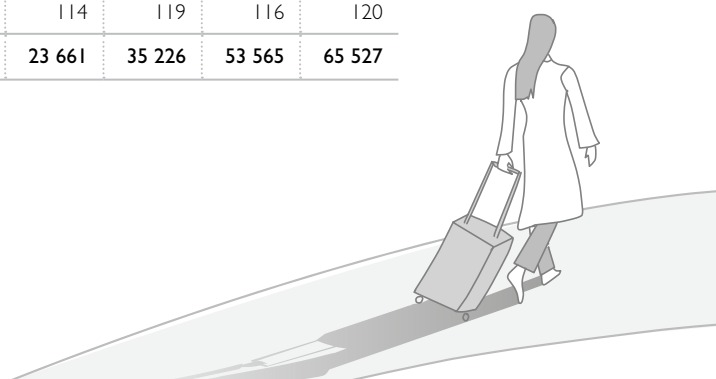
Izvor: Eurostat, n.d.

Većina boravišnih dozvola za ekonomske djelatnosti izdatih državljanima Bosne i Hercegovine u zemljama EEP-a tokom posljednjeg desetljeća izdata je na period od 12 mjeseci ili duže (vidi tabelu 6), što sugeriše da većina radnika iseljenika iz Bosne i Hercegovine u EEP predstavlja dugotrajne ili trajne iseljenike.

Tabela 6. Boravišne dozvole izdate državljanima Bosne i Hercegovine u zemljama Evropskog ekonomskog prostora za ekonomske aktivnosti na 12 mjeseci ili duže, za period 2011-2019.

Odredišna zemlja	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Slovenija	8 948	6 251	3 576	3 681	4 684	6 847	10 988	19 569	24 768
Njemačka	521	660	953	1 213	1 889	4 604	10 102	15 427	19 904
Hrvatska	N/A	N/A	858	392	465	1 221	2 485	7 110	10 384
Italija	14 381	15 168	11 107	10 717	10 171	9 482	9 653	8 412	7 890
Austrija	170	37	12	20	195	26	235	850	1 091
Češka	195	445	428	374	557	634	696	812	747
Malta	53	49	40	99	210	240	324	404	425
Švedska	183	249	299	243	308	309	410	652	N/A
Norveška	80	105	115	123	148	184	214	213	198
Luksemburg	541	353	208	182	133	114	119	116	120
Ukupno	25 072	23 317	17 596	17 044	18 760	23 661	35 226	53 565	65 527

Izvor: Eurostat, n.d.



Treba napomenuti da se navedeni brojevi odnose na sve izdate boravišne dozvole za ekonomske djelatnosti u odgovarajućoj godini. Ovi brojevi uključuju sve boravišne dozvole, uključujući obnove. Za praćenje dinamike i trendova iseljavanja važno je imati uvid u broj ljudi koji se iseljavaju svake godine; a radi boljeg praćenja trendova iseljavanja, korisno je provjeriti broj po prvi put izdatih boravišnih dozvola, jer ti podaci mogu otkriti koliko je osoba nedavno napustilo zemlju.

Broj prvi put izdatih boravišnih dozvola za ekonomske djelatnosti također je progresivno rastao tokom posljednjeg desetljeća, dok se u prvih pet odredišnih zemalja bilježi trend znatno većeg rasta u posljednjih pet godina. Hrvatska je zemlja na prvom mjestu po broju prvi put izdatih boravišnih dozvola, izdatim na osnovu obavljanja ekonomskih djelatnosti, u kojoj je 2019. taj broj bio više od 15 puta veći nego 2015. U Sloveniji i Njemačkoj porast broja boravišnih dozvola izdatih na osnovu obavljanja ekonomskih djelatnosti nije bio toliko visok, ali su brojke bile veće otprilike tri (Slovenija) do pet (Njemačka) puta u posljednjih pet godina.

Tabela 7. Boravišne dozvole izdate po prvi put državljanima Bosne i Hercegovine u zemljama Evropskog ekonomskog prostora za ekonomske aktivnosti (na godinu dana), 2011-2019.

Odredišna zemlja	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Hrvatska	0	0	0	141	105	137	1 612	4 765	12 334	17 007
Slovenija	1 016	1 639	1 694	1 399	2 091	2 692	3 781	7 419	11 811	9 997
Njemačka	333	451	1 371	1 469	1 944	1 062	4 414	6 193	6 335	6 192
Češka	34	6	263	121	109	325	410	417	377	606
Austrija	47	112	188	353	323	299	252	299	405	398
Švedska	89	149	128	148	131	151	125	249	336	307
Italija	1 647	840	655	662	543	612	375	308	266	224
Mađarska	12	19	39	92	68	92	116	60	128	186
Malta	2	19	15	30	53	83	66	127	158	101
Norveška	41	64	72	57	90	103	89	169	166	98
Ukupno	3 221	3 299	4 425	4 472	5 457	5 556	11 240	20 006	32 316	35 116

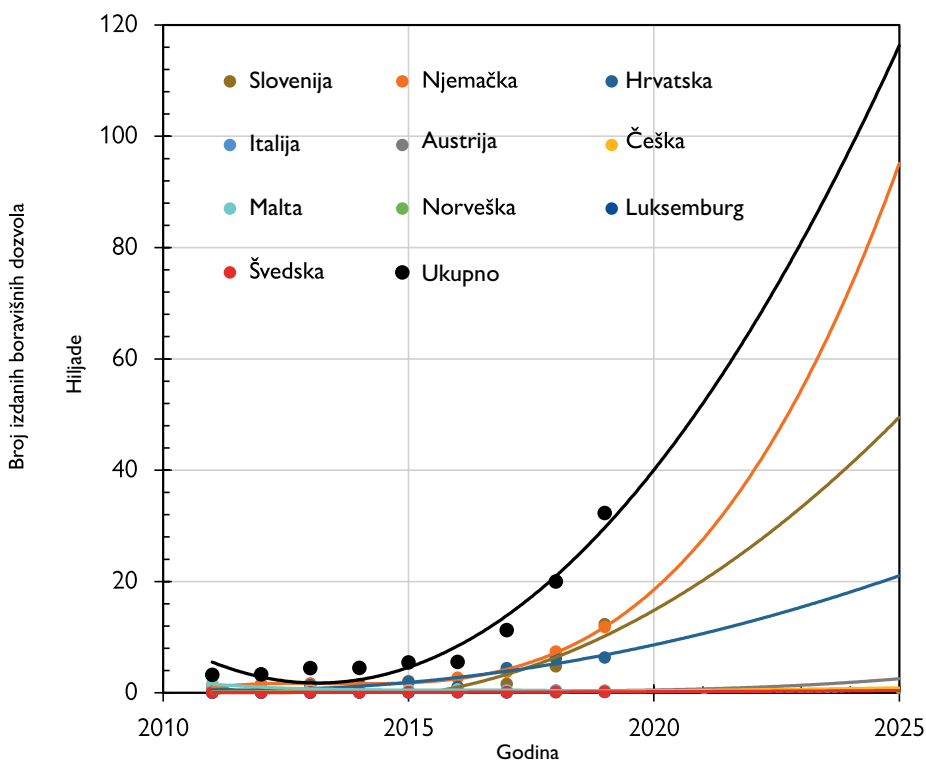
Izvor: Eurostat, n.d.

Broj boravišnih dozvola koje su države EEP-a prvi put izdale državljanima Bosne i Hercegovine u periodu od 2011. do 2019. prikazan je u tabeli 7. Linije trendova, također, su prikazane za period do 2025. (prognoze za period od 2019. do 2025. godine). Ponovno se vidi da su srednjoročni i dugoročni (6 godina) trendovi značajni samo za tri zemlje: Hrvatsku, Njemačku i Sloveniju. Treba napomenuti da su i promatrani razvoj i očekivani trendovi slični za tri glavne odredišne zemlje. Ipak, trend rasta za Njemačku je najsnažniji. Dakle, glavni migracijski koridor iz Bosne i Hercegovine ide prema Njemačkoj.



Čini se da je uočeni dominantan broj boravišnih dozvola izdatih u Sloveniji posljedica tradicionalnih migracija radi rada u Sloveniji. Stoga bi brzo otvaranje kanala za migraciju u Njemačku dugoročno moglo dovesti do toga da Njemačka preraste u glavnu odredišnu zemlju za državljane Bosne i Hercegovine.

Slika 6. Vremenski obrasci po prvi put izdatih boravišnih dozvola državljanima Bosne i Hercegovine u Evropskom ekonomskom prostoru, 2011–2025.



Izvor: Podaci i predviđanja temeljeni na istraživačkoj studiji koje je razradio autor.

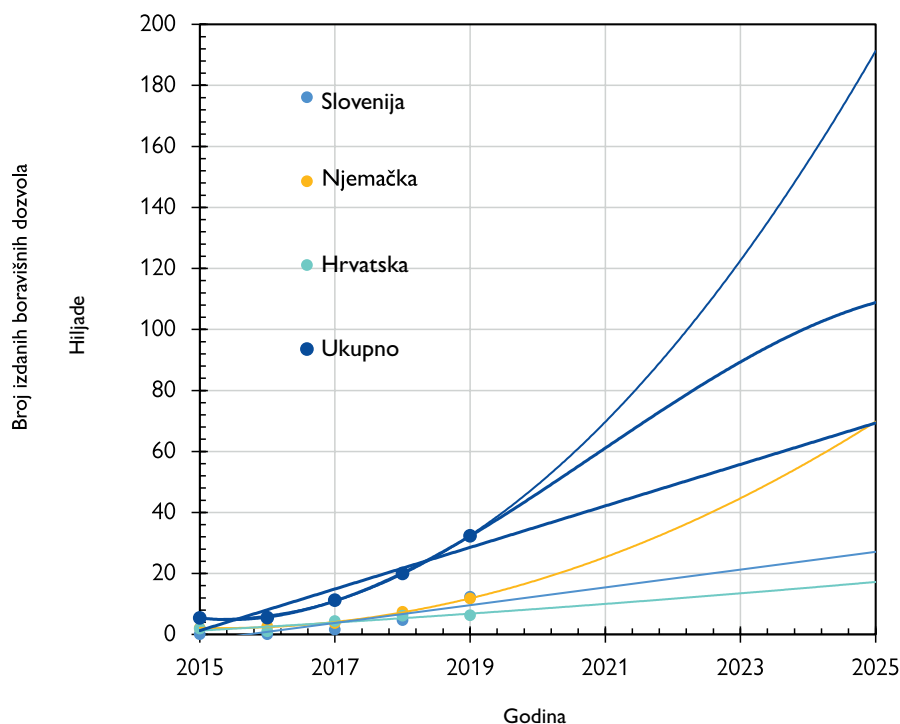
Napomena: Za period od 2011. do 2019. i trendovi za period od 2011. do 2025. (prognoza od 2019. do 2025. godine): broj po prvi put izdatih boravišnih dozvola državljanima Bosne i Hercegovine u EEP-u po zemljama i ukupno.

I ovdje je potrebno analizirati pitanje varijacije posmatranih trendova. Dakle, za većinu zemalja, kao i za zemlje EEP-a, uočavaju se nelinearni trendovi.³ Generalno se ne uočava značajna varijacija linearnog trenda u periodu do 2015., nakon čega slijedi ubrzani rast. Međutim, u posljednje dvije godine promatranog perioda uočava se blago usporavanje rasta. To nameće pitanje mogućih različitih budućih trendova. Na slici 7 prikazana su tri scenarija za period do 2025. (predviđanje za period od 2019. do 2025.): intenzivni (tanka puna linija, kontinuirani parabolični rast), srednji (debela puna linija, polinomski trend) i niski (tanka tačkasta linija, linearni trend uočen u posljednjih nekoliko godina).

³ Nelinearnost je pojam koji se u statistici koristi za opisivanje situacije u kojoj ne postoji pravolinijski ili izravan odnos između neovisne varijable i zavisne varijable.



Slika 7. Scenarij za broj prvi put izdatih boravišnih viza za državljane Bosne i Hercegovine u zemljama Evropskog ekonomskog prostora, 2011–2025.



Izvor: Podaci i predviđanja temeljeni na istraživačkoj studiji koje je razradio autor.

Napomena: Za period od 2011. – 2019. i trendovi za period od 2011. – 2025. (prognoza od 2019. do 2025. godine): broj po prvi put izdatih boravišnih dozvola državljanima Bosne i Hercegovine u EEP-u po zemljama i ukupno.

Analizirani broj boravišnih dozvola za ekonomske djelatnosti izdatih po prvi put može uključivati različite kategorije/razloge: visokokvalifikovane radnike, istraživače, sezonske radnike, nositelje Plave karte Evropske unije i druge plaćene radnike. Međutim, u analiziranoj bazi podataka ova se diferencijacija može pratiti samo za dozvole koje su izdate prvi put. Ove kategorije ovise o nacionalnim propisima, te su stoga dostavljeni podaci, također, ovisni o podacima koje dostavljaju nacionalne institucije. Kada se, na primjer, gledaju dostupni podaci u odnosu na broj visokokvalifikovanih radnika, može se reći da su brojke prilično niske. Isto vrijedi i za druge kategorije kao što su sezonski radnici. Može se pretpostaviti da je razlog tome to što su ovi podaci dostupni za ograničen broj zemalja, što bi objasnilo i zašto su određene zemlje poput Njemačke izostavljene s ove liste, kao što je gore navedeno. Prema Direktivi Vijeća 2009/50/EZ, zapošljavanje visokokvalifikovanog osoblja podrazumijeva zapošljavanje osobe koja je u dotičnoj državi članici zaštićena kao zaposlenik prema nacionalnom zakonu o zapošljavanju i/ili u skladu s nacionalnom praksom, bez obzira na pravni odnos, u svrhu obavljanja istinskog i učinkovitog rada za, ili pod nečijim vodstvom; plaćen je za posao koji obavlja, te ima potrebnu adekvatne i specifične kompetencije, što dokazuje svojim kvalifikacijama. Stoga bi se stručnjaci iz oblasti IKT i zdravstveni radnici sa univerzitetskom diplomom mogli smatrati visokokvalifikovanim radnicima, no čini se da ih nacionalne institucije određene zemlje najvjerojatnije kao takve ne registruju ili te podatke ne dostavljaju Eurostatu.



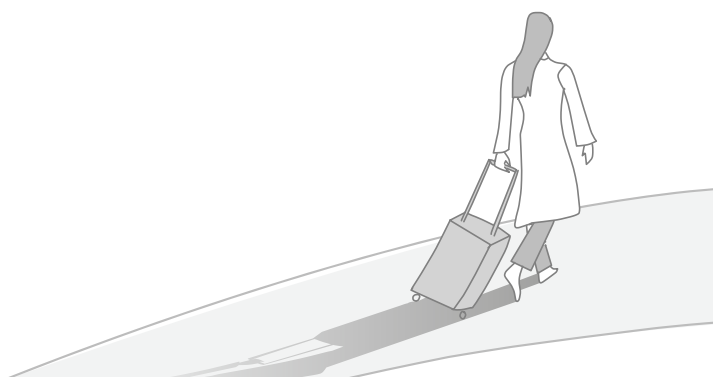
Zanimljivo je da je broj boravišnih dozvola izdatih visokokvalifikovanim stručnjacima najveći u Austriji, koja je na petom mjestu odredišnih zemalja po ukupnom broju radnika iseljenika. Ovaj se podatak može pripisati znatno nižim preprekama (geografskim, administrativnim i drugim) za odlazak visokokvalifikovanih radnika u Austriju u odnosu na druge zemlje, kao i historijskim vezama između Bosne i Hercegovine i Austrije. Nasuprot tome, prepreke za ostale radnike i dalje su znatno veće od onih za kvalificirane radnike, što rezultira jednom osminom boravišnih dozvola koje se izdaju prvi put radnicima koji ne spadaju u kategoriju visokokvalifikovanih državljana Bosne i Hercegovine.

Tabela 8. Boravišne dozvole izdate prvi put visokokvalifikovanim državljanima Bosne i Hercegovine u zemljama EEP-a za period 2011–2019.

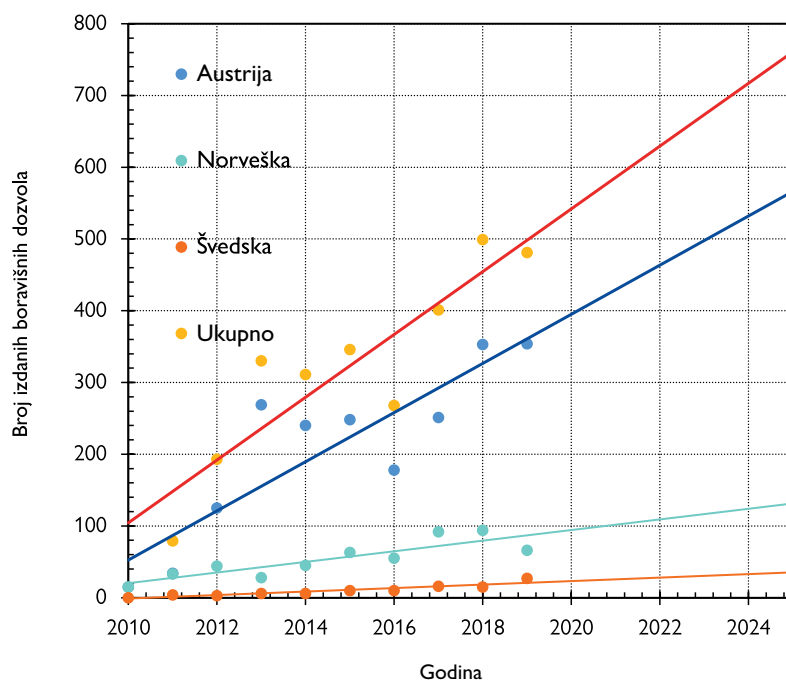
Odredišna zemlja	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Austrija	15	34	125	269	240	248	178	251	353	354
Norveška	15	33	44	28	45	63	55	92	94	66
Švedska	0	4	3	6	6	10	10	16	15	27
Holandija	4	2	2	6	5	14	14	13	18	15
Španija	0	0	1	3	2	3	4	6	4	9
Danska	4	3	10	9	7	6	3	19	11	7
Irska	1	1	3	0	4	1	3	3	3	2
Italija	5	2	5	9	2	1	1	1	1	1

Izvor: Eurostat, n.d.

Broj boravišnih dozvola izdatih visokokvalifikovanim građanima Bosne i Hercegovine za tri glavne odredišne zemlje u EEP-u (Austriju, Norvešku i Švedsku) u periodu od 2011. do 2019. godine prikazan je u tabeli 8. Iako su fluktuacije izražene zbog niskih vrijednosti varijable, trendovi se mogu jasno odrediti. Na slici je prikazan samo ujednačen rast (linearni trend), a ostali scenariji nisu razmatrani.



Slika 8. Vremenski obrasci boravišnih dozvola izdatih prvi put visokokvalifikovanim državljanima Bosne i Hercegovine u zemljama EEP-a, 2011–2025.



Izvor: Podaci i predviđanja temeljeni na istraživačkoj studiji koje je razradio autor.

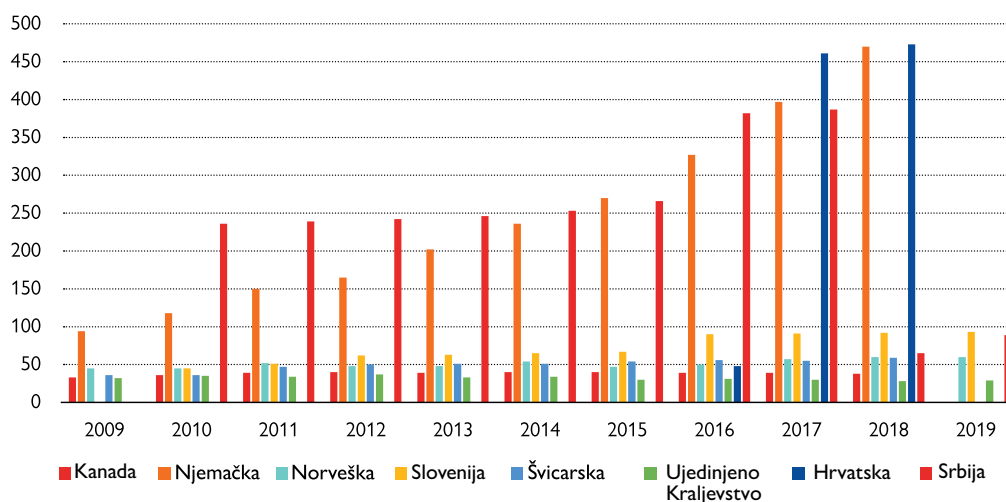
Napomena: Za period od 2011. do 2019. i trendovi za period od 2011. do 2025. (prognoza od 2019. do 2025. godine): broj boravišnih dozvola izdatih po prvi put visokokvalifikovanim državljanima Bosne i Hercegovine u EEP-u po zemljama i ukupno.

4.1.1. Migracije zdravstvenih radnika

Baza podataka OECD-a (n.d.) pruža podatke o migraciji zdravstvene radne snage. Broj doktora medicine iz Bosne i Hercegovine obrazovanih van odredišne zemlje u 2018. godini bio je najveći u Hrvatskoj (473), Njemačkoj (470) i Sloveniji (92). Srbija je na četvrtom mjestu, sa 65 doktora medicine iz Bosne i Hercegovine, ali prethodnih godina su brojevi bili znatno veći: 246 u 2013., 253 u 2014., 266 u 2015., 382 u 2016. i 387 u 2017. godini. Brojevi za Hrvatsku dostupni su samo za 2016. (48), 2017. (461) i 2018. (473), i pokazuju brzi rast. U Sloveniji su brojevi ostali slični posljednjih nekoliko godina, a broj doktora iz Bosne i Hercegovine bio je 63 u 2013., 65 u 2014., 67 u 2015., 90 u 2016., 91 u 2017., 92 u 2018. i 93 u 2019. godini. Podaci o godišnjem prilivu doktora obrazovanih van odredišne zemlje dostupni su za Sloveniju i Srbiju, i prilično su niski, što znači da su oni koji su tamo stalni iseljenici.



Slika 9. Vremenski obrasci za broj stranih doktora iz Bosne i Hercegovine u 8 glavnih odredišnih zemalja, 2009–2019.

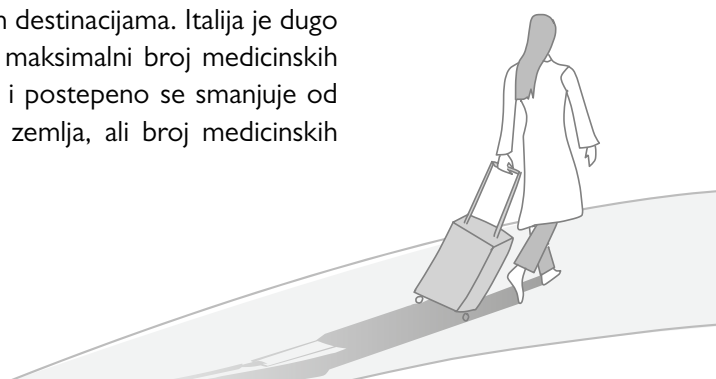


Izvor: OECD, n.d.

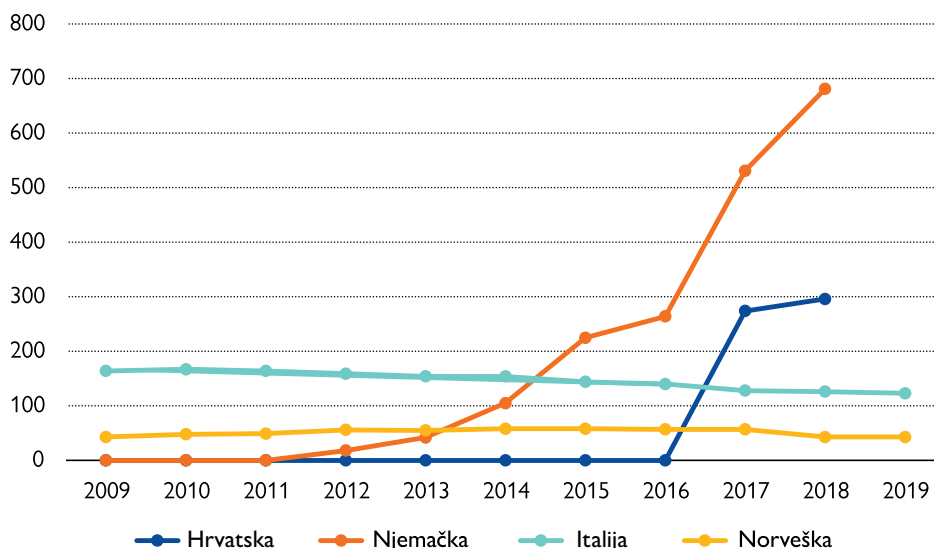
Napomena: Podaci za 2019. godinu dostupni su samo za Norvešku, Srbiju, Sloveniju i Ujedinjeno kraljevstvo.

Situaciju jasnije oslikava grafički prikaz podataka za posljednje desetljeće (Slika 9.). Tu je vidljivo da je najviše doktora iz Bosne i Hercegovine registrovano u Hrvatskoj, Njemačkoj i Srbiji. U Srbiji se uočava nagli rast i visok broj od oko 400 bh. doktora u periodu od 2009. do 2017. godine, nakon čega slijedi nagli pad na oko 50. Migracija bh. doktora u Hrvatsku započela je 2015. godine, nakon čega je uslijedio nagli porast i zasićenje u posljednje dvije godine. Dakle, čini se da je iseljavanje u Srbiju i Hrvatsku privremenog karaktera, a pretpostavlja se da doktori migriraju dalje u druge zemlje. Značajno je da je za Njemačku prisutan stabilan trend rasta tokom cijelog posmatranog perioda. Stoga se očekuje da će Njemačka u narednim godinama postati glavno odredište za iseljavanje bh. doktora, puno atraktivnije od svih ostalih. Ostalih pet zemalja predstavljenih na slici 9 imaju mnogo manji broj bh. doktora (ispod 100); zemlje s 10 ili manje nisu prikazane. Čini se da je migracija bh. doktora u Sloveniju dosegla nivo zasićenja sa oko 100 doktora. Iseljavanje u Kanadu ima stabilan trend sličan Njemačkoj, ali za razliku od ove zemlje, zasićenost je dosegnuta na niskom nivou od oko 30. Norveška, Švicarska i Ujedinjeno Kraljevstvo već su dostigle vrijednost zasićenja (bez daljeg značajnog priliva) na niskom nivou od oko 50 ili manje.

Grafički prikaz dostupnih podataka za medicinske sestre prikazan je na slici 10. Jasno se vidi da je najveći broj medicinskih sestara iz Bosne i Hercegovine u Njemačkoj, uz nagli porast od 2011. godine. Hrvatska bilježi nagli porast od 2016. godine, ali je zasićenje već dosegnuto. Stoga je Njemačka postala glavna odredišna zemlja za medicinske sestre, izrazito dominantna nad svim ostalim destinacijama. Italija je dugo bila glavna odredišna zemlja, sve do 2014. godine, ali maksimalni broj medicinskih sestara iz Bosne i Hercegovine i dalje je manji od 200 i postepeno se smanjuje od 2010. godine. Norveška je, također, važna odredišna zemlja, ali broj medicinskih sestara iz Bosne i Hercegovine ostao je nizak (oko 50).



Slika 10. Vremenski obrasci za broj stranih medicinskih sestara iz Bosne i Hercegovine u četiri glavne odredišne zemlje, 2000–2019.



Izvor: OECD, n.d.

Napomena: Podaci za 2019. godinu dostupni su samo za Italiju i Norvešku.

Do sada je Bosna i Hercegovina sklopila bilateralne sporazume o zapošljavanju s Njemačkom, Katarom, Srbijom i Slovenijom, od kojih je samo sporazum s Njemačkom baziran na određenom sektoru. Ovo je najrelevantniji bilateralni ugovor o zapošljavanju za ovo istraživanje, jer olakšava zapošljavanje zdravstvenih radnika. Sporazumi sa Srbijom i Katarom se još ne provode. Sporazum sa Slovenijom je operativan, ali se uglavnom odnosi na zapošljavanje manje kvalifikovanih radnika, najviše u građevinskom sektoru. Broj osoba zaposlenih putem bilateralnih sporazuma zabilježio je primjetan rast, gotovo se utrostručivši s 5.857 u 2016. na 15.264 u 2019. godini.

Tabela 9. Broj iseljenika iz Bosne i Hercegovine kroz sve bilateralne sporazume o zapošljavanju za period 2016–2019.

	2016	2017	2018	2019
Broj korisnika ugovora	5 857	9 930	14 198	15 264

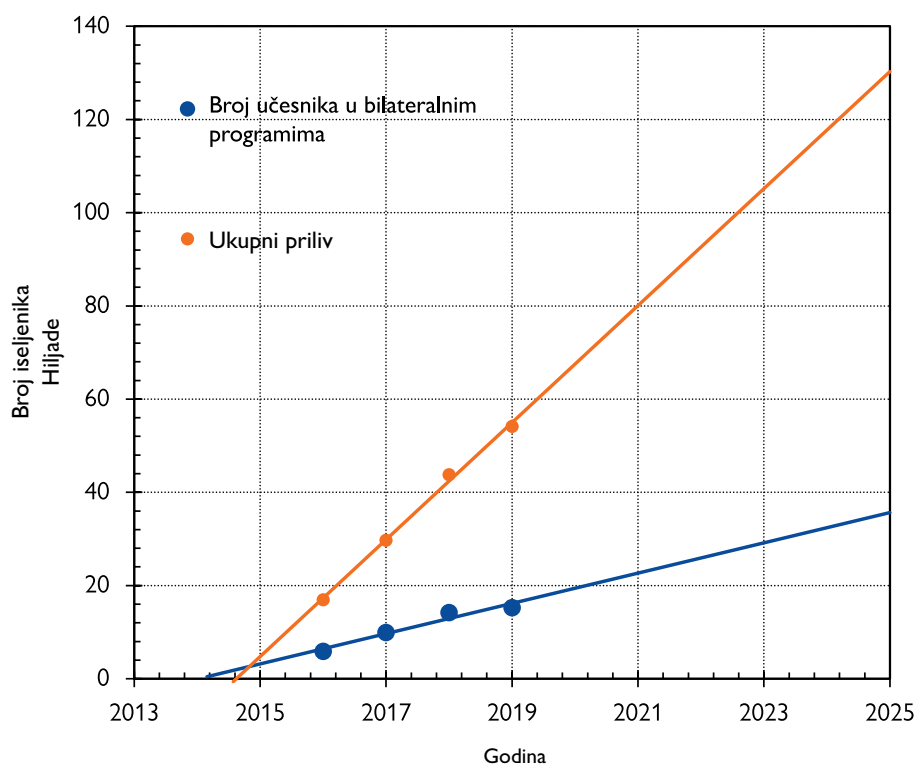
Izvor: Bosna i Hercegovina, Ministarstvo sigurnosti, 2020.

Broj iseljenika koji su otišli iz Bosne i Hercegovine po osnovu bilateralnih ugovora o zapošljavanju u periodu od 2016. do 2019. godine prikazan je na slici 11. U posmatranog perioda primjećuje se linearni rast s prosječnom godišnjom stopom rasta od 3.245 korisnika. Očekuje se da će se ovaj trend rasta nastaviti, što će dalje dovesti do oko 36.000 iseljenika na kraju desetljeća. Zanimljivo je uporediti priliv radne snage kroz bilateralne sporazume s ukupnim prilivom (boravišne dozvole izdate



po prvi put državljanima Bosne i Hercegovine u Njemačkoj i Sloveniji za ekonomske djelatnosti (tanka linija). Bitno povećanje priliva u ove dvije zemlje zabilježeno je nakon 2015. godine. Očito je da program značajno doprinosi ubrzanju priliva iseljenika u ove dvije zemlje. Za učinak programa ukupnog priliva određen je faktor multiplikacije od oko 3,5, što znači da nije prisutan samo izravan doprinos prilivu, već i snažan indukovani rast koji je povezan s iseljavanjem koje je usmjereno na određeni program. To pokazuje da postoje paralelni kanali vezani uz program, kao što je dodatna motivacija ili pomoć prijateljima i rodbini da migriraju na isto odredište.

Slika 11. Broj iseljenika iz Bosne i Hercegovine, korisnika bilateralnih sporazuma o zapošljavanju za period 2016–2025.



Izvor: Podaci i predviđanja temeljeni na istraživačkoj studiji koje je razradio autor.

Napomena: Za period od 2016. do 2019. godine, uz prognozu do 2025. (od 2016. do 2019.). Poređenja radi prikazan je ukupni priliv.

Među sklopljenim bilateralnim sporazumima o zapošljavanju samo se onaj s Njemačkom odnosi na zapošljavanje u specifičnom sektoru i omogućava zapošljavanje medicinskih sestara iz Bosne i Hercegovine u Njemačkoj. Broj korisnika ovog sporazuma posljednjih godina značajno raste, i važan je pokazatelj udjela iseljenika iz ovog sektora koji migrira kroz programe koje finansira država. Agencija za rad i zapošljavanje, također, posreduje pri zapošljavanju medicinskih sestara i sestara pedijatrije u sklopu projekta Triple Win (GIZ, n.d.). Ovaj projekt pokrenuli su 2013. godine njemačka Savezna agencija za zapošljavanje International Placement Services i GIZ kako bi na pravilan i planski, te održiv način zapošljavali obučene i kvalifikovane medicinske sestre iz ciljanih zemalja s viškom osoblja i zadovoljili rastuću potražnju za



zdravstvenom radnom snagom, posebno u oblasti pružanja njege za starije osobe. Osim iz Bosne i Hercegovine, medicinske sestre se zapošljavaju s Filipina, iz Srbije i Tunisa.

Jedan od uslova za učešće u projektu Triple Win je da zemlja porijekla ima višak medicinskih sestara. Prema statistici o nezaposlenosti, Bosna i Hercegovina ima višak medicinskih sestara, medicinskih tehničara i zdravstvenih radnika općenito. Službene statistike dostupne na web stranici Agencije za rad i zapošljavanje (LEA) potvrđuju višak kadra u zdravstvenom sektoru.⁴ Stotine doktora, stomatologa, medicinskih sestara i medicinskih tehničara registrovano je kao nezaposleno širom zemlje, jer su mogućnosti zapošljavanja u zdravstvenom sektoru u Bosni i Hercegovini ograničene. Privatni sektor u ovom području nije dovoljno razvijen, a iako postoji potreba za kvalifikovanim osobljem u javnom sektoru, on se suočava s nedostatkom sredstava i komplikovanim administrativnim procedurama u procesu zapošljavanja. Istovremeno, obrazovne institucije svake godine stvaraju nove diplomce. Međutim, teško je odrediti tačan broj nezaposlenih zdravstvenih radnika. Razlog tome je to što su nadležnosti za prijavu nezaposlenosti na kantonalnom nivou, a koordinacijska struktura ne postoji. Kao rezultat toga, pojavljuju se praznine u podacima. Drugi problem se odnosi na obrazovanje, kvalifikacije i strukovna zvanja. Promjena nastavnih planova i programa, promjena obrazovnog sistema, te prelazak na jedinstveni Bolonjski sistem dodatno su zakomplikovali pitanje umnožavanja zvanja stečenih završetkom školovanja u ovim područjima bez pružanja pravila za izjednačavanje tih stručnih zvanja.⁵ Stoga, u evidenciji o nezaposlenim, ove se osobe bilježe prema izlaznim zvanjima koja su stekli diplomiranjem, što prikupljanje podataka čini teškim i nejasnim.

Međutim, u posljednje tri godine broj registrovanih nezaposlenih doktora, stomatologa i medicinskih sestara smanjio se za više od pola. Broj nezaposlenih doktora u Bosni i Hercegovini pao je sa 715 u 2017. na 360 u 2019. godini, a broj nezaposlenih stomatologa sa 536 na 345. Broj nezaposlenih medicinskih sestara i medicinskih tehničara gotovo se prepolovio – sa 10.416 u 2017. na 6.829 u 2019. godini. Stopa zaposlenosti u zdravstvenom sektoru u Bosni i Hercegovini u istom periodu nije značajno porasla, a moguće objašnjenje je u povećanom iseljavanju radne snage iz ovog sektora.

Tabela 10 . Broj nezaposlenih zdravstvenih radnika za period 2017–2019.

	2017	2018	2019
Doktori medicine	715	342	360
Stomatolozi	536	367	345
Medicinske sestre	10 463	9 806	6 829

Izvor: Bosna i Hercegovina, LEA, n.d.

⁴ Vidi www.arz.gov.ba/statistika/zanimanja/Archive.aspx?pageIndex=1&langTag=bs-BA.

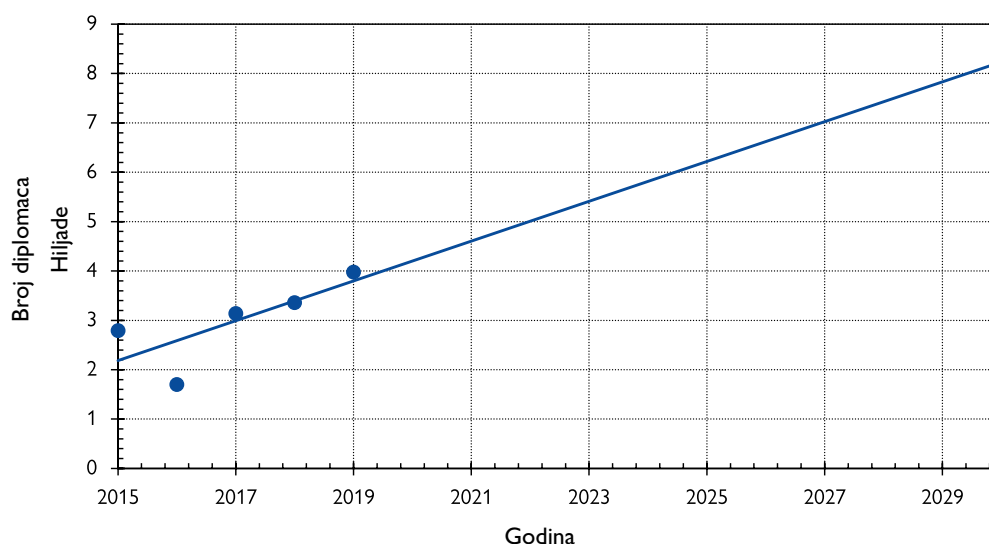
⁵ Bolonjski sistem odnosi se na sistem uspostavljen u skladu s Bolonjskim procesom, međuvladinim procesom reforme visokog obrazovanja koji uključuje 49 evropskih zemalja i veliki broj evropskih organizacija, uključujući Evropsku asocijaciju univerziteta, s glavnom svrhom podizanja kvaliteta i prepoznatljivosti evropskog visokog obrazovanja, obrazovnih sistema i poboljšanja uslova za razmjenu i saradnju unutar Evrope, ali i na međunarodnom planu.



U istom periodu na tržište rada ulazi sve veći broj univerzitetskih diplomaca iz zdravstvenog sektora (doktori, stomatolozi, medicinske sestre, medicinski tehničari, fizioterapeuti i dr.); broj se povećao sa 761 u 2017. na 1.450 u 2018. i 1.590 u 2019. godini.

Uočava se kontinuirano povećanje broja maturanata srednjih medicinskih škola u Bosni i Hercegovini. Očekuje se da će prosječni godišnji porast od 403 maturanta dovesti do oko 6.220 novih maturanata u periodu od 2020. do 2025. godine. Stoga se očekuje da će priliv medicinskih sestara na tržište rada u Bosni i Hercegovini stvoriti značajan višak, a time i povećanu ponudu za programe mobilnosti radne snage.

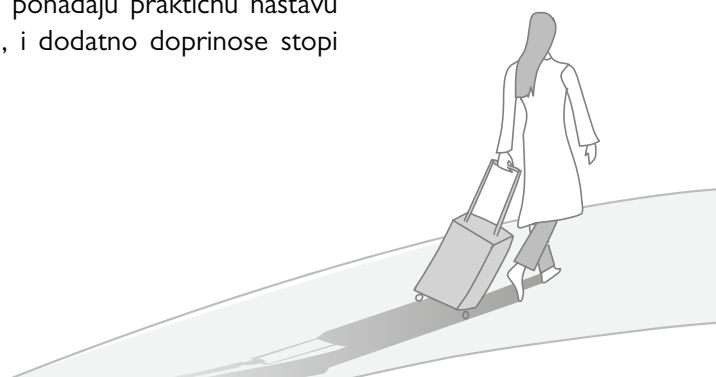
Slika 12. Broj diplomaca iz srednjih medicinskih škola u Bosni i Hercegovini, za period 2015–2019., sa prognozom do 2025. (2020–2025.)



Izvor: Podaci i predviđanja temeljeni na istraživačkoj studiji koje je razradio autor.

Povrh toga, u posljednjih nekoliko godina prisutan je problem prekvalifikacija u ovom sektoru, za koji nema dostupnih podataka. Dok je prekvalifikacija standardna forma cjeloživotnog obrazovanja i procesa obrazovanja odraslih, te se i ranije odvijala u Bosni i Hercegovini, posljednjih je godina prekvalifikacija u zdravstvenom sektoru postala atraktivna zbog mogućnosti zapošljavanja u inostranstvu. Uz postojeće srednje škole koje nude redovno obrazovanje iz oblasti zdravstva, prekvalifikacija se sada može obavljati u raznim obrazovnim centrima (privatnim ustanovama) širom zemlje.⁶ Na taj se način diploma srednje medicinske škole može dobiti relativno brzo i jeftino. Međutim, oni koji na ovaj način steknu diplomu nemaju odrađenu praksu za razliku od redovnih srednjoškolca (koji svake sedmice pohađaju praktičnu nastavu tokom četverogodišnjeg srednjoškolskog obrazovanja), i dodatno doprinose stopi nezaposlenosti u zdravstvenom sektoru.

⁶ Srednja škola se odnosi na obrazovanje sekundarnog nivoa.



Kako trenutno ne postoji baza podataka i registar medicinskih sestara na državnom nivou, neke podatke o zaposlenim medicinskim sestrama i medicinskim tehničarima prikupljaju entitetska i kantonalna ministarstva i nadležne agencije, ali su podaci iz ovog područja još uvijek raštrkani i nisu javno dostupni. Zbog svih navedenih problema, dobijeni podaci o broju zaposlenih medicinskih sestara i novih maturanata/diplomaca u svakoj godini mogu se posmatrati samo kao orijentacijski, a stvarni brojevi su vjerovatno puno veći.

Na osnovu historijskih trendova na državnom tržištu rada i gotovo stabilne stope zapošljavanja tokom više od dva desetljeća, nerealno je pretpostaviti da je domaće tržište rada moglo apsorbovati porast radne snage. Stoga se procjenjuje da je višak radne snage migrirao u druge zemlje.

Navedeni opći nalaz detaljno je potkrijepljen analizom zaposlenosti u zdravstvenom sektoru u periodu od 2017. do 2020. godine u nastavku, za koju su dostupni vrlo pouzdani podaci temeljeni na poboljšanoj metodologiji. U tabeli II prikazan je broj zaposlenih u zdravstvenom sektoru u Bosni i Hercegovini po grupama djelatnosti za period od 2017. do 2020. godine.

Tabela II. Zaposleni u zdravstvenom sektoru u Bosni i Hercegovini za period 2017–2020.

Aktivnost/ Vrijeme	2017		2018		2019		2020	
	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene
Bolničke djelatnosti	21 979	15 692	22 519	16 021	22 951	16 286	23 550	16 704
Djelatnost medicinske i stomatološke prakse	21 244	15 196	21 532	15 440	21 844	15 708	22 114	15 909
Ostale djelatnosti zaštite ljudskog zdravlja	1 018	648	1 054	681	1 154	756	1 167	765
Djelatnosti pružanja kućne njege	1 130	882	1 212	952	1 394	1 119	1 565	1 264
Djelatnost pružanja njege u domovima za mentalnu retardaciju, mentalno zdravlje i zloupotrebu supstanci	798	508	812	521	824	539	840	500
Djelatnosti pružanja njege u domovima za starije i nemoćne osobe	567	413	685	506	773	578	868	675



Aktivnost/ Vrijeme	2017		2018		2019		2020	
	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene
Druge djelatnosti pružanja njege u domovima	792	571	777	561	771	562	800	590
Ukupno	47 528	33 910	48 591	34 682	49 711	35 548	50 904	36 407

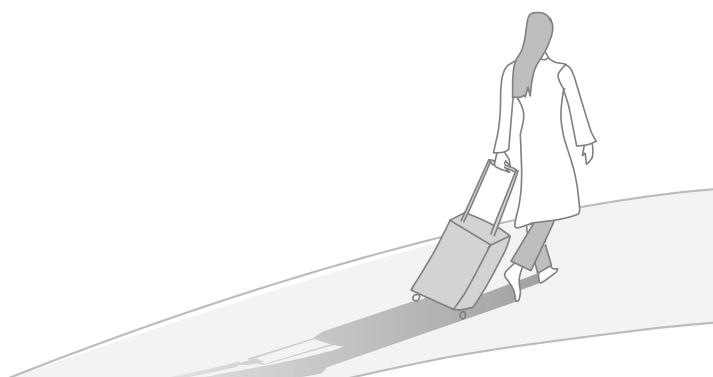
Izvor: Bosna i Hercegovina, Federacija Bosne i Hercegovine, Institut za statistiku, n.d. i Bosna i Hercegovina, Republika Srpska, Institut za statistiku, n.d.

Napomena: Rezultati su zasnovani na proračunima autora za 2021. godinu i dobijeni su kao zbir podataka o zapošljavanju Federacije Bosne i Hercegovine i Republike Srpske.

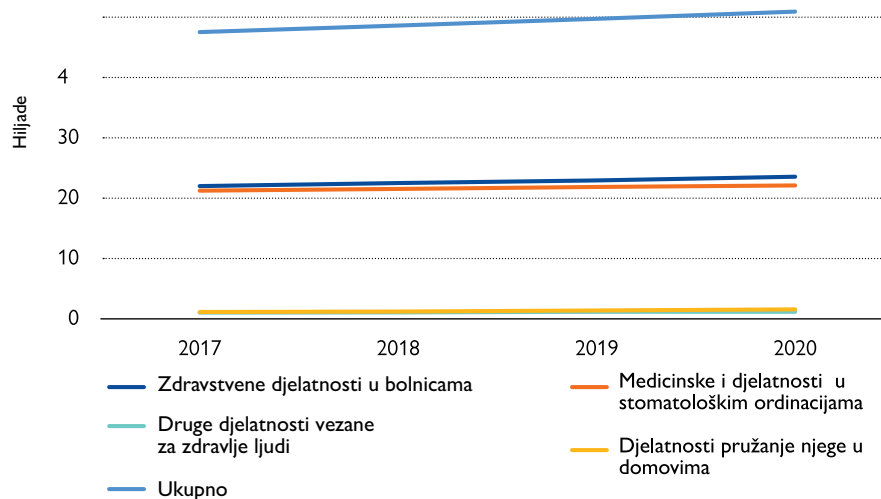
Iz tabele 11, vidljivo je da žene predstavljaju dominantan udio zdravstvenih radnika sa od oko 71% od ukupno zaposlenih u cijelom posmatranom razdoblju u bolnicama i medicinskoj i stomatološkoj praksi. Udio je još veći u ustanovama za pružanje njege (80%), a nešto niži u drugim zdravstvenim djelatnostima (66%).

Obrasci brojeva zaposlenih u zdravstvenom sektoru u Bosni i Hercegovini za period od 2017. do 2020. godine po različitim grupama djelatnosti prikazani su na slici 13. Prikazane su samo četiri grupe s brojevima većim od 1.000, zajedno s ukupnim brojem za zdravstveni sektor. Primjetan je gotovo ujednačen rast za cijeli period za sve tri grupe pojedinačno i zajedno. Čini se da pandemija bolesti COVID-19 nije uticala na rast sektora, što se očituje u broju zaposlenih u sektoru.

Prema tome, potražnja za zdravstvenim radnicima kontinuirano raste gotovo istom dinamikom (oko 1.000 radnih mjesta godišnje). Međutim, povećanje zaposlenosti, zajedno s upražnjenim radnim mjestima zbog odlaska u penziju (koja se može procijeniti na oko 2.500 ukupno godišnje), nije dovoljno da apsorbuje broj zdravstvenih radnika koji svake godine maturiraju/diplomiraju. Kao što se vidi na slici 12, broj zdravstvenih radnika koji svake godine maturira/diplomira veći je od 4.000. Stoga je značajan udio maturanata/diplomaca svake godine podložan iseljavanju kako bi potražili zaposlenje u odabranom sektoru.



Slika 13. Obrasci zaposlenih u zdravstvenom sektoru u Bosni i Hercegovini za period 2017–2020.



Izvor: Bosna i Hercegovina, Federacija Bosne i Hercegovine, Institut za statistiku, n.d. i Bosna i Hercegovina, Republika Srpska, Institut za statistiku, n.d.

Napomena: Slika temeljena na proračunima autora za 2021. godinu.

Do 2020. godine u bilateralnom sporazumu o zapošljavanju s Njemačkom učestvovalo je ukupno 5.739 zdravstvenih radnika. Od ovog broja, oko 10% (n = 578) medicinskih sestara i sestara pedijatrije migriralo je u sklopu projekta Triple Win. Broj iseljenika prema bilateralnom ugovoru o zapošljavanju s Njemačkom rastao je od 2013. do 2017. godine, a posljednjih godina ponovno se smanjuje.

Tabela 12. Broj medicinskih sestara iz Bosne i Hercegovine zaposlenih na osnovu bilateralnog sporazuma o zapošljavanju sa Njemačkom i projektom Triple Win, za period 2013–2020.

	Broj radnih dozvola u okviru posredovanja LEA	Broj radnih dozvola izdatih na temelju bilateralnog sporazuma o zapošljavanju	Broj izdatih radnih dozvola u sklopu projekta Triple Win
2013	186	178	8
2014	566	463	103
2015	870	806	64
2016	1 079	991	88
2017	851	777	74
2018	1 000	939	61
2019	683	600	83
2020*	486	389	97
Ukupno	5 721	5 143	578

Izvor: Bosna i Hercegovina, LEA, n.d.

* Podaci uključuju zaposlenja finalizirana zaključno sa 08.12.2020.



Prosječan priliv medicinskih sestara iz Bosne i Hercegovine u Njemačku (tabela 12) za period od 2013. do 2020. godine je 820, što je udio od 27% od ukupnog broja maturanata srednjih medicinskih škola u Bosni i Hercegovini na godišnjem nivou.

Ovako prilično nizak interes za migracijama kroz službene programe vlade može se pripisati činjenici da ispitanici proces migracije uz posredovanje javnih institucija doživljavaju kao „birokratski i dugotrajan, a ljudi općenito sumnjaju na nepotizam, korupciju i nedostatak transparentnosti u inicijativama službenog zapošljavanja” (Schmitz-Pranghe i dr., 2020.). Međutim, malo se zna o tome kako djeluju privatne agencije i pod kojim uslovima, te ko koristi njihove usluge, kao i koliko ljudi migrira tim kanalima. Uz pretpostavku da je za medicinske sestre koje odlaze u Njemačku primjenjiv isti faktor multiplikacije kao i za ukupan priliv iseljenika u Njemačku i Sloveniju (3,5), može se procijeniti da je broj onih koji migriraju preko privatnih agencija oko 2,5 puta veći od onih koji migriraju kroz službene programe vlade.

Jedna od najvećih privatnih agencija za zapošljavanje u Bosni i Hercegovini, MojPosao.ba, podijelila je podatke o broju oglašavanih radnih mjesta u zdravstvenom sektoru u inostranstvu i broju pristiglih prijava. MojPosao. ba pretežno posreduje pri zapošljavanju na domaćem tržištu rada, no dio klijenata su i inostrane kompanije. U periodu od 2015. do 2019. godine zdravstveni sektor učestvovao je sa 68% međunarodnih oglasa za posao, ali samo 17% svih prijava bilo je objavljeno za radna mjesta u zdravstvenom sektoru (MojPosao.ba, 2020.). Ovako niska stopa prijavljivanja mogla bi ukazivati na to da potencijalni iseljenici prepoznaju ovu agenciju kao regrutera za domaće tržište rada i kontaktiraju druge agencije.

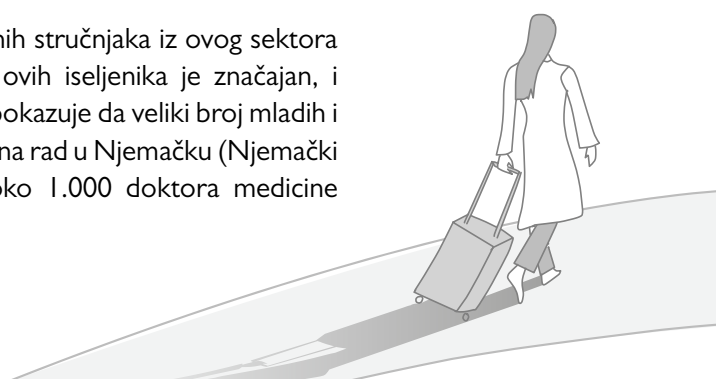
Tabela 13. Oglašavana radna mjesta za poslove u inostranstvu i prijave na te oglase iz Bosne i Hercegovine za period 2015–2019. (%)

	2015	2016	2017	2018	2019	Ukupno
Oglašavane pozicije u zdravstvenom sektoru	88	67	63	67	61	68
Prijave na poslove u zdravstvenom sektoru	20	6	11	15	21	17

Izvor: MojPosao.ba, 2020.

Podaci o iseljenicima iz zdravstvenog sektora koji su otišli u Njemačku putem bilateralnih sporazuma o zapošljavanju odnose se samo na medicinske sestre i zaposlene u pružanju njege za starije osobe (njegovateljci); ostali kvalifikovani radnici u ovom sektoru nisu uključeni u ove brojeve.

Posebno su važni podaci o iseljavanju visokokvalifikovanih stručnjaka iz ovog sektora – doktora medicine, stomatologa i farmaceuta. Broj ovih iseljenika je značajan, i predstavlja važan ulazni podatak o ovom problemu, jer pokazuje da veliki broj mladih i stručnih doktora, također, odlazi iz Bosne i Hercegovine na rad u Njemačku (Njemački ured za zapošljavanje, 2020.). Procjenjuje se da je oko 1.000 doktora medicine



i 200 doktora specijalista otišlo iz Bosne i Hercegovine na rad u inostranstvo u posljednjih pet godina (Domazet i dr., 2020). Prema podacima Njemačke zdravstvene asocijacije (Bundesärztekammer), do 31. decembra 2019. godine u Njemačkoj je bilo registrovano 580 doktora iz Bosne i Hercegovine, među kojima 33 bez zaposlenja u zdravstvenom sektoru (Bundesärztekammer, 2020.).

Na temelju podataka analiziranih za zdravstveni sektor može se pretpostaviti da značajan udio srednjoškolskih maturanata u ovom sektoru odlazi iz zemlje po završetku školovanja. Važno je još jednom istaknuti potrebu za sveobuhvatnim i detaljnim prikupljanjem podataka o zaposlenosti i nezaposlenosti zdravstvenih radnika u Bosni i Hercegovini, kao i broju upisanih učenika i maturanta/diplomaca u srednjim medicinskim školama i na fakultetima. Kao što je navedeno, Njemačka je glavna destinacija za doktore medicine i medicinske sestre iz Bosne i Hercegovine. Stoga se predlaže razvoj politika saradnje između Bosne i Hercegovine i Njemačke u oblasti planiranja i podrške učenicima/studentima orijentisanim ka zdravstvenom sektoru.

Njemačka je najprivlačnija destinacija za zdravstvene radnike; zemlju napuštaju uglavnom mlade medicinske sestre, ali značajan je broj doktora medicine, stomatologa i farmaceuta koji, također, odlaze. Medicinske sestre i medicinski tehničari odlaze u Njemačku od 2013. godine prema bilateralnom sporazumu o zapošljavanju koji sponzorise vlada. Ali, ovo je samo mali broj onih koji napuštaju Bosnu i Hercegovinu; ukupan broj iseljenika u ovoj grani zdravstvenog sektora je tri puta veći, pa se broj onih koji odlaze drugim kanalima udvostručuje. Ipak, nove generacije upisuju medicinske škole/fakultete da bi otišli. Bosna i Hercegovina ih i ne broji; o tome nema pouzdanih podataka.

4.1.2. Migracije stručnjaka iz oblasti informaciono-komunikacionih tehnologija

Sektor IKT je sektor koji raste u Bosni i Hercegovini, s potencijalom da značajno doprinese privredi zemlje. Procjene pokazuju da 100 novih radnih mjesta u ovom sektoru u Bosni i Hercegovini omogućava dodatnih 157 radnih mjesta u drugim sektorima (Vučić i Talić, 2019.). U 2018. godini na domaćem tržištu rada u Bosni i Hercegovini bilo je zaposleno oko 4.000 inženjera IT (ibid.), a podaci pokazuju da je broj zaposlenih u sektoru IKT u 2019. godini iznosio 6.266 (Ekonomski institut Sarajevo, 2019.). Međutim, to nije dovoljno za daljnji razvoj ovog sektora. Ističe se potreba za većim brojem stručnjaka iz oblasti IT (Vučić i Talić, 2019.) te za kvalitetnijim kadrovima s boljim znanjem i vještinama prilagodbe poslovnom okruženju u kratkom vremenu. Slijedom toga, bh. IT kompanije često su prisiljene odbijati visoko profitabilne poslove zbog ograničenja u radnoj snazi, dok iskusniji i viši stručnjaci iz oblasti IT iz Bosne i Hercegovine traže bolje poslovne prilike i izazove, kao i veće plate u inostranstvu (ibid.).

Važno je naglasiti da obrazovanje u ovom sektoru nije zanemareno, te da mnoge visokoškolske ustanove u Bosni i Hercegovini imaju programe i odsjeke za obrazovanje iz oblasti IKT: na 21 visokoškolskoj ustanovi (formalno obrazovanje) dostupna su ukupno 34 studijska programa iz oblasti kompjuterskih nauka, kao i 9 kolegija na



ustanovama neformalnog obrazovanja iz oblasti IKT.⁷ Primjera radi, u akademskoj 2018./2019. godini te je programe na visokoškolskim ustanovama upisalo ukupno 5.616 studenata, a broj diplomanata u 2019. godini u ovom sektoru bio je 672. No, ovaj broj nije dovoljan da se odgovori na potrebe tržišta rada, a postavlja se i pitanje prilagodbe nastavnog plana i programa i vještina stečenih na univerzitetima sa vještinama potrebnim na tržištu rada.

Najveći problem u praćenju iseljavanja stručnjaka iz oblasti IKT iz Bosne i Hercegovine jeste kretanje privatnim kanalima. Većini iseljenika se obraćaju i regrutiraju ih profesionalni regruteri koji često koriste profesionalne mreže, najčešće LinkedIn. U tom smislu, saradnja LinkedIn-a i Svjetske banke, te rezultirajuća baza podataka omogućavaju uvid u trendove iseljavanja u ovom sektoru. Ova informacija potvrđuje pretpostavke da najkvalifikovaniji radnici iz sektora IKT iz Bosne i Hercegovine odlaze u Austriju, Hrvatsku, Njemačku, Srbiju, Tursku, Veliku Britaniju i Sjedinjene Američke Države, te da je industrija u kojoj BiH najviše gubi industrija IT, s visokokvalifikovanim stručnjacima iz oblasti IKT koji zahvaljujući svojim vještinama uglavnom odlaze u navedene zemlje (LinkedIn i Svjetska banka, n.d.).

Neke informacije o trendovima i dinamici u sektoru IKT daje MojPosao.ba. Prema dobijenim informacijama, ukupan udio oglasa ove agencije za poslove u inostranstvu u sektoru IKT iznosi 12%. Ovo nije velik udio, ali kao što je već istaknuto, ova agencija je uglavnom fokusirana na domaće tržište rada i kao takva je i prepoznata od strane tražitelja posla. To bi moglo biti objašnjenje za mali broj prijava koje je ova agencija zaprimila na objave oglasa za radna mjesta u inostranstvu – samo 2% ukupnih prijava koje je zaprimila ova agencija. Niska stopa prijava za radna mjesta u inostranstvu primjetna je kako u zdravstvu, tako i u sektoru IKT, a to je bilo vidljivo i kada je broj oglasa za radna mjesta bio najveći. Međutim, broj oglasa za radna mjesta u inostranstvu bio je veći u zdravstvenom sektoru, a samim tim je primljen i veći broj prijava za ovaj sektor.

Tabela 14. Oglašavane pozicije i prijave na oglase za posao u inostranstvu u zdravstvenom i sektoru IKT u Bosni i Hercegovini za period 2015–2019. (%)

	2015	2016	2017	2018	2019	Ukupno
Oglasi za radna mjesta u sektoru IKT	4	12	9	8	20	12
Prijave na radna mjesta u sektoru IKT	1	3	2	5	1	2

Izvor: MojPosao.ba, 2020.

⁷ Neformalno obrazovanje je organizovani proces učenja i obrazovanja usmjeren na usavršavanje, specijalizaciju i dopunu znanja, vještina i sposobnosti prema posebnim programima koje provode organizatori obrazovanja (kao što su redovne škole, centri za osposobljavanje, kompanije i agencije).



MojPosao.ba je 2018. godine zajedno s vodećim svjetskim web stranicama za zapošljavanje proveo istraživanje o mobilnosti radne snage (Global Talent Survey) koje je obuhvatilo 366.000 osobe iz 197 zemalja i 1.051 učesnika iz Bosne i Hercegovine. Istraživanje je pokazalo da je u Bosni i Hercegovini 78% učenika iz sektora IKT spremno za rad u inostranstvu, a da 92% već posjeduje neko međunarodno radno iskustvo, najvjerojatnije kroz projekte koje domaće kompanije iz oblasti IKT vode iz Bosne i Hercegovine. Stručnjaci iz oblasti IKT zainteresovani su za rad u Austriji, Njemačkoj, Norveškoj, Švedskoj i Švicarskoj. Istraživanje pokazuje slične podatke i za zdravstveni sektor, gdje su najpoželjnije zemlje za rad u inostranstvu Austrija, Hrvatska, Njemačka, Norveška i Švicarska.

Porast potražnje za stručnjacima iz oblasti IKT u Bosni i Hercegovini je prilično visok, pa se stoga očekuje da će dominantan razlog smanjenja nezaposlenosti biti domaće zapošljavanje, a ne iseljavanje širom svijeta.

Tabela 15. Broj nezaposlenih stručnjaka iz oblasti informaciono-komunikacijskih tehnologija u Bosni i Hercegovini za period 2017–2019.

	2017	2018	2019
Inženjeri elektrotehnike	268	174	272
Inženjer računarstva	168	244	104
Informatičar	212	56	107
Ukupno	648	474	483

Izvor: Bosna i Hercegovina, LEA.

Ono što statistika ne pokazuje je da stručno i iskusno osoblje koje je već zaposleno u Bosni i Hercegovini napušta posao i migrira, pa mnoge kompanije moraju angažirati vrlo mlade i neiskusne kadrove da popune ta radna mjesta, što umanjuje kvalitet pružene usluge (Vučić i Talić, 2019.). Ova je problematika istaknuta u sektorskom izvještaju, gdje se tvrdi da programi, nastavni planovi i program i silabusi na fakultetima i odsjecima koji obrazuju stručnjake iz oblasti IKT često nisu usklađeni s potrebama tržišta, a diplomci ovih programa često ne posjeduju vještine za rad u kompanijama iz oblasti IKT. Dakle, 41% slobodnih radnih mjesta ostaje nepopunjeno, a 60% kompanija koje su prisiljene zapošljavati nekvalifikovane diplomce zbog nedostatka kvalifikovanih stručnjaka na domaćem tržištu rada moraju uložiti četiri do šest mjeseci u njihovo dodatno obrazovanje kako bi ih osposobili za rad u kompaniji (Ekonomski institut Sarajevo, 2019.).

Na temelju podataka analiziranih za sektor IKT može se zaključiti da se mnogi kvalifikovani i iskusni stručnjaci iz oblasti IKT iseljavaju u inostranstvo. Na prvi pogled nije jasno koji su razlozi iseljavanja, budući da za takve stručnjake ima dosta slobodnih radnih mjesta. Također, plate su izrazito veće nego u drugim sektorima. Tako, za razliku od regulisanih zdravstvenih profesija, stručnjaci iz oblasti IKT pripadaju slobodnom tržištu rada, pa mjere koje se primjenjuju isključuju jednostavnu državnu regulaciju.



Međutim, država može podržati sektor kroz pružanje boljih perspektiva za razvoj kompanija u sektoru, posebno u smislu inovacija. Pored toga, podrška složenim okruženjima tehnološkog razvoja može stvoriti ambijent koji će mlade stručnjake iz oblasti IT motivisati da svoj profesionalni razvoj usmjere u BiH.

Spomenuti opći nalaz detaljno je potkrijepljen analizom u nastavku koja se bavi zaposlenosti u sektoru IKT za period od 2017. do 2020. godine, a za koju postoje vrlo pouzdani podaci izrađeni na temelju poboljšane metodologije. U tabeli 16 prikazan je broj zaposlenih u sektoru IKT u Bosni i Hercegovini po grupama djelatnosti za period od 2017. do 2019. godine u svim grupama osim u oblasti telekomunikacija.

Tabela 16. Broj zaposlenih u sektoru IKT u Bosni i Hercegovini za period 2017–2020.

Activity/Time	2017		2018		2019		2020	
	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene
Proizvodnja elektroničkih komponenti i ploča	196	44	238	48	244	50	237	50
Proizvodnja kompjutera i periferne opreme	220	46	218	48	191	42	211	47
Proizvodnja komunikacijske opreme	36	29	35	25	36	26	42	30
Proizvodnja elektroničkih uređaja široke potrošnje	0	0	8	2	8	2	9	2
Proizvodnja magnetskih i optičkih medija	0	0	0	0	0	0	0	0
Trgovinske industrije IKT	1 247	343	1 263	338	1 375	379	1 285	462
Softver za objavljivanje	149	42	219	67	261	89	286	96
Telekomunikacije	7 822	2 674	7 452	2 589	7 442	2 606	6 502	2 596
Programiranje, konsultantske i srodne aktivnosti	4 555	1 308	5 333	1 553	6 302	1 924	6 242	2 219
Obrada podataka, hosting i povezane aktivnosti; web portali	837	483	926	540	1 263	723	1 248	780
Popravak kompjutera i komunikacijske opreme	378	65	387	67	391	76	351	75
Ukupno	15 440	5 034	16 079	5 277	17 513	5 917	16 413	6 357

Izvor: Bosna i Hercegovina, Federacija Bosne i Hercegovine, Institut za statistiku, n.d. i Bosna i Hercegovina, Republika Srpska, Institut za statistiku, n.d.

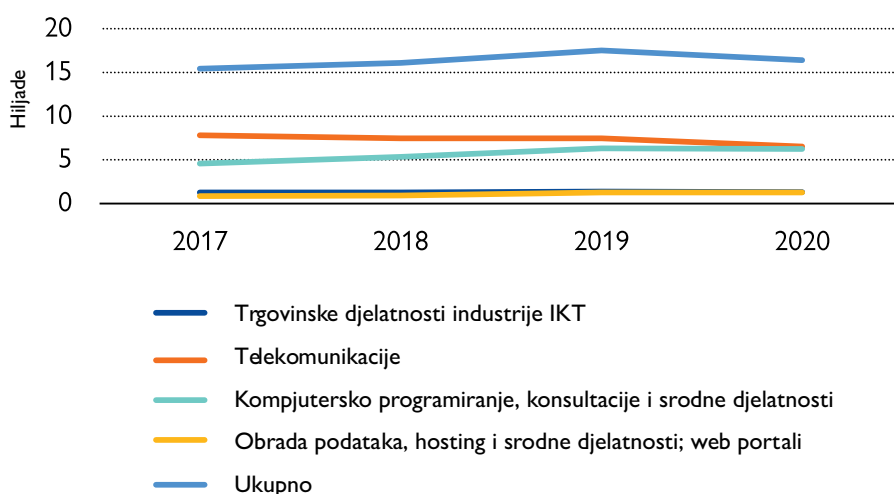
Napomena: Podaci temeljeni na proračunima autora za 2021. godinu i dobijeni kao zbroj evidencija zaposlenih u Federaciji Bosne i Hercegovine i Republike Srpske.

Iz tabele 16 očito je da je udio žena znatno manji od 50%, osim u slučaju proizvodnje komunikacijske opreme (oko 70%). Važno je napomenuti da udio žena raste u brzo rastućim grupama djelatnosti, kao što su kompjutersko programiranje, konsultantske i



srodne djelatnosti (s 29% u 2017. na 36% u 2020.), telekomunikacije (sa 34% u 2017. na 40% u 2020.) i trgovanje u sektoru IKT (s 28% u 2017. na 36% u 2020.). Udio žena zaposlenih u svim djelatnostima u oblasti IKT porastao je s 33% u 2017. na 39% u 2020. godini.

Slika 14. Vremenski obrasci za zaposlene u sektoru IKT u Bosni i Hercegovini, 2017–2020.



Izvor: Bosna i Hercegovina, Federacija Bosne i Hercegovine, Institut za statistiku, n.d. i Bosna i Hercegovina, Republika Srpska, Institut za statistiku, n.d.

Napomena: Slika temeljena na proračunima autora za 2021. godinu.

Obrasci broja zaposlenih u sektoru IKT u Bosni i Hercegovini za period od 2017. do 2020. po različitim grupama djelatnosti prikazani su na slici 14. Na grafikonu su prikazane samo četiri grupe s najvišim vrijednostima, zajedno sa zbirnim podacima za sve djelatnosti iz oblasti IKT. Uočava se mali pad ili stagnacija između 2019. i 2020. godine za sve krivulje, očito zbog pandemije uzrokovane bolešću COVID-19. Za telekomunikacijske djelatnosti (NACE šifra 61) uočava se postupno smanjenje u periodu od 2017. do 2019. godine, prije pandemije. Za sve ostale grupe i kroz zbirne podatke, broj zaposlenih se povećavao u periodu od 2017. do 2019. godine. Uočen je brzi porast kod kompjuterskog programiranja, konsultiranja i povezanih aktivnosti (NACE šifra 62). Zbirni podaci za sve djelatnosti brzo su se povećavali u periodu od 2017. do 2019. godine. Stoga je postupno smanjenje u oblasti telekomunikacija u velikoj mjeri kompenzirano brzim porastom ostalih grupa djelatnosti koje imaju značajan potencijal rasta. Može se zaključiti da se za sektor IKT poticajni faktor izražen mogućnostima zapošljavanja ne može smatrati ključnim za iseljenje stručnjaka iz oblasti IKT.



4.2. Demografski i stručni profil iseljenika

Analizirani statistički podaci ne pružaju dovoljno informacija o demografskom i stručnom profilu iseljenika iz Bosne i Hercegovine. Opća pretpostavka o migraciji radne snage je da se najviše iseljavaju mladi i kvalifikovani stručnjaci (Westminster Foundation for Democracy and Institute for Development and Innovation, 2020.). Neki od dostupnih administrativnih podataka pokazuju da iseljavanje putem službenih programa privlači mlade i stručne zdravstvene radnike. Prema informacijama dobijenim od Agencije za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine, 90% korisnika usluga bilateralnih sporazuma o zapošljavanju i projekta Triple Win bilo je mlade od 30 godina, a 63% su bile žene. Svi korisnici ovog ugovora morali su imati diplomu srednje škole (opće medicinske ili medicinske srednje škole usmjerenja pedijatrija), položen stručni ispit i certifikat o poznavanju njemačkog jezika nivoa B1.

Što se tiče stručnog profila u zdravstvenom sektoru, provedeni intervjui pokazali su da je nakon migracije iseljenicima obično potrebno određeno razdoblje za priznavanje diploma i nostrifikaciju univerzitetskih diploma, dodatne obuke, period prakse i dodatne jezične obuke u odredišnoj zemlji. U nekim slučajevima proces usklađivanja i prilagodbe uključivao je različite procese, sisteme rada i procedure. U drugim slučajevima to je podrazumijevalo odrađivanje prakse potrebne za priznavanje diplome i (plaćenom) radu na različitim odjelima u bolnici u trajanju od sedam mjeseci potrebnih za priznavanje diplome (medicinskih sestara), odnosno dvije godine rada kao pomoćni stomatolog, za priznavanje diplome i polaganje potrebnog stručnog ispita za stomatologe. Može se zaključiti da vještine i obrazovanje stečeno u zemlji porijekla nisu dovoljni za rad, te da iseljenici moraju provesti određeno vrijeme (ovisno o diplomi i struci) nakon iseljavanja za priznavanje diplome, praksu i učenje jezika, kako bi dobili ciljane pozicije i plate u odredišnoj zemlji (Njemačka).

Intervjui s iseljenicima koji su nedavno napustili zemlju (u posljednjih pet godina) dali su uvid u demografske karakteristike i stručni profil iseljenika koji su nedavno napustili zemlju u sektoru IKT. Potvrđena je pretpostavka da, kada je u pitanju ovaj sektor, odlaze visokokvalifikovani stručnjaci; većina je mladih, radno sposobnih, oko 40 godina starosti, koji zauzimaju rukovodeća mjesta u svojim kompanijama, dobro su obrazovani, s preddiplomskim studijem elektronike i kompjuterskog inženjerstva, te značajnim prethodnim radnim iskustvom, dok manji dio iseljenika čine mladi samci s manje iskustva.

Većina stručnjaka iz oblasti IT napušta zemlju porijekla sa svojim porodicama ubrzo nakon inicijalne migracije, zahvaljujući finansijskoj sigurnosti koju ovi stručnjaci uživaju u odredišnoj zemlji, čime pružaju svojim porodicama viši standard života. Većini je to prvo planirano radno iseljavanje, a trajanje boravka u inostranstvu je između jedne i sedam godina. Većina smatra da su bili spremni za svoj posao u inostranstvu; u nekim slučajevima postojala je potreba za dodatnim obukama i vještinama, što su uglavnom bile redovne obuke i edukacije potrebne u njihovom sektoru, ili obuke iz mekih vještina, koje osigurava i finansira poslodavac.



Nije bilo dodatnih jezičnih preduslova za zapošljavanje u inostranstvu osim da tečno govore engleski jezik. S obzirom na to da je engleski radni jezik koji se koristi u ovom sektoru u cijelom svijetu i da stručnjaci u ovom području nužno tečno govore engleski, kandidati su ispunjavali i ovaj uslov. U nekim slučajevima morali su dobiti određeni jezični certifikat za dozvolu boravka ili za vlastitu prilagodbu novoj sredini, a poslodavci su ili organizovali nastavu, ili im plaćali kurseve jezika.



5. Pokretači iseljavanja

Odjelci ovog poglavlja navode i objašnjavaju glavne faktore koji su identifikovani kvalitativnom analizom podataka kao motivacija za iseljavanje zdravstvenih radnika i stručnjaka iz oblasti IKT iz Bosne i Hercegovine. Analiza je identifikovala 12 glavnih pokretača iseljavanja, koji su grupisani na političke i pravne, ekonomske, društvene i druge. Detaljan pregled prikazan je u tabeli 17. Glavni pokretači iseljavanja zdravstvenih radnika i stručnjaka iz oblasti IKT iz Bosne i Hercegovine.

Tabela 17. Glavni pokretači iseljavanja zdravstvenih radnika i stručnjaka iz oblasti IKT iz Bosne i Hercegovine

Politički i pravni	Ekonomski	Društveni	Drugi
Politička nesigurnost i korupcija	Mogućnosti zapošljavanja	Obrazovanje	Zagađenje okoliša
Omogućavajući pravni okvir i aktivne politike zapošljavanja u određitim zemljama	Razlike u platama	Zdravstvena zaštita	COVID-19
	Uslovi rada i prilike za napredovanje u karijeri	Priistranost medija i povećan pristup informacijama	
	Penziono osiguranje	Porodica	

Izvor: Podaci temeljeni na istraživanju autora.

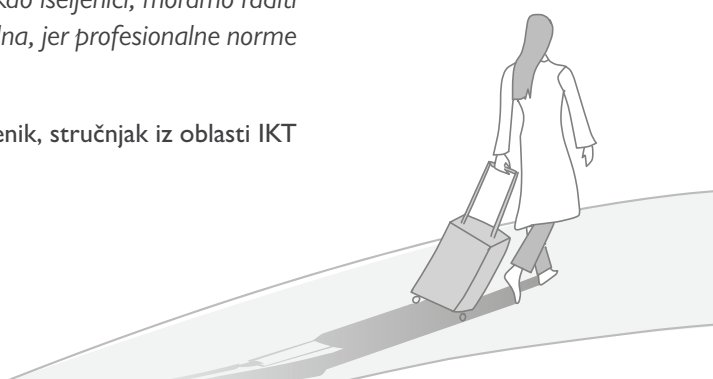
5.1. Politički i pravni faktori

5.1.1. Politička nesigurnost i korupcija

Makro pokretači disfunkcionalnosti države, zajedno s rezultirajućom političkom nesigurnošću i korupcijom, smatraju se najvažnijim poticajnim faktorima koji utiču na iseljavanje stručnjaka iz oblasti IKT i zdravstvenih radnika. Ispitanici su se u intervjuima često pozivali na normalnost u smislu funkcionisanja države i radnog mjesta kao željenog ideala. Jedan od inženjera iz oblasti IKT koji je nedavno napustio BiH jezgrovito je sažeo ovo razmišljanje, upoređujući Bosnu i Hercegovinu s Austrijom i vlastito iskustvo:

Prvih nekoliko godina nakon što sam otišao, kad god bih posjetio Bosnu i Hercegovinu, ljudi bi me često pitali o razlikama između dvije zemlje. Moj odgovor je uvijek bio vrlo jednostavan. Samo bih rekao da su tamo (u Austriji) stvari normalne. Nema tamo ništa posebno i niko vas neće dočekati s ružama. Kao iseljenici, moramo raditi puno više od lokalnog stanovništva, ali situacija je normalna, jer profesionalne norme određuju ishod. Stvari se rade kako treba.

– Ispitanik, iseljenik, stručnjak iz oblasti IKT



Iseljenici u velikoj mjeri ističu poštivanje standarda struke i ispravnog obavljanja stvari – pozivajući se na radnu etiku i vladavinu prava – kao glavni odlučujući faktor u njihovoj odluci da se isele. Mladu medicinsku sestru privukla je prvenstveno Njemačka, jer tamo ima slobodu i mir koji joj pruža pravna država. Osjeća se pravno sigurnom, bez obzira što je stranac. Ona kaže:

U Njemačkoj vrijedi ono što je usmeno dogovoreno, a ono što je odlučeno napismeno je svetinja. Ovdje se osjećam sigurno.

– Ispitanica, iseljenica medicinska sestra,

Detaljna analiza pojma “normalne države” izvan je okvira ovog istraživanja, ali ono što ovaj koncept označava za većinu ispitanika je izražena želja da se osjećaju sigurno u mirnom društvu u kojem vlada zakon, gdje se pojedinac cijeni prema svom trudu i radu, i ne posmatra po etničkoj pripadnosti, političkom opredjeljenju i porodičnim vezama.

Želju za životom u normalnoj državi, također, karakteriše apolitičan stav, davanje prioriteta stručnim kvalifikacijama i fokus na prilike za osnivanje porodice. Kada se govori o iseljeničkim namjerama, anomalije (koje se nalaze u Bosni i Hercegovini) često se spominju kao kontrast modernoj civilizaciji ili normalnoj državi.

Oni (potencijalni iseljenici) vide neke anomalije društva koje ne bi smjele postojati u kontekstu savremene civilizacije. Ljudi koji napuštaju ovu zemlju samo žele živjeti u normalnoj državi. Ne žele znati ko je predsjednik. Oni samo žele normalnu sredinu u kojoj mogu živjeti i odgajati svoju djecu.

–Ispitanik, stručnjak

Anomalije o kojima se najviše raspravlja među različitim kategorijama ispitanika u cijeloj zemlji su sljedeće: politička neizvjesnost, sistemska nepravda, korupcija, nepotizam, mito i politizacija svake sfere života, koje zajedno dovode do “hroničnog nezadovoljstva” i “prevladavajućeg osjećaja društvene depresije” (prema iseljeniku stomatologu). Intervjuisani predstavnici vlasti naveli su i izazove koordinacije između različitih nivoa vlasti u Bosni i Hercegovini.

Način na koji je sistem uspostavljen je takav da su nam ruke doslovno vezane ako jedan entitet odluči nešto ne učiniti. Organi na državnom nivou su u tom slučaju blokirani. Između običnih državnih dužnosnika iz Federacije Bosne i Hercegovine i Republike Srpske postoji odlična saradnja i to uopće nije problem. Međutim, kada je naš rad ispolitiziran, ne možemo ništa. Na primjer, od 2014. godine za naše radne grupe nije imenovan niti jedan entitetski predstavnik. Funkcionalne radne grupe uslov su za donošenje strategije na državnom nivou. Poslan je pisani zahtjev, ali je odbijen jer Federacija Bosne i Hercegovine nema svoju strategiju.

U toku je izrada strategija za oba entiteta, pa će se, kada budu izrađene, pristupiti izradi strategije na državnom nivou. Nepostojanje strategije na državnom nivou



veliki je problem kada su u pitanju instrumenti za pretpristupnu pomoć. Evropsku uniju ne zanimaju entitetski dokumenti. Oni traže strateški dokument na državnom nivou, a Bosna i Hercegovina nije u mogućnosti dati taj dokument.

– Ispitanik, predstavnik vlasti

Problem koordinacije između različitih nivoa vlasti u Bosni i Hercegovini uočen je i u drugim intervjuima. Na primjer, istaknuto je da je sinhronizovano djelovanje između 14 ministarstava obrazovanja (državno, 2 entitetska, 10 kantonalnih i Brčko distrikt) vrlo izazovno. Međutim, bez takve koordinacije teško je provesti sistemsku reformu obrazovanja, koja bi, između ostalog, stvorila bolju usklađenost obrazovnih politika s potrebama domaćeg tržišta rada. Prema mišljenju običnih građana, nivo disfunkcionalnosti države rezultira “nepodnošljivom političkom neizvjesnošću” (prema ispitaniku stručnjaku), što dodatno utiče na iseljavanje.

Zanimljivo je da se među predstavnicima vlasti raspravlja i o politizaciji u svim sferama života kao o glavnom poticajnom faktoru. Na primjer, državni dužnosnik izražava svoj stav upoređujući faktore na mikronivou, kao što je dobro plaćen posao, s faktorima mikronivoa „postojećeg sistema vrijednosti“.

Ima ljudi na vodećim pozicijama koji su pozicionirani po političkoj liniji i to je nemoguće podnijeti. Vidimo i da odlaze ljudi koji su zaposleni i finansijski dobrostojeći. Odlaze jer se ne mogu ili ne žele uklopiti u postojeći sistem vrijednosti. Ljudi odlaze jer znaju da vrijede više.

– Ispitanik, predstavnik vlasti

Ono što se misli pod učestalim izrazom “iskrivljeni sistem vrijednosti” podrazumijeva kombinaciju faktora, kao što su korupcija, mito, politički klijentelizam i podrška, kao i korištenje porodičnih i stranačkih veza za napredovanje. Drugi državni dužnosnik navodi kao primjer direktore zdravstvenih ustanova, povezane s vladajućom političkom strankom, koji posluju s gubitkom. Ne trpe nikakve posljedice, već čak budu promovisani. Naprotiv, oni koji ne ispunjavaju političke kriterije “podobnosti”, a koji vode neku instituciju stručno i u skladu sa zakonom, na kraju dobijaju otkaze bez praktično ikakvog pravnog lijeka na koji bi se pozvali.

Intervjuisani studenti IKT i medicine širom Bosne i Hercegovine govorili su o političkoj podršci i klijentelizmu kao dominantnim aspektima postojećeg sistema vrijednosti i vodećem poticajnom faktoru. Ispitanica koja je nedavno diplomirala na medicinskom fakultetu, zaključuje: “Ako nisi osoba koja je priklonjena režimu, nemaš šanse išta učiniti”. Studenti, čak i prije diplomiranja, primjećuju znakove za uzbunu vezane za koruptivne prakse, poput prakse kupovine radnog mjesta ili političke podrške neophodne da bi dobili posao. Ove su prakse više uobičajene u javnom sektoru, te za zdravstvene i za institucije iz oblasti IKT, ali ni privatni sektor nije u potpunosti imun na ove pojave.



Tokom proteklog desetljeća, jedna od najuočljivijih promjena u trendovima iseljavanja iz Bosne i Hercegovine je potpuni pomak s mikro- na makro- faktore koji pokreću iseljavanje. Ovaj rezultat su prethodno utvrdili Čičić i sar. (2019.) i Efendić (2016.), gdje makro pokretači poput cjelokupne političke situacije (Efendić, 2016.) kao determinante iseljeničke namjere u postkonfliktnom društvu zasjenjuju faktore koji karakterišu ličnu životnu situaciju potencijalnih iseljenika. Korupcija, nepotizam i politička neizvjesnost, također, su predstavljeni kao istaknuti pokretači općih migracija iz Bosne i Hercegovine u studiji Domazeta i sar. (2020.), pri čemu je 77,4% ispitanika ove faktore navelo kao glavni razlog svog odlaska. Naime, u ovoj studiji kao razlog odlaska češće se navode još samo niske plate i loši uslovi rada (87%).

5.1.2. Omogućavajući pravni okvir i aktivne politike zapošljavanja u odredišnim zemljama

Kako su politička neizvjesnost i sveprisutna korupcija dominantni poticajni faktori i za stručnjake iz oblasti IKT i za zdravstvene radnike koji napuštaju Bosnu i Hercegovinu, snažan faktor privlačenja za oba sektora je omogućavajući pravni okvir koji pružaju zemlje domaćini, kao i njihove aktivne politike zapošljavanja. Zajednički nazivnik za iseljavanje stručnjaka iz IKT i zdravstvenog sektora je snažna međunarodna potražnja za obje vrste usluga. Iz tog su razloga zemlje Evropske unije kojima je potrebno IKT i zdravstveno osoblje pojednostavile zakonsku proceduru za useljenje ovih kadrova. One, također, pružaju infrastrukturu koja olakšava integraciju, kao što su kursevi jezika i dodatna obuka. Pored toga, provode i aktivne politike zapošljavanja. Također, namjera Direktive o Plavoj karti Evropske unije bila je učiniti Evropsku uniju konkurentnijom u privlačenju talenata stvaranjem povoljnih zakonskih uslova za visokokvalifikovane iseljenike koji će postati dio radne snage i boraviti unutar Evropske unije zajedno sa svojim porodicama. Da bi se utvrdili precizni učinci koje Direktiva o Plavoj karti Evropske unije ili Novi pakt o migracijama i azilu imaju na migracije zdravstvenih radnika i stručnjaka iz oblasti IKT iz Bosne i Hercegovine, potrebno je provesti dodatna istraživanja.

5.2. Ekonomski faktori

5.2.1. Mogućnosti zapošljavanja

Ono što je zajedničko za zdravstvene radnike i stručnjake iz oblasti IKT u smislu mogućnosti zapošljavanja jeste velika potražnja za njihovim uslugama u inostranstvu. SZO predviđa da će se do 2030. godine pojaviti globalni deficit od 18 miliona doktora medicine i medicinskih sestara, uglavnom u zemljama s niskim i nižim srednjim dohotkom. Iako će manje razvijene zemlje biti najizraavnije pogođene krizom globalne ponude zdravstvenih radnika, zemlje na različitim nivoima društveno-ekonomskog razvoja naći će se pred izazovom da obrazuju, zapošljavaju, raspoređuju i zadrže svoje zdravstvene radnike (SO, 2016.). Po pitanju ponude u razvijenim zemljama, poput onima širom Evropske unije, starenje radne snage, povećanje stope penzionisanja i veća feminizacija smanjuju raspoloživi obim zdravstvenog osoblja (Wismar i sar., 2011.). Pretpostavka na kojoj se temelji veza između veće feminizacije i smanjenog obima rada je da su "skraćeno radno vrijeme, prekidi u karijeri i roditeljski dopust češći među ženama radnicama" (ibid., 146).



Prema podacima SZO, 76% medicinskih sestara i doktora medicine u svijetu su žene, što čini 40% doktora i 90% svih medicinskih sestara u svijetu (SZO, 2020.). S druge strane, potražnja za zdravstvenim radnicima raste u cijeloj Evropskoj uniji zbog penzionisanja baby boomera, povećanja očekivanog životnog vijeka i starenja stanovništva, što sve povećava potrebe za zdravstvenim radnicima koji će voditi brigu o starijim osobama (Wismar i sar., 2011.; Mara, 2020.). Zemlje OECD-a sve se više okreću zapošljavanju zdravstvenih radnika iz inostranstva, kako bi popunile domaće deficite zdravstvenih radnika. Broj doktora rođenih u inostranstvu u 18 zemalja OECD-a porastao je za više od 20% od 2010. do 2016. godine (OECD, 2019.). Dakle, iako je nedostatak zdravstvenih radnika globalni fenomen, budući da razvijene zemlje privlače i zapošljavaju doktore i medicinske sestre iz cijelog svijeta kako bi popunili deficite, taj će se nedostatak najviše osjetiti u slabije razvijenim zemljama.

Globalna transformacija predvođena digitalnim tehnologijama i inovacijama povećala je međunarodnu potražnju za visokokvalifikovanim stručnjacima, u oblasti IKT i drugih sektora digitalne ekonomije, kao što su bankarstvo, finansije, e-trgovina i mnogi drugi. Vještine koje zaposlenici u netehnološkim sektorima moraju posjedovati sve se više temelje na IKT (Finnie i sar., 2018.). OECD kategoriše vještine iz oblasti IKT kao specijalističke ili napredne, generičke i komplementarne. Na primjer, programeri ili developeri web stranica stvaraju i servisiraju proizvode IKT, dok drugi kao što su računovođe ili finansijski analitičari moraju posjedovati generičke vještine iz oblasti IKT za korištenje različitih proizvoda ovog sektora, kao što su proračunske tablice i drugi softveri specifični za datu struku (OECD, 2017.). Povećana međunarodna potražnja potaknuta globalnom digitalnom transformacijom stvorila je opći nedostatak obučenih i kvalifikovanih stručnjaka iz oblasti IKT.

Nezaposlenost zdravstvenih radnika u Bosni i Hercegovini djeluje kao poticajni faktor, ali ima različite učinke na različite grupe zdravstvenih radnika. Sektorska je nezaposlenost značajan pokretač iseljavanja medicinskih sestara i njegovatelja, dok se čini da to nije slučaj s doktorima i specijalistima, koji uglavnom napuštaju vodeće položaje prilikom iseljavanja. Istraživači iz područja medicinskih nauka, kao što su doktoranti i postdoktoranti, kao i drugo visokospecijalizovano medicinsko osoblje i stomatolozi, također, se suočavaju s poteškoćama u pronalaženju zaposlenja u Bosni i Hercegovini. Čini se da je nezaposlenost prve pomenute grupe medicinskih radnika uzrokovana hiperprodukcijom medicinskih sestara i medicinskih tehničara od strane srednjih medicinskih škola i medicinskih fakulteta, dok je nezaposlenost druge grupe posljedica prekvalifikovanosti i nerazvijenog ekosistema naučnog istraživanja, nedovoljnog da apsorbuje visokospecijalizovano osoblje. Također, čini se da nema primjetne razlike između pokretača iseljavanja doktora iz ruralnih i urbanih sredina, no dostupnost mogućnosti zapošljavanja je relevantna kako za migraciju iz ruralnih u urbane sredine, tako i za iseljavanje. Jedan je ispitanik na ovu temu rekao sljedeće:

Čini se da se pokretači iseljavanja ne razlikuju između urbanih i ruralnih područja. No, svakako bitan razlog odlaska može biti to što neki doktori odmah dobiju posao u većim općinama i gradovima, a neki vrlo često i kvalifikovaniji kandidati za posao ostaju raditi u manjim, ruralnim sredinama. Nekada je bilo pravilo da tek diplomirani



doktori prvo odlaze raditi u ruralna područja, nakon čega se zapošljavaju u urbanim sredinama, no danas to više nije slučaj.

– Ispitanik, predstavnik vlasti

Na primjer, studentica završne godine medicinskog fakulteta ovako razmišlja o svojim šansama za zapošljavanje.

Na Zavodu za zapošljavanje u Foči nema prijavljenih doktora. Oni diplomiraju i zapošljavaju se u Zvorniku, bilo u Domu zdravlja ili u bolnici, na nivou grada ili u ambulantomata po selima. U Zvorniku svi dobiju posao u roku od sedam dana od diplomiranja, što bi moglo biti zbog većeg zapošljavanja zbog krize uzrokovane bolesti COVID-19. U normalnim okolnostima moramo malo duže pričekati, par mjeseci sigurno. Poslije, kad se svi zaposle kao doktori opće medicine, na specijalizaciju se čeka duže. Sve zavisi o vrsti specijalizacije.

– Ispitanica, studentica medicinskog fakulteta

Međutim, stomatolozi i medicinske sestre moraju provesti dvije do tri godine, a ponekad i duže, na evidenciji Zavoda za zapošljavanje prije nego što uspiju osigurati dugotrajno zaposlenje. Mladi stomatolog koji se trenutno sprema za odlazak u Njemačku objašnjava.

Broj stomatologa proizvedenih svake godine u Bosni i Hercegovini daleko je veći od kapaciteta radnih mjesta u zemlji. U mojoj generaciji, Stomatološki fakultet Univerziteta u Sarajevu završilo je 130 ljudi. Stomatološki fakultet postoji i u Banjoj Luci, Foči, Mostaru, Travniku, Brčkom i na mnogim privatnim univerzitetima. Svake godine proizvede se veliki broj stomatologa, tako da je užasno teško naći posao u struci. U prosjeku, moje kolege izgube dvije do tri godine života tražeći pristojan posao u Bosni i Hercegovini, ili radeći na pola radnog vremena, sve dok ne steknu uslove da dignu kredit za pokretanje vlastite stomatološke ordinacije. Kad sve ovo uzmete u obzir, pod uslovom da ne postoje jezične prepreke, onda je puno mudrije uložiti te prve dvije godine u svoju budućnost u Njemačkoj.

– Ispitanik, student stomatologije/iseljenik

Čini se da je slična situacija i za istraživače i postdoktorante iz oblasti medicinskih nauka, dok povratnici u zdravstveni sektor imaju poteškoće s ulaskom na tržište rada i zapošljavanjem. Objašnjenje koje su dali ispitanici jeste da je vrlo malo mogućnosti za provođenje medicinskih istraživanja u Bosni i Hercegovini, te da se te oskudne mogućnosti raspoređuju na način koji nije transparentan. Ovim su fenomenom posebno snažno pogođeni povratnici koji nemaju političke veze, a društvene mreže su im oslabile zbog vremena provedenog u inostranstvu.

Unutar sektora IKT postoji niska ili neznatna stopa nezaposlenosti, a to je uglavnom zbog činjenice da geografski položaj igra relativno neznatnu ulogu u zapošljavanju stručnjaka iz oblasti IKT. Čak i ako službena statistika pokazuje da je dio IKT osoblja



prijavljen na Zavodu za zapošljavanje, ovi brojevi nisu pouzdani. Glavni razlog nepouzdanosti podataka je siva ekonomija i utaja poreza. Stoga bi se moglo zaključiti da su mnogi službeno nezaposleni stručnjaci iz oblasti IKT zapravo zaposleni kao slobodnjaci, zbog velike domaće i međunarodne potražnje za njihovim uslugama. Pored toga, s obzirom na to da su IKT po prirodi neovisne o lokaciji, to nudi određenu priliku za zapošljavanje u ruralnim sredinama, čime se potencijalno smanjuje uticaj interne migracije iz urbanih u ruralne sredine.

Uobičajena je praksa da se stručnjaci iz oblasti IKT presele iz ruralnih područja u gradove; međutim, sada imamo i obrnuti proces, u kojem ljudi žele napustiti velike gradove, jer su zagađeni. Neki moji prijatelji napustili su Sarajevo i otišli živjeti u ruralna područja izvan grada, jer su tražili zdraviju sredinu. Geografija je manje važna zbog interneta. To još nije uobičajeno, ali postoje slučajevi i kompanije koje to podržavaju. Cijela ova priča vezana za IKT je vrlo zanimljiva i mogla bi biti koristan put za smanjenje migracija iz manjih zajednica koje generalno ostaju napuštene. Na primjer, postoji kompanija sa sjedištem u Zavidovićima, koja trenutno zapošljava više ljudi u Zavidovićima nego u Sarajevu. Supruga vlasnika kompanije je iz Zavidovića i to mu je bila motivacija da tamo otvori podružnicu. Zaposlio je jednu osobu koja je radila od kuće, a zatim zaposlio još ljudi. U Zavidovićima je trenutno zaposleno 20 stručnjaka iz oblasti IKT.⁸

– Ispitanik, stručnjak

Iako je opći trend interne migracije prelazak iz ruralnih područja u gradske centre, korištenje prednosti komunikacionih tehnologija i povećane povezanosti mogao bi biti koristan način da se preokrenu negativni učinci ruralne migracije za IKT i druge srodne sektore. Naime, vlasnik kompanije iz oblasti IKT sa sjedištem u Mostaru i uredima u Švedskoj, planira zaposliti ljude koji žive u Stocu, s istom idejom da im je za rad u njegovoj kompaniji uglavnom potrebna jaka Wi-Fi veza, dok je njihova fizička lokacija mnogo manje važna.

Iako nezaposlenost u sektoru pokreće iseljavanje, posebno unutar određenih profila zdravstvenih radnika, koruptivna praksa u raspodjeli nedovoljno radnih mjesta dodatno pogoršava ovu situaciju. Smatra se da se i ono, relativno, malo radnih mjesta unutar zdravstvenog sektora i javnih kompanija IKT (telekoma) distribuira kroz klijentelizam i političku podršku, što stvara opći dojam da je nemoguće dobiti posao bez političke pozadine i/ili jake porodične veze. Prije nego što je odlučio iseliti u Njemačku, ovaj se medicinski tehničar svim silama trudio ostati u rodnoj sredini; međutim, po njegovom mišljenju, nije uspio jer mu porodica nije politički povezana.

Ja sam 12 godina trenirao karate i čak sam bio proglašen za sportistu godine u svom rodnom gradu, Bihaću. Bio sam sportaš i dobar student, ali kada je u pitanju traženje posla, ništa mi od toga nije pomoglo. Morao sam ići u Petrovac volontirati na tri mjeseca. Nisam mogao dobiti poziciju u svom gradu. To je jedan od razloga zašto sam odlučio da se iselim. Tražio sam posao i nisam ništa mogao naći, pa

8 Zavidovići (stanovništvo: 42,000) je grad i općina u centralnoj Bosni i Hercegovini.



sam započeo volonterski staž u Petrovcu. Nakon toga sam podnio zahtjev za rad u bolnici u Bihaću, ali nikad nisam dobio nikakav odgovor. Nisam imao prave veze da bih dobio posao. Nepravde koje sam primijetio najviše su uticale na moj odlazak iz Bosne i Hercegovine. Moji roditelji nisu iz Bihaća. Moj otac je iz Bosanskog Novog, a majka iz Mostara, pa su i oni nakon rata došli u Bihać. U Bihaću nemaju jake društvene i političke veze i to je jedan od razloga zašto sam morao otići.

– Ispitanik, medicinska sestra (muškarac)

Studenti, posebno iz zdravstvenog sektora, govore o primjerima starijih kolega, od kojih su neki diplomirali s najvišim pohvalama i primili Zlatnu značku Bosne i Hercegovine, čiji je prosjek ocjena bio iznad 9,5%. Ti su diplomci, umjesto da ostanu raditi na svojim univerzitetima kao istraživači asistenti i iskoriste mogućnosti da započnu akademsku karijeru nezaposleni su i “prepušteni sami sebi” (prema medicinskoj sestri iseljenici). Konsenzus većine ispitanika je da se posao ne dobija zahvaljujući zaslugama, trudu ili ocjenama, već porodičnim vezama i političkom opredjeljenju. Iznimka je bila jedna studentica završne godine medicinskog fakulteta, koja je povratnica iz Sjedinjenih Država i koja je izjavila da namjerava poslati CV i diplomu, te čekati poziv za razgovor. Čula je da je nekoliko njezinih kolega nedavno primljeno putem javnog poziva u Opću bolnicu Sarajevo. Kada je riječ o političkim vezama i nepotizmu (štele i veze), upoznata je s ovom sveprisutnom pojavom u Bosni i Hercegovini (vidi i Brković, 2015.), ali kaže da ne želi vjerovati da su njeni poznanici tako dobili posao.

5.2.2. Razlike u platama

Razlike između mjesečnih plata u Bosni i Hercegovini i onih u inostranstvu važan su pokretač iseljavanja zdravstvenih radnika. Razlike u platama posebno su izražene među medicinskim sestrama i najčešće se navode kao vrlo značajan pokretač iseljavanja.

Jedan od glavnih razloga zašto medicinske sestre odlaze iz ove zemlje su plate. Plate medicinskih sestara u Bosni i Hercegovini iznose 900 KM (450 eura), a u Njemačkoj su od 1.500-1.900 eura. Ova početna razlika u zaradi možda i nije tako visoka s obzirom na troškove života u Njemačkoj. Međutim, medicinske sestre u Njemačkoj mogu vrlo brzo napredovati u struci, a svaki trenutak prekovremenog rada je plaćen. Njihove karijere napreduju u roku od dvije do tri godine, a ako žele dodatno obrazovanje, mogu ga dobiti i u inostranstvu.

– Ispitanica, medicinska sestra u zdravstvenoj ustanovi

Također, medicinske sestre u Bosni i Hercegovini su posebno frustrirane zbog, kako one smatraju, nepravdanih razlika u platama između različitih nivoa u sestrijskoj profesiji. Smatraju da medicinske sestre, koje su stekle univerzitetnu diplomu iz sestrištva, moraju biti plaćene znatno više od medicinskih sestara sa srednjom školom. Jedna medicinska sestra sažima ovu frustraciju izjavom u nastavku.



Razlike u plati bi bile sljedeće: medicinska sestra sa srednjom stručnom spremom zarađuje 950 KM; medicinska sestra sa visokom stručnom spremom zarađuje oko 1.100 KM; dok medicinska sestra sa srednjoškolskom diplomom i dodatnom stručnom spremom zarađuje oko 1.050 KM. Mislim, to znači da nema nagrade za dodatno obrazovanje. Moje kolege i ja s fakultetskom diplomom smo frustrirani i nezadovoljni, jer nismo adekvatno plaćeni za sav naš trud, dugogodišnje iskustvo i obrazovanje. Ova situacija je potpuno drugačija u Njemačkoj. Plaćeni ste za svoj trud i obrazovanje.

– Ispitanica, medicinska sestra u zdravstvenoj ustanovi

Iako razlike u platama nisu najvažniji pokretač iseljavanja među doktorima i specijalistima u poređenju s drugim faktorima, kao što su uslovi rada i mogućnosti za stručno napredovanje, koji su češći, ipak ih je važno napomenuti.

Hirurzi ovdje zarađuju oko 1.000 do 1.500 eura, što je solidno za naše uslove, ali možda ipak nije dovoljno. Plate koje bi primali u Njemačkoj su oko 8.000 eura. Stoga je moguće da domaći zdravstveni radnici zaslužuju puno veće plate u odnosu na važne usluge koje obavljaju, posebno usred pandemije. Iskusni hirurg studira 30 godina, a ako se čini da je plata od 1.500 do 2.000 eura u BiH visoka, to je još uvijek jako malo u odnosu na 8.000 eura koliko bi ista osoba zarađivala u Njemačkoj.

– Ispitanik, stručnjak

Razlike u platama često su zamagljene poređenjem životnih troškova. Među zdravstvenim radnicima čini se da je razlika u platama između Bosne i Hercegovine i odredišnih zemalja značajna, čak i kada se uzmu u obzir troškovi na lokalnom nivou (veći su u odredišnoj zemlji). Stomatologinja, koja je u Berlin došla 2015. godine, prve dvije godine provela je u Njemačkoj radeći kao zubni tehničar za ispodprosječnu platu. Nakon što je položila njemački državni ispit i stekla puno priznanje diplome, sada je na rukovodećem mjestu u stomatološkoj ordinaciji i zarađuje dovoljno za ugodan život, i štedi otprilike dvije do tri bh. prosječne plate mjesečno.⁹

⁹ Prosječna plata u Bosni i Hercegovini u martu 2021. godine je bila 989 KM (približno 505 eura).



Razlike u platama nedvojbeno su važan pokretač iseljavanja zdravstvenih radnika. Ipak, značajno je napomenuti da se čini da ovo pitanje nije povezano s jasnom strategijom primanja maksimalnih prihoda, već je više vezano za nemogućnost pronalaženja posla ili dobijanja “pristojne plate”, odnosno minimalnog iznosa za preživljavanje u Bosni i Hercegovini, što se čini kao relevantnije objašnjenje. Na primjer, istraživačica u oblasti medicine koja sada zarađuje 5.000 eura mjesečno radeći u inostranstvu po ugovoru koji pokriva sve troškove, ispričala je o svom iskustvu u Bosni i Hercegovini. Smatra da je njena plata u Bosni i Hercegovini bila sramotna, te da je doživjela diskriminaciju na temelju političke pripadnosti, jer nije članica političkih stranaka na vlasti. Naglasila je da je ova vrsta diskriminacije prisutna i u privatnom sektoru, gdje je njezina plata iznosila 450 eura, ali manje nego u javnom kliničkom centru. Pripadajuća plata za njen prethodni posao u kliničkom centru (koji nije mogla dobiti nakon što je završila doktorat u inostranstvu) iznosila je oko 1.200 eura, što smatra da je omogućavalo dobar životni standard. Njena mjesečna plata za druge dvije pozicije (privatni istraživački laboratorij i predavač na privatnom univerzitetu) iznosila je oko 600 eura (1.200 KM). Napustila je zemlju i sada zarađuje oko 5.000 eura neto, uz plaćene stambene i ostale povezane troškove. Ne smatra se – po vlastitim riječima – pohlepnom osobom, ali smatra da su prihodi koje je uspjela ostvariti u Bosni i Hercegovini ponižavajući.

S druge strane, razlike u mjesečnim neto platama između Bosne i Hercegovine i odredišnih zemalja, posebno u odnosu na troškove na lokalnom nivou, nisu značajan pokretač iseljavanja u sektoru IKT.

U sektoru IKT situacija je dosta drugačija u odnosu na druge sektore, gdje ima mnogo nezaposlenih ili slabo plaćenih radnika. Zaposlenici u sektoru IKT su dobro plaćeni, a oni koji su odlučili otići raditi u inostranstvo to čine zbog stvari u našoj zemlji koje se ne mogu promijeniti, poput političke neizvjesnosti, korupcije i disfunkcionalnosti države. Bez obzira na visoke plaće, ljudi odlaze i zbog lošeg kvaliteta zdravstvene zaštite, prevoza ili etničkih podjela. Ljudi koji odlaze su nešto stariji, oni koji ne vjeruju da Bosna i Hercegovina njima i njihovoj djeci nudi dobru budućnost. U inostranstvu su prilike bolje nego u Bosni i Hercegovini, što posebno vrijedi za njihovu djecu.

– Ispitanica, zaposlenica IKT sektora

Kao što gore navedeno pokazuje, razlike u platama nisu značajan pokretač iseljavanja osoba iz sektora IKT. Osim toga, za osoblje iz sektora IKT koje ostaje, učinak vrijednosti stvoren oskudicom postaje relevantan, stvarajući daljnji pritisak na povećanje plata u zemlji.

Oni koji ostanu pokrivaju cijelo tržište. Rezultat je nedostatak osoblja u zemlji, što bi moglo biti dobro jer podiže vrijednost onima koji ostaju. Imamo primjere zanimanja u kojima imamo hiperprodukciju kadrova, što negativno utiče na one koji su zaposleni. Veliki je broj nezaposlenih, a plate u tim sektorima su niske. Međutim, u sektoru IKT je suprotno.

– Ispitanik, stručnjak



Stoga, kombinacija nadprosječnih plata stručnjaka iz oblasti IKT i vrijednost rada koja proizlazi iz deficita radne snage stvara situaciju u kojoj često nije finansijski mudro da osoblje iz oblasti IKT napusti svoje poslove u Bosni i Hercegovini, jer bi to bi time bili na finansijskom gubitku. Drugim riječima, kada odu, njihove plate često na kraju budu niže, barem u početku. To se posebno odnosi na troškove na lokalnom nivou.

5.2.3. Uslovi rada i mogućnosti napredovanja u karijeri

Uočeni neadekvatni uslovi rada pokretač su iseljavanja zdravstvenih radnika. Čini se da je to primjenjivo na različite profile zdravstvenih radnika. Predstavnica iz reda Vlade Federacije Bosne i Hercegovine, ispitanica, govorila je o svojim sastancima s medicinskim tehničarima koji se pripremaju napustiti BiH. Ona je govorila o nedostatku osnovnih materijalnih sredstava i potrebi da se poboljšaju uslovi rada kako bi se zadržalo medicinsko osoblje u Bosni i Hercegovini.

Šta možemo očekivati? On (medicinski tehničar koji se sprema za iseljavanje) je rekao da ne može raditi u bolnici na infektivnom odjeljenju bez jednokratnih rukavica. Šta je sa usavršavanjem i stručnim napredovanjem? Nedostaju osnovna sredstva za rad. Ako nemaju jeftine rukavice, šta drugo možemo očekivati? Potrebno je poboljšati uslove rada kako bi se zadržali zdravstveni radnici.

– Ispitanica, predstavnica vlasti

Uz nedostatak medicinskih resursa, prethodno razmatrani problem političke podobnosti, također, nalazi svoje mjesto u diskriminirajućoj praksi, dodatno pogoršavajući uslove rada zdravstvenih radnika. O ovom problemu i o tome kako je on pokretač iseljavanja doktora govori diplomantica medicinskog fakulteta.

Postoji razlika u razlogu odlaska između doktora i medicinskih sestara. Medicinske sestre uglavnom odlaze jer teško pronalaze posao u Bosni i Hercegovini i zato što su im plate preniske. Međutim, doktori uglavnom odlaze jer nisu zadovoljni uslovima rada, a ne mogu ni napredovati. Često su izloženi mobingu od strane “politički podobnih” kolega nižeg nivoa sposobnosti i kvalifikacija.

– Ispitanica, diplomantica medicinskog fakulteta

Ispitanica potom navodi primjer kolege koji je diplomirao kada i ona i bio student generacije. Zaposlio se nakon diplomiranja, ali je otišao u Austriju jer je u Bosni i Hercegovini napredovanje u karijeri bilo uslovljeno pridruživanjem političkoj stranki. To je nešto što on nije želio. Doktori su generalno nezadovoljni načinom na koji zdravstveni sistem funkcioniše i kako je organizovan. Sve u svemu, izravni finansijski razlozi poput razlika u platama gotovo nikada nisu primarni razlog odlaska zdravstvenih radnika iz zemlje. Na primjer, specijalista hirurgije, koji je nedavno otpušten sa Kliničkog centra u Sarajevu, prepričava svoje iskustvo s mobingom i pritiskom na radnom mjestu. Prema njegovim riječima, načelnik specijalizovane klinike u kojoj je bio zaposlen nije dopuštao mlađim hirurzima da izvode specijalizovane operacije, jer je on sam bio korumpiran.



Cijela postavka u kliničkom centru je takva da mala grupa doktora vlada poput feudalaca. Vladaju klinikama kao da su njihovo privatno vlasništvo. Dvoje mojih kolega napustilo je klinički centar i otišlo u privatni sektor, jer se ovdje nisu mogli ostvariti. Nisu izdržali pritisak i mobing. Nisu smjeli pomagati svojim pacijentima, jer ih je u tome sprječavao načelnik i cijela hijerarhija kliničkog centra.

– Ispitanik, doktor iz zdravstvene ustanove

Uz prethodno opisane poteškoće na radnom mjestu, doktori ističu i svoje nezadovoljstvo nedostatkom mogućnosti za stručno napredovanje, te neadekvatnim finansijskim i drugim nagradama za one radnike koji ulažu u dalje obrazovanje.

Glavni je problem u mojoj zdravstvenoj ustanovi, koja čak i plaća i organizuje određene obuke, a onda ne pravi razliku između onih koji su završili te obuke i usvojili neke nove vještine i onih kojima nije stalo do daljeg usavršavanja.

– Ispitanik, doktor iz zdravstvene ustanove

Medicinske sestre su u više navrata izrazile svoje nezadovoljstvo cjelokupnom kulturom na radnom mjestu, gdje se ne osjećaju cijenjenima. Razgovarale su o svojoj potrebi da budu dio tima i da se prema njima postupa s poštovanjem. Međutim, to često nije slučaj na njihovim radnim mjestima u Bosni i Hercegovini.

Mislim da je odnos doktora prema mojoj profesiji (sestrinstvo) često ponižavajući. Sjećam se situacije kada su sestre odbile ući u operativnu salu, jer su smatrale da ih glavni hirurg ne poštuje. Rekli su mu da može sam obaviti operaciju, ako misli da je to moguće. Mislim, takvo nešto se nikada ne bi moglo dogoditi u Njemačkoj. Ondje se prema medicinskim sestrama odnosi s poštovanjem.

– Ispitanica, medicinska sestra iz zdravstvene ustanove

Neodgovarajući uslovi rada – bez obzira na to da li ih karakteriše nedostatak materijalnih resursa, naglašena politizacija i druge vrste pritiska, ili okruženje na radnom mjestu, bez naglaska na timskom radu, međusobnom poštovanju i mogućnostima za napredovanje u karijeri – značajni su pokretači iseljavanja među medicinskim sestrama i doktorima. Važno je napomenuti da se za doktore i druge medicinske stručnjake ovaj ekonomski faktor čini značajnijim od mogućnosti zapošljavanja i razlika u platama.

Kako bi zadržale kvalifikovano osoblje, privatne kompanije iz oblasti IKT pružaju izvrsno radno okruženje za svoje zaposlenike, u nekim slučajevima čak i oponašajući funkcije države blagostanja. Kako poslodavci iz oblasti IKT objašnjavaju, s obzirom na to da njihove kompanije brinu o dobrobiti svojih zaposlenika, one često popunjavaju prazninu u kvalitetu života koju bi država trebala osigurati, nudeći tako zaposlenicima sigurnost. Neke od dodatnih pogodnosti rada u kompanijama iz oblasti IKT u Bosni i Hercegovini uključuju privatno zdravstveno osiguranje, budžet za fitness aktivnosti, psihološko savjetovanje i različite vrste podrške za fizičko i mentalno zdravlje zaposlenika.



Kompanije iz oblasti IKT često stvaraju ekosistem podrške kako bi svojim radnicima učinili život ugodnijim i prijatnijim. Jednostavno, činimo sve da zadržimo svoje osoblje. Strukture beneficija koje zaposlenici dobivaju radeći u sektoru IKT su, nažalost ili srećom, stvorili balon u našoj ekonomiji koji nema nikakve veze s bosanskohercegovačkom stvarnošću i radnim odnosima u drugim sektorima. Na primjer, ako radnici dobijaju zdravstveno osiguranje kada ih prijavljujemo kao zaposlenike, mnoge kompanije dobrovoljno će platiti svojim zaposlenicima privatno zdravstveno osiguranje, čime će oni izbjeći odlaske na klinike, gdje moraju tražiti uputnice i pratiti druge protokole. Naši zaposlenici dobijaju telefonski broj na koji se mogu javiti, a njihove zdravstvene probleme rješavamo preko privatnih klinika. U jednom trenutku smo čak razmišljali o pokretanju vrtića za djecu naših zaposlenika. Jednostavno, činimo sve što možemo da zadržimo svoje zaposlenike, jer shvatamo da su oni naša najvrjednija imovina.

– Ispitanica, zaposlenica u oblasti IKT

Iseljenica, stručnjakinja iz oblasti IKT, koja je otišla u Norvešku, komentariše i rodnu ravnotežu u svojoj kompaniji u Bosni i Hercegovini. Što se tiče uslova na radnom mjestu, u Bosni i Hercegovini nije bilo diskriminacije. Štaviše, ispitanica je radila u okruženju u kojem je bilo mnogo žena, unatoč činjenici da u sektoru IKT generalno nema mnogo žena. Njene menadžerice bile su žene, a imala je dobra primanja s kojima je mogla putovati i kvalitetno živjeti. Nadalje, kako primjećuje jedan stručnjak iz oblasti IKT, privatne IKT kompanije u Bosni i Hercegovini, također, nude svojim zaposlenicima mogućnost hibridnog partnerstva, što znači da ukoliko zaposlenik ima neke svoje projekte, kompanija mu pruža podršku u smislu infrastrukture uz dogovor o podjeli profita. Kompanije su spremne ulagati vrijeme i novac u projekte za koje ideja ne dolazi od menadžmenta, već od nižih struktura.

Iako se čini da uslovi rada nisu direktni pokretač iseljavanja stručnjaka iz oblasti IKT, bolje mogućnosti za stručno napredovanje u inostranstvu, također, djeluju kao faktor privlačenja.

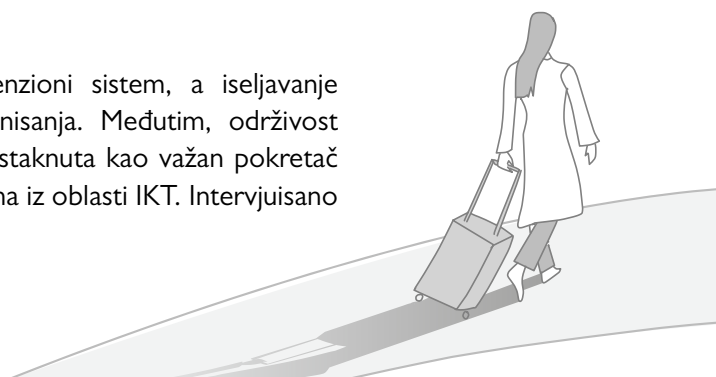
Nezaposlenost u sektoru IKT gotovo da i ne postoji. Plate su visoke, a uslovi rada izvrsni. Ali, postoje ljudi koji imaju visoke ambicije. Osoba koja je radila za nas otišla je u Njemačku raditi za jednu od njihovih velikih kompanija. Ovaj potez mu otvara put za postizanje svojih najvećih ciljeva.

– Ispitanik, 35-godišnji poslodavac u sektoru IKT

Također, većina iseljenika iz sektora IKT ističe stručno usavršavanje kao glavnu prednost svog iseljeničkog iskustva.

Penzioni sistem

Generalno, postoji nedostatak povjerenja u bh. penzioni sistem, a iseljavanje je povezano s osiguravanjem održive opcije penzionisanja. Međutim, održivost penzionih sistema u Bosni i Hercegovini uglavnom je istaknuta kao važan pokretač iseljavanja među stručnjacima, poslodavcima i ekspertima iz oblasti IKT. Intervjuisano



zdravstveno osoblje nije spomenulo ovaj faktor kao značajan u donošenju odluka o iseljavanju.

I na kraju, kada govorimo o penzionom sistemu, ljudi u njega nemaju povjerenja. Ljudi ne vjeruju da je sistem održiv. Broj zaposlenih, onih koji daju doprinos sistemu, nije srazmjeran rastućem broju penzionera. I u Federaciji Bosne i Hercegovine i u Republici Srpskoj penzioni fondovi se finansiraju iz tekućeg budžeta, što je vrlo čudno. Uskoro ćemo se dovesti u situaciju gdje će se cijele generacije penzionera finansirati iz budžeta.

– Ispitanica, stručnjakinja

Također, kako navode brojni poslodavci iz oblasti IKT, mlađi ljudi zaposleni u sektoru IKT jednostavno nisu zainteresovani za svoje penzije, jer ne vjeruju da će državna struktura Bosne i Hercegovine moći održavati svoje penzione fondove. Vlasnica kompanije iz sektora IKT podijelila je ovakav stav o penzionom sistemu Bosne i Hercegovine.

Čak i smatram da penzioni sistem nije održiv i voljela bih da imam mogućnost da ne plaćam doprinose za penzioni fond.

– Ispitanica, vlasnica kompanije iz sektora IKT

Pored toga, kako zaposlenici u sektoru IKT ne smatraju da će dugoročno ostati u Bosni i Hercegovini, njihov se fokus pomiče s njihove bruto na njihove neto plate. Oni biraju svog poslodavca u Bosni i Hercegovini na temelju visine neto plate koja im se nudi. Zaokupljenost neto platama stvara uslove neloyalne i neravnopravne tržišne konkurencije za poslodavce u sektoru IKT, a kako navode ispitani poslodavci, to nadalje stvara poticaje za gotovinske isplate stvarnih neto plata, čime se izbjegava oporezivanje, isplata penzionih i zdravstvenih doprinosa, što je veoma problematična praksa koja dodatno potkopava održivost penzionih sistema.

5.3. Društveni faktori

5.3.1. Obrazovanje

Nedovoljan razvoj funkcionalnog znanja tokom obrazovanja – posebno kako ga vide roditelji djece školske dobi, zajedno sa željom roditelja da svojoj djeci osiguraju bolju budućnost kroz bolje mogućnosti obrazovanja u inostranstvu – djeluje kao pokretač iseljavanja. Planovi za iseljavanje često se izrađuju oko dužine trajanja obrazovanja djece. Na primjer, iseljenik iz sektora IKT koji je otišao u Njemačku namjeravao je otići zbog boljeg obrazovnog sistema i boljih mogućnosti učenja stranih jezika u Njemačkoj. Namjeravao je da se iseli privremeno, do završetka srednjeg obrazovanja njegove djece. Intervjuisani studenti razgovarali su o svojim planovima za odlazak kako bi nastavili školovanje. Štaviše, prema intervjuima sa stručnjacima, etnički segregirane škole poput onih u Jajcu tjeraju ljude na odlazak.



Roditelji ne žele da njihova djeca pohađaju takve škole. Ne žele da im djeca odrastaju u okruženju segregacije.

– Ispitanik, stručnjak

Međutim, drugi ukazuju na činjenicu da ljudi obrazovani u bh. sistemu bez problema pronalaze posao u inostranstvu u oblastima IKT i zdravstva. Stoga se čini da je kvalitet obrazovanja prati odgovarajuće standarde i osigurava gotovo izravno ili olakšano priznavanje diploma i zaposlenje u inostranstvu.

Segregacija u školama je potpitanje politike, ali činjenice da su naši kadrovi, školovani u Bosni i Hercegovini, traženi i da se zapošljavaju u razvijenijim zemljama, govori u prilog tome da kvalitet našeg obrazovanja nije tako loš, te da nije neprilagođen modernom životu i razvijenim tržištima. Ljudi obrazovani u bh. sistemu imaju izvrsne karijere u inostranstvu.

– Ispitanica, stručnjakinja

Ne znam da su se studenti odlučili za studiranje u inostranstvu jer nisu mogli pronaći neki studijski program u Bosni koji bi ih osposobio za rad u sektoru IKT u zemlji ili inostranstvu. Dokaz tome je da svi koji su studirali ovdje na fakultetima nisu morali ni diplomirati. Zaposleni su nakon treće godine fakulteta. Već su imali ponude za posao. Dakle, očito je da se, što se kvaliteta obrazovanja tiče, ima još puno pričati. Naši fakulteti nastavljaju stvarati radnu snagu koja može, ako ništa drugo, biti kvalifikovana i odgovoriti na izazove standardnog softverskog inženjera.

– Ispitanik, stručnjak

Važno je naglasiti da percipirani kvalitet obrazovanja u Bosni i Hercegovini uveliko zavisi o stavovima ispitanika. Stručnjaci i predstavnici vlasti govorili su o obrazovnom sistemu u Bosni i Hercegovini koji osigurava radnu snagu koja se može zaposliti i izvoziti, kako u sektoru IKT, tako i u zdravstvenom sektoru, što je dokaz njegove kvalitete. Međutim, roditelji s mlađom djecom izrazili su zabrinutost za obrazovanje njihove djece ako ostanu u Bosni i Hercegovini.

Nadalje, obrazovne mogućnosti u inostranstvu, također, djeluju kao faktor privlačenja, pri čemu je migracija studenata prvi korak prema trajnijem iseljenju iz zemlje. Jedna zaposlenica u sektoru IKT priča o svom iskustvu studiranja u inostranstvu i o tome kako takvo iskustvo utiče na iseljenje.

Rekla bih da ljudi studiraju u inostranstvu jer se žele trajno iseliti. Čini se da je tako u 95% slučajeva. To je bio i moj plan. Roditelji su me, također, poticali u tom smjeru. Moji planovi su se promijenili zbog privatnih okolnosti. Tačnije, moj dečko je bio u Sarajevu, i ja sam se vratila da budemo zajedno. Moj slučaj je iznimka od pravila. Većina ljudi koji studiraju u inostranstvu svoje obrazovanje doživljavaju kao ulaznicu za budući život u inostranstvu.

– Ispitanica, zaposlenica u sektoru IKT



Transnacionalna povezanost, komunikacijske tehnologije i dostupnost informacija koje se dijele na Facebook grupama kao što je Odliv mozgova, također, doprinose da obrazovanje postane faktor privlačenja koji pokreće iseljavanje.

Konačno, teško je utvrditi je li obrazovni sistem uzrok ili posljedica iseljenja kada se uzme u obzir uobičajena praksa upisa na medicinske fakultete, posebno srednje medicinske škole s namjerom iseljenja. Ovakva praksa rezultira neusklađenošću između obrazovnih programa i realnih potreba domaćeg tržišta rada. Kao neizravna posljedica, obrazovni programi, a posebno kvote upisa na kraju su usmjerene na potrebe inostranih tržišta rada. Razvija se lančana reakcija, u kojoj je obrazovanje i pokretač i posljedica iseljenja.

5.3.2. Zdravstvo

Uočeni niski kvalitet zdravstvenog sistema u Bosni i Hercegovini važan je poticajni faktor koji stvara začarani krug. Smanjenje kvaliteta, dostupnosti i raspoloživost zdravstvene zaštite, uzrokovano brojnim faktorima kao što su nedovoljno finansiranje i drugi, a dijelom i pod uticajem povećanog iseljavanja zdravstvenih radnika, postaje poticajni faktor za dalje iseljavanje.

Ako pogledamo zdravstveni sistem, to je sistem u koji niko ne vjeruje. Ljudi oko mene, ako imaju mogućnost platiti, plaćaju usluge u privatnim zdravstvenim ustanovama. U javne ustanove više se i ne trude ići, jer su redovi dugi i nemaju strpljenja čekati. Čini se da se krize javnih zdravstvenih sistema događaju i u drugim zemljama, ali nesigurnost u pogledu zdravstvene zaštite među građanima tih zemalja je daleko od nesigurnosti koja se osjeća u Bosni i Hercegovini.

– Ispitanik, stručnjak

Nizak kvalitet usluga javne zdravstvene zaštite kao pokretač iseljenja posebno se spominje među zaposlenicima, poslodavcima i stručnjacima u sektoru IKT.

Zdravstveni sistem je još jedan razlog zašto ljudi odlaze. I prije krize uzrokovane bolesti COVID-19 bilo je jasno da naše zdravstvo nije na nivou na kojem bi trebalo biti. Svjesni smo činjenice da se djeca šalju na liječenje u Tursku. Ljudi moraju ići na liječenje u inostranstvo, jer u ovoj zemlji ne mogu dobiti adekvatnu njegu. Svi imamo lična iskustva s tim kroz razne porodične situacije.

– Ispitanik, poslodavac u sektoru IKT

Možda je kvalitet zdravstvene zaštite kao pokretač iseljavanja učestaliji među stručnjacima iz oblasti IKT, jer zdravstveni radnici možda imaju bolji pristup zdravstvenim ustanovama kroz mreže vlastitih kontakata.



5.3.3. Medijska pristranost i povećan pristup informacijama

Sklonost bh. medija prema negativnom izvještavanju konstantno stvara sliku očajja u cijeloj zemlji i djeluje kao poticajni faktor. Mediji donekle samo odražavaju stvarnost, ali je i stvaraju. Jedna se stručnjakinja osvrnula na potrebu da mediji izvještavaju o pričama koje oslikavaju društvenu stvarnost, što bi, također, trebalo uključivati uvođenje pozitivnijih priča.

Vjerodostojni mediji doprinose stvaranju cjelokupne negativne atmosfere u zemlji. To ne znači da mediji nužno pretjeruju, jer je perspektiva negativna, pa je i izvještavanje slično. Mediji bi se, međutim, trebali posvetiti i pozitivnim pričama koje se događaju u Bosni i Hercegovini. Teže je pronaći inspirativne priče. Jednostavno je lakše pronaći negativne priče nego pozitivne i inspirativne.

– Ispitanica, stručnjakinja

Važan faktor privlačenja je dostupnost informacija putem društvenih mreža i Facebook grupa, kao što je grupa Odliv mozgova sa 27.000 članova, koja služi kao platforma putem koje studenti i mladi stručnjaci iz Bosne i Hercegovine razmjenjuju informacije i iskustva o programima studiranja u inostranstvu, pripravničkoj praksi i drugim prilikama. Informacije se prenose i putem drugih društvenih i porodičnih mreža. I seljavanju doprinose i lako dostupne informacije o razlikama u platama, uslovima života i rada.

Plate zaposlenika u sektoru informaciono-komunikacijskih tehnologija dobre su za uslove u Bosni i Hercegovini, ali mladi sada imaju pristup raznim informacijama. Nisu zadovoljni životnim standardom u zemlji. Žele imati životni standard svojih vršnjaka u drugim zemljama. Mladi odlaze, nekad sami, nekad sa svojim porodicama, i nemaju namjeru vratiti se. Nakon što vidite prilike za bolji život i napredak, i privatno i poslovno, nemate želju vratiti se u svoju zemlju.

– Ispitanica, studentica IKT

Povećana online povezanost zbog pandemije bolesti COVID-19 podstakla je druge mehanizme prenosa informacija. Na primjer, psihoterapeut iz Banje Luke vodi redovne online grupe podrške za bosanskohercegovačke zdravstvene radnike koji trenutno borave u zemlji i inostranstvu. Ovakve inicijative omogućavaju izravnu razmjenu informacija i poređenje uslova života i rad u zemlji s onima na međunarodnom nivou. Kroz interakcije u online grupama podrške, članovi stiču realističan i utemeljen pogled na ove uslove i mogu izbjeći zamke idealizovanja.

Prednost današnjeg vremena je u tome što možemo uporediti zdravstvene radnike koji rade vani s onima koji rade ovdje. Zdravstveni sistem je u inostranstvu dobro strukturiran. Struktura je jasna, ali su i u ovim kriznim situacijama, posebno za naše ljude, solidarnost i podrška jako bitni, a to je ono što vidimo ovdje. Sve se događa online, i ljudi dosta pomažu jedni drugima, upravo zato što imaju različite



perspektive. Pomažu jedni drugima da vide sive zone i izbjegavaju crno-bijela razmišljanja. Uvijek se nečega odričemo, a pitanje je jednostavno je li nam ono čega se odrekemo manje važno od onoga što dobijemo.

– Ispitanica, stručnjakinja

5.3.4. Porodica

Porodica kao pokretač iseljavanja podrazumijeva najmanje četiri dimenzije: (a) potrebu za osnivanjem porodice u okruženju veće političke, ekonomske i socijalne sigurnosti; (b) želja da se djeci pruži bolja budućnost, posebno kroz bolje mogućnosti obrazovanja; (c) spajanje porodica kao faktor privlačenja; i (d) iseljeničke mreže. Ekonomski i socijalni uslovi za zasnivanje porodice izrazito su nepovoljni u Bosni i Hercegovini, dok su relativno bolji u zemljama Evropske unije poput Njemačke. Jedan stručnjak osnivanje porodice u Bosni i Hercegovini naziva avanturom.

Osnivanje porodice u Bosni i Hercegovini je avantura, koja nije ni na koji način stimulirana od strane države. Vrlo je mala podrška porodicama u smislu stambenog pitanja ili odgoja djece. Ljudi koji odlaze iz Bosne i Hercegovine kako bi osnovali svoje porodice odlaze u inostranstvo u zemlje poput Austrije ili Njemačke, zemlje koje daju veliku podršku porodicama ne samo svojih građana, već i doseljenika.

– Ispitanik, stručnjak

Stomatologinja koja je prije pet godina otišla u Njemačku, a koja je u vrijeme intervjua bila trudna, spomenula je prednosti podizanja porodice i istakla da su one bile presudne za njenu odluku da nastavi živjeti u Njemačkoj. Na sadašnjem poslu osjeća se sigurno, ali čak i da ostane bez posla, ne bi ostala bez primanja. Po njenim riječima, njemački zdravstveni i sistemi socijalne zaštite su vrhunski. Kad je zatrudnjela, znala je da će imati finansijsku sigurnost. Nakon što rodi, godinu dana će primati prihode, što joj je dovoljno da se pripremi za porodični život. Njemačka je po njenom mišljenju zemlja naklonjena porodicama, a društvo se prilagođava potrebama porodice. Što se posla tiče, sasvim je normalno da uzme odsustvo kako bi se brinula o svojoj bebi. Isto će učiniti i njen budući muž. Moći će birati jaslice i vrtić u koje će dijete ići. Također, obrazovni sistem smatra izvanrednim.

Želja da svojoj djeci pruže bolju budućnost dodatni je razlog za iseljavanje koji mladi roditelji, ili ljudi koji razmišljaju o roditeljstvu često ističu. Po mišljenju poslodavca iz oblasti IKT, ljudi koji odlaze obično su mladi parovi koji ili razmišljaju o osnivanju porodica, ili imaju malu djecu. Oni svoje planove o iseljavanju kreiraju sa željom da osiguraju bolju budućnost za njihovu djecu. Ne misle da će se ovdje stvari popraviti. Iako su njihove plate (stručnjaka iz oblasti IKT) visoke, materijalna udobnost koju im te plate mogu pružiti im je manje važna. Razmišljaju gdje će im djeca živjeti, u koje će vrtiće ići, koje će škole pohađati, hoće li ih netko ubosti nožem kad se vrate iz škole. Pokretač je ovdje kombinacija faktora koji imaju veze s nedostatkom povjerenja u pozitivne promjene u zemlji.



Porodične veze, također, djeluju kao faktor privlačenja kroz mrežno iseljavanje i spajanje porodica. Jedan od obrazaca iseljavanja je kada jedan član porodice napusti zemlju i šalje doznake kako bi pomogao porodici. Ubrzo nakon toga, drugi član porodice mu/joj se pridružuje kroz spajanje porodica. Na primjer, jedan medicinski tehničar iz Bihaća sada živi i radi u Njemačkoj jer mu je, kako kaže, "cijela porodica u Njemačkoj". Prije četiri godine njegov otac i njegova dva rođaka odlučili su se vratiti u Njemačku. Prije dvije godine u Njemačku se preselila i njegova majka. Nakon što je ispitanik napunio 18 godina i završio srednju medicinsku školu, odlučio je, zapravo, kako kaže, "Nisam se odlučio, nego sam bio prisiljen doći u Njemačku. Ovdje je cijela moja porodica." (prema 20-godišnjem iseljeniku koji radi kao medicinska sestra/ medicinski tehničar.) Imati člana porodice u inostranstvu svakako olakšava odluku o iseljenju i djeluje kao faktor privlačenja.

Sve je češći obrazac iseljavanja gdje cijela porodica odlazi u isto vrijeme. Kako jedan predstavnik vlasti objašnjava:

Nekad su ljudi odlazili sami, s namjerom da se vrate, a sada idu "na put bez povratka", zajedno sa svojim porodicama. Mladi ljudi odlaze nakon završetka fakulteta, ili na početku karijere. Odlaze sa svojim porodicama i umjesto da budu dio bh. društva, postaju dio društava domaćina. Oni koji odu sami često sklapaju brak s Nijemcima i Slovencima.

– Ispitanik, predstavnik vlasti

Razgovarajući o ovom fenomenu s porodičnim psihoterapeutom, jedna je ispitanica istaknula potrebu da porodica ostane na okupu.

Djeca trebaju i mamu i tatu. Neke od ovih negativnih posljedica moguće je spriječiti putem društvenih mreža, ali opet ta razdvojenost utiče na partnerstvo i utiče na različitu raspodjelu uloga. Ako majka ostane, radi sav posao oko odgoja djece i školovanja. Sve dužnosti vezane uz djecu pale bi na nju. Ako je otac u inostranstvu, nedostaje mu porodična dinamika, dijete, kontakt i odnosi. Svima je teško. Iseljavanje bi moglo riješiti jedan problem kao što su finansije, ali stvara drugi: razdvajanje porodice. Zato je zdravije da ode cijela porodica.

– Ispitanica, stručnjakinja

Važno je napomenuti da niko od ispitanika nije spomenuo rodne razlike u težnjama za, ili stvarnom iseljavanju radne snage iz dva sektora. Međutim, većina medicinskih sestara koje napuštaju Bosnu i Hercegovinu su žene, jer je ova profesija generalno izrazito feminizirana. Najvažniji faktor kada su u pitanju porodice je mogućnost zaposlenja za jednog od supružnika. Na primjer, bilo je nekoliko slučajeva da su medicinske sestre ostavljale svoje supružnike, djecu i dobre poziciji u Bosni i Hercegovini kako bi radile za veću platu u Njemačkoj. Nakon njihovog odlaska često slijedi spajanje porodica, pri čemu supružnik i djeca stignu u Njemačku kada se supruga/majka nastanila. Rodno-specifični pokretači su nezadovoljavajući uslovi i propisi oko porodičnog dopusta. Na primjer, otpuštanje s dobro plaćenog posla zbog trudnoće i nespremnosti poslodavca da plati porodični dopust, bez odgovarajućeg pravnog lijeka, zabilježeno je kao izravan pokretač iseljenja.



5.4. Drugi faktori

Zagađenje okoliša, posebno zagađenost zraka u Bosni i Hercegovini, kao i nepoštivanje zaštite okoliša od strane vlasti, istaknuti su kao značajan poticajni faktor među poslodavcima, stručnjacima i zaposlenicima u sektoru IKT.

Za ljude koji žive u Sarajevu, koje je jedina metropola u Bosni i Hercegovini, kvalitet zraka je izuzetno loš. Zrak je nevjerovatno zagađen i ništa se ne poduzima po tom pitanju. Ljudi žele određeni kvalitet života i ne mogu im zamjeriti što žele otići.

– Ispitanik, poslodavac u sektoru IKT

Na kraju krajeva, ono što ih (stručnjake iz oblasti IKT) potiče na iseljavanje je samo otvaranje prozora. Šta ih čeka? Zagađen zrak.

– Ispitanik, stručnjak

Jedan poslodavac iz oblasti IKT ispričao je priču o tome kako je njegov kolega, ranije zaposlen u sektoru IKT odlučio napustiti Bosnu i Hercegovinu.

I on i supruga imali su dobro plaćene poslove, stan i dva automobila. Međutim, njihovo dijete imalo je problema s disajnim putevima. Zagađenje zraka na njega je uticalo jako loše. Za ovu porodicu loš kvalitet zraka u Sarajevu bio je odlučujući faktor koji je uticao na njihovu odluku da migriraju.

– Ispitanik, poslodavac iz oblasti IKT

Zanimljivo je i to što se čini da čini da zdravstveni radnici nisu toliko zabrinuti zbog zagađenja okoliša u poređenju s osobama povezanim sa sektorom IKT. Moguće objašnjenje za ovaj naizgled paradoks je fokus na mogućnosti zapošljavanja, razlike u platama i uslove rada u okviru pokretača iseljenja zdravstvenih radnika.

Kriza prouzrokovana bolešću COVID-19 imala je snažan uticaj i promijenila je mnoge promijenila mnoge aspekte ekonomije i društava širom svijeta, možda više nego ikad, prije nego što je naglasila potrebu za funkcionalnim zdravstvenim sistemom s odgovarajućim osobljem. Mnogi ispitanici su nakon pandemije bolesti COVID-19 iznijeli stavove prema proširenju zdravstvenih ustanova, što bi stvorilo dalju potražnju za zdravstvenim radnicima i umanjilo faktore privlačenja u kontekstu iseljavanja. Također, kao rezultat krize uzrokovane bolešću COVID-19, došlo je do određenog povećanja zapošljavanja na domaćem nivou, što bi privremeno moglo ublažiti učinak iseljavanja zdravstvenih radnika.

Privremena ograničenja zbog pandemije bolesti COVID-19 mogu imati dugoročne posljedice ako osobe koje namjeravaju otići pronađu prilike za sebe u zemlji i ako vlasti Bosne i Hercegovine iskoriste ovo vrijeme da im kreiraju mogućnosti za ostanak.



Ljudima je teško otići zbog situacije s korona virusom. Rokovi za izdavanje viza se odlažu zbog ograničenja. To bi moglo pomoći našoj zemlji jer nisu svi ljudi koji su htjeli otići mogli otići zbog pandemije. Morali su ovdje naći druge poslove. Možda vole te poslove, pa možda zato neće otići.

– Ispitanica, diplomantica medicinskog fakulteta

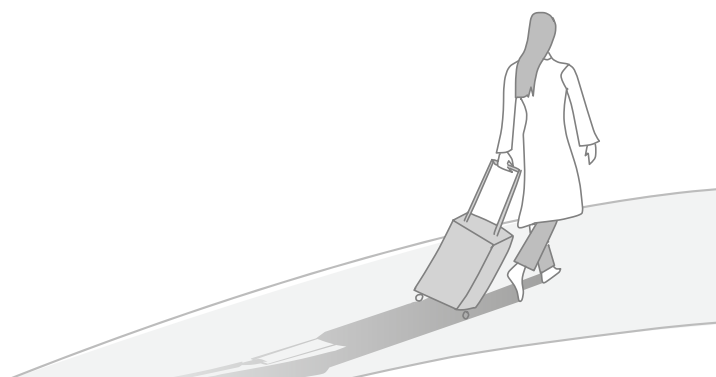
Također, zbog ograničenja međunarodnih putovanja, građani Bosne i Hercegovine, uključujući i stručnjake iz oblasti IKT i zdravstvene radnike, više su putovali unutar zemlje, što bi moglo usporiti iseljavanje, jer su dobili novi pogled na zemlju i njene prirodne ljepote.

Nasuprot tome, faktori privlačenja stručnjaka iz oblasti IKT mogli bi se smanjiti prema prognozama međunarodnih recesijskih tendencija nakon krize uzrokovane bolešću COVID-19, a neki stručnjaci očekuju da će pandemija vjerovatno usporiti iseljavanje stručnjaka iz sektora IKT. Pandemija bolesti COVID-19 nametnula je novi način rada i saradnje, koji uključuje transnacionalnu povezanost i rad na daljninu, neovisno o geografskom položaju. U tom smislu, kriza uzrokovana bolešću COVID-19 mogla bi biti prilika i za veću saradnju s pripadnicima bh. iseljeništa koji i dalje žive u inostranstvu, što bi povećalo mogućnosti za prenos znanja.

Mi ovdje (u Bosni i Hercegovini) nismo imali mogućnost rada na daljninu, ali su naše kolege u Švedskoj imale tu mogućnost. Ako ljudi mogu raditi na daljninu za svoju kompaniju, onda mogu raditi i za nekog drugog, izvan svoje zemlje, i tako zaraditi puno više novca.

– Ispitanica, vlasnica kompanije iz sektora IKT

Nadalje, ljudi u Bosni i Hercegovini imaju veće mogućnosti da ostanu u zemlji i rade za strane kompanije na daljninu. Rad na daljninu potencijalno bi mogao kreirati novi put za povratnu migraciju, gdje bi se pripadnici iseljeništa koji se vraćaju fizički vratili u Bosnu i Hercegovinu, ali bi nastavili raditi za svoje kompanije sa sjedištima u inostranstvu.

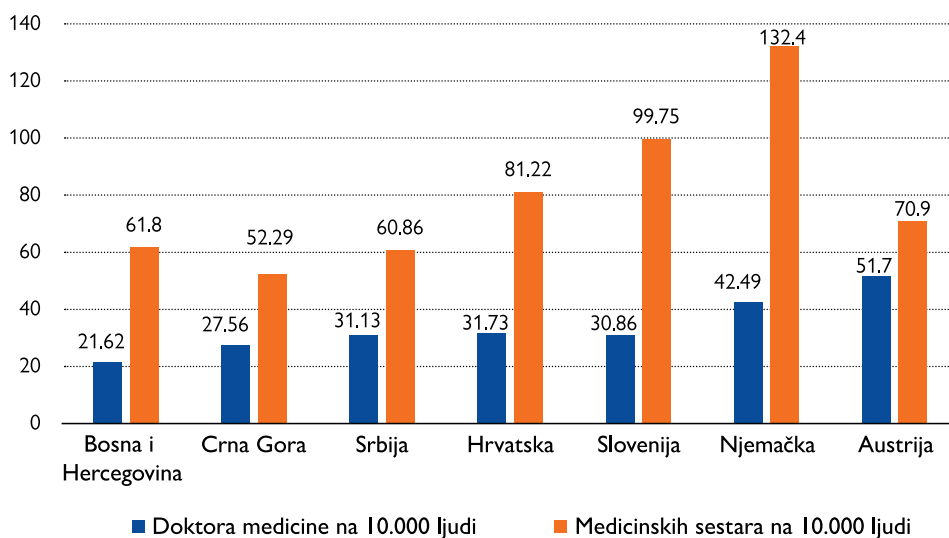


6. Uticaj iseljavanja

6.1. Uticaj iseljavanja zdravstvenih radnika

Prema najnovijim podacima o ljudskim resursima zdravstvenog sektora (Slika 15) broj doktora medicine u Bosni i Hercegovini (22 na 10,000 stanovnika) je niži u odnosu na susjedne države. Jedine evropske države s nižim omjerima su Albanija (12 na 10,000 stanovnika), Turska (18 na 10,000 stanovnika) i Kipar (20 na 10,000 stanovnika). Omjer medicinskih sestara/tehničara u Bosni i Hercegovini je gotovo 62 na 10,000 stanovnika. Spram susjednih država, taj omjer je sličan Srbiji, veći nego u Crnoj Gori, ali i dalje niži u odnosu na evropske države, u kojima se najviše zapošljavaju medicinske sestre/tehničari iz Bosne i Hercegovine: Austrija, Hrvatska, Njemačka i Slovenija (Eurostat, n.d.).

Slika 15. Doktori medicine i medicinske sestre/tehničari u Bosni i Hercegovini i susjednim državama, 2018.



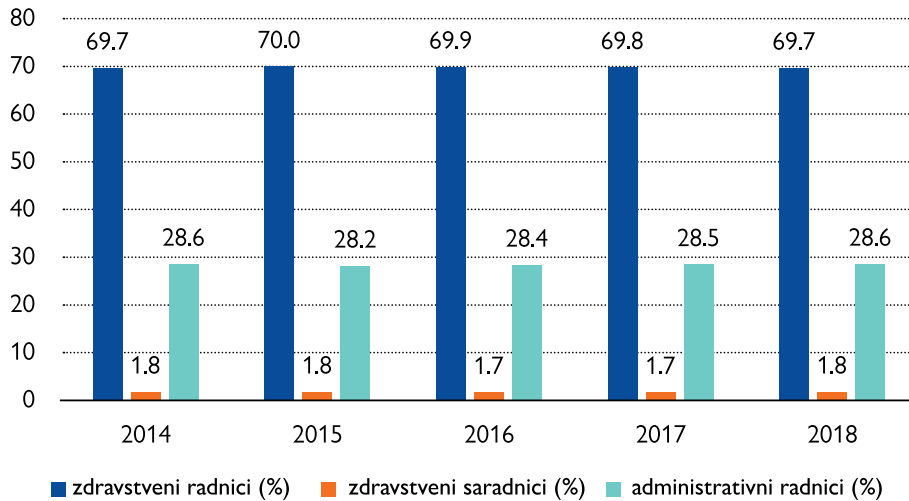
Izvor: Eurostat, n.d.

Međutim, zvanični podaci o zdravstvenim radnicima u Bosni i Hercegovini su ograničeni i ne ažuriraju se redovno u međunarodnim bazama podataka (poput baza SZO i Eurostat-a) vjerovatno zbog kompleksne strukture vlasti u Bosni i Hercegovini i poteškoća pri prikupljanju i dostavljanju podataka na državnom nivou. Stoga su u ovom izvještaju podaci predstavljeni posebno za Republiku Srpsku i posebno za Federaciju Bosne i Hercegovine.

U posljednjih pet godina nisu primijećene nikakve značajnije promjene u broju zaposlenih u zdravstvenim ustanovama Republike Srpske i Federacije Bosne i Hercegovine. Raspodjela uposlenika zdravstvenog sektora je prikazana na slikama 16 i 17.



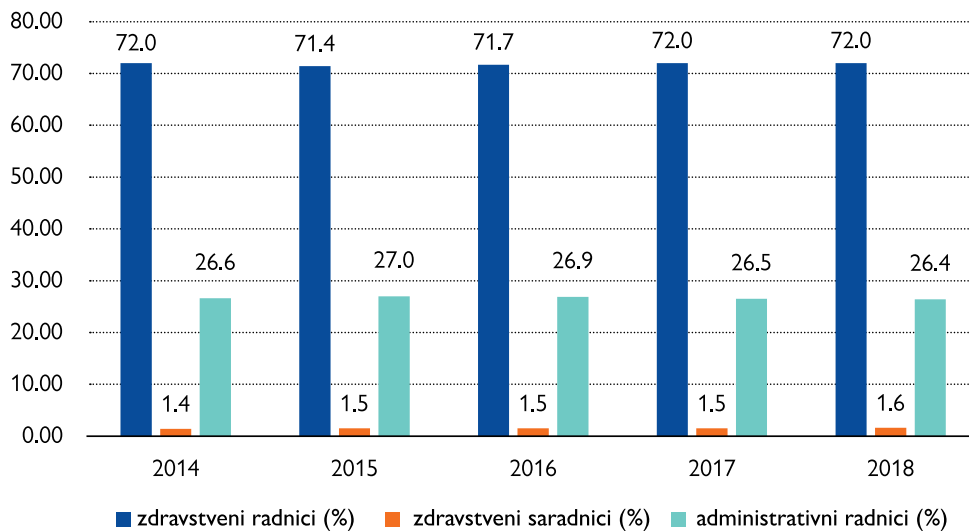
Slika 16. Uposlenici zdravstvenog sektora u Republici Srpskoj, u periodu 2014–2018.



Izvor: Bosna i Hercegovina, Institut za javno zdravstvo Republike Srpske, 2019.

Napomena: Zdravstveni radnici: doktori medicine, stomatolozi, magistri farmacije i medicinske sestre; zdravstveni saradnici: psiholozi, defektolozi, logopedi; administrativno osoblje: vozači, čistačice i ekonomisti.

Slika 17. Uposlenici zdravstvenog sektora u Federaciji Bosne i Hercegovine, u periodu 2014–2018.



Izvor: Bosna i Hercegovina, Zavod za javno zdravstvo Federacije Bosne i Hercegovine, 2019.

Napomena: Zdravstveni radnici: doktori medicine, stomatolozi, magistri farmacije i medicinske sestre; zdravstveni saradnici: psiholozi, defektolozi, logopedi; administrativno osoblje: vozači, čistačice i ekonomisti.

Postojeći podaci o zdravstvenim radnicima ne pokazuju da je iseljavanje zdravstvenih radnika uticalo na zdravstveni sektor Republike Srpske i Federacije Bosne i Hercegovine. Naime, u oba entiteta se povećao broj zdravstvenih radnika u periodu između 2014. i 2018. godine, što je vidljivo na Slici 18.



Tabela 18. Broj zdravstvenih radnika zaposlenih u javnom zdravstvu za period 2014–2018

Broj na 100,000 stanovnika	Republika Srpska					Federacija Bosne i Hercegovine				
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
Doktori medicine	174	176	218	218	225	205	204	216	219	224
Stomatolozi	17	16	20	20	20	25	25	27	27	27
Magistri farmacije	8	8	10	10	8	14	14	15	15	17
Medicinske sestre	465	458	567	562	577	571	566	605	600	611

Izvori: Bosna i Hercegovina, Institut za javno zdravstvo Republike Srpske, 2019., Zavod za javno zdravstvo Federacije Bosne i Hercegovine, 2019.

Međutim, primjeri iz prakse suprotni su zvaničnim statističkim podacima: u posljednjih nekoliko godina se povećao broj zdravstvenih radnika koji od Komore doktora medicine Republike Srpske ili Ljekarske/Liječničke komore Federacije Bosne i Hercegovine traže različite certifikate potrebne za iseljavanje. Prema podacima Komore doktora medicine Republike Srpske, broj izdatih certifikata se kreće između 70 u 2016. godini i 99 u 2019. godini, dok broj izdatih certifikata u Federaciji Bosne i Hercegovine raste od 2010. godine i dosegao je nivo gdje se jednom dnevno izdaje po jedan takav certifikat.

Ispitanici tvrde da je iseljavanje zdravstvenih radnika iz većih zdravstvenih ustanova često neprimjetno, jer ih zamijene zdravstveni radnici iz manjih gradova, što pokreće interne migracije i za rezultat ima deficit određenih kadrova u manjim i izolovanim zajednicama. Slažu se da se uticaj iseljavanja medicinskih sestara/tehničara iz manjih općina podjednako odražava na primarnu i sekundarnu zdravstvenu zaštitu, dok se iseljavanje doktora više odražava na sekundarnu zdravstvenu zaštitu. Prema izjavama menadžmenta zdravstvenih ustanova, zdravstvenih radnika i pacijenata manjih bolnica, često postoji samo jedan specijalista za određenu oblast medicine (npr. radiolog) i kada taj specijalista ode, zdravstvena usluga koju je on/ona pružao/la nije više dostupna u bolnici. U tom slučaju se pacijenti upućuju u drugu bolnicu, što umanjuje dostupnost zdravstvene zaštite i pristupa istoj. Pacijenti ističu da upućivanje u zdravstvene ustanove u drugim gradovima predstavlja izazov za njih, jer zdravstveno osiguranje ne pokriva troškove putovanja na liječenje u drugim zdravstvenim ustanovama izvan mjesta stanovanja. Također, ističu da ponekad moraju duže čekati na određene zdravstvene usluge, ili ići u privatne zdravstvene ustanove gdje plaćaju potrebne medicinske usluge.

Kažu da je moguće koristiti zdravstveno osiguranje za liječenje u inostranstvu; dijete ti se razboli i moraš otići u 10 različitih uprava Fonda zdravstvenog osiguranja kako bi se liječenje odobrilo.

– Ispitanica, pacijentica iz fokusne grupe



Nedostatak medicinskog osoblja se već osjeti, pogotovo tokom pandemije. Nema dovoljno anesteziologa, neurohirurga i hirurga. Posljedica toga je to što smo i bićemo prisiljeni slati ljude van Bosne i Hercegovine, čak i na manje zahvate. Ljudi će platiti životima.

– Ispitanik, stručnjak

Kažem vam kao roditelj dva dječaka koji su imali zdravstvene probleme. Trebao nam je specijalista pedijatrijske kardiologije, ali je on otišao u Sloveniju, dok je specijalista pedijatrijske neurologije otišao u Emirate. I kome možemo odvesti dijete? Imam sina s teškim oblikom astme i morali smo ga odvesti u Beograd, jer nismo imali pravog subspecijalistu pedijatrijske pulmologije. Kao roditelja me to jako prepalo. Dijete moramo voditi u privatne zdravstvene ustanove i plaćati, iako redovno uplaćujemo zdravstveno osiguranje. Ovo lutanje i traženje doktora je veoma stresno. Plašite se za zdravlje svoje djece kada doktor kojeg znate i koji vas je liječio ode. Da ne spominjem plaćanje i koliko sve to košta. A i dalje tražite doktora, nema brzog liječenja; sve traje dugo.

– Ispitanik, pacijent iz fokusne grupe

Menadžment zdravstvenih ustanova i zdravstveni radnici su svjesni izazova s kojim se pacijenti susreću, ali ne smatraju to velikim problemom, jer se svi hitni slučajevi pravovremeno zbrinu. Iz menadžmenta kažu da nije uvijek lako popuniti upražnjeno radno mjesto u malim bolnicama, npr. pronaći zamjenu za doktora koji je otišao. Doktori koji ostanu obavljaju posao većeg obima i imaju pacijente koji duže čekaju na ljekarski pregled.

Odlazak stručnjaka najviše osjete pacijenti, pogotovo u manjim zajednicama. Raspisuju se konkursi za radna mjesta specijalista, ali nema nezaposlenih specijalista prijavljenih Zavodu za zapošljavanje. Rad onih koji ostaju gubi kvalitet. Kada nema stručnjaka, njihove kolege moraju raditi dvostruko više, što znači da se više umaraju, provode više vremena na poslu i frustrirani su, te sve ovo dovodi do opadanja kvaliteta rada.

– Ispitanica, stručnjakinja

Neke zdravstvene ustanove u ovakvim zajednicama uopće nemaju doktora specijalista i imaju deficite kadra, iako su te pozicije uključene na listu radnih mjesta dostupnih u ustanovi. Ovaj fenomen je uočen tokom pandemije bolesti COVID-19, kada su doktori s malo ili bez iskustva radili na odjelima za kritične COVID-19 pacijente. Oni kažu da su se osjećali usamljeno, jer su tek diplomirali ili nedavno počeli raditi. Kako često navode ispitanici mlađi specijalisti javnog zdravstva, pomoć se traži od drugih zdravstvenih ustanova, čak i onih izvan Bosne i Hercegovine, jer adekvatno mentorstvo nije dostupno u ustanovi koja zapošljava. Svi ispitanici se slažu da vrloiskusni doktori i medicinske sestre/tehničari odlaze i to je veoma teško nadoknaditi. Iako je moguće brojčano nadoknaditi gubitke, nemoguće je nadoknaditi znanje i iskustvo koje su oni stekli kroz godine rada.



Imamo radnog kadra, ali je to mlad kadar. Ne može zamijeniti znanje koje je sticano godinama. Bojim se da to nije dobro.

– Ispitanik, predstavnik vlasti

Sada, u doba pandemije, možemo vidjeti koliko nam nedostaje zdravstvenih radnika. Svugdje je kolaps.

– Ispitanik, student zdravstvenih studija

Pandemija korona virusom je pokazala da zdravstvenom sektoru nedostaje kadra, i doktora i medicinskih sestara/tehničara, i da sistem ne može funkcionisati. Ovo nas očekuje i u budućnosti ako doktori nastave odlaziti.

– Ispitanik, poslodavac u zdravstvenom sektoru

U nekim općinama – širem krugu općina ili manje razvijenim općinama – u zavodu za zapošljavanje nema prijavljenih doktora medicine ili medicinskih sestara/tehničara, te se niko ne prijavljuje na konkurse. Postoji mogućnost da neke zajednice uskoro ostanu bez zdravstvenih radnika, kako ističe nekoliko zdravstvenih radnika i većina pacijenata.

Na činjenicu da iseljavanja zdravstvenih radnika prolazi neprimijećeno, utiče i pad ukupnog broja stanovnika, što je dovelo do pada u potražnji određenih skupina zdravstvenih radnika, pogotovo na nivou primarne zdravstvene zaštite. „Do prije nekoliko godina, to mjesto je imalo 11,000 stanovnika i 13 doktora, a sada ima 3,500 do 4,000 stanovnika i tri puta manje doktora”, (rekao je jedan ispitanik stručnjak).

Dobna struktura trenutno zaposlenih radnika, posebno doktora medicine, te migracije mladih ljudi koji bi trebali zamijeniti postojeću radnu snagu, također, predstavljaju problem. Često se iskazuje i briga da, dok državi ponestaje zdravstvenih radnika, ona ulaže u obrazovanje zdravstvenih radnika za druge države. Svi ispitanici se slažu da su ljudski resursi ključni za uspješan rad bilo kojeg zdravstvenog sistema, te da svako smanjenje ljudskih resursa, čak i ono najmanje, može ugroziti funkcionisanje cijelog zdravstvenog sistema, a time i čitavog društva. Prema mišljenju ispitanika, pandemija bolesti COVID-19 je bila najbolji pokazatelj važnosti zdravstvenog sistema za cijelo društvo. Ispitanici kažu da, iako razmjer iseljavanja zdravstvenih radnika nije primjetan, i dalje je to prisutan proces s tendencijom rasta, i predstavlja prijetnju funkcionisanju zdravstvenog sistema i stoga prijetnju zdravlju građana Bosne i Hercegovine. Kada ne postoji kvalitetan zdravstveni sistem, broj godina proživljenih u dobrom zdravlju je smanjen, dok se broj godina sa invaliditetom povećava, a pokazalo se da to utiče na čitavo društvo.

Moguće smanjenje broja zdravstvenih radnika kao posljedica njihovog iseljavanja manje ugrožava funkcionisanje zdravstvenog sistema, nego što to čini gubitak kvalitetnih medicinskih sestara/tehničara i doktora s dugogodišnjim iskustvom, što se smatra fatalnim za zdravstveni sistem.

Kvalitet zdravstvene usluge opada zato što odlaze oni koji imaju iskustva, što znači da ih oni s manje iskustva trebaju zamijeniti. Nažalost, u nekoliko ustanova, broj



prekvalifikovanih, koji mijenjaju ljude s iskustvom, prvenstveno medicinske sestre/tehničare, se povećao. Na nivou zdravstva to dovodi do pitanja kompetencije takvih, prekvalifikovanih, medicinskih sestara/tehničara. Još jedna posljedica migracija specijalista određenih profesija je situacija kada se zdravstvene ustanove susreću s problemom organizacije rada i nemogućnosti pružanja određenih usluga.

– Ispitanik, stručnjak

Prema mišljenjima ispitanika, ne postoje formalni pokazatelji kvaliteta zdravstvene zaštite koji se odnose na broj i kvalifikacije medicinskih sestara/tehničara, doktora ili drugih zdravstvenih radnika. Pokazatelji koji se trenutno koriste u zdravstvenom sistemu takvi su da mogu jednostavno prikriti pad kvaliteta zdravstvene zaštite. Pokazatelji: (a) nisu precizno definisani, (b) veoma su zbunjujući, (c) zdravstveni sistem ih ne prepoznaje kao korisne, i (d) nije jasna njihova svrha. Ako postoji neki dobar pokazatelj, pravilno bilježenje istog i izvještavanje nisu ispravno praćeni. Sve grupe ispitanika su imale iste stavove po pitanju prethodnih tvrdnji.

Nema kvalitetnog praćenja. Sve je proizvoljno, a nije dobro kada je proizvoljno. Imamo 12 doktora, ali svi pacijenti traže da idu kod samo 2 doktora. Pacijenti prepoznaju kvalitet, ali ne mogu svi ići kod ova 2 doktora i moraju se nekako snaći. Već znate kako se snalaze.

– Ispitanica, medicinska sestra u zdravstvenoj ustanovi

Ispitanici se slažu da postoji razlika između iseljavanja medicinskih sestara/tehničara, laboratorijskih tehničara, doktora medicine i doktora određenih specijalizacija i subspecijalizacija. Svaka zdravstvena ustanova koja izgubi iskusnog medicinskog radnika se suočava s posljedicama i mora ih sanirati ili zapošljavanjem novog radnika ili korištenjem usluga drugih institucija. U drugom slučaju, potrebno je angažovati zdravstvene radnike iz privatnog zdravstvenog sektora ili iz drugih država. Zdravstveni radnici su ponudili primjer nekih od novozaposlenih medicinskih sestara/tehničara, te kažu da osim što je potrebno vrijeme da bi se obučili, zdravstvena ustanova bi, također, trebala imati medicinske sestre/tehničare s dugogodišnjim iskustvom koji će nadgledati i obučavati novog uposlenika. U praksi, veoma često zdravstvene ustanove nemaju dovoljno iskusnih radnika koji mogu uvesti novog zdravstvenog radnika u posao. Takvo preopterećenje i rad s pacijentima ne ostavljaju dovoljno vremena za obučavanje novih radnika, a osim toga, nedostaje i motivacije kod iskusnijih kolega. Navedeno je posebno vidljivo kada se zaposle prekvalifikovane medicinske sestre/tehničari bez dovoljno osnovnog znanja potrebnog za rad u zdravstvenoj ustanovi, što dovodi do nezadovoljstva pacijenata pruženim uslugama. Zdravstveni radnici navode da je prisutnost prekvalifikovanih medicinskih sestara/tehničara bez ikakvog znanja, praktičnog rada i iskustva sve vidljivija iz dana u dan. Oni ponavljaju procedure dok ih ne izvedu pravilno, time uzrokujući sumnju u nove radnike, ali i zdravstveni sistem. Ovu tvrdnju potvrđuju pacijenti uključeni u fokusne grupe i dubinske intervjue.



Problem se javlja kada morate uraditi nalaze krvi, a onda neko ko vam treba vaditi krv nema iskustva, i taj prekvalifikovani radnik bi vam trebao pronaći venu bez da vas ubada više puta. Problem je što dobijete medicinsku sestru/tehničara što je brže moguće po skraćenim procedurama, a takvi ljudi ne bi mogli raditi u Njemačkoj. Nama ostaje prekvalifikovani kadar.

– Ispitanik, poslodavac u zdravstvu

Pa, redovno sam išla doktoru. Bio je dobar, sve je detaljno objašnjavao. Ali medicinska sestra nije znala pravilno očistiti i previti ranu. Sve je pošlo po zlu. Kasnije sam čula od komšija da ona nije prava medicinska sestra, nego prekvalifikovana. Nije ona kriva što ne zna. Dobra je i fina. Krivi su oni koji su je pustili da radi.

– Ispitanica, intervjuisana pacijentica

Menadžment zdravstvenih ustanova i zdravstveni radnici dijele mišljenje da su posljedice iseljavanja doktora malo drugačije. Kada su u pitanju doktori koji su tek diplomirali, većinom oni ambiciozni, koji su najperspektivniji u svojoj profesiji i najviše bi mogli doprinijeti primjenom novih zdravstvenih tehnologija i zdravstvenom sistemu općenito, najviše se iseljavaju i vrata zapadnih država su im širom otvorena. Nažalost, iz nepoznatih razloga, nadležni zdravstveni i drugi organi ne poklanjaju pažnju problemu iseljavanja.

Najbolji student generacije je otišao, iako mu je fakultet dao stipendiju. Čim je diplomirao dodijeljena mu je specijalizacija, ali je ipak otišao.

– Ispitanik, predstavnik vlasti

Kada ljudski resursi zdravstvenih radnika (npr. doktori i medicinske sestre/tehničari) odlaze, resursi se smanjuju, postaju ograničeni, i ovaj nedostatak ljudskih resursa će biti sve vidljiviji u budućnosti. Ljudi odlaze u godinama kada bi mogli doprinijeti najviše i dolazi do opadanja učinkovitosti zdravstvenog sistema. Suočeni smo s nestašicom mladih ljudi koji bi mogli doprinijeti zdravstvenom sistemu i društvu generalno. Ovo dovodi do povećanja pritiska na sistem i potražnju usluga, te će ovakav uticaj postajati sve izraženiji iz godine u godinu.

– Ispitanik, predstavnik vlasti

Iz perspektive nekoliko ispitanika, poslodavaca i radnika iz sektora zdravstva, uočene su drugačije posljedice iseljavanja iskusnih i stručnih zdravstvenih radnika – ili doktora ili medicinskih sestara/tehničara. Posljedice su sljedeće: (a) loši ishodi liječenja; (b) kasna dijagnoza oboljenja; (c) kasan početak liječenja; i (d) produženo trajanje liječenja. Bitno je istaknuti različita mišljenja ispitanika o kvalitetu i pristupu zdravstvenim uslugama. Većina ispitanih poslodavaca i radnika iz sektora smatraju da kvalitet i pristup uslugama



zdravstvene zaštite nije ugrožena gubitkom ljudskih resursa, te da su svi pacijenti hitno medicinski zbrinuti kada je to potrebno i da čekanje na zdravstvenu zaštitu nije toliko dugo da bi zdravlje pacijenta bilo ugroženo.

Svi ispitani pacijenti i nekoliko zdravstvenih radnika, većinom medicinske sestre/tehničari, suprotnog su mišljenja, odnosno smatraju da odlazak iskusnih doktora i medicinskih sestara/tehničara uveliko utiče na kvalitet pružene zdravstvene usluge i otežava pristup istim. Pacijenti izražavaju nezadovoljstvo pruženom zdravstvenom uslugom, pogotovo kada jedini subspecijalista iz jedne oblasti medicine kao hirurgija, anesteziologija, radiologija ili subspecijalista pedijatrije napusti zdravstvenu ustanovu. Ovo dovodi do dužeg čekanja na zdravstvenu zaštitu, što često dovodi do pogoršanja oboljenja i stoga dužeg trajanja liječenja. Također, navode da kada dođe do nedostatka doktora u državi, upućuju ih u zdravstvene ustanove u inostranstvu. Napominju da su administrativne procedure upućivanja preduge i prekompleksne za nekoga ko već ima zdravstveni problem i već mora vršiti druga direktna plaćanja.

Izazovi koje su spomenuli zdravstveni radnici se javljaju zbog neiskusnih, i često neobučanih, medicinskih sestara/tehničara i njihovog neprofesionalnog korištenja medicinske opreme. Bespotrebno habanje medicinske opreme negativno utiče na finansije zdravstvene ustanove, i dostupnost zdravstvene usluge pacijentima. Gore navedeni problemi su gotovo isti kod bolnica u manjim sredinama i kliničkih centara u velikim gradovima.

Generalno, kvalitet je opao, ali nekako u jednom trenutku kvalitet opada, a u drugom se popravi, pa se onda opet pokvari. Na primjer, pedijatrijska kardiologija predstavlja problem, jer kao da je ukleta specijalizacija. Čim specijaliziraju, odlaze.

– Ispitanica, medicinska sestra u zdravstvenoj ustanovi

Ako neko provede godine u sistemu i napusti ga, ustanova gubi, ali globalno gledajući stanovništvo gubi još više. Kada ode jedan od stručnjaka, gubi se ta usluga. Danas je tu, a sutra je nema. I sve to košta zdravstveni sistem, ali pored toga pacijent je najviše uskraćen. Uskraćen je za pravovremenu dijagnozu; uskraćeno mu je adekvatno liječenje, i to je vidljivo po zdravlju stanovništva. Istina je da je to trenutno manji aspekt ovog problema, ali se tokom vremena dosta toga akumulira.

– Ispitanik, poslodavac u sektoru zdravstva

Ogromne su posljedice. Dovodimo se u situaciju da kada neko nije tu (npr. doktor), pacijenta pregleda neko drugi, i sve se pogoršava. Nije nagla ova silazna putanja. Kada bismo mogli grafički prikazati, vidjeli bismo da nije, ali jeste dugotrajna. Sve ovo utiče na ishod liječenja – više bolničkih infekcija i duže trajanje liječenja. Ljudi ne znaju kako koristiti opremu. Jedan primjer je neprofesionalno korištenje magnetna koji košta milion dolara i njegov kvar zato što nešto nije pravilno urađeno, tako da nije bilo moguće popraviti ga, iako je uređaj bio pod garancijom.

– Ispitanik, predstavnik vlasti



Iako ne postoji vidljiva veza između kvaliteta i dostupnosti zdravstvenih usluga i iseljavanja zdravstvenih radnika, očigledno je povećanje broja privatnih zdravstvenih ustanova koje pružaju usluge koje nisu dostupne u javnim zdravstvenim ustanovama.

Vidljiv je nedostatak kvalitetnog kadra, da li zbog iseljavanja ili iz drugih razloga. Ne ulazim u to šta su razlozi. Ali znam da će se oni koji imaju novca liječiti van granica ove države. Nije to stvar mode, nego stvar potrage za kvalitetnijim liječenjem.

– Ispitanica, intervjuisana pacijentica

Javni zdravstveni sektor kontinuirano propada i kvalitet zdravstvene njege opada. Zbog nedostatka doktora, mnoge privatne i javne zdravstvene ustanove angažuju specijaliste iz susjednih država. Smanjena dostupnost zdravstvene zaštite je vidljiva jer si obični ljudi ne mogu priuštiti da plate pregled u privatnoj zdravstvenoj ustanovi kada određena usluga nije dostupna u javnoj.

Negativne posljedice iseljavanja zdravstvenih radnika se manje odražavaju na zdravstvene ustanove u primarnoj zdravstvenoj zaštiti. Manje medicinskih sestara/tehničara i doktora iz primarne zdravstvene zaštite odlazi iz države zbog manje potražnje za ovim radnicima u poređenju s medicinskim sestrama/tehničarima i doktorima obučeni za obavljanje kompleksnijih medicinskih zahvata. Problem pristupa zdravstvenim uslugama u sekundarnoj i tercijarnoj zdravstvenoj zaštiti je prisutniji za ljude koji žive u manjim gradovima, jer su njima ove usluge teže dostupne u tim gradovima bez obzira na iseljavanje zdravstvenih radnika. Na primjer, ako zdravstvena ustanova ima dva doktora specijaliste istog profila i jedan od njih ode, to je 50 postotni gubitak. Kada ljudi napuštaju manje gradove, posljedice mogu biti ozbiljnije, jer je teško zamijeniti te medicinske radnike. Ispitanici posebno ističu problem šireg kruga općina kojeg, čini se, najviše pogađa migracija.

Ako jedan od dva doktora ne može odraditi smjenu ili oba odluče otići, to nije problem u kliničkom centru zato što nekoliko doktora radi isti posao. U manjim bolnicama, to je problem. Kada odu, zdravstvena usluga će i dalje biti dostupna, ali ne tako lako; jednostavno se to osjeti. Ne možeš ne osjetiti. Neko će te operirati, ali to nije ono najbolje što si htio.

– Ispitanica, medicinska sestra u zdravstvenoj ustanovi

Zdravstveni radnici ističu da je poseban izazov zapošljavanje medicinskih sestara/tehničara koji nisu završili javne medicinske škole ili fakultete regularno, nego po skraćenom programu obrazovanja odraslih (druga zanimanja prekvalifikovana u medicinske sestre/tehničare). Dugo vremena treba proći prije nego što njihov rad bude na istom nivou kvaliteta kao onaj iskusnih medicinskih sestara i tehničara koji su se iselili.



Dolazimo u situaciju da teret nose starije kolege koji ostaju. Meni kao nekom ko organizuje posao je teško; teško je kolegama koji vode odjeljenja, a svim smo pod pritiskom uspjeha, dobro obavljenog posla. Iskustvo je nezamjenljivo.

– Ispitanik, poslodavac iz sektora zdravstva

Evo jedne anegdote o prekvalifikovanoj medicinskoj sestri, zasnovane na stvarnom događaju. Pacijentica je prišla medicinskoj sestri i rekla: „Neće mi ona vaditi krv. Do neki dan me šišala. Ne podcjenjujem frizere, ali medicinska sestra treba biti kvalitetna, odgovorno je to zanimanje.“

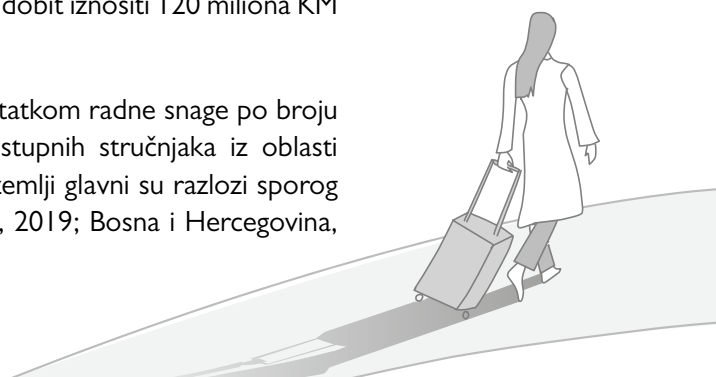
– Ispitanica, pacijentica iz fokusne grupe

Pored već navedenog, organi na lokalnom, entitetskom i državnom nivou nadležni za zdravstvo u Bosni i Hercegovini nisu prepoznali iseljavanje kao izazov za razvoj zdravstvenog sektora i nisu poduzeli sve potrebne mjere kako bi se ublažile posljedice iseljavanja zdravstvenih radnika. Čini se da ili ne prepoznaju ili podcjenjuju negativni uticaj koji iseljavanje može imati na zdravstveni sistem, te kvalitet i dostupnost zdravstvene zaštite. Dokumenti o politikama razvoja zdravstvenog sektora i pružanja zdravstvene zaštite nikako se ne bave problemom iseljavanja zdravstvenih radnika.

6.2 . Uticaj iseljavanja na sektor informaciono-komunikacijskih tehnologija (IKT)

U Bosni i Hercegovini informaciono-komunikacijske tehnologije (IKT) igraju važnu ulogu u privrednom rastu i razvoju, dostupnosti informacija, proizvodnji i plasmanu proizvedenih dobara, kao i u drugim sferama razvoja pojedinca i društva u cjelini. U posljednjem desetljeću, industrija IKT bilježi kontinuirani rast u odnosu na ostale industrije u Bosni i Hercegovini, ali spor rast u odnosu na rast IKT u drugim zemljama. Dobit kompanija iz sektora IKT u Bosni i Hercegovini porasla je za gotovo 25%. Industrija IKT u Bosni i Hercegovini bilježi najveći rast izvoza, dobiti i broja zaposlenih. Plate u industriji IKT su iznad prosjeka u odnosu na ostale privredne subjekte u Bosni i Hercegovini. Gotovo dvije trećine zaposlenih u industriji IKT su osobe mlađe od 35 godina, što predstavlja veliki razvojni potencijal za privredu zemlje. Nadalje, u vrijeme kada se razvijaju nove tehnologije i komunikacije, industrija IKT je pokretačka snaga razvoja ostalih industrija u Bosni i Hercegovini. Sve navedene činjenice ukazuju na to da industrija IKT po svojim karakteristikama prednjači u odnosu na ostale industrijske grane. U 2017. i 2018. godini u industriji IKT bilo je zaposleno oko 4.000 inženjera s prosječnim primanjima od 120.000 KM, što je 10 puta više od tadašnje prosječne plaće od 16.800 KM. Procjene Bit Alliance vezane za značaj industrije IKT pokazuju da će nakon zapošljavanja 1.000 novih inženjera vjerovatna dobit iznositi 120 miliona KM godišnje (Vučić i Talić, 2019.).

Industrija IKT u Bosni i Hercegovini suočava se s nedostatkom radne snage po broju i kvalifikacijama stručnjaka iz oblasti IKT. Iseljenje dostupnih stručnjaka iz oblasti IKT u druge zemlje i slaba obrazovna infrastruktura u zemlji glavni su razlozi sporog rasta industrije IKT u Bosni i Hercegovini (Vučić i Talić, 2019; Bosna i Hercegovina,



Vijeće ministara, 2017.). Krajem 2019. godine u Bosni i Hercegovini je bilo zaposleno 6.266 stručnjaka iz oblasti IKT, od čega 5.122 u Federaciji BiH i 1.144 u Republici Srpskoj. Istovremeno, udio zaposlenih u sektoru IKT u ukupnoj zaposlenosti u Bosni i Hercegovini iznosio je gotovo 0,8%. Posljednjih nekoliko godina došlo je do značajnog povećanja broja zaposlenih u industriji IKT u Bosni i Hercegovini, te je u odnosu na 2012. godinu zabilježen rast od 210% u zapošljavanju stručnjaka iz oblasti IKT. Zaposlenost u industriji IKT u Bosni i Hercegovini raste 10 puta brže nego u drugim industrijama. Ponuda i potražnja za stručnjacima iz oblasti IKT u Bosni i Hercegovini nije usklađena, pri čemu je potražnja znatno veća od ponude. Posmatrajući ponudu i potražnju na godišnjem nivou, nedostaje 41,9% stručnjaka iz oblasti IKT, odnosno od 926 otvorenih radnih mjesta 388 će ostati nepopunjeno. Glavni razlog smanjene ponude je nemogućnost obrazovnog sektora da se prilagodi potrebama industrije IKT, odnosno nedovoljan je broj diplomiranih inženjera IKT (Ekonomski institut Sarajevo, 2019.).

U Bosni i Hercegovini samo 17,2% kompanija zapošljava stručnjake IKT, što je indirektan pokazatelj potencijalnog razvoja industrije IKT (Valenta i Emirhafizović, 2015.). Ukupni deficit inženjera IKT na globalnom nivou iznosi oko 2 miliona, i svake se godine povećava (Vučić i Talić, 2019.). Deficit stručnjaka IKT na svjetskom tržištu odražava se i na iseljavanje domaćih stručnjaka IT koji se odlučuju raditi kod stranih poslodavaca koji im mogu ponuditi puno veće plate i bolje beneficije. Domaće kompanije iz oblasti IKT nastoje prevazići problem nedostatka radne snage osiguravajući bolje uslove zapošljavanja, veće plate i beneficije, ali se i dalje suočavaju s problemom dostupnosti kvalifikovane radne snage iz oblasti IKT. Sve te činjenice rezultiraju nekonkretnošću kompanija IKT na globalnom tržištu i potencijalnim finansijskim i ekonomskim gubicima za kompanije IT, ali i cjelokupnu bh. privredu (Fijuljanin i Fijuljanin, 2017.).

Potencijal sektora IKT da postane vodeća industrija u smislu domaćih prihoda i da pozitivno utiče na pitanja zapošljavanja u zemlji donekle je prepoznata i postoji ograničen broj strateških dokumenata koje se direktno bave ovim pitanjem. Iako postoji Politika razvoja informacijskog društva Bosne i Hercegovine za period 2017-2021. (Bosna i Hercegovina, Vijeće ministara, 2017.), kao i Strategija razvoja elektronske javne uprave Republike Srpske za period 2019-2022.,¹⁰ ostali strateški dokumenti ne izdvajaju industriju IKT kao priliku za daljnji privredni razvoj.

Konkurentnost Bosne i Hercegovine u području informacijsko-telekomunikacijskih tehnologija, koja bi trebala činiti osnovnu infrastrukturu u tranziciji u zemlju s visokim dohotkom, je niska. Prema Indeksu spremnosti umrežavanje, Bosna i Hercegovina je 2016. godine bila na 97. mjestu u svijetu (od ukupno 143 zemlje), dok je 2014. godine bila na 68. mjestu (od 148 zemalja) (Dutta i sar., 2015.).

¹⁰ Strateški razvoj ljudskih potencijala naveden je kao jedan od tri strateška cilja. Navedeni strateški cilj, između ostalog, predviđa i ostvaruje: (a) provođenje analize stanja zaposlenih u sektoru IKT svakog tijela javne uprave; (b) pokretanje programa prekvalifikacije zaposlenika u tijelima javne uprave; (c) uspostavljanje dugoročne saradnje s domaćim kompanijama iz sektora IKT; (d) pružanje fleksibilnijeg rada za developere i e-upravu; i (e) osiguravanje povećanja naknada zaposlenicima na temelju postignutih i mjerljivih rezultata u projektima digitalizacije javnih usluga.



Iseljavanje stručnjaka IKT negativno utiče na cijelo društvo, jer njihov odlazak smanjuje mogućnost daljnjeg razvoja sektora IKT, a nerazvijenost sektora IKT je kamen spoticanja za druge ekonomske faktore i ima velik uticaj na rast i razvoj zemlje. Iseljavanje radnika IKT ima posebnu dimenziju, jer je riječ o industriji koja ne zahtijeva velika ulaganja u smislu infrastrukture, nabavke opreme, zgrada i slično i u kojoj ljudski resursi, njihovo znanje i profesionalnost predstavljaju najveće ulaganje. Prema mišljenju ispitanika zaposlenih u sektoru IKT, gubitak ljudskih resursa u sektoru IKT ima nekoliko dimenzija: (a) spora digitalizacija javne uprave; (b) smanjen broj kompanija IKT u zemlji, posebno velikih kompanija IKT; (c) nezainteresovanost stranih kompanija za poslovanje s bosanskohercegovačkim kompanijama; (d) ili nekonkurentnosti kompanija IKT iz Bosne i Hercegovine.

Odlaze veoma pametni ljudi koji bi mogli ovdje stvoriti novi Apple ili Facebook; oni su neprocjenjivo bogatstvo. Kad ljudi odu, nema zamjene. Kompanije moraju pronaći nove ljude, a onda zapošljavaju radnu snagu iz dalekih zemalja. Da, naše kompanije to već rade.

– Ispitanik, stručnjak

Mislim da se najhrabriji odlučuju na iseljenje, što znači da pokazuju hrabrost i da bi vjerovatno imali hrabrosti nešto promijeniti u Bosni i Hercegovini. To su ljudi koje nazivamo vođama zajednice i to je ono što može biti problematično. Ipak, neki su sretni što je konkurencija sve manja. Nažalost, najbolji odlaze – oni koji su potrebni investitorima.

– Ispitanik, stručnjak

Postojeća zakonska regulativa koja definiše zapošljavanje u javnoj upravi je kruta; ona ne dopušta plaćanje tržišne cijene za rad iz oblasti IKT, što dovodi do toga da u institucijama javne uprave nema dovoljno stručnog kadra. Ne odlaze svi stručnjaci iz javne uprave u inostranstvo; jedni prelaze u privatne kompanije, drugi pokreću vlastite kompanije, ali učinak je isti: nedostatak kvalitetnih ljudskih resursa koji bi mogli pokrenuti informatizaciju i digitalizaciju u zemlji.

Mi obrazujemo ljude, a imamo problem između javnog i privatnog sektora. Lakše je pronaći poslove u javnom sektoru, ali ljudi ih neće prihvatiti jer privatni sektor nudi bolje uslove.

– Ispitanik, predstavnik vlade

Ispitanici navode da zbog nedovoljnog broja stručnjaka IKT u zemlji kompanije zapošljavaju stručnjake iz drugih zemalja, jer je rad stručnjaka IKT takav da mogu raditi na daljnjinu. Naravno, posljedica je da stranci zaposleni u ovim kompanijama plaćaju porez u svojoj zemlji, a novac zarađen u zemlji troše negdje drugdje. Kompanije IKT u Bosni i Hercegovini nisu u poziciji da se bave biznisom velikog obima, jer nisu sigurne da će moći zadržati svoje radnike.



Neke moje kolege imaju problem s pronalaženjem stalnih poslova. Oni sklapaju ugovore samo za kratkoročne projekte gdje ne moraju zapošljavati veliki broj ljudi, jer ne mogu pronaći ljude. Onda zapošljavaju ljude na određeno vrijeme, a ljudi traže kompanije u kojima mogu dobiti dugoročne ugovore, pa odlaze. S druge strane, poslodavac ne može dobiti projekte jer se ne može osloniti na ljude. To je začarani krug.

– Ispitanik, poslodavac iz sektora IKT

Zbog ograničenog broja stručnjaka iz oblasti IKT, tržišna cijena njihovog rada u stalnom je porastu, što se odražava na povećanje cijene finalnog proizvoda koji se plasira i utiče na konkurentnost kompanija iz oblasti IKT.

Uticaj iseljavanja očituje se kroz činjenicu da imamo problem deficita ljudi u sektoru IT. Kompanije iz oblasti IT mogu naći posao, ali problem je u podršci; ljudi odlaze, onda bh. kompanije moraju podići cijenu rada IT osoblja, što znači da moraju više naplaćivati kompanijama s kojima rade.

– Ispitanik, poslodavac iz sektora IKT

Broj i količina poslova koje kompanije IT dobijaju uslovljen je brojem kvalitetnog osoblja. Gubitak ljudskih resursa znači gubitak i u količini i u kvalitetu. Smanjuje se daljnja mogućnost razvoja sektora informacionih tehnologija, što rezultira manje razvijenim ostalim privrednim subjektima.

– Ispitanik, predstavnik vlasti

Iako je rast industrije IKT primjetan, on nije toliki koliko bi mogao biti jer nema dovoljno kvalitetnih stručnjaka. Dovoljno je uporediti prihode industrije IKT s prihodima drugih grana da se vidi važnost sektora IKT i njegov rast. Primjetno je da deficit osoblja iz oblasti IKT nije samo u nedostatku edukovanih stručnjaka IKT u ovom trenutku, već će taj problem biti još izraženiji u budućnosti. Zbog smanjenja broja stanovnika uskoro više neće imati ko studirati, a neće biti ni novih kvalitetnih kadrova. Poznato je da kvantitet proizvodi kvalitet, a smanjenje populacije generalno će se odraziti na smanjenje broja studenata i osoblja u oblasti IKT.

6.3. Uticaj iseljenja na obrazovanje

Informacije o sveukupnom kvalitetu i rezultatima obrazovnog sistema u Bosni i Hercegovini su ograničene (Bosna i Hercegovina, Direkcija za ekonomsko planiranje, 2019.). Obrazovni sistem Bosne i Hercegovine ima određene strukturalne slabosti koje zemlju čine manje konkurentnom u oblikovanju novih generacija i osiguravanju kontinuiranog obrazovanja radne snage. Niska konkurentnost bosanskohercegovačke privrede ima svoje korijene u slaboj pokrivenosti obrazovanjem, posebno u oblasti srednjeg i visokog obrazovanja, kao i lošoj obrazovnoj strukturi kadrova i obrazovnom sistemu (Bosna i Hercegovina, Vijeće ministara, 2016.). Nedovoljno razvijen obrazovni sistem, slaba pokrivenost visokim obrazovanjem i nizak kvalitet visokog



obrazovanja svakako doprinose niskoj konkurentnosti bh. privrede. Struktura upisa na visokoškolske ustanove u Bosni i Hercegovini ne prati potrebe razvoja, niti prati rastuće svjetske trendove za visokoobrazovane stručnjake. S jedne strane, u Bosni i Hercegovini postoji nesklad između vještina stečenih tokom formalnog obrazovanja i potreba tržišta rada; a s druge strane, postoji neusklađenost između obrazovnih profila i sektora koji imaju veću potrebu za radnom snagom kao što su zdravstveni i sektor IKT (ibid.).

Obrazovni sistem u Bosni i Hercegovini je fragmentiran i pod nadležnosti entiteta Republike Srpske, Federacije Bosne i Hercegovine i Brčko Distrikta.¹¹ Prema službenim statistikama u Republici Srpskoj i Federaciji Bosne i Hercegovine, postoji kontinuirano smanjenje broja učenika i studenata na svim nivoima obrazovanja.

Tabela 19. Upis studenata na tercijarno obrazovanje u odnosu na broj stanovništva, Republika Srpska, za period 2013-2018.

Godina	Broj upisanih studenata	Broj stanovnika	Postotak studenata u odnosu na broj stanovnika
2013	42 988	1 171 179	3.67
2014	39 735	1 167 082	3.40
2015	37 390	1 162 164	3.21
2016	34 792	1 157 516	3.00
2017	31 850	1 153 017	2.76
2018	29 006	1 147 902	2.52

Izvor: Bosna i Hercegovina, Republički zavod za statistiku, n.d.

Tabela 20 . Upis studenata na tercijarno obrazovanje u odnosu na broj stanovništva, Federacija Bosne i Hercegovine, za period 2014-2019.

Godina	Broj upisanih studenata	Broj stanovnika	Postotak studenata u odnosu na broj stanovnika
2014	7 1873	2 219 220	3.24
2015	72 112	2 210 994	3.26
2016	69 969	2 206 231	3.17
2017	66 027	2 201 193	3.00
2018	62 285	2 196 233	2.84
2019	58 048	2 190 098	2.65

Izvor: Bosna i Hercegovina, Zavod za statistiku Federacije Bosne i Hercegovine, n.d.

I seljavanje visokokvalifikovanih radnika koji najčešće posjeduju i druge vještine potrebne na savremenom tržištu rada poput informatičkih vještina, poznavanja stranih jezika i komunikacijskih vještina – stvara potrebu za obrazovanjem dodatnog broja visokokvalifikovanih kadrova i jačanjem kapaciteta radne snage koja ostaje u Bosni i Hercegovini. Odliv visokokvalifikovane radne snage ubrzava negativne demografske

¹¹ U Federaciji Bosne i Hercegovine, Federalno ministarstvo obrazovanja i nauke ima koordinirajuću ulogu u oblasti obrazovanja, dok kantonalna ministarstva obrazovanja imaju direktnu nadležnost.



trendove, a neadekvatan odgovor obrazovnog sistema može ozbiljno usporiti rast i razvoj Bosne i Hercegovine i rezultirati padom BDP-a.

Uticaj iseljavanja na obrazovni sistem razlikuje se u pogledu zdravstvenog i sektora IKT. Povećana potražnja za zdravstvenim radnicima na globalnom nivou i njihovo posljedično iseljavanje doveli su do povećanog interesa za pohađanje medicinskih fakulteta, fakulteta iz područja zdravstvenih nauka, škola i fakulteta koje nude obuku iz IKT. Povećani interes za ovu vrstu obrazovanja stvorio je priliku za otvaranje privatnih obrazovnih ustanova koje obrazuju zdravstvene i stručnjake iz oblasti IKT zbog ograničenih kapaciteta u javnom obrazovnom sektoru. Diplome privatnih ustanova jednako su priznate kao i diplome javnih ustanova u Bosni i Hercegovini, ali ne i u većini evropskih zemalja. Što se tiče zdravstvenih radnika, u privatnim školama/fakultetima postoje različite vrste obrazovanja: prekvalifikacija u sestrinskim i višim medicinskim školama u kojima studenti stiču zvanje diplomirana medicinska sestra, diplomirani fizioterapeut ili slično zvanje za kojim postoji potražnja. Prevladava mišljenje da privatne ustanove u kojima se obrazuju zdravstveni radnici nisu istog kvaliteta kao javne škole; studenti stiču manje znanja i nemaju gotovo nikakvu praksu. Naime, uvriježeno je mišljenje da zbog privatnih škola postoji hiperprodukcija zdravstvenih radnika koji se ne mogu zaposliti u zdravstvenim ustanovama u Bosni i Hercegovini, ali mnogi od njih imaju šansu za zapošljavanje izvan zemlje. Za razliku od privatnih ustanova u kojima se obrazuju zdravstveni radnici, kvalitet obrazovanja na privatnim fakultetima iz područja IKT smatra se bliskom ekvivalentu javnim fakultetima. Neki privatni fakulteti imaju nastavne planove i programe koji su bolje prilagođeni aktuelnim svjetskim trendovima i zahtjevima kompanija iz oblasti IKT, a studenti s tih fakulteta bolje su pripremljeni za globalno tržište rada.

Deficit kvalifikovanih zdravstvenih i kadrova IKT u Bosni i Hercegovini, kao i povećana mobilnost studenata i stručnog osoblja kreira potrebu za reformom obrazovnog sistema i potrebu za obrazovanjem većeg broja visokokvalifikovanih stručnjaka za zdravstveni i sektor IKT. Vlasti Bosne i Hercegovine prepoznaju značaj obrazovanja za razvoj društva i ekonomski rast, iako se mjere za unapređenje obrazovnog sistema provode vrlo sporo.

Nedostatak radnika u zdravstvenom i sektoru IKT u Bosni i Hercegovini nameće potrebu za obrazovanjem velikog broja stručnjaka iz ovih oblasti, što predstavlja poseban izazov za državu zbog ograničenih obrazovnih resursa. Za razliku od manje razvijenih zemalja – koje se generalno suočavaju s nedostatkom potrebnih finansijskih sredstava za ulaganje u obrazovanje, nedovoljnim brojem i kapacitetom obrazovnih institucija ili nedostatkom obrazovanih kadrova – Bosna i Hercegovina se može suočiti s nedostatkom dobro obrazovanih i kvalifikovanih stručnjaka.

6.4. Drugi nalazi

Važno je naglasiti da su gotovo svi ispitanici, uključujući i predstavnike vlasti, bili voljni i osjećali su se ugodno govoriti o drugim posljedicama iseljavanja pored kvaliteta, dostupnosti i pristupa zdravstvenoj zaštiti.



6.4.1. Uticaj na demografsku strukturu zemlje

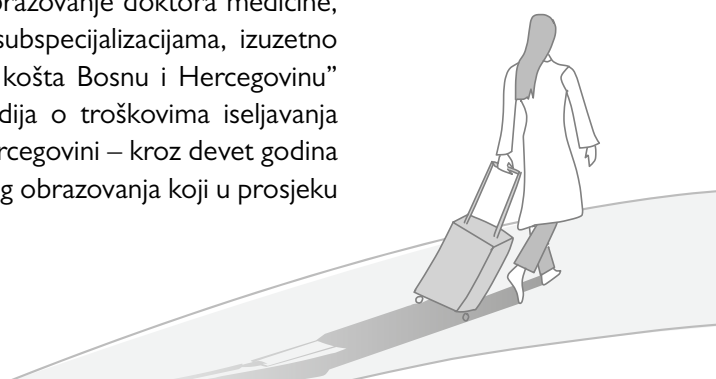
Bez obzira na nepouzdana podatke o razmjerima iseljavanja radnika iz zdravstvenog i sektora IKT, demografske posljedice ovog fenomena su značajne, jer dodatno doprinose negativnom demografskom trendu u Bosni i Hercegovini. Bosna i Hercegovina ima nizak natalitet i negativan priraštaj stanovništva, pa se i u slučaju da mali broj ljudi ode iz zemlje, demografska slika zemlje pogoršava. Negativan demografski trend usko je povezan s iseljavanjem mladih koji nakon školovanja napuštaju zemlju i osnivaju vlastite porodice u inostranstvu, kao i sa iseljavanjem sredovječnih zdravstvenih radnika koji odlaze sa djecom. Svi ovi faktori rezultiraju starenjem stanovništva Bosne i Hercegovine. Generalno, današnji obrasci migracije razlikuju se od onih iz 1960-ih i 1970-ih. U to vrijeme, u većini slučajeva, zemlju bi napuštao jedan član porodice, dok bi ostatak porodice ostajao u zemlji. Danas se ljudi koji su se iselili prije 20, 30 ili 40 godina vraćaju u zemlju porijekla i na taj način doprinose povećanju starijeg stanovništva u zemlji. Stanovništvo Bosne i Hercegovine je iz godine u godinu sve starije; mladi ljudi nerado osnivaju vlastite porodice u zemlji u kojoj je malo vjerovatno da će dobiti posao i koja ne pruža mogućnosti za rješavanje stambenog pitanja i socioekonomski prosperitet.

Dinamika migracija može imati daljnji demografski uticaj budući da ruralna područja postaju nenaseljena. Zanimljivo je da su mišljenja podijeljena kada je u pitanju iseljavanje zdravstvenih radnika i njihovih porodica. Tek manji broj zdravstvenih radnika koji ostaju u zemlji nastoji i svoju djecu natjerati da ostanu, školuju se i nastave živjeti u zemlji (uglavnom oni koji su pokrenuli privatni biznis) za razliku od mnogih drugih (uglavnom zaposlenih u javnim zdravstvenim ustanovama) koji vlastiti osjećaj nezadovoljstva projiciraju tako što potiču svoju djecu da se školuju u inostranstvu i tamo ostanu živjeti.

Važno je istaknuti demografske posljedice vezane uz iseljavanje stručnjaka IKT, jer odlaze uglavnom vrlo mladi ljudi koji započinju karijeru, porodicu i život u drugoj zemlji. Iako postoje primjeri stručnjaka iz oblasti IKT koji se nakon nekog vremena provedenog u inostranstvu vraćaju u zemlju i započinju vlastiti posao, postoji pretpostavka da je veći broj onih koji se trajno iseljavaju. Posebno zabrinjava podatak da su se neki stručnjaci iz oblasti IKT, nakon iseljenja u treće zemlje, vratili u Bosnu i Hercegovinu s ciljem pokretanja vlastitog posla, proveli neko vrijeme u zemlji, nakon čega su se po drugi put iselili iz zemlje.

6.4.2. Uticaj na ekonomski razvoj

Potencijalni uticaj migracije zdravstvenih radnika i stručnjaka iz oblasti IKT na ekonomski razvoj zemlje nije značajno razmatran. Posljedice iseljavanja stručnjaka iz navedenih sektora imaju svoje specifičnosti. Naime, obrazovanje doktora medicine, posebno kada je riječ o različitim specijalizacijama i subspecijalizacijama, izuzetno je dugo i skupo, te iseljenje takvih stručnjaka "skupo košta Bosnu i Hercegovinu" (prema predstavniku vlasti). Nedavno provedena studija o troškovima iseljavanja mladih pokazuje da obrazovanje pojedinca u Bosni i Hercegovini – kroz devet godina osnovne škole, četiri godine srednje škole i studij visokog obrazovanja koji u prosjeku



traje pet godina – košta oko 29.000 eura. Trošak srednjoškolskog obrazovanja (uključujući i osnovno obrazovanje) je oko 20 000 eura (Westminster Foundation for Democracy and Institute for Development and Innovation, 2020.). Danas se očekuje da medicinske sestre, tehničari, fizioterapeuti i laboratorijski tehničari posjeduju univerzitetske diplome. S obzirom na činjenicu da je službeno više od 5.000 medicinskih sestara napustilo zemlju u posljednjih sedam godina, moguće je procijeniti ekonomske posljedice. Bosna i Hercegovina mnogo gubi s ekonomskog aspekta budući da su zdravstveni radnici i zdravstveni sistemi pokretačka snaga cijelog društva i da se ulaganja u zdravstvene sisteme trebaju vratiti zemlji koja je uložila svoja finansijska sredstva, dok u praksi te pogodnosti koriste neke druge zemlje, a ne Bosna i Hercegovina. Čini se da je razlog tome odsustvo interesa za prikaz gubitaka; “dovoljno je izračunati trošak formalnog obrazovanja i pomnožiti ga s brojem ljudi koji su iselili” (prema doktoru, ispitaniku). Ovako dobijena cifra ne predstavlja ukupni gubitak, jer je teško odrediti cijenu neformalnog obrazovanja i cijenu stečenog iskustva. S obzirom na kontinuitet i trend stalnog porasta u iseljavanju zdravstvenih radnika iz Bosne i Hercegovine, potencijalni gubici za privredu i ekonomski razvoj su nenadoknadivi, jer gubitak ljudskih resursa predstavlja ogroman gubitak sa stručnog i ljudskog stanovišta. Zdravstveni radnici koji napuštaju domovinu većinu svog novca troše u zemlji u kojoj žive “a Bosna i Hercegovina ostaje sa teretom visokih troškova obrazovanja, starenja stanovništva i visokih troškova zdravstvenih sistema” (prema stručnjaku ispitaniku).

Posljedice iseljenja stručnjaka iz oblasti IKT nešto su drugačije. Važno je istaknuti značaj tehnološkog napretka i razvoja IKT kao vrlo uticajnog faktora u promjeni nacionalne privredne strukture. Razvoj IKT i ekonomski rast i razvoj društva u stalnoj su simbiozi. Ulaganje u IKT u Bosni i Hercegovini dovest će do jačanja privrede; dok će jače privrede imati veću priliku za daljnji razvoj IKT sektora (Bosna i Hercegovina, Agencija za statistiku, 2020.).

Razvoj sektora IKT predstavlja ogroman potencijal za Bosnu i Hercegovinu, kojoj nedostaju drugi visokorazvijeni industrijski sektori. U poređenju s drugim industrijskim objektima, kompanije iz oblasti IKT ne zahtijevaju tolika finansijska ulaganja jer im je ljudski kapital glavni resurs. Glavni faktor razvoja sektora IKT je dostupnost dovoljnog broja obučanih stručnjaka iz oblasti IKT koji mogu – na temelju svog znanja, kreativnosti i angažmana – doprinijeti ulasku domaćih kompanija na svjetsko tržište, te na taj način doprinijeti daljnjem razvoju sektora IKT na nacionalnom nivou (Božić i Knežević, 2018.).

Razvijen sektor IKT glavni je resurs za daljnji razvoj i izvedbu drugih privrednih subjekata jer pruža brže, jeftinije i pristupačnije proizvode i usluge koje utiču na konkurentnost, ne samo na nacionalnom, nego i na globalnom nivou (Zuber i Lazić, 2012.).

Značajna finansijska sredstva u Bosnu i Hercegovinu dolaze putem formalnih i neformalnih doznaka, iako je udio doznaka koji uplaćuju zdravstveni radnici nepoznat. Doznake se rijetko koriste za zdravstvene sisteme, ulaganja u nove zdravstvene, ili informaciono-komunikacijske tehnologije, ili drugu infrastrukturu. Prednosti doznaka osjete pojedinci, porodice i finansijska tijela. Dok doznake omogućavaju bolji životni standard za pojedince i porodice, finansijska tijela prikazuju doznake kao dio BDP-a.



Novac koji dopijeva u zemlju preko doznaka ima „potrošački karakter“, kao novac koji se ne ulaže u razvoj zdravstvenog sistema i privrede Bosne i Hercegovine. Doznake, također, služe kao daljnji pokretači iseljavanja. “Naši iseljenici dolaze u zemlju jednom ili dvaput godišnje i troše više”, pa domicilno stanovništvo stiče utisak da “ljudi žive puno bolje u inostranstvu” (prema diplomcu fakulteta IKT, ispitaniku). Važno je napomenuti da zbog prirode trenutnog iseljavanja, kada mladi odlaze sa porodicama, karakter i vrijednost doznaka neće biti na istom nivou u budućnosti. Današnji obrazovani iseljenici imaju sve manje veza sa zemljom; “još uvijek dolaze i šalju novac dok su im roditelji živi” (prema ispitaniku diplomcu medicinskog fakulteta), ali se može očekivati da će se taj osjećaj privrženosti zemlji brzo izgubiti, te da će druga i treća generacija iseljenika dolaziti u zemlju porijekla samo ponekad.

Moja kćerka je diplomirala na Medicinskom fakultetu u Beču. Ona radi u laboratoriju za genetiku i ne želi se vratiti. Otišla je studirati u inostranstvo, tamo završila fakultet, radi i više nema tu vezu s Bosnom i Hercegovinom. Nekada su djeca dolazila u Bosnu i Hercegovinu da vide svoje roditelje, a sada sve češće pozivaju roditelje da dođu kod njih. Odlaze negdje zajedno na odmor; ne borave u Bosni.

– Ispitanica, predstavnik vlasti

Poznato je da jedan broj iseljenika plaća poreze i doprinose izvan Bosne i Hercegovine i „koristi beneficije u matičnoj državi“ (prema ispitaniku predstavnika vlasti), a ovaj problem prepoznao je i Fond zdravstvenog osiguranja Republike Srpske, koja je odgovorila promjenom Zakona o zdravstvu. Naime, u prošlosti su mnogi građani Republike Srpske koji su bili na privremenom radu izvan zemlje bili prijavljeni u Republici Srpskoj radi dobijanja zdravstvenih i socijalnih naknada.

Napredak društva leži u obrazovanom kadru: potrebe intelektualaca su veće, njihove težnje za napretkom izraženije, oni uvijek žele više i bolje. Žele dobru kuću, dobar auto, dobre ceste, čist okoliš; dakle, oni su ti koji traže i iniciraju razvoj društva..

– Ispitanik, predstavnik vlasti

Ekonomske posljedice iseljavanja mogu se posmatrati kroz prizmu starenja stanovništva, odnosno, izražene potrebe stanovništva za socijalnom i zdravstvenom zaštitom; “svakim danom se otvara sve više staračkih domova”, “mnogi stari ljudi žive sami, djece nema” (prema diplomcima medicinskog fakulteta), pa se u budućnosti očekuje pojačan pritisak na zdravstveni sistem. U bliskoj budućnosti može se očekivati povećana potreba za zdravstvenim radnicima, pa i najmanje iseljavanje zdravstvenih radnika može ugroziti funkcionisanje zdravstvenog sistema i smanjiti pristup univerzalnoj zdravstvenoj zaštiti.



6.4.3. Uticaj na ulaganja i prenos znanja

Uzimajući u obzir dugu tradiciju iseljavanja iz Bosne i Hercegovine i činjenicu da oko 2 miliona građana Bosne i Hercegovine živi van granica zemlje, nije teško zamisliti kolika je moć iseljništva/dijaspore, ali to je neiskorišteni resurs. Kada je u pitanju zdravstveni sektor, stručnjaci iz iseljništva i bosanskohercegovačkih zdravstvenih ustanova saraduju sa zdravstvenim stručnjacima koji žive u inostranstvu, ali se ta saradnja gotovo uvijek temelji na individualnim inicijativama i poznanstvima, tako da mnogo zavisi o poduzetništvu i interesima menadžmenta zdravstvenih ustanova. Ne postoji sistemski pristup saradnji s iseljništvom, posebno u zdravstvenom sektoru, već je ta saradnja “medijskog karaktera, da se pokažu dobri primjeri” (prema ispitaniku, predstavniku vlasti), a postojeće prilike nisu ni blizu iskorištene. Iako su organizovani sastanci, tribine i druženja s iseljništvom i neke veze jesu ostvarene, sve je to sporadično i nedovoljno u odnosu na potencijalnu moć iseljništva. Ostaje dojam da su stručnjaci iz dijasporo više zainteresovani za saradnju i ulaganja u odnosu na spremnost i otvorenost države i društva da prihvate dijasporu, što bi se moglo objasniti nedostatkom politika saradnje s dijasporom i neodgovarajućim provedbama politika koje se dijelom bave ovim pitanjem. Nerealno je očekivati da dijaspora pokrene saradnju, ponudi pomoć u bilo kojem smislu, ako potrebe i zahtjevi nisu jasno navedeni. Zanimljiv je nalaz da je interes za saradnju sa stručnjacima iz iseljništva na niskom nivou, jer zdravstveni sistem Bosne i Hercegovine ne prepoznaje nova znanja i tehnologije kao priliku, već kao trošak.



7. Glavni nalazi, zaključci i preporuke

7.1. Rezultati i zaključci

Iseljavanje radne snage iz Bosne i Hercegovine je doseglo rekordan nivo. Postojeći podaci o broju izdatih boravišnih dozvola za ekonomske djelatnosti u Evropskoj uniji potvrđuju da radno sposobno stanovništvo Bosne i Hercegovine uglavnom odlazi u Evropsku uniju, te da raste broj iseljenika iz Bosne i Hercegovine koji se kreću uglavnom prema Sloveniji, Njemačkoj i Hrvatskoj, zatim Italiji i Austriji, ali u posljednje vrijeme s ograničenim postotkom i prema Češkoj, Norveškoj i Švedskoj.

Zdravstveni sektor:

- Njemačka je glavna odredišna zemlja za zdravstvene radnike – iseljenici su uglavnom mlade medicinske sestre, ali postoji značajan broj doktora, stomatologa i farmaceuta koji, također, odlaze.
- Broj nezaposlenih medicinskih sestara brzo se smanjuje, a Bosna i Hercegovina bi se na srednjoročnom ili dugoročnom planu mogla suočiti s nedostatkom medicinskih sestara ako se ovaj trend nastavi.
- Različiti nivoi vlasti prikupljaju različite podatke o nezaposlenosti za oba sektora koji nisu konsolidovani na odgovarajući način, što otežava njihovu upotrebu i tumačenje.
- U zemlji ne postoje dostupne i relevantne službene brojke o zdravstvenim radnicima koji napuštaju Bosnu i Hercegovinu.
- Uticaj iseljenja zdravstvenih radnika ne odražava se podjednako u zdravstvenim ustanovama u manjim sredinama i onim u urbanim sredinama (Sarajevo, Banja Luka, Tuzla i Mostar). Iseljavanje doktora i medicinskih sestara iz zdravstvenih ustanova smještenih u ova četiri grada je ono koje pokreće internu migraciju iz ruralnih u urbana područja, te doprinosi nepovoljnoj situaciji u zdravstvenim ustanovama u manjim sredinama koje se suočavaju s dvostrukim izazovom: internim i vanjskim iseljavanjem.

Industrija informaciono-komunikacijskih tehnologija:

- Većina stručnjaka iz oblasti IKT odlazi u Austriju, Hrvatsku, Njemačku, Srbiju i Sjedinjene Američke Države.
- Za utvrđivanje glavnih motivacijskih faktora za iseljavanje stručnjaka iz oblasti IKT potrebni su detaljnija analiza i daljnje istraživanje.
- Ovo pitanje je od izuzetne važnosti za bh. privredu, budući da sektor IKT pokazuje veliki razvojni potencijal, te zahtijeva ubrzano povećanje priliva diplomaca iz oblasti IKT.



Demografski i stručni profil iseljenika pokazuje da značajan broj mladih diplomaca i iskusnih stručnjaka iz oba sektora napušta zemlju sa svojim porodicama, te je potrebno više istraživanja kako bi se identifikovali njihovi različiti doprinosi dinamici iseljavanja.

Glavna prepreka u analizi je dostupnost podataka, koji su oskudni i nisu objedinjeni. Praćenje iseljavanja u sektoru IKT puno je teže nego u zdravstvenom sektoru. Stručnjaci iz oblasti IKT često imaju određeno prethodno iskustvo u radu u inostranstvu dok rade u Bosni i Hercegovini, te im se obraćaju i angažuju ih posebni regruteri putem profesionalnih mreža i platformi. Iako neki od dostupnih podataka ukazuju na to da se uglavnom iseljavaju mladi i kvalifikovani ljudi, postoje pokazatelji da stariji, iskusni i zaposleni ljudi iseljavaju s porodicama. Ovo je primjenjivo za oba analizirana sektora; međutim, potrebno je više istraživanja u ovom području.

Studija je, također, identifikovala 12 različitih pokretača iseljavanja, koji se dijele na: političke i pravne, ekonomske, društvene i druge. Uspostavljanje hijerarhije između ovih pokretača donekle je izazovno, budući da pojedinci različite dobi, spola, porodičnog statusa i vještina imaju različite prioritete. Međutim, ono što je zajedničko većini ispitanika jeste da su politički faktori možda njihova najozbiljnija briga, nakon čega slijede mogućnosti zapošljavanja i razlike u platama.

Istovremeno, indikacije iseljavanja zdravstvenih radnika i stručnjaka iz oblasti IKT uglavnom su negativne po bh. društvo, iako se mogu uočiti određene razlike između ova dva sektora. Posljedice iseljavanja zdravstvenih radnika najvećim se dijelom ogledaju u gubitku ljudskih resursa u kvantitativnom i kvalitativnom smislu, što dodatno podrazumijeva smanjenje raspoloživosti, dostupnosti i kvaliteta zdravstvene zaštite.

Sektor IKT u Bosni i Hercegovini ima ogroman razvojni potencijal koji zavisi od dovoljnog broja stručnjaka iz oblasti IKT. Iseljavanje čak i minimalnog broja stručnjaka iz oblasti IKT usporava daljnji rast industrije IKT, jer predstavlja deficit kadra za kojim postoji potražnja na tržištu rada. Ovo je posebno važno pitanje, jer bi iseljavanje stručnjaka iz oblasti IKT vrlo brzo moglo dovesti do lančane reakcije i potpuno isprazniti ionako nedovoljne rezerve radne snage iz oblasti IKT.

7.2 . Preporuke

7.2.1. Poboljšati mehanizme za prikupljanja podataka

Jedan od najvećih prioriteta Bosne i Hercegovine trebalo bi biti potpuno razumijevanje dinamike iseljavanja kako bi se podržalo kreiranje politika utemeljeno na dokazima i njihovo uključivanje u druge politike, te potencijalno ulaganje u razvoj. Stoga, potrebno je ojačati institucionalne kapacitete za prikupljanje, analizu, korištenje i razmjenu podataka kako bi se olakšalo učinkovito upravljanje i saradnja u kontekstu mobilnosti radne snage.

Trenutno je najveći problem nedostatak relevantnih podataka o iseljavanju, što je već posebno naglašeno kroz istraživanje. To je često problem s kojim se susreću zemlje iseljenja, te je stoga potrebno koristiti podatke iz odredišnih zemalja. Agenda 2030 za održivi razvoj po prvi put prepoznaje doprinos migracija održivom razvoju. Migracije

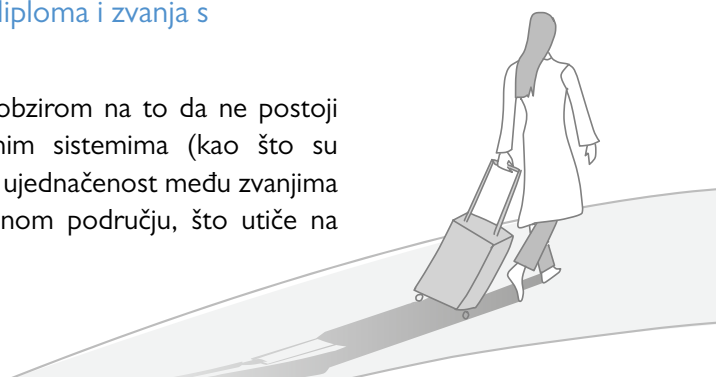


su višeslojno pitanje, relevantno za sve ciljeve održivog razvoja. Od 17 ciljeva, 11 sadrži podciljeve i pokazatelje koji su relevantni za migraciju ili mobilnost. Stoga je bitno osigurati da vlasti budu sposobne i osnažene kako bi mogle pratiti napredak u ispunjavanju svojih obveza. Blagovremeni, pouzdani i djelotvorni podaci o migracijama pomoći će kreatorima politika u osmišljavanju politika i planova djelovanja utemeljenih na dokazima za rješavanje migracijskih aspekata ciljeva održivog razvoja.

- Standardni migracijski modul trebao bi biti integrisan u Anketu o radnoj snazi ili anketi o kućanstvima. Ove promjene bi pomogle da se dobiju tačni podaci o migraciji radne snage u zemlji.
- Podaci o iseljenicima (spol, država trenutnog prebivališta, razlog iseljavanja) mogli bi se učinkovito prikupljati putem diplomatsko-konzularnih predstavništava u stranim državama (odredišnim zemljama), čiji bi angažman na ovom području trebao biti više proaktivan, prvenstveno kroz promocije i informisanje građana Bosne i Hercegovine o registraciji putem prigodnih kampanja, susreta i sličnih događaja. Ministarstvo vanjskih poslova Bosne i Hercegovine može tome učinkovito doprinijeti planiranjem ovih aktivnosti u sklopu redovnih aktivnosti svojih diplomatsko-konzularnih predstavništava i zaduživanjem postojećih uposlenika za te poslove. Na ovaj način bi se mogao pratiti odliv iseljenika i priliv migranata povratnika.
- Postojeće zakonske odredbe potrebno je izmijeniti kako bi se omogućilo bolje prikupljanje podataka o migracijama. Na primjer, jedna od odredbi koja je relevantna i koju treba izmijeniti je član 9. Zakona o prebivalištu i boravištu, koji reguliše odjavu prebivališta u BiH i prijavu boravka u inostranstvu, koji treba izmijeniti na način da se potakne prijava promjene prebivališta i istovremeno garantuje pravo građanima da zadrže prebivalište u Bosni i Hercegovini (i sva prava povezana s tim, a posebno politička prava, odnosno prava glasanja na izborima), i to na način da se prebivalište u inostranstvu prijavi kao privremeno u Bosni i Hercegovini, bez obzira na njegovu dužinu. Ministarstvo sigurnosti Bosne i Hercegovine moglo bi pokrenuti potrebne zakonske izmjene, a nakon njihovog usvajanja i u koordinaciji s nižim nivoima (entitetskim i kantonalnim) ministarstva unutarnjih poslova trebala bi voditi kampanju za prijavu promjene prebivališta i raditi na uspostavljanju baze podataka za prikupljanje ovih podataka.
- Preporučuje se izgradnja kapaciteta glavnih institucija uključenih u omogućavanje prikupljanja, analize i dijeljenja blagovremenih, pouzdanih i uporedivih podataka o mobilnosti radne snage i vještina u regiji.

7.2.2. Izvršiti usklađivanje obrazovnih kvalifikacija, diploma i zvanja s međunarodnim standardima

Drugo relevantno pitanje su podaci o tržištu rada, s obzirom na to da ne postoji ekvivalencija diploma stečenih u različitim obrazovnim sistemima (kao što su predbolonjski i bolonjski obrazovni sistemi), niti postoji ujednačenost među zvanjima koji se koriste za slične nivoe obrazovanja u određenom području, što utiče na



sliku tržišta rada. Istovremeno, to stvara veliku konfuziju u analizi podataka i može stvarati probleme na tržištu rada i sa stručnim zvanjima. Diplome stečene u različitim vremenskim razdobljima u zemlji moraju se izjednačiti kako bi se osigurala jednakost u pristupu tržištu rada i omogućilo lakše prikupljanje podataka.

7.2.3. Primijeniti strateški pristup rješavanju regionalnih razlika

Neusklađenost između velikih i malih gradova, koja je identifikovana u izvještaju, pitanje je koje, također, treba riješiti.

- Regionalne razlike mogu se smanjiti uvođenjem integrisanih i dobro koordinisanih poticaja za radnike u malim gradovima, s posebnim naglaskom na one koji su spremni preseliti se iz većeg grada u mali grad, te mogu uključivati mjere koje pružaju agencije za rad i zapošljavanje kroz subvencije za zapošljavanje ili ponudom većih plata (mjere se već primjenjuju u programima priliva mozgova, odnosno privlačenjem povratka visokokvalifikovanih međunarodnih migranata), kroz oslobađanje od plaćanja poreza za koje su nadležne porezne uprave i kroz pružanje podrške rješavanju stambenih pitanja za koje su nadležne lokalne vlasti.
- Pored toga, zadržavanje kvalifikovanih radnika u manje razvijenim regijama je mjera koju treba prepoznati i dati joj prioritet, te uključiti u postojeće i nove politike i programe. Na primjer, aktivne politike tržišta rada (ALMPs) koje se već provode na entitetskom nivou trebale bi biti osmišljene na način da ponude više mogućnosti za prekvalifikaciju u datim regijama, budući da su te mogućnosti veće u većim gradovima. Nadalje, subvencije za zapošljavanje koje javne službe za zapošljavanje trenutno nude kroz različite ALMP mogu se osmisliti na način kojim bi se osigurala veća sredstva za kompanije u manje razvijenim regijama uz razmatranje podrške određenim sektorima kako bi se kompanijama dali snažniji poticaji za ulaganja i povećanje zaposlenosti u tim regijama.

7.2.4. Iskoristiti mogućnosti koje nudi digitalna transformacija

“Nova normalnost” uzrokovana pandemijom bolesti COVID-19 dovela je do naglašene potrebe za digitalizacijom – digitalnom transformacijom, koja nudi jedinstven prostor za rješavanje izazova koje predstavlja iseljavanje zdravstvenih radnika i stručnjaka iz oblasti IKT.

- Povećanje nivoa digitalizacije u Bosni i Hercegovini potaknut će proizvodne kapacitete domaćih kompanija iz oblasti IKT i pružiti i im priliku da kreiraju digitalne proizvode u skladu sa specifičnim potrebama lokalne privrede. Ulaganje u dizajn domaćih proizvoda IKT stvorit će radna mjesta u industriji IKT koja će destimulisati iseljavanje. Digitalizacija javne uprave, poput e-uprave, će, također, poboljšati javne usluge i smanjiti nivo korupcije zbog veće transparentnosti, čime će se direktno uticati na pokretače iseljavanja za oba sektora. Ova rješenja mogla bi se implementirati na različitim nivoima vlasti, i u njima bi mogli učestvovati različiti akteri, od općina do viših nivoa



vlasti. Mogla bi se konsultovati iskustva zemalja s uspješnim uvođenjem e-uprave, kao i međunarodne organizacije koje već provode projekte digitalizacije u Bosni i Hercegovini.

- Sinergija između zdravstvenog i sektora IKT dovest će do veće učinkovitosti u procesima koji se provode u okviru zdravstvene zaštite, poboljšati kvalitet i pristup zdravstvenoj zaštiti. Na primjer, kartoni pacijenata mogli bi se digitalizovati kako bi se omogućio bolji pristup njima u cijeloj zemlji. Mogao bi se stvoriti jedinstveni registar medicinskih stručnjaka sa posebnim stručnim znanjem kako bi se olakšala razmjena znanja unutar zemlje. Rješenja iz oblasti IKT, također, mogu smanjiti troškove, nudeći inovativne pristupe prenosu znanja iseljeničtva iz različitih oblasti, i to najvažnije iz oblasti medicine i zdravstvene zaštite. Također, mogli bi se uvesti i digitalizovani konsultativni termini kako bi građani dobili pristup zdravstvenim radnicima putem online aplikacija, čime bi se pojednostavio pristup zdravstvenoj zaštiti. Ova i mnoga slična rješenja koja kombinuju IKT i zdravstvenu zaštitu zajedno bi unaprijedila zdravstveni sistem u Bosni i Hercegovini, što bi smanjilo nastojanja za iseljavanjem.
- Nadalje, digitalizacija će olakšati povratak iseljenika, koji bi mogli nastaviti raditi za svoje kompanije u inostranstvu dok žive u Bosni i Hercegovini. Kako bi potaknula povratak, država Bosna i Hercegovina, putem Sektora za iseljeničtvo Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice, treba doprijeti do svog iseljeničtva s atraktivnim paketom „povratka u domovinu“ koji bi mogao uključivati različite mjere, poput poreznih poticaja, subvencioniranog stanovanja i programa socijalne reintegracije. Zakone o radu u Bosni i Hercegovini potrebno je izmijeniti kako bi se regulisao status slobodnjaka i omogućio poticaj samozaposlenim članovima iseljeničtva da iskoriste prednosti povećane digitalizacije i povratka.

7.2.5. Poboljšati angažman iseljeničtva – Ojačati i proširiti prenos znanja iseljeničtva iz oblasti zdravstva i IKT

- I sektor IKT i zdravstveni sektor nude mogućnosti za značajniji angažman iseljeničtva, posebno u području prenosa znanja. Projekat Dijaspore za razvoj, koji vode UNDP i IOM, a provodi Sektor za iseljeničtvo Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine, ima uspješan program prenosa znanja iseljeničtva. Ovaj program već je stvorio važne veze s bosanskohercegovačkim iseljeničtvom iz zdravstvenog i sektora IKT, te univerzitetima, zdravstvenim ustanovama i kompanijama u Bosni i Hercegovini. Oslanjanjem na ovaj, već ostvareni uspjeh, uspostavljene mreže mogle bi se proširiti, ojačati i podržati.
- Još jedan primjer postojeće platforme za prenos znanja iseljeničtva iz oblasti IKT i medicine je Bosanskohercegovačko-američka akademija nauka i umjetnosti. Ova organizacija svake godine održava konferenciju u drugom gradu u Bosni i Hercegovini, kao i godišnje sastanke u gradovima širom Sjedinjenih Država. Konferencija ima upravne odbore u različitim područjima medicine i tehničkih nauka, uključujući IKT; međutim, nedostaje joj fokus na dijasporu/iseljeničtvo. Iako naučna razmjena daje izvrstan doprinos



bosanskohercegovačkim sektorima zdravstva i IKT, institucionalizovani pristup angažmanu iseljništva i prenosu znanja iseljništva u ova dva područja bio bi bio od velikog značaja. Sektor za iseljništvo Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice mogao bi odigrati ključnu ulogu u pokretanju dijaloga s Bosanskohercegovačko-američkom akademijom umjetnosti i nauka kako bi otvorio put prema strukturiranoj i dugoročnoj saradnji između iseljenika iz oblasti IKT i zdravstva i bosanskohercegovačkih stručnjaka u ova dva područja.¹²

7.2.6. Podržati razvoj novih i izmjene postojećih politika useljavanja kako bi se privukli radnici iz drugih zemalja

U kontekstu masovnog iseljavanja i sveukupnom padu broja stanovnika, država bi trebala početi razvijati nove i prilagođavati postojeće politike useljavanja kako bi privukla radnike iz drugih zemalja koji će popuniti praznine koje su već identifikovane u određenim sektorima, uključujući zdravstveni sektor i sektor IKT. Unatoč trenutnim trendovima ekonomskog razvoja u Bosni i Hercegovini, zemlja još uvijek spada u grupu zemalja sa srednje visokim dohotkom i može biti atraktivna destinacija za visokokvalifikovane radnike iz manje razvijenih regija.

- Potrebno je izraditi odgovarajuću politiku useljenja kroz jasno identifikovanje potreba tržišta rada u Bosni i Hercegovini i strategije razvoja specifičnih sektora kojom bi se privukli talenti onih zanimanja i vještina za koje se predviđa da će biti potrebni poslodavcima u Bosni i Hercegovini.
- Posebnu pažnju u rješavanju deficita stručnjaka iz oblasti IKT potrebno je posvetiti prilagođavanju zakonodavnog okvira za privlačenje digitalnih nomada iz regije i svijeta. Od nadležnih ministarstava na svim nivoima – državnom, entitetskim i kantonalnim – treba zahtijevati da naprave jedinstvenu zakonodavnu proceduru koja će omogućiti zapošljavanje i integraciju digitalnih nomada iz inostranstva u Bosnu i Hercegovinu. Na taj način bi digitalnim nomadima bila otvorena vrata za tranzit ili život u Bosni i Hercegovini, a pitanja njihovog zdravstvenog i penzionog osiguranja bila bi riješena.

7.2.7. Uspostaviti i implementirati profile radne snage u zdravstvenom sektoru na državnom nivou

Sistem vođenja profila radne snage u zdravstvenom sektoru na državnom nivou (NHWA) je sistem pomoću kojeg zemlje progresivno poboljšavaju dostupnost, kvalitet i upotrebu podataka o radnoj snazi zdravstvenog sektora praćenjem niza pokazatelja koji podržavaju postizanje održivih ciljeva razvoja, uključujući univerzalnu zdravstvenu zaštitu i druge ciljeve iz oblasti zdravstva. Tijela nadležna za zdravstveni sektor u Bosni i Hercegovini trebale bi posvetiti više pažnje pitanjima i izazovima

¹² Također, Ministarstvo za evropske integracije i međunarodnu saradnju Republike Srpske, nadležno za saradnju s iseljništvom u Republici Srpskoj, donijelo je Strateški plan saradnje s iseljništvom. Ovaj dokument predviđa i mapiranje dijaspore, odnosno prikupljanje i obradu podataka o iseljništvu. Ključno u ovom procesu je sticanje uvida u potencijal iseljništva u smislu realizacije novih znanja, ideja, inovacija i tehnologija, čija je pretpostavka stvaranje ljudskog kapitala i njegovo raspolaganje. Usvojeni dokumenti Republike Srpske u ovom kontekstu pružaju stabilnu osnovu za stvaranje mreža iseljništva i prenos znanja u oblasti medicine i IKT.



vezanim za iseljavanje zbog potencijalnog povećanja negativnog uticaja iseljavanja radne snage.

- Potrebno je provesti detaljnu analizu zdravstvenih resursa u smislu relevantnih brojevanih podataka, ali i u smislu obrazovanja, znanja i iskustva radne snage u zdravstvenom sektoru. Nalazi bi trebali poslužiti za razvoj dugoročnog plana razvoja ljudskih resursa kao dijela šireg plana razvoja zdravstva.
- Registri/profilni radne snage u zdravstvenom sektoru važni su za prikupljanje i analizu pouzdanih i ažuriranih podataka o radnoj snazi u zdravstvu i praćenje kapaciteta i dinamike radne snage ovog sektora. Ovi podaci, također, mogu pomoći u procjeni prikladnosti i učinkovitosti radne snage u zdravstvenom sektoru i potencijalno se mogu prevesti u politike i planove koji se odnose na radnu snagu u ovom sektoru.
- Registri/profilni bi, također, omogućili nadležnim tijelima da pomno prate podatke o nezaposlenosti stručnjaka iz zdravstvenog sektora u velikim kliničkim centrima/domovima zdravlja i malim, srednje razvijenim ili manje razvijenim općinama i gradovima, te povežu nezaposlene zdravstvene radnike sa zdravstvenim ustanovama koje se suočavaju sa deficitom radne snage.

7.2.8. Izraditi registar zdravstvenih radnika

Podaci koje sada prikupljaju ljekarske komore o doktorima medicine trebali bi biti detaljniji i davati uvide poput spola, dobnih skupina, tačnih zvanja i relevantnog iskustva. Uspostava baze podataka medicinskih sestara i drugih zdravstvenih radnika, poput primalja i laboratorijskih tehničara, doprinijet će boljem praćenju zaposlenih u ovom sektoru, dok će ministarstva zdravstva na svim nivoima prikupljati i dijeliti podatke o broju i kvalifikacijama zaposlenih stručnjaka u sektoru. Periodično ponovno upisivanje na ove popise moglo bi omogućiti ažuriranje popisa, koji bi tako služili kao instrument za praćenje iseljavanja.

7.2.9. Izraditi strategiju za zadržavanje zdravstvenih radnika

Nadležna tijela moraju zajedno sa direktorima zdravstvenih ustanova raditi na poboljšanju radnog okruženja u zdravstvenim ustanovama, bilo da se radi o finansijskim pogodnostima, infrastrukturi, ili unapređenju u organizacijskom ili obrazovnom smislu.

- Od izuzetne je važnosti revidirati sistematizaciju radnih mjesta prema obrazovnom profilu, iskustvu, godinama rada, nivou odgovornosti i drugim relevantnim aspektima.
- Posebnu pažnju treba posvetiti zdravstvenim ustanovama i zdravstvenim radnicima u malim općinama/gradovima, te razmotriti sistem poticaja za one zdravstvene radnike koji rade u malim sredinama. Relevantne mjere bi mogle uključivati više mogućnosti za obuku i veća ulaganja u opremu i procese koji bi smanjili postojeći jaz u odnosu na velike gradove i ponudili



mogućnosti za razvoj karijere stručnjacima koji rade u manje razvijenim regijama, budući da je nedostatak takvih mogućnosti identifikovan kao jedan od glavnih poticajnih faktora iseljavanja visokokvalifikovanih stručnjaka iz Bosne i Hercegovine.

7.2.10. Uskladiti planove razvoja obrazovanja s planom razvoja zdravstva i potrebama tržišta rada na državnom nivou

Nadležna tijela iz oblasti zdravstva moraju blisko saradivati s nadležnim tijelima iz obrazovnog sektora, kako bi u budućnosti diplomirani medicinski radnici zadovoljili zahtjeve savremenog zdravstvenog sistema i omogućili održivo pružanje učinkovite zdravstvene zaštite. Planiranje razvoja obrazovanja predlaže se kao ključno sredstvo sistematičnijeg i racionalnijeg pristupa za postizanje potrebnih promjena kako u obrazovnom, tako i u zdravstvenom sektoru. Obrazovanje za zdravstveni sektor treba adekvatno i učinkovito planirati, jer pogrešno planiranje razvoja obrazovanja može dugoročno ugroziti razvoj zdravstvenog sektora u Bosni i Hercegovini. Iz tog razloga potrebno je poboljšati kvalitet obrazovnih programa i to posebno onih za prekvalifikaciju.

Informacijski sistem tržišta rada i sistem njegovog korištenja za poboljšanje nastavnih planova i programa i planiranja karijere doprinio bi boljem usklađivanju obrazovnog sistema i potreba tržišta rada, te rezultirao smanjenjem negativnih učinaka iseljavanja, povećanjem zaposlenosti i posljedično smanjenjem poticajnih faktora iseljavanja, uključujući iseljavanje motivisano usavršavanjem vještina u inostranstvu.

- Potrebno je uspostaviti sistem redovnog ažuriranja nastavnih planova i programa u srednjim i visokim školama na temelju informacija o tržištu rada. Nadležni trenutno rijetko koriste detaljne podatke o tržištu rada za reforme i ažuriranja nastavnih planova i programa.
- Industrija IKT trebala bi uvesti obavezni praktični predmet/praksu za univerzitetske studente na završnoj godini, što bi dovelo do bliže saradnje ministarstava obrazovanja, kao i drugih nadležnih ministarstava, univerziteta i predstavnika industrije IKT u reviziji planova i programa i silabusa studijskih programa, koji bi radili na uvođenju ove promjene. Zauzvrat, ovo bi trebala biti "ulazna tačka" u sektor IKT za studente, što bi omogućilo lokalnim kompanijama da uoče talente i pravovremeno ih angažuju.



Prilog. Mogućnosti politika dostupnih kreatorima politika u Bosni i Hercegovini: Pregled literature

Budući da migracija zdravstvenih radnika i stručnjaka iz oblasti IKT spada u kategoriju opće mobilnosti radne snage naprednih vještina, odgovori kroz opće politike u velikoj su mjeri primjenjivi na specifične slučajeve mobilnosti zdravstvenih radnika i stručnjaka iz oblasti IKT. Na temelju opsežnog istraživanja odgovora međunarodnih politika na mobilnost radne snage naprednih vještina, Lowell (2001.) je kreirao tipologiju politika koje provode zemlje porijekla. Nazivajući ih "šest R", ove politike su klasifikovane kao povratak (eng. return), ograničavanje (eng. restriction), zapošljavanje (eng. recruitment), reparacija (eng. reparation), osiguravanje resursa (eng. resourcing) (iseljenika) i zadržavanje (eng. retention). Prve tri kategorije politika (povratak, ograničenje i zapošljavanje) su migracijske politike i odnose se na upravljanje mobilnošću. Prilikom provedbe politike reparacije, zemlje porijekla dobijaju finansijsku kompenzaciju za odliv mozgova uzrokovan iseljavanjem. Politika osiguravanja resursa odnosi se na različite strategije angažmana iseljeničtva osmišljene za zemlju porijekla kako bi ona imala koristi od svojih državljana koji žive u inostranstvu. Politika zadržavanja usmjerena je na smanjenje poticaja za iseljavanje kroz poboljšanje lokalnih uslova kroz stvaranje prilika za obrazovanje i povećanje privrednog rasta.

Lowell (ibid.) posmatra povratak, ograničavanje i zapošljavanje kao različite opcije politika koje zemlje porijekla mogu provoditi kako bi ublažile negativne učinke iseljavanja. Cilj politike povratka je trajni povratak državljana u matičnu državu, a neki od primjera su projekat Povratak kvalifikovanih afričkih državljana koji vodi IOM, Božično zapošljavanje u Irskoj namijenjeno stručnjacima iz oblasti IT, porezna izuzeća i drugi poticaji za povratak koji se nude povratnicima u Maleziji, ili otpis studentskog kredita državljanima koji se vrata u Meksiko. Ograničavanje međunarodne mobilnosti mogu praktikovati zemlja porijekla ili odredišne zemlje. Američka viza za kulturnu razmjenu kategorije J – s uslovom povratka u zemlju porijekla nakon dvije godine boravka i samim tim, s podrazumijevanim očekivanjem povratka – služi kao primjer politike za ograničavanje migracije s potencijalno nenamjernim nuspojavama zaštite zemlje porijekla od odliva mozgova. Politike zapošljavanja visokokvalifikovanog osoblja kao što su stručnjaci iz oblasti IKT imaju za cilj privlačenje talenata s međunarodnog tržišta rada. Uspješan primjer međunarodnog zapošljavanja u sektoru IKT je program za izdavanje vize kategorije H-1B Sjedinjenih Država, a Australija, Kanada i Njemačka provode slične programe. Zdravstveni sektori u zemljama sa stanovništvom starije životne dobi često se suočavaju s deficitom kvalifikovanog osoblja uzrokovanom iseljavanjem i internom migracijom iz ruralnih u urbana područja.

Zemlje porijekla, također, imaju na raspolaganju politike reparacije, osiguravanja resursa i zadržavanja kako bi uravnotežile negativne učinke iseljavanja visokokvalifikovanih radnika (ibid.). Politike reparacije obično imaju oblik poreza na odliv mozgova, poput onih koje je predložio američki stručnjak za trgovinsku politiku



Jagdish Baghwati (1976.). Iako su reparacijske politike zamišljene kao pravedna naknada zemljama porijekla za gubitak ljudskog kapitala zbog iseljavanja, kako ističe Lowell (2001.), postoje brojni problemi s njihovom stvarnom provedbom. Baghwatijev porez je teško primijeniti u praksi zbog komplikacija, kao što je izračun razlike između stvarnog i "idealnog" nivoa iseljavanja, uključivanje mehanizama pozitivnih povratnih informacija o iseljavanju za zemlju porijekla i razvoj mehanizma raspodjele poreza onima koji su stvarno oštećeni odlivom mozgova. Alternativa bi bila osmišljavanje nacionalnih poreznih zakona u odnosu na državljanstvo, a ne prebivalište, što bi omogućilo zemljama da oporezuju svoje nerezidentne građane (iseljenike). Na primjer, Sjedinjene Države oporezuju svoje državljane koji žive u inostranstvu. Politike osiguravanja resursa su krovni pojam za različite strategije angažmana iseljeničtva, koje se oslanjaju na mreže iseljenika kako bi katalizirale razvoj tehnologija i prenos znanja, kao što su programi prenosa znanja preko iseljenika (eng. Transfer of Knowledge Through Expatriate Nationals - TOKTEN) koje provodi UNDP u nekim zemljama (Agunias i Newland, 2012.). Nadalje, zemlje mogu imati koristi od politika kreiranih da pojačaju pozitivne učinke doznaka na domaći privredni razvoj. Konačno, prema Lowellu (2001.), najbolja dugoročna politika za suzbijanje iseljavanja je ona kreirana kako bi se zadržalo kvalifikovano osoblje u zemlji potičući njihov boravak u matičnoj državi. Politike zadržavanja često su usmjerene na poboljšanje obrazovnog sektora (kao što je povećanje budžeta indijskih univerziteta, otpis kredita u Ujedinjenom Kraljevstvu i njemačke akademske stipendije) ili na privredni razvoj zemlje porijekla (kao što je malezijska inicijativa za oblast IKT, ili indijske mjere za poticanje inostranih ulaganja). Glavna pretpostavka politike zadržavanja je da će smanjenje razlika u obrazovnim ili ekonomskim prilikama između zemalja porijekla i odredišnih zemalja najvjerojatnije imati najbolji i najdugoročniji učinak na smanjenje odliva mozgova.

Prepoznajući poteškoće uzrokovane iseljavanjem zdravstvenih radnika iz manje razvijenih u razvijenije zemlje, brojne studije bave se mjerama međunarodnih politika kreiranih za ublažavanje ovih negativnih učinaka. Ove studije kreću se od općih pregleda (HWWI, 2007.; OECD i SZO, 2010.), studija koje ispituju primjenu Kodeksa prakse SZO (SZO, 2010.; Ponte i sar., 2014.; SZO, 2014.), sistematična istraživanja literature poput onih koje su uradili npr. Nair i Webster (2013.), regionalnih studija (Wismar i sar., 2011.; Ponte i sar., 2014.; Yeates i Pillinger, 2018.) do studija pojedinačnih zemalja, kao npr. Filipini (Dimaya i sar., 2012.; Castro-Palaganas i sar., 2017.), Južna Afrika (Labonte i sar., 2015.) ili Indija (Walton-Roberts i sar., 2017.).

Kao što je prikladno sažeto u studiji Hamburškog instituta za međunarodnu ekonomiju (HWWI) (2007.), osnovni zahtjev svakog prijedloga politike za regulisanje migracijskih tokova podrazumijeva uspostavljanje ravnoteže između prava i često suprotstavljenih potreba triju glavnih aktera: zdravstvenih radnika, zemalja u razvoju i razvijenih zemalja. Glavno pitanje u centru ove rasprave je: da li globalizacija i slobodno kretanje kapitala i radne snage stvaraju dobrobit kojom poboljšavaju posljedice iseljavanja za sve uključene strane? Sa stava relevantnih prava, sloboda kretanja je osnovno ljudsko pravo i ne bi ga smjele ograničavati zemlje porijekla. Iz tog bi razloga zdravstvenim radnicima trebalo dopustiti odlazak kako bi potražili bolje mogućnosti u inostranstvu. Međutim, kritičari globalizacije, također, primjećuju da su kolonijalno naslijeđe i posljedični nepošteni uslovi trgovine stvorili uslove da zdravstveni sistemi zemalja u



razvoju budu desetkovani, zbog potpunog oslanjanja na slobodna tržišta i posljedično iseljavanje doktora i medicinskih sestara.

Zagovornici tržišnih intervencija u svrhu regulisanja migracijskih tokova moraju pažljivo razmotriti različite kompromise koje uključuje svaki prijedlog politike.

U zajedničkom nastojanju da se stvori veća pravednost u smislu trgovanja, zemlje porijekla trebaju provoditi politike za rješavanje poticajnih faktora kao osnovnog organizacijskog alata, dok zemlje odredišta trebaju raditi na faktorima privlačenja. Na primjer, zemlje porijekla moraju reformisati svoje nastavne planove i programe iz oblasti medicine kako bi rješavale svoje, a ne potrebe drugih zemalja za zdravstvenim radnicima. Također, odredišne zemlje moraju riješiti vlastiti deficit u broju kvalifikovanih doktora i medicinskih sestara obučavanjem i zadržavanjem vlastitih državljana, čime će se uticati na njihovo oslanjanje na zapošljavanje radnika iz zemalja u razvoju (HWWI, 2007.; OECD i SZO, 2010.). Nadalje, zemlje porijekla moraju ojačati politike zadržavanja, koje često nadilaze mjere poput povećanja plata, budući da se zemlje s nižim prihodima ne mogu takmičiti sa zemljama s višim dohotkom samo na temelju razlika u platama. Zbog toga bi provedba politika za poboljšanje uslova rada, osiguravanje kvalitetnije opreme i pružanje stručnog usavršavanja mogla biti više izvediva.

Oslanjajući se na opsežnu literaturu, Nair i Webster (2013.) sugerišu da je prvi korak u rješavanju problema uzrokovanih iseljavanjem zdravstvenih radnika ulaganje u odgovarajuće mehanizme prikupljanja podataka i redovito ažuriranje tih baza podataka. Ovi autori savjetuju da se podaci prikupljaju u svrhu identifikovanja pokretača i obrazaca migracija u svrhe izrade politike intervencija. Što se tiče postojećih politika, oni smatraju da razmatrane studije pokazuju da razlika u platama između zemalja porijekla u Africi i odredišnih zemalja onemogućuje zadržavanje medicinskog osoblja uz manje prilagodbe plata. Umjesto toga, preporučljive su intervencije koje se ne odnose na visinu plate, poput poboljšanja životnih i uslova rada (Vujičić i sar., 2013.). Na primjer, omogućavanje stručnog napredovanja pokazalo se učinkovitim u Gani i Južnoj Africi. Nair i Webster (2013.) navode literaturu koja naglašava potrebu za reformom obrazovnih programa u tržišnim ekonomijama u nastajanju, kako bi se smanjile neusklađenosti između osposobljavanja i mogućnosti zapošljavanja u zemlji, te zadržali zdravstveni radnici u ruralnim područjima. Politike za rješavanje sklonosti migriranja zdravstvenih radnika iz ruralnih u urbana područja uključuju specijalizovane kurseve prilagođene osoblju u ruralnim područjima i podršku za njihove privatne prakse. Strategije cirkulacije mozгова uspješno su implementirane u Kini i Indiji, a zdravstveni radnici povratnici doprinose zdravstvenom sistemu svoje matične zemlje sa značajno unaprijeđenim vještinama.

Nekoliko studija razmatra politike odgovora na migraciju zdravstvenih radnika iz regionalne perspektive, na primjerima dvije različite skupine zemalja: evropskih zemalja (Wisnar i sar., 2011.; Ponte i sar., 2014.) koje prvenstveno primaju zdravstvene radnike i zemalja azijsko-pacifičkog područja (Yeates i Pillinger, 2018.), koje se uglavnom sastoji od zemalja iz kojih radna snaga odlazi. Također, brojne studije ispituju slučajeve mjera politika koje su pojedine zemlje poduzele kao odgovor na migraciju doktora



i medicinskih sestara. Na primjer, Castro-Palaganas i sar. (2017.) politiku odgovora na migraciju na Filipinima dijele na politike zadržavanja i reintegracije, multilateralne/ bilateralne sporazume i kodove za zapošljavanje, prikupljanje podataka o migracijskim tokovima i smjernice za ublažavanje negativnih učinaka kao inicijative za zaštitu radnika migranata i politike za poticanje povratka iseljenika. U ranijoj studiji, Dimaya i sar. (2012.) razmatrali su opcije politika koje se primjenjuju kao kompenzacija negativnih učinaka iseljavanja filipinskih medicinskih sestara. U tom kontekstu, autori savjetuju jačanje domaćeg sestarskog sektora povećanjem standardizacije u obrazovanju medicinskih sestara i strožijim propisima, kao i inicijative za zapošljavanje medicinskih sestara u udaljenim područjima zemlje.

Filipinski kreatori politika aktivno koriste Kodeks prakse SZO u izradi bilateralnih sporazuma o zapošljavanju i zahtijevaju etički tretman filipinskih medicinskih sestara, istovremeno se baveći pitanjem odliva mozгова kao dijelom transnacionalne razmjene.

Odgovori međunarodnih politika na iseljavanje radne snage naprednih vještina: Šta zemlje iz kojih odlazi radna snaga mogu učiniti?

- Ulagati u mehanizme ispravnog prikupljanja podataka
- Poticati povratak i reintegraciju iseljeničstva
- Pokrenuti međunarodni dijalog o oblicima reparacije
- Formulirati strategije zapošljavanja za privlačenje strane visokokvalifikovane radne snage
- Osigurati resurse iseljenika u zemlji – strateški angažovati iseljeničstvo
- Osmisliti kreativne politike zadržavanja (koje ne uključuju plate)
- Uskladiti obrazovni sistem s potrebama domaćeg tržišta rada
- Ugraditi Kodeks prakse SZO u bilateralne sporazume o zapošljavanju

Postojeća istraživanja i studije politika o migracijama iz Bosne i Hercegovine (Vračić, 2018.; Čičić i sar., 2019.; Domazet i sar., 2020.; Begović i sar., 2020.) i bosanskohercegovačkom iseljeničstvu (Efendić i sar., 2014.; Halilović i sar., 2018.) daju skup preporuka za relevantne politike o tome kako bi se iseljavanje iz Bosne i Hercegovine moglo umanjiti i kako bi se negativni učinci trenda općeg iseljavanja mogli ublažiti.

U preporukama koje daje za relevantne politike, Vračić (2018.) stavlja najveći naglasak na ulogu Evropske unije i zalaže se za aktivniju, strukturisaniju i više ciljanu politiku Evropske unije prema migracijama iz regije Zapadnog Balkana, uključujući Bosnu i Hercegovinu. Prepoznajući predanost Evropske unije povećanju mobilnosti i kontraproduktivnu prirodu izravne primjene migracijskih ograničenja, autorica predlaže niz inovativnih i konkretnih mehanizama, platformi za saradnju i politika za promicanje različitih oblika kružne migracije, osmišljenih kako bi koristili i Evropskoj uniji i Zapadnom Balkanu. Osvrćući se na postojeće ekonomske veze između Evropske unije i regije Zapadnog Balkana, prijedlozi autorice uključuju sljedeće: (a) sheme partnerstva za zajedničko zapošljavanje, sa sve većom institucionalizacijom migracija; (b) poboljšanje mogućnosti za sticanje obrazovanja na evropskim univerzitetima koji nude besplatne kolegije u okviru programa učenja na daljinu kako bi pomogli



studentima sa Zapadnog Balkana da steknu vještine i kontakte u karijeri; i (c) zemlje Evropske unije koje nude četveromjesečne radne dozvole za stručnjake sa Zapadnog Balkana, što bi podrazumijevalo očekivani povratak i tako potaknulo cirkulaciju mozgova. Pored napora Evropske unije, autorica predviđa aktivniju ulogu pojedinih država članica, odnosno Njemačke, u ublažavanju negativnih učinaka iseljavanja, posebno iseljavanja medicinskog osoblja sa Zapadnog Balkana (ibid., 20.).

S obzirom na broj zdravstvenih radnika sa Zapadnog Balkana u Njemačkoj, Berlin bi mogao uspostaviti snažni programe razmjene sa institutima medicinskih nauka u zemljama u regiji – što bi omogućilo veću fleksibilnost objema stranama.

Ukoliko bi se kreirala percepcija da nema prepreka za kretanje između Njemačke i regije, Vlada Njemačke mogla bi privući stručnjake sa Zapadnog Balkana koji bi se u određenom trenutku htjeli vratiti u regiju. Ovakav pristup bi, također, mogao rezultirati povećanjem sticanja cijjenjenih zanimanja i upisa u obrazovne sektore u regiji.

Vračić (ibid.) vidi aktivniju ulogu Evropske unije i njezinih država članica u promicanju cirkulacije mozgova u okviru širih napora integracije Zapadnog Balkana u Evropsku uniju, projiciranju obostrane koristi i daljnjem jačanju saradnje.

Nasuprot tome, preporuke za relevantne politike predstavljene u Čičić i sar. (2019.), Domazet i sar. (2020.) i Begović i sar. (2020.) prvenstveno su usmjerene prema vlastima Bosne i Hercegovine i obuhvataju niz društvenih i ekonomskih reformi za zemlju, osmišljenih za poboljšanje životnog standarda i stvaranje boljeg poslovnog okruženja, od kojih se očekuje da će poboljšati zadržavanje visokokvalifikovanog osoblja. Čičić i sar. (2019.) zaključuju da su glavni pokretači iseljavanja iz Bosne i Hercegovine razlozi na makro planu vezani uz socioekonomsko okruženje u zemlji, dok su individualni razlozi/na mikro planu znatno manje zastupljeni. Stoga autori smatraju socioekonomsku reformu ključnom u suzbijanju iseljavanja. Neki konkretni koraci koje autori preporučuju uključuju kako slijedi: (a) poboljšanje životnog standarda kroz bolji pristup i dostupnost stambenog prostora, kvalitetnije obrazovanje i ulaganje u zdravstveni sistem; (b) jačanje pozitivne slike zemlje; (c) ciljane politike zadržavanja usmjerene na određene visokokvalifikovane profile; i (d) poboljšanje uslova rada u javnom i privatnom sektoru. Domazet i sar. (2020.) potvrđuju rezultate prethodnih studija u kojima se tvrdi da su glavni pokretači iseljavanja iz Bosne i Hercegovine faktori na makro nivou, kao što su generalno nizak životni standard i ekonomsko okruženje u kojem nedostaje otvorenosti prema poduzetništvu. Stoga autori predlažu niz mjera uključujući sljedeće: (a) političku reformu prema euroatlantskoj i globalnoj integraciji (Sjevernoatlantski savez, Evropska unija, Svjetska trgovinska organizacija i druge multilateralne organizacije); (b) reformu sistema socijalne pravde koja osigurava jednake mogućnosti; (c) ekološki održiv ekonomski rast temeljen na inovacijama s dodanom vrijednošću; i (d) niz makroekonomskih reformi usmjerenih na povećanje plata na temelju poreznih olakšica i povećanje produktivnosti na temelju tehnoloških inovacija. Na temelju nalaza svoje studije, Begović i sar. (2020.) predlažu povećanje kvaliteta javnih usluga i borbu protiv korupcije kao glavne prioritete politike kako bi se smanjilo iseljavanje, i to posebno iseljavanje mladih.



I Domazet i sar. (2020.) i Čičić i sar. (2019.) navode poboljšanu strategiju angažmana iseljeničtva kao dio predloženih politika za ublažavanje učinaka iseljavanja iz Bosne i Hercegovine. Oni preporučuju kako slijedi: a) poboljšanje institucionalne saradnje s iseljeničtvom, uključujući osnivanje međunarodne krovne organizacije iseljeničtva; (b) podrška obrazovnim institucijama; i (c) jačanje kulturne, sportske, humanitarne i druge vrste saradnje. Predlažu i bolje regulisanje radnog statusa bh. iseljenika, uključujući propise o dvojnog državljanstvu i registrovanom boravku u zemljama domaćinima. Nadalje, autori preporučuju bolje i sistematičnije prikupljanje podataka o iseljavanju kroz saradnju sa odredišnim zemljama i Eurostatom. Pored toga, ranije studije (Efendić, 2014.; Halilović i sar., 2018.) daju preporuke za politike o poboljšanju odnosa s bh. iseljeničtvom i objašnjavaju kako bi ti koraci mogli biti korisni u ublažavanju negativnih učinaka iseljavanja. Halilović i sar. (2018.) predlažu osnivanje institucije za iseljeničtvo na državnom nivou, poput ministarstva ili ureda za iseljeničtvo. Također, predlažu mobiliziranje ulaganja iseljeničtva i stvaranje mogućnosti za njihovo veće ekonomsko učešće. Autori, također, preporučuju olakšavanje političkog učešća iseljeničtva, jačanje kulturnih razmjena i unapređenje iseljeničkog turizma.

Sažetak preporuka za politike usmjerene na ublažavanje negativnih učinaka iseljavanja iz Bosne i Hercegovine

- Provesti socioekonomske reforme u Bosni i Hercegovini radi podizanja životnog standarda
- Unaprijediti strategije angažmana bh. iseljeničtva
- Inicirati politički dijalog s Evropskom unijom kako bi se razvile aktivne politike prema migracijama iz Bosne i Hercegovine, uzimajući u obzir razvojne potrebe zemlje porijekla i promovišući obostrano korisne scenarije



Literatura

Agunias, D.R. and K. Newland

- 2012 *Developing a Road Map for Engaging Diasporas in Development: A Handbook for Policymakers and Practitioners in Home and Host Countries*. International Organization for Migration (IOM) and Migration Policy Institute (MPI), Geneva and Washington, D.C. Dostupno na: <https://publications.iom.int/books/developing-road-map-engaging-diasporas-development-handbook-policymakers-and-practitioners>.

Bhagwati, J.N.

- 1976 Taxing the brain drain. *Challenge*, 19(3):34–38.

Begović, S., L. Lazović-Pita, V. Pijalović and B. Baskot

- 2020 An investigation of determinants of youth propensity to emigrate from Bosnia and Herzegovina. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 33(1):2574–2590. DOI: 10.1080/1331677X.2020.1754267.

Bosna i Hercegovina, Agencija za statistiku

- 2020 *Use of Information and Communication Technologies in Bosnia and Herzegovina* (Upotreba informaciono-komunikacionih tehnologija u Bosni i Hercegovini) 2019. Thematic Bulletin 19. Sarajevo.

Bosna i Hercegovina, Vijeće ministara

- 2016 Strategija razvoja nauke u Bosni i Hercegovini 2017–2022 (Bosnia and Herzegovina Science Development Strategy 2017–2022). Official Gazette of Bosnia and Herzegovina, no. 22/18. Dostupno na: www.sluzbenovine.ba/page/akt/aKohz4nh78h77t85FLQx8= (na hrvatskom).
- 2017 Politika razvoja informacionog društva Bosne i Hercegovine za period 2017–2021. (Information Society Development Policy for Bosnia and Herzegovina 2017–2021). Official Gazette of Bosnia and Herzegovina, no. 42/17. Dostupno na: www.sluzbenilist.ba/page/akt/LhPPM8IUcxE= (na hrvatskom).

Bosna i Hercegovina, Direkcija za ekonomsko planiranje

- 2019 Economic Reform Programme of Bosnia and Herzegovina 2019–2021. Dostupno na: www.dep.gov.ba/naslovna/?id=2062.



- Bosna i Hercegovina, Zavod za javno zdravstvo Federacije Bosne i Hercegovine
- 2019 Zdravstveno Stanje Stanovništva I Zdravstvena Zaštita U Federaciji Bosne I Hercegovine 2018 Godina (Population health status and health care in Federation of Bosnia and Herzegovina, 2018). Sarajevo. Dostupno na: www.zzjzfbih.ba/wp-content/uploads/2020/01/Zdravstveno-stanje-stanovnistva-2018-hrvatski.pdf (na hrvatskom).
- Bosna i Hercegovina, Agencija za rad i zapošljavanje (LEA)
- n.d. Ponuda i potražnja zanimanja (Occupational supply/demand). Dostupno na: www.arz.gov.ba/statistika/zanimanja/Archive.aspx?pageIndex=1&langTag=bs-BA (pristupljeno 18 January 2022).
- Bosna i Hercegovina, Ministarstvo sigurnosti
- 2020 *Bosnia and Herzegovina Migration Profile for the year 2019*. Sarajevo. Dostupno na: www.msb.gov.ba/PDF/220720202.pdf.
- Bosna i Hercegovina, Republika Srpska, Institut za javno zdravstvo
- 2019 *Analysis of Population Health in Republic of Srpska 2018*. Dostupno na: www.phi.rs.ba/pdf/publikacije/ZDRAVSTVENO%20stanje%20stanovnistva%20Republike%20Srpske%20u%202018.%20godini,%20web.pdf.
- Bosna i Hercegovina, Republika Srpska, Institut za statistiku
- n.d. Obrazovanje. Dostupno na: www3.rzs.rs.ba/ (pristupljeno 18.1.2022.).
- Božić, R. and B. Knežević
- 2018 Investing in information technologies as a chance for the development of the national economy. *EkonBiz – Ekonomija i biznis (Economy and Business)*, pp. 397–403. International Scientific Conference, East Sarajevo University and Faculty for Business Economy Bijeljina. Dostupno na: www.ekonbiz.ues.rs.ba/ojs/article/download/124/129.pdf.
- Brković, Č.
- 2015 Management of ambiguity: Favours and flexibility in Bosnia and Herzegovina. *Social Anthropology*, 23(3):268–282. Dostupno na: www.berghahnjournals.com/view/journals/saas/23/3/soc12211.xml.



Bundesärztekammer

- 2020 Ärztestatistik 2019 (Medical Doctors Statistics 2019).
Dostupno na: www.bundesaerztekammer.de/ueber-uns/aerztestatistik/aerztestatistik-2019/auslaendische-aerztinnen-und-aerzte/
(na njemačkom) ((7.4.2021.)).

Castro-Palaganas, E., D.L. Spitzer, M.M.M. Kabamalan, M.C. Sanchez, R. Caricativo, V. Runnels, R. Labonté, G.T. Murphy and I.L. Bourgeault

- 2017 An examination of the causes, consequences, and policy responses to the migration of highly trained health personnel from the Philippines: The high cost of living/leaving – A mixed method study. *Human Resources for Health*, 15(25). DOI: 10.1186/s12960-017-0198-z.

Čičić, M., M. Trifković, M. Husić-Mehmedović, A. Efendić, L. Turulja and M. Emirhafizović

- 2019 Studija o emigracijama – Bosna i Hercegovina (Emigration study – Bosnia and Herzegovina). Akademija nauka i umjetnosti Bosne i Hercegovine.

Dimaya, R. M., M.K. McEwen, L.A. Curry and E.H. Bradley

- 2012 Managing health worker migration: A qualitative study of the Philippine response to nurse brain drain. *Human Resources for Health*, 10(47). DOI: 10.1186/1478-4491-10-47.

Domazet, A., V. Domljan, A. Peštek and F. Hadžić

- 2020 Održivost Emigracija iz Bosne i Hercegovine. (Sustainability of Emigration from Bosnia and Herzegovina). Friedrich-Ebert-Stiftung, Sarajevo.
Dostupno na: <http://library.fes.de/pdf-files/bueiros/sarajevo/16523.pdf>
(na hrvatskom).

Dutta, S., T. Geiger and B. Lanvin

- 2015 Global Technology Development Report. ICTs for Inclusive Growth. World Economic Forum and The Business School for the World (INSEAD), Geneva.

Ekonomski institute Sarajevo

- 2019 2019 BiH Software Industry Skills Needs Assessment. Dostupno na: www.ba.undp.org/content/dam/bosnia_and_herzegovina/Publications/Software_industry_skills_needs_assessment_BiH_2019.pdf.



- Efendić, A.
2016 Emigration intentions in a post-conflict environment: Evidence from Bosnia and Herzegovina. *Post-Communist Economies*, 28(3):335–352.
- Efendić, A., B. Babić and A. Rebbman
2014 *Diaspora and Development – Bosnia and Herzegovina*. Embassy of Switzerland in Bosnia and Herzegovina, Sarajevo.
- Eurostat
n.d.a Baza podataka iz zdravstva. Dostupno na: https://ec.europa.eu/eurostat/web/health/data/Baza_podataka (pristupljeno (23.10.2020.)).
n.d.b Početna stranica. Dostupno na: <https://ec.europa.eu/eurostat/home> (pristupljeno 15.12.2020.).
- Fijuljanin, S. and A. Fijuljanin
2017 The survival of ICT companies in Bosnia and Herzegovina: Research and development tax credit. *Dubrovnik International Economic Meeting*, 3(1):219–227.
- Finnie, R., R.E. Mueller and A. Sweetman
2018 Information and communication technology talent: The skills we need – Framing the issues. *Canadian Public Policy*, 44(S1):Siii–Six.
- German Labour Office
2020 Statistical data on employees by activity with the respective requirement level (KIdB 2010) x selected nationalities with the respective highest professional qualification (on hand).
- Gherheș, V., G.-M. Dragomir and M. Cernicova-Buca
2020 Migration intentions of Romanian engineering students. *Sustainability*, 12(12):4846. DOI: 10.3390/su12124846.
- GIZ
n.d. Sustainable recruitment of nurses (Triple Win). Dostupno na: www.giz.de/en/worldwide/41533.html ((5.1.2022.)).
- Halilović, H., J. Hasić, D. Karabegović, A. Karamehić-Muhić and N. Oruč
2018 *Mapping the Bosnian-Herzegovinian Diaspora. Utilizing the Socioeconomic Potential of the Diaspora for Development of BiH*. Ministry of Human Rights and Refugees of Bosnia and Herzegovina, Sarajevo. Dostupno na: www.mhrr.gov.ba/PDF/MAPPING%20BIH%20DIASPORA%20REPORT.pdf.



Hamburg Institute of International Economics (HWWI)

- 2007 Migration and recruitment of health-care professionals: Causes, consequences and policy responses. Focus Migration Policy Brief No. 7.

Međunarodna organizacija rada (ILO)

- 2019 *Skills Shortages and Labour Migration in the Field of Information and Communication Technology in India, Indonesia and Thailand*. Geneva.

Međunarodna organizacija rada (ILO)

- 2019 *World Migration Report 2020*. Geneva. Dostupno na: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2020>.

Kadušić, A. and A. Suljić

- 2018 Migration and demographic changes: The case of Bosnia and Herzegovina. *European Journal of Geography*, 9(4):75–86.

Kirlidog, M.

- 2004 An investigation of the emigration plans of the Turkish computer engineering students. Tenth Americas Conference on Information Systems (AMCIS) 2004. New York, 6–8 August.

Labonté, R., D. Sanders, T. Mathole, J. Crush, A. Chikanda, Y. Dambisya, V. Runnels, C. Packer, A. MacKenzie, G.T. Murphy and I.L. Bourgeault

- 2015 *Health worker migration from South Africa: Causes, consequences and policy responses*. *Human Resources for Health*, 13(92). DOI: 10.1186/s12960-015-0093-4.

LinkedIn and World Bank

- n.d. LinkedIn and World Bank Baza podataka . Dostupno na: <https://linkedindata.worldbank.org/data> (pristupljeno (19.1.2022.).

Lowell, B.L.

- 2001 Policy responses to the international mobility of skilled labour. International Migration Papers, No. 45. ILO, Geneva. Dostupno na: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_201774.pdf.

Mara, I.

- 2020 Health Professionals Wanted: Chain Mobility across European Countries. Research Report 445. The Vienna Institute for International Economic Studies.



MojPosao.ba

- 2020 Privatna korespondencija s gđom Neranom Ajanović, MojPosao.ba o podacima vezanim za sektor IKT i zdravstveni sektor. Preuzeto od MojPosao.ba, Pata.ba and Global Talent Survey Baza podataka s.

Nair, M. and P. Webster

- 2013 Health professionals' migration in emerging market economies: Patterns, causes and possible solutions. *Journal of Public Health*, 35(1):157–163. DOI: 10.1093/pubmed/fds087.

Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj(OECD)

- 2004 *OECD Information Technology Outlook 2004*. Paris.
- 2017 *OECD Digital Economy Outlook 2017*. Paris. Dostupno na: <https://doi.org/10.1787/9789264276284-en>.
- 2019a *Recent Trends in International Migration of Doctors, Nurses and Medical Students*. Paris. Dostupno na: <https://doi.org/10.1787/5571ef48-en>.
- 2019b *Health at a Glance 2019: OECD Indicators*. Paris. Dostupno na: <https://doi.org/10.1787/4dd50c09-en>.
- n.d. Baza podataka OECD-a. Dostupno na: <https://stats.oecd.org/> (pristupljeno 19 January 2022).

Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD) i Svjetska zdravstvena organizacija (WHO)

- 2010 International migration of health workers: Improving international cooperation to address the global health workforce crisis. OECD Policy Brief, February 2010. Dostupno na: www.who.int/hrh/resources/oecd-who_policy_brief_en.pdf?ua=1.

Ponte, G.D., L. Mans, M.D. Sisto and R. van de Pas

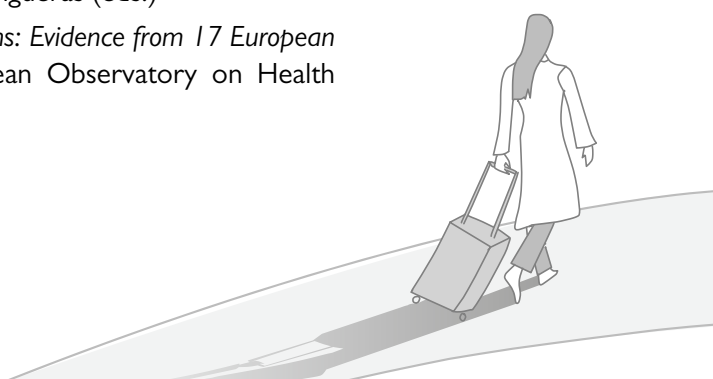
- 2014 Health workforce shortages and international mobility in the EU: An overview of three cross-cutting trends from the perspective of the WHO Code of practice and its implementation in the region. *Health Workers for All*. DOI: 10.13140/RG.2.2.36031.46247.

Schmitz-Pranghe, C., N. Oruč, K. Mielke and A. Ibričević

- 2020 Making sure that the emigration of health-care personnel from Albania and BiH works for all: What Germany can do. Bonn International Center for Conversion (BICC) Policy Brief. Dostupno na: https://bicctools/BICC_Policy_Brief_08_2020.pdf.



- Turčilo, L., A. Osmić, D. Kapidžić, S. Šadić, J. Žiga and A. Dudić
2019 *Youth Study Bosnia and Herzegovina 2018/2019*. Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin.
- Valenta, M. and M. Emirhafizovic
2015 *Migration in the Function of Development*. Ministry of Human Rights and Refugees of Bosnia and Herzegovina. Sarajevo.
- Vračić, A.
2018 The way back: Brain drain and prosperity in the Western Balkans. Policy Brief. European Council on Foreign Relations (ECFR).
- Vučić, T. and A. Talić
2019 IT Manifesto. Strategic plan of IT industry development in Bosnia and Herzegovina. Bit Alliance. Dostupno na: www.dropbox.com/s/1tzm0gvjnx7v7q5/IT_Manifesto_ENG.pdf?dl=0.
- Vujicic, M., P. Zurn, K. Diallo, O. Adams and M. Dal Poz
2013 The role of wages in the migration of health care professionals from developing countries. *Human Resources for Health*, 2(3). DOI: 10.1186/1478-4491-2-3.
- Walton-Roberts, M., V. Runnels, S.I. Rajan, A. Sood, S. Nair, P. Thomas, C. Packer, A. MacKenzie, G. Tomblin Murphy, R. Labonté and I.L. Bourgeault
2017 Causes, consequences, and policy responses to the migration of health workers: Key findings from India. *Human Resources for Health*, 15(1):28. DOI: 10.1186/s12960-017-0199-y.
- Westminster Foundation for Democracy and Institute for Development and Innovation
2020 *Cost of Youth Emigration from Bosnia and Herzegovina*. Dostupno na: www.wfd.org/what-we-do/resources/cost-youth-emigration-bosnia-and-herzegovina-wfd-research.
- Wismar, M., C.B. Maier, I.A. Glinos, G. Dussault and J. Figueras (eds.)
2011 *Health Professional Mobility and Health Systems: Evidence from 17 European Countries*. WHO on behalf of the European Observatory on Health Systems and Policies, United Kingdom.



Svjetska zdravstvena organizacija (WHO)

2006 *Working Together for Health: The World Health Report 2006*. Geneva.

2010 *The WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel*. Sixty-third World Health Assembly – WHA 63.16. Dostupno na: www.who.int/hrh/migration/code/code_en.pdf?ua=1.

2014 *Migration of Health Workers: WHO Code of Practice and the Global Economic Crisis*. Geneva. Dostupno na: www.who.int/hrh/migration/I4075_MigrationofHealth_Workers.pdf?ua=1.

2016 *Global Strategy on Human Resources for Health: Workforce 2030*. Geneva. Dostupno na: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/250368/9789241511131-eng.pdf>.

2020 *World Health Statistics 2020: Monitoring Health for the SDGs, Sustainable Development Goals*. Geneva. Dostupno na: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/332070/9789240005105-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Yeates, N. and J. Pillinger

2018 International healthcare worker migration in Asia Pacific: International policy responses. *Asia Pacific Viewpoint*, 59(1):92–106. DOI: 10.1111/apv.12180.

Žiga, J., L. Turčilo, A. Osmić, S. Bašić, N. Džananović Miraščija, D. Kapidžić and J. Brkić Šmigoc

2015 *Youth Study Bosnia and Herzegovina*. Friedrich-Ebert-Stiftung, Sarajevo. Dostupno na: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/sarajevo/12565.pdf>.

Zuber, L. and A. Lazić

2012 Information society and use of media in Bosnia and Herzegovina. *Svarog*, 5:78–89. DOI: 10.7251/SVR1205078Z.



Dodatna literatura

Atoyan, R., L. Christiansen, A. Dizioli, C. Ebeke, N. Ilahi, A. Ilyina, G. Mehrez, H. Qu, F. Raei, A. Rhee and and D. Zakharova

2016 *Emigration and Its Economic Impact on Eastern Europe*. International Monetary Fund Staff Discussion Napomenas, 16(7). Dostupno na: www.elibrary.imf.org/view/journals/006/2016/007/006.2016.issue-007-en.xml.

Bieber, F.

2015 Bosnia and Herzegovina: A failed success. In: *State-Building and Democratization in Bosnia and Herzegovina* (S. Keil and V. Perry, eds.). Routledge, London and New York, pp. 213–220.

Bosna i Hercegovina, Federacija Bosne i Hercegovine, Zavod za zapošljavanje

2020 Bilten 08/20: Statistički pregled – Avgust/Kolovoz 2020 (Statistical Bulletin 08/2020: Statistical Review – August 2020). Dostupno na: www.fzz.ba/ckFinderFiles/bilteni/Bilten%20FZZZ%2008-2020-2.pdf.

Bosna i Hercegovina, Federacija Bosne i Hercegovine Zavod za statistiku

n.d. Obrazovanje (Education). Dostupno na: www.px-web.fzs.gov.ba/ (pristupljeno 18.1.2022.).

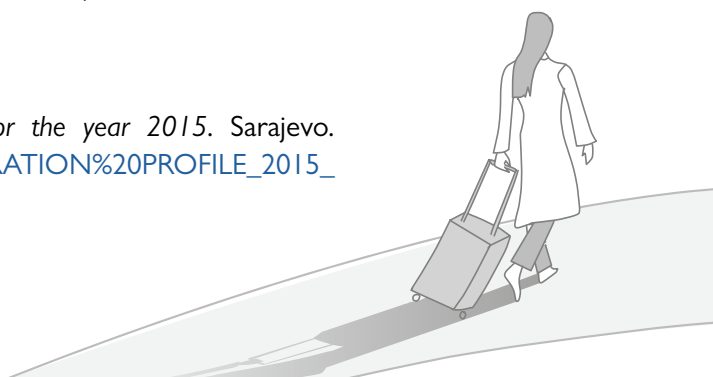
Bosna i Hercegovina, Federacija Bosne i Hercegovine, Ministarstvo zdravstva

2012 Strategija za prevenciju, tretman i kontrolu malignih neoplazmi u Federaciji Bosne i Hercegovine 2012–2020. (Strategy for prevention, treatment and control of malignant neoplasms in the Federation of Bosnia and Herzegovina 2012–2020). Dostupno na: www.fmoh.gov.ba/images/federalno_ministarstvo_zdravstva/zakoni_i_strategije/strategije_i_politike/dokumenti/Strategija_maligne_final_decembar_2011.pdf (na bosanskom).

2014 Strategija borbe protiv dijabetesa u Federaciji Bosne i Hercegovine 2014–2024 (Diabetes Strategy in the Federation of Bosnia and Herzegovina 2014–2024). Dostupno na: www.fmoh.gov.ba/images/federalno_ministarstvo_zdravstva/zakoni_i_strategije/strategije_i_politike/dokumenti/Strategija_dijabetes.pdf (na bosanskom).

Bosna i Hercegovina, Ministarstvo sigurnosti

2016a *Bosnia and Herzegovina Migration Profile for the year 2015*. Sarajevo. Dostupno na: www.msb.gov.ba/PDF/MIGRATION%20PROFILE_2015_ENG0405.pdf.



- 2016b Strategy in the Area of Migrations and Asylum and Action Plan for the Period 2016–2020. Dostupno na: www.msb.gov.ba/PDF/Strategija_ENG_2016.pdf.
- 2017 *Bosnia and Herzegovina Migration Profile for the year 2016*. Sarajevo. Dostupno na: www.msb.gov.ba/PDF/MIGRATION_PROFILE_2016_ENGv2.pdf.
- 2018 *Bosnia and Herzegovina Migration Profile for the year 2017*. Sarajevo. Dostupno na: www.msb.gov.ba/PDF/MIGRACIONI%20PROFIL_2017_%20ENG_FINAL.pdf.
- 2019 *Bosnia and Herzegovina Migration Profile for the year 2018*. Sarajevo. Dostupno na: www.msb.gov.ba/PDF/010720194.pdf.
- Brown, P.
- 2003 The health service brain drain: What are the options for change? *Immunization Focus*, 6–8.
- Buchan, J., I.S. Dhillon and J. Campbell (eds.)
- 2017 *Health Employment and Economic Growth: An Evidence Base*. World Health Organization (WHO), Geneva.
- Castles, S., H. de Haas and M.J. Miller
- 2014 *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*. Fifth edition. Palgrave Macmillan, Basingstoke and New York.
- Hennink, M., I. Hutter and A. Bailey
- 2010 *Qualitative Research Methods*. Sage Publications, London.
- Međunarodna organizacija za migracije (IOM)
- 2016 *Summary Report on the MIPEX Health Strand and Country Reports*. Migration Research Series No. 52. Geneva. Dostupno na: <https://publications.iom.int/books/mrs-no-52-summary-report-mipex-health-strand-and-country-reports>.
- Kupiszewski, M., A. Kicingier, D. Kupiszewska and F.H. Flinterman
- 2010 *Labour Migration Patterns, Policies and Migration Propensity in the Western Balkans*. IOM Regional Mission for Central and South-Eastern Europe, Budapest. Dostupno na: <https://publications.iom.int/books/labour-migration-patterns-policies-and-migration-propensity-western-balkans>.



Skeldon, R.

1990 *Population Mobility in Developing Countries: A Reinterpretation*. Belhaven Press, London.

Populacijski fond Ujedinjenih naroda (UNFPA)

2020 *Population Situation Analysis in Bosnia and Herzegovina*. Dostupno na: https://ba.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/psa_bih_final_november_2020_eng.pdf.

USAID

2020 Fact sheet: Diaspora invest in Bosnia and Herzegovina. Dostupno na: www.usaid.gov/bosnia-herzegovina/fact-sheets/fact-sheet-harnessing-diaspora-economic-development.

Svjetska zdravstvena organizacija (SZO)

2012 Strategy and Action Plan for Healthy Ageing in Europe, 2012–2020. Regional Committee for Europe, Sixty-second Session, Malta, 10–13 September 2012. WHO Regional Office for Europe, Copenhagen.

2013 *Global Action Plan for the Prevention and Control of Noncommunicable Diseases 2013–2020*. Geneva.

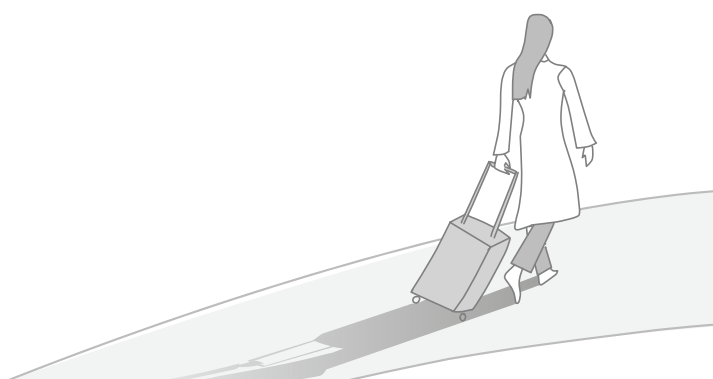
2018 *Noncommunicable Diseases Country Profiles 2018*. Geneva. Dostupno na: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/274512>.

2020 Health Workforce Impact Assessment Report. Decade of Healthy Ageing 2020–2030. 146th Executive Board, February 2020. Dostupno na: www.who.int/hrh/activities/HealthWorkforceImpactAssessment_Ageing_Oct2019.pdf.

n.d.a Health workforce. Dostupno na: www.who.int/health-topics/health-workforce#tab=tab_1.

n.d.b Global Health Workforce Statistics Baza podataka . Dostupno na: www.who.int/data/gho/data/themes/topics/health-workforce (pristupljeno 22.10.2020.).

n.d.c Global Health Observatory data repository. Dostupno na: <https://apps.who.int/gho/data/node.main.A860> (pristupljeno at 18.1.2021.).





International Organization for Migration (IOM)
17 route des Morillons, P.O. Box 17, 1211 Geneva 19, Switzerland
Tél.: +41 22 717 9111 • Fax: +41 22 798 6150 • Email: hq@iom.int • Website: www.iom.int