



Izveštaj o provedenoj Analizi politika rada
u BiH i definisanje ključnih preporuka za
njihovo poboljšanje
Uz pomoć Centara Civilnih Inicijativa

DESET GODINA POSLIJE

Značaj reforme sistema socijalne sigurnosti u borbi protiv nezaposlenosti u Bosni i Hercegovini

April 20, 2012. godine

Uvod

Nakon šestomjesečnog rada na analizi efekata politika rada u Bosni i Hercegovini u proteklih deset godina uz podršku Centara civilnih inicijativa u ovom izvještaju predstavljeno je viđenje Agencije za lokalne razvojne inicijative o značaju reforme sistema socijalne sigurnosti nezaposlenih osoba u borbi protiv nezaposlenosti.

U januaru 2012. godine u Bosni i Hercegovini bilo je registrovano 530.053 nezaposlenih osoba i u odnosu na 2002. godinu broj nezaposlenih se povećao za skoro 25 procenata.

Razmjere problema nezaposlenosti i njegovo produbljavaње u proteklih deset godina direktno su uticale na povećanje izdvajanja za socijalne programe, smanjenje javne potrošnje na razvojne i kapitalne programe, povećanje budžetskog deficita, povećano inozemno zaduživanje, finansiranje tekuće potrošnje za nove kategorije osoba koje jedine izvore prihoda imaju po osnovu socijalnih programa.

U proteklih šest godina budžetska izdvajanja za socijalne namjene su povećana za oko 400 miliona KM, što je dovelo skoro do bankrota javnih finansija koje su spašene potpisivanjem memoranduma sa MMF-om u 2009. godini.

O izvještaju

Ovaj izvještaj je kreiran kako bi se otpočeo proces zagovaranja odlučnog djelovanja vlasti Bosne i Hercegovine na smanjenju registrirane nezaposlenosti i poboljšanje svih aspekata socijalne sigurnosti nezaposlenih osoba, a posebno u periodu nakon gubitka posla i u periodu aktivnog traženja zaposlenja.

Definisanje pitanja rješavanja nagomilanih socijalnih i ekonomskih problema i aktivnosti na redefiniciji uloge Zavoda za zapošljavanje, donošenje novog Zakona o posredovanju u zapošljavanju otvara vrata mogućnosti za poboljšanje sistema socijalne sigurnosti nezaposlenih koji bi omogućio pozitivne efekte na socijalni i ekonomski sektor, ali i efikasniji sistem koji će omogućiti povećanje broja zaposlenih i smanjenje stope nezaposlenosti kroz uspostavljanje efikasnijeg javnog okvira za pružanje podrške zapošljavanju i smanjenju stope nezaposlenosti. Javne nadležnosti u oblasti implementacije politika rada imaju 14 institucija: Agencija za rad i zapošljavanje BiH, dva entitetska zavoda za zapošljavanje, deset kantonalnih službi za zapošljavanje i Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta. Državna agencija za rad i zapošljavanje ima ulogu krovne institucije koja zastupa entitetske zavode zapošljavanja u međunarodnim odnosima i koordinira aktivnosti između entitetskih zavoda za zapošljavanje. Entitetski zavodi za zapošljavanje i kantonalne službe u Federaciji BiH su nadležni za predlaganje mjera za rast zaposlenosti i socijalne sigurnosti nezaposlenih kroz politike i mjere u oblasti rada i zapošljavanja na nivou entiteta (aktivne politike rada), te za upravljanje sredstvima za osiguranje materijalne sigurnosti za vrijeme nezaposlenosti (pasivne politike rada).

Nažalost, u oblasti rada i zapošljavanja urađeno je jakomalo na prilagođavanju politika rada potrebama tržišta rada, ali takođe i na prilagođavanju mehanizama

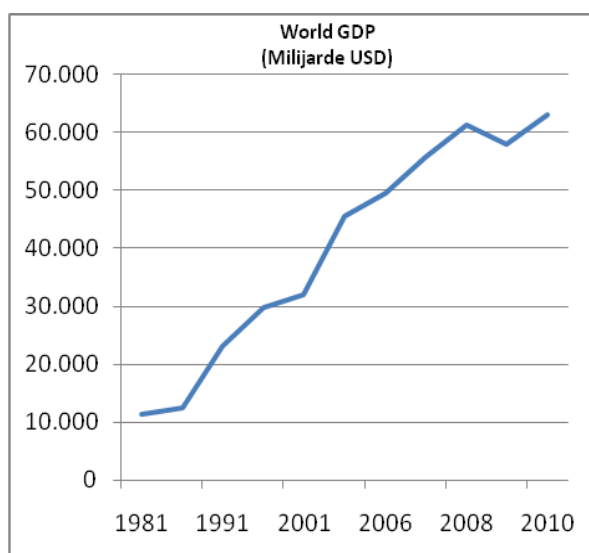
podsticaja zapošljavanju mehanizmima koji godinama uspješno funkcionišu u zemljama EU. Ovaj izvještaj kao rezultat provođenja analize politika rada u svijetlu Evropskih integracija će prikazati jednu sveobuhvatnu analizu stanja i efekata politika rada u Bosni i Hercegovini u proteklih deset godina i komparativni pregled ostvarenih rezultata odabranih zemalja EU koje su takođe bile pogođene ekonomskim krizama iz 2001. i 2009. godine.

1. GLOBALNA STRATEGIJA I CILJEVI ZAPOŠLJAVANJA

Promjene u globalnoj ekonomiji

Nezaposlenost već 20 godina predstavlja najveći ekonomski problem u Bosni i Hercegovini, a sa globalnom nezaposlenošću koja je na istorijski visokom nivou, nezaposlenost je od 2009. godine glavno ekonomsko pitanje širom svijeta.

Svjetski bruto društveni proizvod proteklih trideset godina je snažno rastao i sa 11,283 milijardi u 1981. godini povećao se 5,5 puta, na 63,123 milijarde US dolara u 2010. godini.



U ovom periodu svi regioni u svijetu su doprinijeli globalnom rastu, ali razlike u stopama rasta doprinijele su do tektonske promjene u distribuciji svjetske ekonomije.

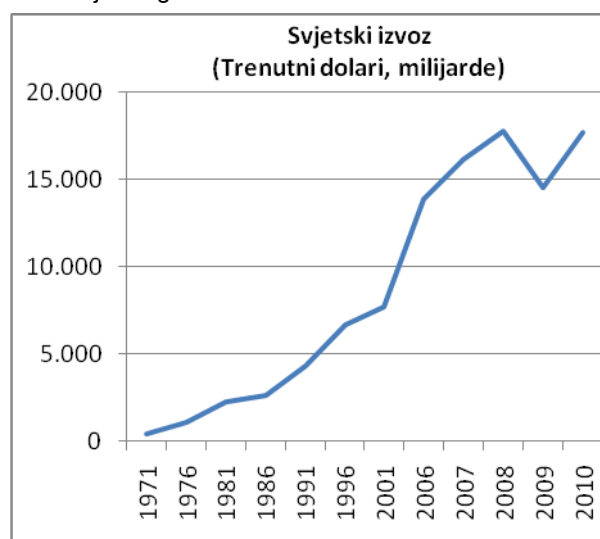
Azijske zemlje su povećale učešće u globalnoj ekonomiji sa 19 % u 70-tim na 28 % u 2007. godini, dok je udio Zapadne Evrope smanjen sa 34 % u 1970-tim na 25 % u 2007. godini.

Većina država koje su imale visoke stope rasta su iz Azije, kao što su: Kina, Singapur, Južna Koreja, Malezija i Tajland. U države sa najmanjim stopama rasta spadaju zemlje bivšeg Sovjetskog saveza i Istočne Evrope. U ostatku svijeta Liberija, Centralna Afrička Republika, Zapadna Obala, Gvajana, Haiti, Jamajka i Nikaragva su države koje su ostvarile najmanji ekonomski rast u proteklih 20 godina.

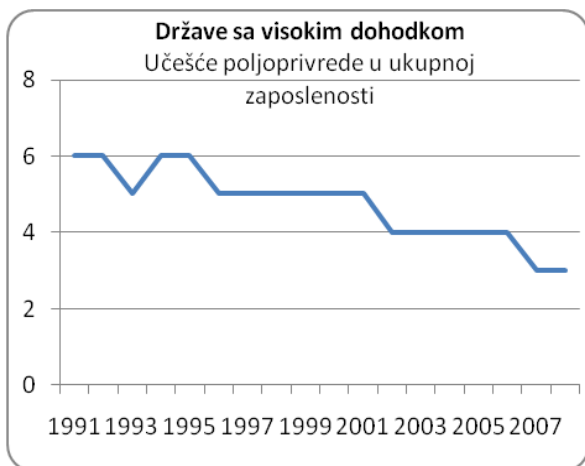
Tabela 1: GDP u 1991. i 2010. g. (trenutne milijarde USD)

Država	GDP 1991	GDP 2010
SAD	5.930,7	14.582,4
Kina	379,4	5.878,6
Japan	3.484,7	5.497,8
Njemačka	1.808,6	3.309,6
Francuska	1.245,4	2.560,0

U proteklih 30 godina Sjedinjene Države i Japan su ostale najveće ekonomije na svijetu sa oko 30 % i 14 % svjetske ekonomije. Kina je povećala svoje učešće u svjetskoj ekonomiji sa 1 % u 1970. god. na 6 % u 2007. godini. Njemačka i Velika Britanija nisu rasle kao druge ekonomije i njihov udio u svjetskoj ekonomiji sa 8 % i 6 % svjetske ekonomije u 1970-tim je smanjen na 5 % i 4 % u 2007. godini. Izvoz proizvoda i usluga bio je ključni faktor rasta svjetskog Bruto društvenog proizvoda. Kao što se može vidjeti na narednom grafikonu, postoji veoma visok stepen korelacije između rasta Svjetskog bruto društvenog proizvoda i rasta svjetskog izvoza.

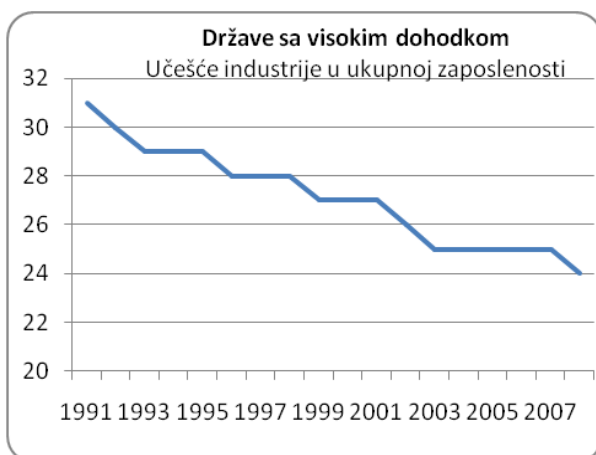


Direktna posljedica povećanja međunarodne ekonomije uticala je na promjenu strukture zaposlenosti. U naredna tri grafikona prikazani su efekti porasta međunarodne trgovine na promjene u strukturi zaposlenosti u državama sa visokim dohotkom u koje spadaju zemlje OECD.

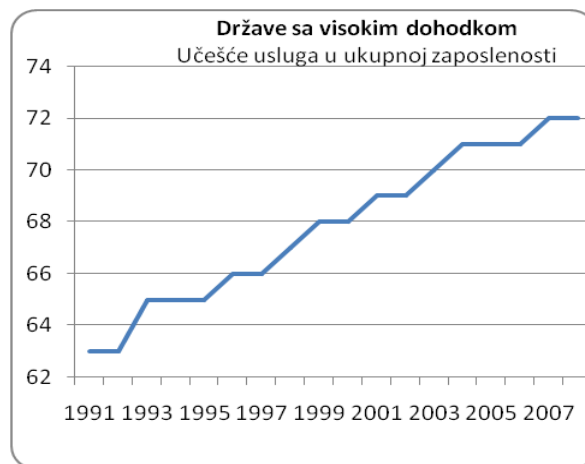


Najveći proporcionalni efekat na promjenu strukture zaposlenosti je vidljiv u poljoprivrednom sektoru. U zemljama OECD učešće zaposlenih u poljoprivredi je sa 6 % u 1991. godini prepolovljeno u 2008. godini kada je u poljoprivredi bilo zaposleno svega 3 % svih zaposlenih.

Suprotno očekivanjima da bi rast svjetske ekonomije i izvoza doprinio povećanju zaposlenosti u industriji, države sa visokim dohodkom su smanjile učešće zaposlenih u industriji u odnosu na ukupnu zaposlenost.



U odnosu na 1991. godinu u zemljama sa visokim dohotkom učešće zaposlenih u industriji je smanjeno sa 31 % u 1991. godini na 24 % u 2008. godini što ukazuje da je porast međunarodne trgovine doveo do značajnog smanjenja udjela industrije kao ekonomskog sektora koji je generisao nova radna mjesta.



Relativno smanjenje zaposlenosti u poljoprivredi i industriji kompenzirano je povećanjem zaposlenosti u uslužnom sektoru koji je u proteklih 20 godina generisao veliki broj novih uslužnih djelatnosti koje su generisala značajan broj novih radnih mjesta.

Ciljevi u oblasti zapošljavanja

Međunarodna organizacija rada definisala je Globalnu agendu za zapošljavanje do 2020. godine koja se zasniva na nekoliko vrlo značajnih principa koji bi trebali biti osigurani od strane država članica u smislu da se dostojanstveni rad tretira kao produktivni faktor, da je neophodno osigurati makroekonomski okvir koji pogoduje zapošljavanju, da se zapošljavanje bazira na poduzetništvu i privatnim investicijama, da se u fokus stavi unaprijeđenje produktivnosti i mogućnosti slabije plaćenih radnika, da se prekine sa diskriminacijama na tržištu rada, te da se osigura okolišno i socijalno održivi rast.

Nakon završetka prvog Svjetskog rata, kao dio Sporazuma iz Versaja, osnovana je Međunarodna

organizacija rada (ILO) koja je definisala brojne radne standarde kao što su da radnici trebaju imati 'razumne' radne sate, da dobri radni uslovi trebaju imati prednost, da trebaju postojati 'utvrđeni uslovi zapošljavanja' itd.

Kao strategiju za osiguranje punog i produktivnog zapošljavanja, ILO preporučuje:

1. Izradu koordiniranih i koherentnih politika koje generišu ekonomski rast koji podstiče zapošljavanje;
2. Jačanje vještina radnika koje omogućavaju njihovo lakše zapošljavanje i povećavaju kompetetivnost preduzeća;
3. Uspostavljanje politika i programa koji podstiču samoodrživost preduzeća i poduzetnika.

MEĐUNARODNA ORGANIZACIJA RADA

(MOR/ILO) je specijalizirana agencija **Ujedinjenih naroda** koja promoviše socijalnu pravdu i međunarodno priznata ljudska i radnička prava. Osnovana je 1919. godine Poveljom iz Versaillesa i postala je prva specijalizirana agencija UN-a 1946. godine.

ILO formulira međunarodne standarde rada u obliku konvencija i preporuka koje postavljaju minimalne standarde radnog prava: slobodu udruživanja, pravo na organizovanje, kolektivno pregovaranje, ukidanje prisilnog rada, jednake mogućnosti i jednaki tretman, te druge standarde kojima se regulišu uslovi u cijelom rasponu pitanja vezanih za rad.

ILO Pruža tehničku pomoć u sljedećim područjima: strukovno obrazovanje i strukovna rehabilitacija; politika zapošljavanja; administracija rada; radno pravo i industrijski odnosi; razvijanje management zadruga; socijalna sigurnost; statistika vezana uz rad, te sigurnost i zaštita na radu.

ILO promoviše politike koje generišu ekonomski rast i produktivno zapošljavanje koje nezaposlenim osobama osigurava:

- fundamentalno pravo na rad,
- adekvatan prihod od rada i
- sigurnu socijalnu zaštitu.

Okvir a provođenje politika koje generišu zapošljavanje i poboljšanje socijalne zaštite nezaposlenih je moguće kreirati na najmanjem lokalnom nivou što je u skladu sa ILO agendom.

ILO je definisao deset ključnih elemenata iz oblasti **ekonomskog okruženja** koji se dotiču pitanja promocije zapošljavanja, ekonomskog razvoja i socijalne pravde, te **tržišta rada** koje je povezano sa uslovima koji omogućavaju kreiranje zapošljavanja. Elementi koji se odnose na ekonomsko okruženje su:

1. Promocija trgovine i investicija za produktivno zapošljavanje i pristup tržištima;
2. Promocija tehnoloških promjena za višu produktivnost i kreiranje radnih mjesta, te za unaprijeđenje standarda života;
3. Promocija održivog razvoja;
4. Osiguranje integrisane makroekonomske politike koja osigurava rast i zapošljavanje.

Elementi koji se odnose na tržište rada su:

1. Dostojanstveno zapošljavanje kroz poduzetništvo;
2. Zapošljivost radne snage kroz unaprijeđenje znanja i vještina;
3. Aktivne politike rada za zapošljavanje, sigurnost, jednakost i smanjenje siromaštva;
4. Socijalna sigurnost kao produktivni faktor;
5. Sigurnost i zdravlje na radu kroz sinergiju između sigurnosti i produktivnosti;
6. Produktivno zapošljavanje kroz smanjenje siromaštva i razvoj.

Implementacija Globalne agende za zapošljavanje zavisi od samih zemalja članica ILO, a posebno od nacionalnih vlada i njihove spremnosti da se prihvate izazova. Međutim, samo prepoznavanje problema i

izražavanje želje za njegovo rješavanje neće osigurati najbolji rezultat na polju zapošljavanja. Implementacija politike zahtijeva mobilizaciju odgovarajućih resursa i kreiranje nacionalnih **planova zapošljavanja** kako bi se uticalo na rast produktivnog zapošljavanja u odnosu na specifičnu situaciju u svakoj zemlji posebno.

2. EU I ZAPOSŁJAVANJE

Lisabonska strategija

Vijeće Evropske unije na specijalno održanom samitu 23-24 marta 2000. u Lisabonu postiglo je dogovor o novom strateškom cilju Unije za povećanje zaposlenosti, provođenje ekonomskih reformi i povećanje socijalne jednakosti kroz ekonomiju zasnovanu na znanju.

U Lisabonskoj strategiji definisani su ključni izazovi sa kojima se EU trebala suočiti u periodu od 2000-2010. godine:

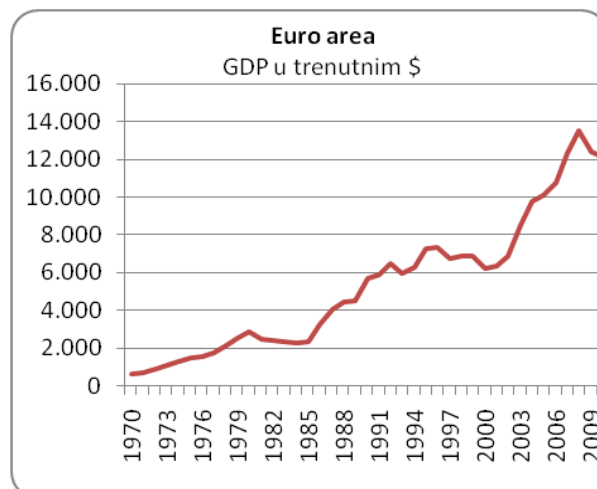
1. Evropska Unija se suočila sa kvantnim pomakom koji je proizvod globalizacije i izazova nove ekonomije zasnovane na znanju.
2. Promjene u ekonomiji se odvijaju brzo i sa godinama se ubrzavaju i Evropska unija mora uložiti napor da iskoristi pune koristi globalizacije kroz izgradnju infrastrukture zasnovane na znanju, jačanje inovacija i ekonomskih reformi i moderniziranje socijalnog i obrazovnog sistema.

Evropska unija u 2000-toj godini je imala najbolji makroekonomski položaj u generaciji. Imala je monetarnu politiku koja je bila orijentisana stabilnosti i koja je bila podržana fiskalnom politikom koja je imala pozitivan uticaj na plate, nisku inflaciju i kamatne stope.

Budžetski deficiti su bili smanjeni značajno i platni bilans je bio pozitivan. Proces integracije zajedničkog tržišta je kompletiran uvođenjem eura što je kreiralo nove mogućnosti za rast i zapošljavanje.

U 2000. godini ključna slabost Evropske unije se ogledala u 15 miliona nezaposlenih radnika, niskom stopom zaposlenosti, posebno zbog nedovoljnog učešća žena i starijih osoba na tržištu rada. Sektor usluga je bio nerazvijen, posebno u oblasti

telekomunikacija i interneta, a jaz između potrebnih i postojećih kadrova je bio najveći u informacionih tehnologija.



Na osnovu ključnih prednosti i slabosti, Evropska unija je u Lisabonu postavila strateški cilj da u deset godina postane najkompetitivnija i najdinamičnija ekonomija zasnovana na znanju u svijetu, koja će biti u mogućnosti obezbijediti održivi ekonomski rast sa više novih i boljih radnih mjesta i većom socijalnom kohezijom.

U Lisabonskoj strategiji Evropska unija zacrtala je neke od slijedećih ciljeva:

- Povećanje zaposlenosti u uslužnom sektoru;
- Povećanje stope zaposlenosti sa prosječno 61 % u 2001. što bliže stopi od 70 % do kraja 2010. godine;
- Evropski sistem obrazovanja treba da se prilagodi potrebama društva zasnovanog na znanju i potrebi unaprijeđenja nivoa i kvaliteta zaposlenosti kroz razvoj lokalnih obrazovnih centara, promociju novih bazičnih vještina kao što su ICT;
- Značajno godišnje povećanje u investicije u ljudske resurse;
- Smanjenje za 50 % broja učenika sa nižim srednjim obrazovanjem;

- Škole i trening centri trebaju biti razvijeni u lokalne centre za učenje koji će biti dostupni za sve kroz partnerstvo škola, trening centara, firmi i instituta;
- Evropski okvir treba da definiše nove osnovne vještine koje trebaju biti osigurane kroz cjeloživotno učenje, kao što su IT vještine, strani jezici, tehnološka kultura, poduzetništvo i socijalne vještine;
- Osiguranje mobilnosti studenata, te nastavnika i trenera u cilju privlačenja visokokvalitetnih nastavnika;
- Unaprijeđenje zapošljivosti i smanjenje jaza u vještinama i promocija specijalnih programa koji omogućavaju nezaposlenim licima da popune jaz u vještinama;
- Kreiranje prioritarnih akcija za rješavanje specifičnih problema ciljanih grupa (djeca, stari i osobe sa onesposobljenjem).

Nakon 2007. godine bilo je očigledno da Evropska unija neće biti u stanju ostvariti ciljeve Lisabonske strategije.

Posljedice globalne recesije i dužničke krize u Evropi snažno su uticali na novu desetogodišnju strategiju EU "Evropa 2020" – strategiju za pametni, održivi i uključivi rast.

José Manuel Barroso je 2010. godinu označio kao godinu novog početka za EU nakon izlaska iz trenutne ekonomske i finansijske krize. Nova strategija je donešena u trenutku kada je Evropa od 2008. godine izgubila milione radnih mjesta zajedno sa ogromnim porastom tereta javnog duga.

Evropa 2020

Nova strategija polazi od toga da je trenutna kriza poziv za uzbunu, i u slučaju ako se nastavi uobičajeni posao, zaostatak će biti neizbježan i Evropa će pasti na drugo mjesto u globalnoj ekonomiji.

POSLEDICE EKONOMSKE KRIZE U EU

Posljednja ekonomska kriza 2009 / 2011 je uticala da se potpuno izbrišu rezultati po pitanju ekonomskog rasta i kreiranja novih radnih mjesta ostvareni u protekloj dekadi. U 2009. godini GDP je smanjen za 4 %, industrijska proizvodnja je smanjena na nivo iz 1990-tih, a broj nezaposlenih se popeo na 23 miliona ili 10 % aktivne populacije EU.

Iako je napravljen određen napredak ka izlazu iz krize, za osiguranje održive budućnosti neophodno je puno više od kratkoročnih uspjeha. Upravo je svrha strategije Evropa 2020 da definiše dugoročne ciljeve i rezultate koji imaju za cilj osigurati više poslova i bolji standard života.

Neke od ključnih promjena u posljednjih deset godina koje je Evropska unija uzela u obzir prilikom definisanja strateških ciljeva u narednih 10 godina su:

- Evropa više ne napreduje dovoljno brzo kao ostatak svijeta, što je najvećim dijelom prouzrokovano zaostajanjem u produktivnosti i manje dinamičnijim poslovnim okruženjem;
- Stopa zaposlenosti u Evropi je u prosjeku 69 % i značajno je manja u odnosu na druge vodeće regione u svijetu;
- Baby-boom generacija odlazi u penziju dok se istovremeno očekuje smanjenje radno aktivne populacije već u 2013/2014 godini. Broj ljudi koji pune 60. godinu života se udvostručio u odnosu na 2007. godinu;
- Svjetska ekonomija će u narednih 10 godina biti veoma drugačija, najvećim dijelom zbog intenziviranja konkurencije zemalja u razvoju kao što su Kina i Indija koje izuzetno mnogo ulažu u istraživanje i razvoj;
- Globalni finansijski sistem zahtijeva popravku iz razloga što finansijska tržišta doprinose snažnim

debalansima u ekonomiji koji je prouzrokovan neefikasnim i neodrživim finansijskim sistemom;

- Izazovi klimatskih promjena i oskudice u resursima i porast svjetske populacije za 30 % zahtijevaće drastičnu akciju kako bi se obezbijedilo da promjene u ovim oblastima drastično ne utiču na ekonomsku sigurnost potrošača i biznisa.

Evropska unija svoju strategiju razvoja zasniva na:

- talentu i kreativnosti ljudi,
- snažnoj industrijskoj bazi,
- razvijenom sektoru usluga,
- visokokvalitetnom poljoprivrednom sektoru,
- snažoj pomorskoj tradiciji,
- jedinstvenom tržištu i zajedničkoj valuti,
- poziciji najvećeg trgovinskog bloka,
- vodećoj destinaciji za strane direktne investicije,
- demokratskim institucijama, koheziji i solidarnosti i poštivanju okoliša i kulturne različitosti.

Oslanjajući se na ove prednosti Evropa ima potencijal da prilagodi svoju ekonomiju i svoje društvo globalnim promjenama koje će se desiti u narednih 10 godina. Strategija Evropske unije jeste da doprinese da u narednih deset godina EU postane pametna, održiva i uključiva ekonomija koja će biti u stanju obezbijediti visoke stope zaposlenosti, produktivnosti i socijalne uključenosti.

Tri prioriteta EU do 2020. godine su:

- 1) Pametni rast (Smart growth) – razvoj ekonomije zasnovan na znanju i inovacijama;
- 2) Održivi rast (Sustainable growth) – rast zasnovan na efikasnom korištenju resursa, zelenoj i kompetitivnoj ekonomiji;
- 3) Inkluzivni rast (Inclusive growth) – rast zasnovan na visokim stopama zaposlenosti koji omogućava socijalnu i teritorijalnu koheziju.

U Agendi 2020, Evropska komisija je definisala nekoliko ključnih ciljeva koji se planiraju dostići do kraja 2020. godine, i to:

- 75 % populacije u dobi od 20 – 64 godine trebaju biti zaposleni;
- 3 % bruto društvenog proizvoda EU trebao bi biti investiran u istraživanje i razvoj;
- "20/20/20" klimatski/energetski ciljevi trebaju biti ostvareni (smanjenje emisije stakleničkih gasova za 20 %, povećanje obnovljivih izvora energije za 20 % i 20 % povećanje energetske efikasnosti), uključujući povećanje do 30 % smanjenja emisije ukoliko budu postignuti odgovarajuću uslovi;
- Udio učenika koji ranije napuštaju škole trebao bi biti ispod 10 %, i najmanje 40 % mlađe generacije bi trebalo imati univerzitetsko obrazovanje;
- Broj ljudi koji se nalazi u riziku od pada u siromaštvo trebao bi se smanjiti za 20 miliona.

Ovi ciljevi su međusobno povezani i predstavljaju kritične tačke za sveukupni uspjeh Evropske unije. Kako bi se osiguralo da svaka država članica prilagodi Europe 2020 strategiju svojoj specifičnoj situaciji, Evropska komisija je predložila da se EU ciljevi prevedu u nacionalne ciljeve i projekcije na način da obuhvataju svaki od tri prioriteta (pametni, održivi i inkluzivni rast).

Evropa 2020 u nacionalnim strategijama

U cilju boljeg razumijevanja Evropske strategije i identifikaciju najboljih praksi, u ovom dijelu prikazaće se nacionalni ciljevi Evropa 2020 za četiri odabrane države članice EU – Njemačka, Švedska, Velika Britanija i Španija.

Ciljevi ovih zemalja mogu biti veoma korisni za potpunije razumijevanje pristupa pojedinačnih zemalja članica EU u dostizanju ciljeva u oblasti zapošljavanja i brige o nezaposlenim.

Njemačka

U 2011. godini Savezna Republika Njemačka kreirala je Nacionalni reformski program (NRP) kao važan instrument za implementaciju Evropa 2020 strategije.

U toku kreiranja NPR, Njemačka je bilježila najveće stope ekonomskog rasta i zaposlenosti od svoje reunifikacije. Ekonomski rast od 3,6 % je omogućio snažan zamah u privrednom razvoju nakon recesije iz 2008/2009. godine, u prvom redu izvoz, ali i kroz domaću ekonomiju koja je postala sila vodilja iza Njemačke ekonomske ekspanzije. NPR pretpostavlja dalji rast Njemačke ekonomije, posebno kroz rast BDP od 2,3 % i 1,8 % u 2011. i 2012. godini.

Ukupna zaposlenost u 2010. godini zabilježila je rekordni rezultat od 40,5 miliona zaposlenih osoba i skoro sva nova radna mjesta uključuju zapošljavanje na puno radno vrijeme i plaćanje punih doprinosa za socijalno osiguranje. Očekuje se da će nezaposlenost pasti ispod 3 miliona nezaposlenih osoba, a prihod domaćinstava se očekuje da će biti povećan za 3,4 %.

U srednjeročnom periodu (2013-2015) očekuje se povećanje proizvodnog potencijala za 1,5 % godišnje,

na osnovu kojeg Njemačka vlada očekuje povećanje BDP od 1,5 % godišnje. U ovom periodu očekuje se povećanje zaposlenih na 41 milion radnika, a planirano je da se broj nezaposlenih smanji ispod 3 miliona radnika.

Kako bi se podstakla vidljivost Evropa 2020 strategije, Evropsko Vijeće je formulisalo pet specifičnih meta čije mjerenje napretka je moguće kroz kvantitativne indikatore koji su u NPR prepoznati od Njemačke vlade i to:

1. Promocija zapošljavanja;
2. Poboljšanje uslova za inovacije, istraživanje i razvoj;
3. Ostvarivanje ciljeva za zaštitu klime i energiju;
4. Poboljšanje prisustva u školama;
5. Promocija socijalne uključenosti, posebno kroz redukciju siromaštva.

Njemačka vlada je prepoznala ove mete kao važne prioritete Njemačke ekonomske politike. Specifični ciljevi Evropa 2020 strategije za Saveznu Republiku Njemačku definisani su na slijedeći način:

1. Povećanje učešća na tržištu rada kroz povećanje stope zaposlenosti na 77 % do 2020. godine (nivo iz 2009: 74,8 %);
2. Unaprijeđenje uslova za R&D kroz postavljanje ambicioznih ciljeva da se 10 % BDP obezbijedi za obrazovanje i istraživanje do 2015. godine, od čega će 3 % BDP biti usmjereno na istraživanje i razvoj (u odnosu na 2,8 % u 2009 godini, odnosno 2,68 % u 2008. godini);
3. Smanjenje emisije i povećanje obnovljivih izvora energije i energetska efikasnost je planirano na način da se do 2020. godine smanji emisija stakleničkih gasova za 40 %, povećanje obnovljivih izvora energije za 18 %, te smanjenje potrošnje energije (energetska efikasnost) za 20 %;

4. Njemačka je ostvarila ciljeve na povećanju učešća u obrazovanju da manje od 10 % učenika u srednjim školama napušta obrazovanje, dok je planirano da 42 % mladih u dobi od 18 – 24 godine ima univerzitetско obrazovanje;
5. U oblasti promocije socijalnog uključivanja kroz redukciju siromaštva Njemačka vlada je primjenila kriterij broj lica koja žive u domaćinstvima u kojima niko ne radi, tako da je planirano smanjenje od 330.000 dugoročno nezaposlenih radnika, što bi uticalo da se do kraja 2020. godine za 660.000 osoba smanji broj osoba koji žive u domaćinstvima u kojima niko ne radi.

Švedska

Ubrzo nakon što je 17. juna usvojena strategija za radna mjesta i pametni, održivi i inkluzivni rast, Švedska vlada je donijela svoj Nacionalni reformski program i obezbijedila sredstva za njegovu implementaciju u budžetu za 2011. godinu. Glavni zadatak ekonomske politike u Švedskoj je kreiranje najvećeg mogućeg održivog blagostanja, kroz:

- Održivi rast,
- Visoku održivu zaposlenost,
- Osiguranje da rast blagostanja doprinosi svakome,
- Ekonomsku stabilnost.

Švedski osnovni razvojni princip jeste da ekonomski rast mora biti kompatibilan sa dobrim okolišem i zdravljem stanovništva. Ciljevi Švedske vlade zasnovani su na snažnom i ubrzanom razvoju nakon ekonomske i finansijske krize iz 2008/2009 godine, u čemu je vladina politika imala odlučujuću ulogu. Švedska ekonomija je tokom 2010. godine bila u fazi snažnog oporavka što je rezultiralo rastom BDP-a za 5,5 % najvećim dijelom zbog povećanja izvoza u

zemlje koje se razvijaju, povećanju potrošnje domaćinstava i javne potrošnje kroz povećane grantove centralne vlade lokalnim vlastima.

Zahvaljući rezultatima iz 2010. godine, Švedska očekuje rast BDP u 2011. godini za 4,6 %, odnosno 3,8 % u 2012. godini. Rast BDP direktno je uticao na povećanje ukupne zaposlenosti u Švedskoj. Stopa zaposlenosti stanovništva u dobi 15-74 godine u 2010. i 2011. godini povećana je za 1,1 %, odnosno 2,5 %, dok se stopa nezaposlenosti sa 8,4 % u 2010. smanjila na 7,3 % u 2011. godini. U 2011. godini rast zaposlenosti se očekuje u građevinarstvu i određenim uslužnim industrijama kao što je zdravstvena zaštita i edukacija za preduzeća. U 2011. godini Švedska očekuje povećanje zaposlenosti za 110.000 novih radnih mjesta.

Švedska vlada je bila u stanju da upravlja krizom i provede snažnu stabilizacijsku politiku usmjerenu protiv nezaposlenosti bez pravljenja velikog budžetskog deficita zbog čega je pripremljena u slučaju ponovnog pojavljivanja dublje i duže krize. Švedska vlada je u skladu sa strategijom Evropa 2020, definisala nekoliko ključnih prioriteta i to:

1. Preuzimanje odgovornosti za radna mjesta;
2. Obezbeđenje visokokvalitetnog obrazovanja;
3. Jačanje kompetitivnosti privatnog sektora i poduzetništva;
4. Osiguranje efektivne klimatske i energetske politike.

Švedska ekonomska politika se zasniva na pravilu da u slučaju pada ekonomske aktivnosti vlada prioritet treba dati radnim mjestima i strukturnim mjerama koje doprinose unaprijeđenju stanja na tržištu rada. Švedska vlada i drugim mjerama doprinosi povećanju stope zaposlenosti, a neke od njih su:

- poreski podsticaj za povratak na posao,
- mjere koje jačaju poduzetništvo,

- sistem socijalne sigurnosti je reformisan na način da promoviše povratak na posao,
- Unaprijeđenje različitih oblasti obrazovanja kako bi se osiguralo da više ljudi ima više mogućnosti za zapošljavanje i veće prihode.

Top prioritet trenutne Švedske vlade je osiguranje pune zaposlenosti i smanjenje isključenosti u Švedskoj i on je zasnovan na stavu da je osiguranje zaposlenja ključni faktor za zaštitu od siromaštva i da je primarni razlog postojanja socijalnih razlika u društvu nezaposlenost.

U skladu sa Evropa 2020 strategijom ciljevi Švedske vlade u oblasti zapošljavanja su osiguranje povećanja stope zaposlenosti preko 80 % za osobe u dobi od 20-64 godine, što je daleko veći cilj u odnosu na 75 % koliko je definisan cilj na nivou cijele EU.

Dobro organizovani sistem obrazovanja doprinosi kompetitivnoj prednosti Švedske, a ujedno omogućava povećanje socijalne pravde prvenstveno što dobro obrazovanje osigurava stabilan rast plata. Vlada je već uvela niz mjera u obaveznom školovanju, višem i visokom obrazovanju.

Tokom 2011. i 2012. godine u Švedskoj će se provesti najintenzivnije reforme u Švedskom obrazovnom sistemu, od kojih su neke usmjerene ka jačanju kompetitivnosti nastavnog kadra u obrazovanju.

Ciljevi Švedske vlade u oblasti obrazovanja jesu usklađeni sa Evropskom strategijom u smislu da se do kraja 2020. godine obezbijedi da manje od 10 % učenika u dobi od 18-24 godine nema završeno više srednje obrazovanje, te da minimalno 40-45 % mladih u dobi od 30-34 godine ima najmanje 2 godine obrazovanja nakon završene srednje škole (više obrazovanje). U oblasti istraživanja i razvoja, cilj Švedske vlade je da privatne i javne investicije iznose približno 4 % BDP do kraja 2020. godine.

U oblasti klime i energije cilj Švedske vlade jeste da emisija štetnih gasova bude smanjena za 40 % do kraja 2020. godine u odnosu na 1990. godinu, da se udio energije iz obnovljivih izvora poveća na 50 %, te da se za 20 % smanji intenzitet korištenja energije u odnosu na 2008. godinu.

Velika Britanija

Globalna recesija je Evropi izbrisala četiri godine rasta bruto društvenog proizvoda (smanjenje outputa za 500 milijardi eura), povećala broj nezaposlenih za 5 miliona koji se povećao na 10 % ukupne radne snage od čega je 25 % bilo nezaposleno 6 mjeseci i više, a 20 % mladih ispod 25 godina nije bilo u mogućnosti da pronađe posao.

Ekonomija Ujedinjenog Kraljevstva u posljednjih deset godina postala je ozbiljno nebalansirana i teško zadužena. Ekonomija je bila podržana neodrživim rastom privatnog i javnog duga. Do 2010. godine UK je imala najveći mirnodopski deficit od 11,1 % BDP, odnosno država je posuđivala 1 funtu na svaku četvrtu koju je trošila.

Posljednja kriza snažno je uticala na ekonomiju Velike Britanije. U posljednjoj dekadi, Britanija je sa 3. mjesta po najmanjim korporativnim porezima došla na 7. mjesto po najvećim porezima, dok je na indeksu kompetitivnosti Svjetskog ekonomskog foruma sa 4. pala na 12. mjesto. U međunarodnom poređenju po izvrsnosti u matematici Britanija je sa 8-mog pala na 28. mjesto, u nauci sa 4-tog na 16-to mjesto.

Industrijska proizvodnja je u proteklih deset godina prepолоvila svoj udio u ekonomiji, a 50 % svih radnih mjesta u industriji je izgubljeno. Udio Britanskih proizvoda u svjetskom izvozu je smanjeno sa 4,4 % u 2000. na 2,9 % u 2009. godini. Izvoz Velike Britanije predstavlja samo 1/3 njemačkog izvoza, a manji je i od izvoza Holandije iako je ona veličine 1/3 Velike Britanije.

Britanska ekonomija postaje sve više i više debalansirana: Jaz između prosperitetnog jugoistoka i ostatka zemlje raste, kao što raste jaz između najbogatijih i najsiromašnijih stanovnika. Disproporcije se nisu umanjile iako vlada Njenog visočanstva troši oko polovinu Bruto društvenog proizvoda koji se velikim dijelom finansira iz deficita.

U nacionalnom reformskom programu za 2011. godinu, Velika Britanija je identifikovala ključna uska grla koja onemogućavaju rast britanske ekonomije i dostizanje ciljeva zacrtanih u Evropa 2020. To su:

- Značajno smanjenje visokog deficita generalne vlade;
- Osiguranje dobro funkcionirajućeg i stabilnog finansijskog sektora sposobnog da odgovori na finansijske potrebe realne ekonomije;
- Obezbeđenje da smanjenja potrošnje nametnuta od strane domaćinstva i vladinog sektora budu nadomještena povećanjem neto izvoza;
- Omogućavanje povećanja u agregatnim fiksnim privatnim investicijama;
- Povećanje doprinosa obrazovnog sistema u formiranju ljudskog kapitala, uključujući i proširenje baze njihovog znanja.

Velika Britanija ima ključni zadatak da do 2014-15 godine smanji deficit ispod 3 % BDP, odnosno na 2,6 % BDP kako je zacrtano u nacionalnom reformskom programu. U pogledu ispunjavanja ciljeva zacrtanih u Evropa 2020 strategiji, Vlada Velike Britanije je zacrtala slijedeće ciljeve:

1. Zapošljavanje – Vlada se obavezala da unaprijedi mogućnosti za zapošljavanje posebno kroz povećanje učešća u radnoj snazi. U nacionalnom reformskom programu nije definisana posebna britanska meta za ciljanu stopu zaposlenosti već se primjenjuje EU stopa od 75 % stanovništva u dobi od 20-64 godine. U 2011. godini stopa zaposlenosti je iznosila 70,7 % dok je broj

nezaposlenih bio 4 miliona. Do 2015. godine planirano je povećanje broja zaposlenih za 1.300.000 u privatnom sektoru sa planiranim smanjenjem zaposlenih u javnom sektoru za 400.000 do kraja 2016. godine.

2. Obrazovanje – U oblasti obrazovanja, cilj Britanske vlade je poduzimanje reformi koje će unaprijediti škole i pomoći smanjiti broj mladih koji nisu uključeni u obrazovni sistem, tržište rada ili u procesu treniranja kako bi se dostiglo da se do kraja 2020. godine stopa napuštanja škola smanji na ispod 10 %, odnosno da minimalno 40 % mladih u dobi od 30-34 godine ima završeno univerzitetsko obrazovanje.
3. Socijalna isključenost – U oblasti promocije socijalnog uključivanja cilj je provođenje široke socijalne reforme dječije zaštite, socijalne zaštite i unaprijeđenje obrazovanja i povećanje socijalne mobilnosti koja će omogućiti da se do 2020. godine postotak relativno siromašnih smanji sa trenutnih 22 % na manje od 10 %, a procenat apsolutno siromašnih sa 12 % na manje od 5 %.
4. Istraživanje i razvoj i inovacije – UK nema posebne ciljeve u ovoj oblasti koji se razlikuju od ciljeva koji su definisani na nivou EU – 3 % BDP i Vlada će nastojati da unaprijedi okvir za istraživanje i inovacije koji će omogućiti povećanje investicija u ovoj oblasti kako bi se dostigli ciljevi koji su definisani na nivou EU.
5. Klimatske promjene i energija – Cilj vlade je da do kraja 2020. smanji emisiju štetnih gasova najmanje za 34 % u odnosu na nivo iz 1990., dok se udio proizvodnje energije iz obnovljivih izvora planira povećati za 15 %, dok nije definisan cilj u oblasti efikasnijeg korištenja energije.

Španija

Španija je jedna od razvijenih država svijeta u kojoj je zaposlenost bila najviše pogođena Globalnom recesijom iz 2008. godine. Stopa nezaposlenosti je dostigla 20,3 % (u odnosu na 8,7 % u 2007.) što je bio rezultat neizbalansiranosti koja je akumulirana u 15 godina dugoj ekonomskoj ekspanziji. Španski bruto društveni proizvod je u 2009. godini opao za 3,7 %, a u 2010. godini za dodatnih 0,1 %, dok je tokom krize izbrisano 2 miliona radnih mjesta.

Posljednja kriza najžešće je pogodila građevinski sektor koji je tokom krize doživio krah i smanjio broj zaposlenih za 2/3 (milijon radnih mjesta), što je snažno pogodilo Špansku privredu obzirom da su investicije u izgradnju kuća u 2007. godini iznosile 9 % BDP, a sama građevinska industrija zapošljavala 1,5 miliona radnika.

Krajem 2009. godine Španska vlada je pokrenula ambiciozni proces u okviru Održive ekonomske strategije koja ima za cilj da promoviše obnovu i kreiranje radnih mjesta kroz duboku obnovu modela proizvodnje. Najveći izazovi procesa su usklađeni sa prioritetima identifikovani u prvom godišnjem pregledu rasta koji je provela Evropska komisija, a koji se odnose na:

1. Prevencija ponovnog pojavljivanja krize;
2. Osiguranje veće fleksibilnosti ekonomije;
3. Korekcija strukturnih ograničenja za rast.

Posebno su istaknuti izazovi koji su povezani sa ekonomskim rastom i zapošljavanjem, i to:

- Smanjenje strukturnog deficita i unaprijeđenje dugoročne održivosti javnih finansija;
- Promocija korekcije neizbalansiranosti u sektoru nekretnina i osiguranje da finansijski sistem radi bez poteškoća i stabilno;
- Olakšavanje prilagođavanja cijena i plata i povećanje produktivnosti kako bi se unaprijedila kompetitivnost;

- Unaprijeđenje funkcionisanja tržišta rada, posebno u oblasti segmentacije i kolektivnog pregovaranja;
- Osiguranje da obrazovni sistem, na svim nivoima, kreira odlučujući doprinos u formiranju ljudskog kapitala.

Posljedice posljednje krize nametnule su Španiji dodatne obaveze od strane Evropske unije koje se u narednom kratkoročnom periodu moraju provesti u okviru Euro Plus Pakta. Ove obaveze korespondiraju sa planovima zacrtanim u Španskom NRP i obuhvataju:

- Reforma kolektivnog pregovaranja,
- Reforma profesionalnog uslužnog sektora,
- Kreiranje savjetodavne komisije za kompetitivnost,
- Reforma zakona o insolventnosti,
- Promocija treninga,
- Donošenje plana za regulaciju neprijavljene zaposlenosti,
- Reforma pravila za stabilizaciju budžeta,
- Unaprijeđenje finansijske stabilnosti.

Španija je definisala specifične nacionalne ciljeve koji su sadržani u strategiji Evropa 2020 na slijedeći način:

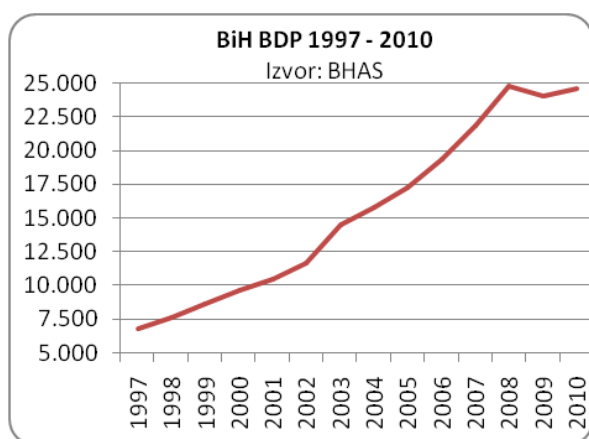
1. Zaposlenost – Kreiranje radnih mjesta je osnovni cilj ekonomske politike. Obzirom na veliki gubitak radnih mjesta koji je doveo do smanjenja stope zaposlenosti u dobi 20-64 godine na 62,5 % u 2010. godini do kraja 2020. godine Španska vlada je definisala cilj da se stopa zaposlenosti poveća na 74 %, što je za 1 % manje u odnosu na cilj koji je definisan od strane EU.
2. Istraživanje i razvoj i inovacije – Španska vlada će nastaviti sa daljim povećanjem ulaganja u R&D koji je u 2009. godini iznosio 1,38 % BDP u čemu je privatni sektor učestvovao sa 0,72% BDP. Do 2020. godine očekuje se povećanje izdvajanja za ove namjene na 3 % BDP od čega na privatni sektor otpada 2 % BDP.

3. Klima i energija – Španska vlada je u ovoj oblasti definisala da će do kraja 2020. godine smanjiti nivo emisije štetnih gasova za 21 % u odnosu na 2005. godinu. U oblasti obnovljive energije cilj je obezbijediti da obnovljiva energija do 2020. godine učestvuje sa 20 % u finalnoj potrošnji energije, dok se planira osigurati do 20 % ušteda u energiji u skladu sa EU ciljevima.
4. Obrazovanje – I pored povećanog izdvajanja za obrazovanje koje je u 2010. godini iznosilo 5,11 % BDP, Španija se susreće sa problemom velikog broja učenika koji ne nastavljaju školovanje. Stopa ranog prekidanja školovanja mladih u dobi od 18-24 godine je u 2009. godini iznosila 31,2 % i cilj je da se ova stopa do 2020. smanji na 15 % što je daleko ispod ciljeva zacrtanih od strane EU. Situacija po pitanju univerzitetskog obrazovanja mladih u dobi od 30-34 godine je znatno bolja iz razloga što je u proteklih nekoliko godina ova stopa povećana za 10 % i u 2009. godini je iznosila 39,4 %. Do kraja 2020. godine cilj je da se stopa poveća na 44 %.

3. IZAZOV ZAPOSŁJAVANJA U BOSNI I HERCEGOVINI

Ostvareni ekonomski napredak

Ovaj izvještaj je kreiran sa ciljem da doprinese efikasnijoj borbi protiv nezaposlenosti u Bosni i Hercegovini. Ekonomski napredak je osnovni uslov za povećanje bruto nacionalnog prihoda koji je neophodan za poboljšanje društvenog standarda svih stanovnika Bosne i Hercegovine.



Bosna i Hercegovina je ostvarila značajan napredak u rastu Bruto društvenog proizvoda. Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine u tematskom biltenu TB-01 iz decembra 2011. godine objavila je podatke o Bruto društvenom proizvodu Bosne i Hercegovine. BDP Bosne i Hercegovine u 2010. godini iznosio je 24,584 milijarde KM i u odnosu na 2009. godinu povećan je za 2,2 %. BDP po stanovniku iznosio je 6.397 KM (4.331 USD), obzirom da je procjena Agencije za statistiku BiH da u zemlji trenutno živi 3,843 miliona stanovnika.

U stvaranju Bruto društvenog proizvoda najviše doprinose uslužne djelatnosti koje sa 65,8 % učestvuju u kreiranju dodatne vrijednosti, dok proizvodne djelatnosti uključujući i poljoprivredu doprinose BDP sa preostalih 34,2 %. Najveći doprinos BDP-u ima dodatna vrijednost stvorena u trgovini sa 13,3 %, dok

prerađivačka industrija učestvuje u dodatnoj vrijednosti sa 11,2 %. Na trećem mjestu je javna uprava koja doprinosi sa 9,3 % i poslovanje nekretninama sa 9,1 %.

Najveći rast bruto domaće vrijednosti zabilježen je u kategoriji hoteli i restorani i to za 7,5 % i prerađivačkoj industriji 6,2 %, dok je najveći pad zabilježen u građevinarstvu 15,2 %, javnoj upravi 3,2 %, ribarstvu 36,3 %, poljoprivredi i rudarstvu sa po 1,4 %.

Tabela 2: BiH BDP u 2005. i 2010. godini (milioni KM)

DJELATNOST	2005	2010
Poljoprivreda, lov i šumarstvo	1.454,5	1.735,0
Ribarstvo	3,2	6,7
Vađenje ruda i kamena	335,5	493,8
Prerađivačka industrija	1.753,1	2.748,8
El. energija, plin i voda	849,5	1.098,3
Građevinarstvo	752,3	1.076,3
Trgovina na veliko i malo	2.039,9	3.257,3
Ugostiteljstvo	397,5	520,8
Saobraćaj, skladištenje i veze	1.278,5	1.694,0
Finansijsko posredovanje	631,9	935,2
Poslovanje nekretninama	1.806,9	2.228,3
Državna uprava i odbrana	1.489,3	2.274,2
Obrazovanje	682,6	1.181,4
Zdravstveni i socijalni rad	669,9	1.140,0
Ostale javne kom. i usl. djel.	314,8	520,1
Ukupno sve djelatnosti	14.459,3	20.910,1
FISIM (-)	-408,0	-674,9
Porez minus subvencije	3.167,1	4.348,7
BDP tržišne cijene	17.218,4	24.583,9

U periodu od 2005. do 2010. godine, najveće apsoutno povećanje dodatne vrijednosti ostvareno je u trgovini na veliko i malo (1,2 milijarde KM), prerađivačkoj industriji (995,7 miliona KM) i državnoj upravi i odbrani (785 miliona KM). Najveće relativno povećanje dodatne vrijednosti ostvareno je u oblasti ribarstva (109 %), obrazovanju (73 %), zdravstvenom i socijalnom radu (70,1%), trgovini (59,6%) i prerađivačkoj industriji (56,7%).

Iako je ostvaren izuzetan napredak u ekonomskom razvoju kroz povećanje bruto društvenog proizvoda za 2,3 puta u proteklih deset godina, Bosna i Hercegovina još uvijek tapka u mjestu po pitanju pronalaženja odgovora na strukturni problem nezaposlenosti i niske stope ekonomske aktivnosti stanovništva.

RADNO SPOSOBNO STANOVNIŠTVO

Radno sposobno stanovništvo obuhvata sve osobe koje imaju 15 i više godina, podijeljene u dvije osnovne kategorije: radnu snagu (ekonomski aktivno) i ekonomski neaktivno stanovništvo.

Stanje na tržištu rada

Sveobuhvatni podaci o stanju na tržištu rada u Bosni i Hercegovini koji su međunarodno uporedivi i usklađeni sa preporukama i definicijama ILO i zahtjevima EUROSTAT-a su podaci dobiveni provođenjem Ankete o radnoj snazi koju svake godine provodi Agencija za statistiku BiH, Federalni zavod za statistiku i Republički zavod za statistiku RS.

Obzirom da se podaci koji se objavljuju u anketi prikupljaju kroz istraživanje kojim se prikupljaju podaci iz 10.501 domaćinstava iz cijele zemlje o osnovnim karakteristikama radno sposobnog domaćinstva, podaci iz ove ankete su različiti od zvaničnih statističkih podataka o prijavljenoj zaposlenosti i nezaposlenosti u Bosni i Hercegovini.

RADNA SNAGA

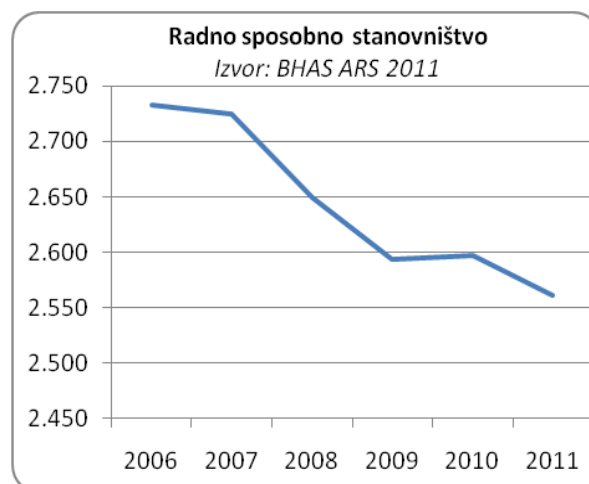
Radna snaga ili aktivno stanovništvo čine zaposlene i nezaposlene osobe.

Naknadno u analizi bit će obuhvaćeni i podaci o prijavljenoj zaposlenosti i nezaposlenosti dok će se u ovom dijelu koristiti podaci iz Ankete o radnoj snazi radi njihove komparativne vrijednosti.

Prvi podatak na koji ukazuje anketa o radnoj snazi jeste da je broj stanovnika u Bosni i Hercegovini koji se dobija metodom istraživanja daleko manji od zvaničnog broja stanovnika u zemlji.

Naime, iako zvanični podatak Agencije za statistiku BiH o broju stanovnika govori da je u Bosni i Hercegovini trenutno prisutno 3,843 miliona stanovnika, prema anketi o radnoj snazi broj stanovnika je za oko 20 % manji i iznosi 3,057 miliona stanovnika za 2011. godinu i ovaj podatak će se koristiti u opisu stanja na tržištu rada u ovom dijelu analize.

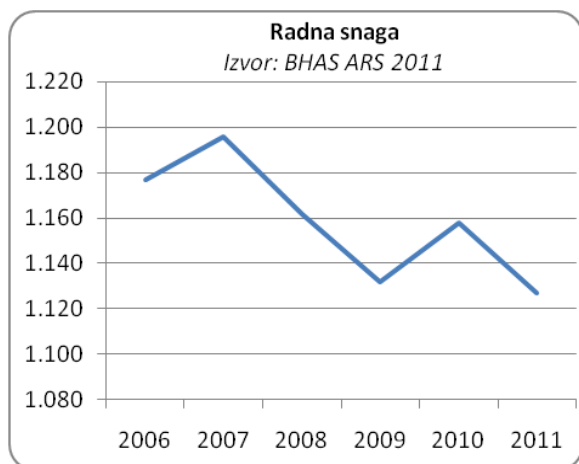
Prvi parametar koji je predmet analize stanja na tržištu rada jeste analiza kretanja radno sposobnog stanovništva. U proteklih šest godina primjetan je trend smanjenja ukupnog radno sposobnog stanovništva u Bosni i Hercegovini.



U 2006. godini broj radno sposobnog stanovništva je iznosio 2,733 miliona osoba i do 2011. godine ovaj broj se smanjio na 2,561 miliona stanovnika što predstavlja smanjenje od 6,3 % što je direktna posljedica smanjenja broja stanovnika.

U proteklih šest godina došlo je takođe i do pada radne snage, odnosno ukupnog aktivnog stanovništva koje je uključeno u tržište radne snage bilo da su zaposleni ili da aktivno traže zaposlenje. Smanjenje veličine radne snage direktno doprinosi smanjenju ekonomskog

potencijala i ukazuje na strukturne probleme u BH ekonomiji.



Zaposlenost

U 2006. godini bilo je ukupno 1,177 miliona zaposlenih i nezaposlenih osoba i nakon što je u 2007. godini ovaj broj povećan na 1,196 miliona, on se postepeno smanjivao i u 2011. godini je bio na najnižem nivou od 1,127 miliona stanovnika, što je smanjenje od 4,3 % u odnosu na 2006. godinu.

ZAPOSLENI

Zaposlene osobe su osobe koje imaju 15 i više godina i koje su u referentnoj sedmici:

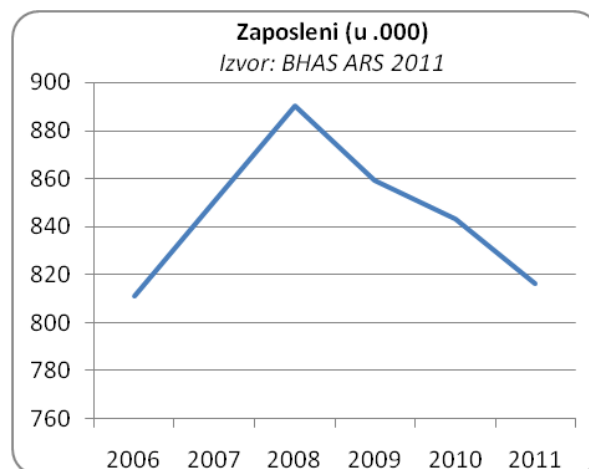
- radile najmanje jedan sat za plaću ili naknadu, bez obzira na njihov formalni status, ili
- nisu radile, a imale su posao na koji će se vratiti

Kontigent zaposlenih osoba čine:

- zaposleni
- samozaposleni

Pad zaposlenosti kao posljedica Globalne recesije glavni je uzrok smanjenja radne snage u Bosni i Hercegovini. Broj zaposlenih dobiven anketom o radnoj snazi u 2006. godini iznosio je 811 hiljada osoba i daleko je bio veći od broja registriranih

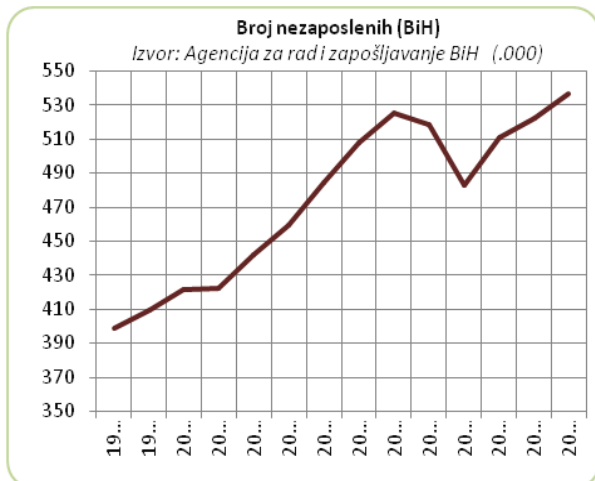
zaposlenih radnika, dijelom zbog drugačije definicije ko je zaposlena osoba, a dijelom zbog postojanja značajnog učešća radne snage u sivoj – neregistriranoj zaposlenosti.



Broj zaposlenih je tokom 2007. i 2008. godine snažno rastao i dostigao je svoj maksimum od 890 hiljada zaposlenih osoba. Nažalost, posljedice krize su preokrenule trendove u oblasti zaposlenih i u 2009. godini kada se broj zaposlenih smanjio na 859 hiljada i taj trend pada je nastavljen sve do 2011. godine u kojoj je broj zaposlenih iznosio 816 hiljada što govori da Bosna i Hercegovina nije bila pripremljena da adekvatno reaguje i spriječi širenje negativnih efekata krize na ekonomiju i zaposlenost.

Nezaposlenost

Agencija za rad i zapošljavanje BiH objavila je podatak da je u decembru 2011. u Bosni i Hercegovini bilo registrovano 536.781 nezaposlenih osoba. Proteklih 15 godina nezaposlenost je najveći ekonomski problem iz razloga što je preko 20 % radno sposobnog stanovništva bez posla. U cijelom ovom periodu broj nezaposlenih je rastao iz godine u godinu, izuzev kratkog perioda od februara 2007. do oktobra 2008. godini kada je zabilježeno značajno smanjenje nezaposlenosti.



U oktobru 2008. godine završio se kratak 1 ½ godišnji uspješni period u borbi protiv nezaposlenosti kada je broj registrovanih nezaposlenih smanjen za skoro 10 % na 477.520 osoba, što je najniži broj u proteklih devet godina.

NEZAPOSLENI

Nezaposlene osobe su osobe koje imaju 15 i više godina i koje:

- 1) nisu u referentnoj sedmici obavljale nikakvu aktivnost za plaću ili naknadu;
- 2) su u toku četiri sedmice (referentna i tri predhodne) aktivno tražile posao ili su našle posao i u skorij budućnosti će početi raditi;
- 3) bi mogle početi raditi u toku naredne dvije sedmice ako im bude ponuđen posao.

Nažalost, globalna kriza preokrenula je pozitivni trend smanjenja registrovanih nezaposlenih radnika u oktobru 2008. i do decembra 2011. godine uticala je na povećanje broja nezaposlenih za 59.261 radnika. Zahvaljujući jako kvalitetnim statističkim podacima Agencije za statistiku BiH, Agencije za rad i zapošljavanje, te Federalnom zavodu za statistiku i Republičkom zavodu RS raspolažemo sa preciznim i uporedivim podacima koji mogu opisati promjene u osnovnim makroekonomskim indikatorima na osnovu kojih se može pratiti ekonomsko stanje u zemlji.

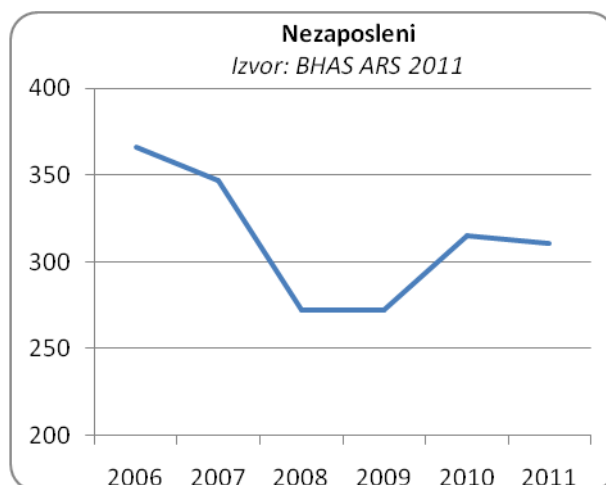
Nažalost, još uvijek u javnosti preovladava mišljenje da su naši statistički podaci nepouzdana, neuporedivi i na kraju nerelevantni za donošenje odluka u ekonomskoj politici.

Nesporazum se javlja iz različitog poimanja termina nezaposlenost. Statistika rada se prikuplja iz tri standardna izvora: kroz redovne periodične popise, administrativne izvore i putem ankete radne snage koja predstavlja najpouzdaniju metodu.

Suštinska razlika po kojoj važeći zakoni entiteta prave razliku između zaposlene i nezaposlene osobe jeste da li ona za svoj rad plaća socijalno osiguranje u skladu sa zakonom.

Ali i pored toga što ovi podaci ne daju preciznu sliku o radnicima koji ne primaju nikakvu plaću, a mogli bi početi raditi ako im bude ponuđen posao, oni daju preciznu sliku o broju radnika koji su radno sposobni, a nemaju socijalno osiguranje.

U zemljama Evropske unije ovaj jednostavni koncept mjerenja nezaposlenosti je odavno zamjenjen konceptom primjene više kombinovanih metoda za mjerenje nezaposlenosti i njihovoj pravovremenoj dostupnosti (npr. popis je najbolji izvor, ali moramo čekati 10 godina na njegovo objavljivanje). Jedna od tih metoda je Anketa o radnoj snazi koja podatke dobija putem istraživanja direktno na terenu.

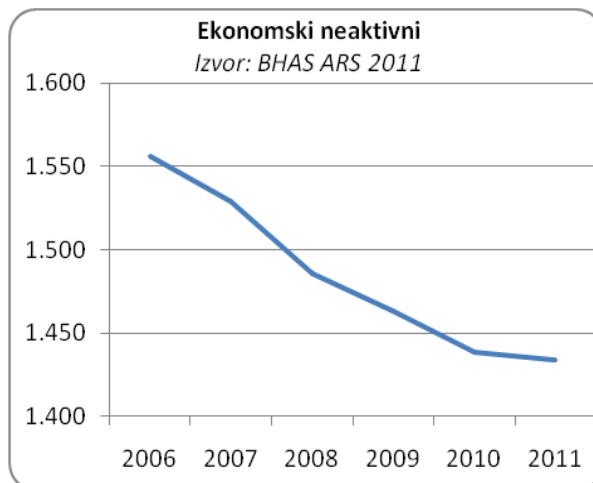


Prema Anketi o istraživanju radne snage u Bosni i Hercegovini u 2011. godini po EU standardima bilo je 311 hiljada nezaposlenih osoba i u odnosu na period prije krize ovaj broj je povećan za 39 hiljada.

Neaktivnost

Treći ključni indikator stanja na tržištu rada jeste broj radno sposobnih, ali ekonomski neaktivnih osoba.

Prema podacima iz godišnjih anketa o radnoj snazi, u proteklih šest godina zabilježeno je kontinuirano smanjenje broja ekonomski neaktivnih osoba i u odnosu na 2006. godinu ovaj broj se smanjio za skoro 8 %, sa 1,556 na 1,434 miliona osoba. Interesantan je podatak da se broj ekonomski neaktivnih osoba smanjuje jednakim trendom, što govori da ekonomska kriza nije uticala na obeshrabrivanje radno sposobnih da se uključuju u tržište rada.



Ključni parametri tržišta rada

Tri ključna parametra ukazuju na stanje i promjene na tržištu rada na osnovu kojih države, kao što smo vidjeli na primjeru zemalja EU, kreiraju svoje ciljeve u oblasti ekonomske politike. Ti indikator su:

1. Stopa aktivnosti
2. Stopa zaposlenosti, i
3. Stopa nezaposlenosti

Stopa aktivnosti

Stopa aktivnosti je indikator koji pokazuje koji je dio radno sposobnog stanovništva aktivno uključen u tržište rada, a koji je ekonomski neaktivan bilo da je učenik ili student, odnosno penzioner ili domaćica između ostalog.

Stopa aktivnosti je veoma značajan indikator jer omogućava uvid u maksimalno moguću stopu zaposlenosti radno sposobnog stanovništva u dužem periodu.

NEAKTIVNO STANOVNIŠTVO

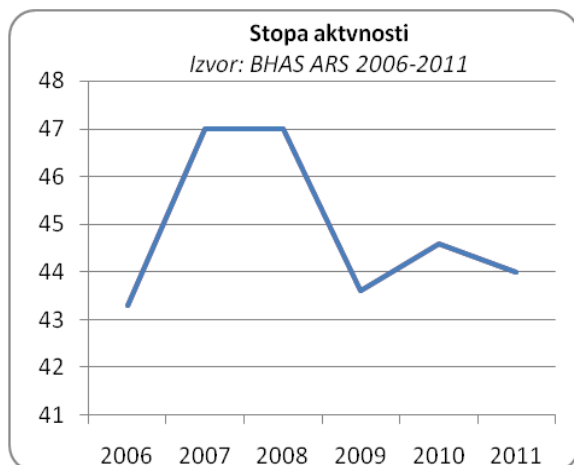
Neaktivno stanovništvo čine sve osobe koje imaju 15 i više godina i koje u referentnoj sedmici nisu radile, te koje tokom četiri sedmice (referentna i tri prethodne) nisu poduzimale nikakve radnje s ciljem traženja posla kao i osobe koje nisu spremne početi raditi u naredne dvije sedmice ako bi im posao bio ponuđen.

Obeshrabrene neaktivne osobe su osobe koje nisu tražile posao u referentnom periodu jer su uvjerenе da ne mogu naći posao, iako žele raditi i spremne su da počnu raditi u naredne dvije sedmice ako bi im posao bio ponuđen.

STOPA AKTIVNOSTI

Stopa aktivnosti je indikator koji pokazuje odnos između radne snage i radno sposobnog stanovništva.

Stopa aktivnosti radno sposobnog stanovništva u Bosni i Hercegovini je na jako malom nivou od svega 44 procenta.



Uzrok niske stope ekonomske aktivnosti je mnogostruk. Na tržištu radne potražnja je za stručnom radnom snagom na kojem nema previše mjesta za 873 hiljade odraslih osoba sa završenom samo osnovnom školom. Stopa aktivnosti je tokom 2007. i 2008. godine značajno povećana sa 43,3 na 47 % u 2007. i 2008. Godine, dok je u 2009. godini pala na 43,6 posto.

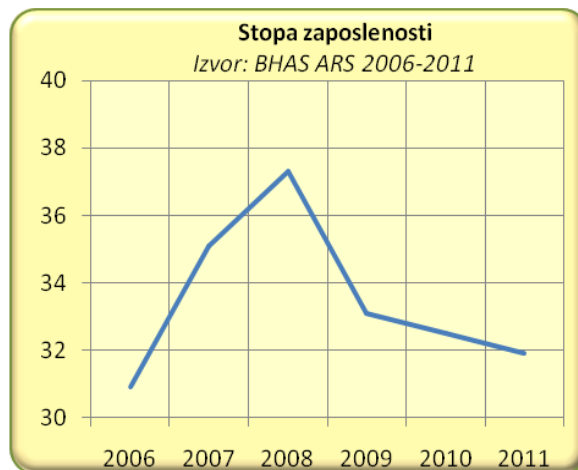
Stopa zaposlenosti

Stopa zaposlenosti je indikator koji pokazuje koji je udio radno sposobnog stanovništva zaposlen. Evropska unija je u Lisabonskoj agendi definisala cilj da 70 % radno sposobnog stanovništva bude zaposleno i što je dostignuto od većine zemalja članica EU.

U Bosni i Hercegovini stopa zaposlenosti u 2011. godini je iznosila 31,9 % i u odnosu na 2008. godinu opala je za velikih 5,4 %.

STOPA ZAPOSLENOSTI

Stopa zaposlenosti je indikator koji predstavlja omjer između zaposlenih i radno sposobnog stanovništva.



Tokom 2007. i 2008. godine stopa zaposlenosti se ubrzano povećavala u korelaciji sa rastom bruto društvenog proizvoda i to sa 30,9 na 37,3 %, ali je ovaj trend zaustavljen u 2009. godini kada je stopa zaposlenosti strmoglavno pala na 33,1 % i taj pad je i nastavljen sve do 2011. godine.

Stopa nezaposlenosti

U Bosni i Hercegovini široko prihvaćena stopa nezaposlenosti je stopa nezaposlenosti koja se dobiva na osnovu administrativnih izvora.



Na kraju 2011. godine u Bosni i Hercegovini je bilo 536.781 lica na evidencijama zavoda i službi za zapošljavanje, što je za 4339 ili 0,81 % više u odnosu na novembar 2011. godine. Kako je prema podacima Agencije za statistiku BiH u novembru 2011. godine broj zaposlenih iznosio 689.671, stopa registrovane

nezaposlenosti za novembar 2011. godine iznosila je 43,6 %.

Za razliku od stope registrovane nezaposlenosti, stopa nezaposlenosti koja je dobivena istraživanjem tržišta rada u sklopu Ankete o radnoj snazi je daleko manja i za 2011. godinu je iznosila 27,6 %.

U proteklih šest godina desile su se dvije značajne promjene u visini stope nezaposlenosti. Od 2006. do 2008. godine došlo je do značajnog pada stope nezaposlenosti i to sa 28,5 na 20,5 % što je najmanja stopa nezaposlenosti od kada se provode Ankete o radnoj snazi. Od 2008. godine dolazi do povećanja stope nezaposlenosti prvenstveno zbog gubitka radnih mjesta zbog ekonomske krize i to za 3,6 % u 2009., te 27,2 i 27,6 % u 2010/11. godini.

Ekonomska aktivnost mladih ljudi

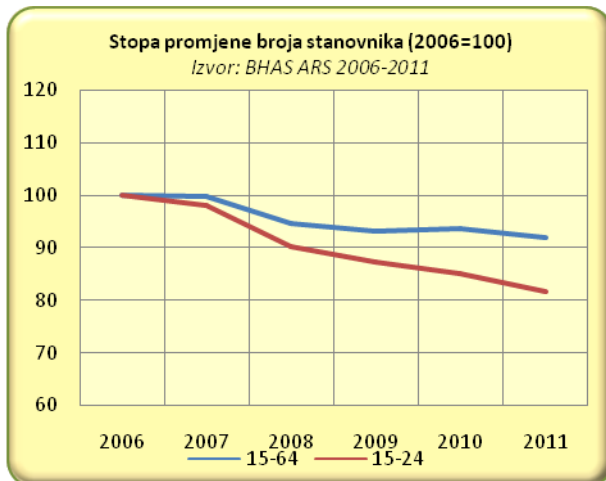
Evropska unija je identifikovala obrazovanje kao jedan od ključnih faktora za razvoj kompetitivne ekonomije i povećanje stope zaposlenosti. Obrazovanje je uglavnom fokusirano na mlađu populaciju stanovništva u dobi od 15 do 24 godine. Prije razmatranja stanja u ovoj oblasti važno je dati zbirni pregled ekonomske aktivnosti stanovništva po glavnim demografskim grupama.

U tabeli 3 jasno je vidljivo kretanje nekoliko vrlo značajnih trendova u oblasti radno sposobnog stanovništva u dobi od 15 do 24 godine.

Tabela 3 : Pregled osnovnih podataka o promjenama na tržištu rada u Bosni i Hercegovini 2006-2011

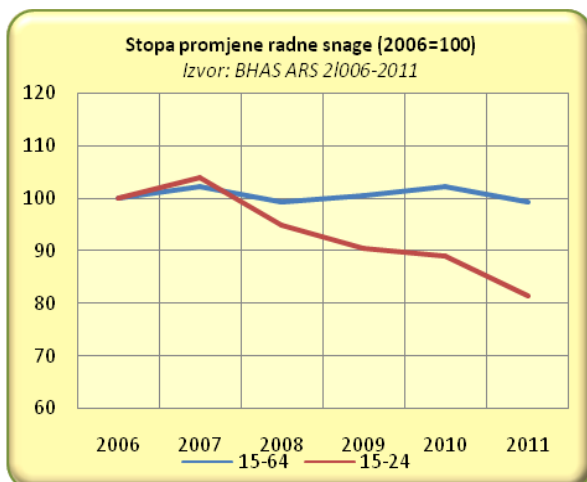
Kategorija	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Radno sposobno stanovništvo						
Ukupno +15	2.733	2.725	2.649	2.594	2.597	2.561
15-24	495	485	447	432	421	404
15-64	2.242	2.235	2.120	2.088	2.101	2.062
Radna snaga						
Ukupno +15	1.171	1.196	1.162	1.177	1.196	1.162
15-24	156	162	148	141	139	127
15-64	1.149	1.167	34	1.110	1.135	1.109
Zaposlene osobe						
Ukupno +15	811	850	890	859	843	816
15-24	62	67	78	72	59	53
15-64	784	821	862	838	820	798
Nezaposlene osobe						
Ukupno +15	366	347	272	272	315	311
15-24	103	95	70	69	80	73
15-64	366	346	272	272	315	311
Neaktivne osobe						
Ukupno +15	1.556	1.529	1.486	1.463	1.439	1.434
15-24	330	323	299	291	282	277
15-64	1.093	1.068	986	978	966	953

Izvor: Agencija za statistiku BiH / Anketa o radnoj snazi za 2006., 2007., 2008., 2009., 2010. i 2011.

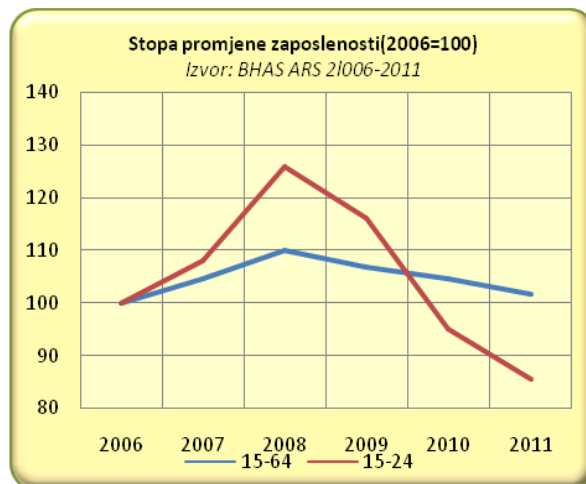


Na prvom mjestu je zabrinjavajući pad broja radno sposobnog mladog stanovništva. Broj osoba u ovoj dobi se u 2011. godini smanjio za skoro 20 % u odnosu na 2006. godinu i to za čak 91 hiljadu. Iako je prema istraživanju u proteklih šest godina došlo do smanjenja broja stanovništva za oko 6 %, smanjenje broja mlađih stanovnika u dobi od 15 do 24 godine je smanjen za više od 18 %.

Sa manjim oscilacijama tokom faze prosperiteta, promjene u veličini radne snage za populaciju 15-24 godine je skoro identična stanju radno sposobnog stanovništva u istoj starosnoj dobi. Tokom 2007. godine došlo je do kratkotrajnog povećanja radne snage, ali je već u 2008. došlo do njenog pada i do 2011. godine veličina radne snage za ovu dobnu skupinu je smanjena za 18 %.

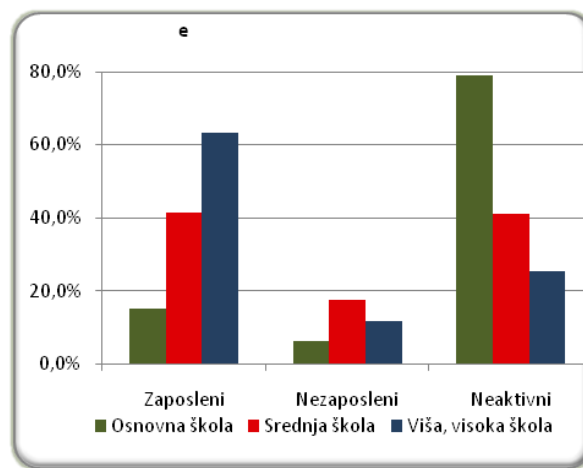
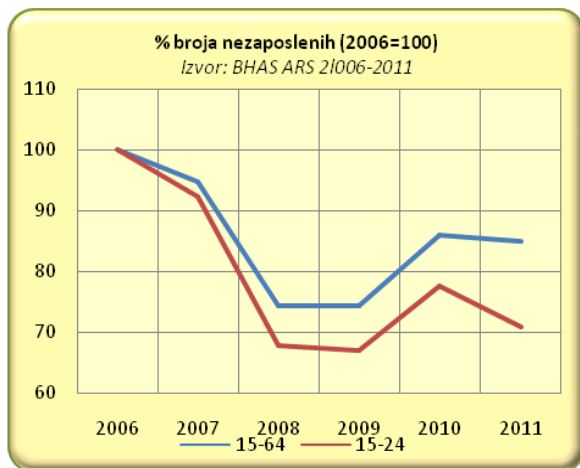


Posljedice ekonomske krize imale su velike posljedice po zaposlenost mladih u dobi od 15 do 24 godine. Tokom 2007. i 2008. godine udio zaposlenosti mladih rastao je po duplo većoj stopi od rasta broja zaposlenih u dobi od 15-64 godine.



Nakon početka krize broj zaposlenih je opao u svim starosnim grupama, ali je pad zaposlenosti procentualno bio najveći kod mladih u dobi od 15-24 godine, zbog čega su mladi radnici procentualno najveći gubitnici u ekonomskoj krizi koja je izbrisala 25 hiljada radnih mjesta koja su popunjavali mladi u dobi od 15 do 24 godine.

Iako je došlo do relativno većeg pada zaposlenosti mladih u dobi od 15-24 godine u odnosu na populaciju 15-64 godine, to nije uticalo na povećanje nezaposlenosti mladih ljudi. Naime, u 2006. godini bilo je 103 hiljade nezaposlenih mladih ljudi što je predstavljalo 28 % ukupne nezaposlenosti, dok je u 2011. godini broj nezaposlenih mladih ljudi iznosio 73 hiljade, odnosno 23 % ukupnog broja nezaposlenih. Ekonomski oporavak u 2006/07 doprinio je smanjenju broja nezaposlenih mladih ljudi za 8 hiljada u 2007. godini i za 25 hiljada u 2008. godini. Broj nezaposlenih mladih ljudi se smanjivao nešto brže u odnosu na odrasle u periodu do 2009. godine kad je spao na 69 hiljada, ali se u 2010. godini se zbog ekonomske krize brzo popeo na 80 hiljada.



U 2011. godini nezaposlenost mladih je smanjena za 7 hiljada. Broj nezaposlenih mladih ljudi je smanjen za 30 hiljada, u odnosu na smanjenje od 25 hiljada nezaposlenih za starosnu grupu od 25-64 godine

Obrazovanje radno sposobnog stanovništva

Obrazovanje radne snage je jedan od ključnih faktora koji utiču na nivo zaposlenosti i nezaposlenosti, neaktivnosti i nivoa plaća zaposlenih. Obrazovanje je ključno za nova radna mjesta i bolji standard života iz razloga što obrazovanje i stručnost pomaže u zapošljavanju i utiče na standard života kroz visinu bruto plaće zaposlenog radnika.

U 2006. godini, EU-27 prosječna bruto satnica sa tercijalnim obrazovanjem iznosila je 18,92 eura i bila je dva puta veća u odnosu na zaposlene sa samo osnovnom školom (9,07 euro). Veća bruto satnica rezultat je veće potražnje za stručnom radnom snagom što dovodi do toga da je najveći dio radno sposobnog stanovništva sa tercijalnim obrazovanjem zaposlen, najmanje nezaposlen i neaktivan, dok skoro 8 od 10 radno sposobnih koji imaju samo osnovno obrazovanje uopšte nisu uključeni na tržištu rada.

U Bosni Hercegovini osobe koje imaju dvije i više godina nakon završenog srednješkolskog obrazovanja su ekonomski aktivniji i većina uključenih u tržište rada je zaposlena. Od 225 hiljada koji imaju završeno tercijalno obrazovanje 142 osobe su zaposlene, a 83 nezaposlene ili ekonomski neaktivne.

Slično kao i u EU, dok većina osoba sa fakultetom ima posao, situacija je potpuno obrnuta kod osoba koji imaju maksimalno osnovno obrazovanje

U 2011. godini Bosna i Hercegovina je imala 1,1 milion radno sposobnih osoba koje su imale imale maksimalno završeno osnovno obrazovanje. Od ovog broja svega 185 hiljada je zaposleno, a 941 hiljada ili 85 % nezaposleno ili ekonomski neaktivno.

Najveći dio radne snage u Bosni i Hercegovini ima završeno srednješkolsko obrazovanje i od ukupno 1, 2 miliona 509 je bilo zaposleno, a 721 nezaposleno ili ekonomski neaktivno.

Pored toga što ukazuju na međuzavisnost između obrazovanja i stanja na tržištu rada, prethodno pomenuti ciljevi EU mogu poslužiti za mjerenje napretka Bosne i Hercegovine na području rada i zapošljavanja.

U Lisabonskoj strategiji EU je definisala povećanje stope zaposlenosti sa 61 % u 2001. na 70 % u 2010. godini, dok je Evropa 2020 odredila kao cilj užu stopu zaposlenosti – 75 % zaposlenost osoba od 20 – 64 godine.

Kao što smo vidjeli na prethodnom grafikonu, nivo obrazovanja radne snage ima izuzetan uticaj na nivo aktivnosti generalno, a posebno na stope zaposlenosti. Prema podacima ARS za 2011., u Bosni i Hercegovini stopa zaposlenosti radne snage sa samo završenom osnovnom školom iznosila je svega 14,9 %, dok je za one koji imaju završenu srednju školu 41,4 %. Sa druge strane, stopa zaposlenosti onih koji imaju tercijalno obrazovanje je na visokih 63,1 %, ali zbog njihovog malog udjela u ukupnoj radnoj snazi ukupna stopa zaposlenosti iznosila je 31,9 %.

Finansijska kriza od 2009. do 2011. godine uticala je na pad zaposlenosti radnika sa maksimalno završenom osnovnom školom za 47 hiljada.



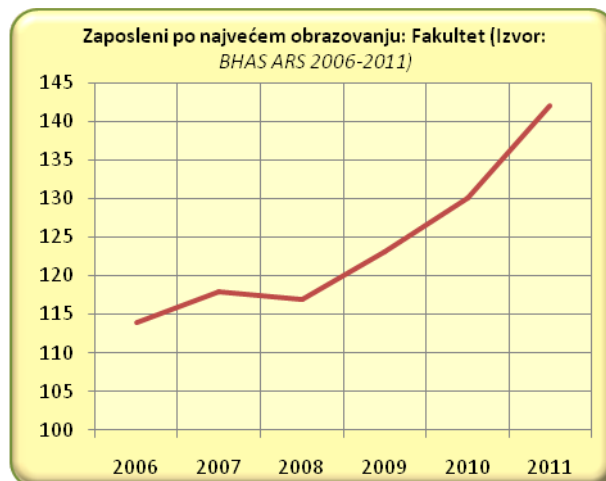
Nakon što je u 2007. godini došlo do pada zaposlenosti radnika sa osnovnom školom i kratkoročnog rasta u 2008. bilježi se konstantan pad zaposlenosti slabo kvalifikovanih radnika.

Finansijska kriza nije imala ovako drastičan uticaj na gubitak radnih mjesta za kvalifikovane (i sa srednjom stručnom spremom) radnike. Kriza je izbrisala 53 hiljade radnika koji su imali srednješkolsko obrazovanje, ali za razliku od slabo obrazovanih radnika, trend gubitka radnih mjesta na kojima rade kvalifikovani radnici je u 2010. godini privremeno zaustaljen, ali odbitkom od čak 33 hiljade radnih mjesta na kojima su radili kvalifikovani radnici.



Situacija u proteklih šest godina je potpuno obrnuta kod radnika sa završene bar dvije godine obrazovanja nakon srednje škole.

Od 2008. godine broj zaposlenih sa univerzitetskim obrazovanjem konstantno raste i u globalnoj recesiji nije došlo do smanjenja broja radnika sa univerzitetskim obrazovanjem, već do rasta od 25 hiljada.



Zahvaljujući podacima iz Ankete o radnoj snazi imamo uporedne podatke o radno sposobnom stanovništvu, aktivnosti stanovništva, radnoj snazi, stopama zaposlenosti i nezaposlenosti.

Posebno obrađene podatke o stopama zaposlenosti i nezaposlenosti dvije starosne grupe radno sposobnog stanovništva: 15-20 godina i 20-64 godine su prikazane kako bi podaci bili uporedivi sa trenutnim ciljevima EU u oblasti zapošljavanja, ali kako bi se stvorile bolje osnove za dugoročno planiranje razvojnih politika.

Takođe smo u ovom dijelu pokazali povezanost obrazovanja sa stanjem na tržištu rada, ne samo kako bi se ukazalo da javne politike mogu efikasno pobjeđivati u borbi protiv nezaposlenosti, već i da ukazemo na značaj multidimenzionalnosti problema nezaposlenosti čije razumijevanje je presudno u politikama koje imaju za cilj povećanje broja zaposlenih, odnosno smanjenje broja nezaposlenih radnika.

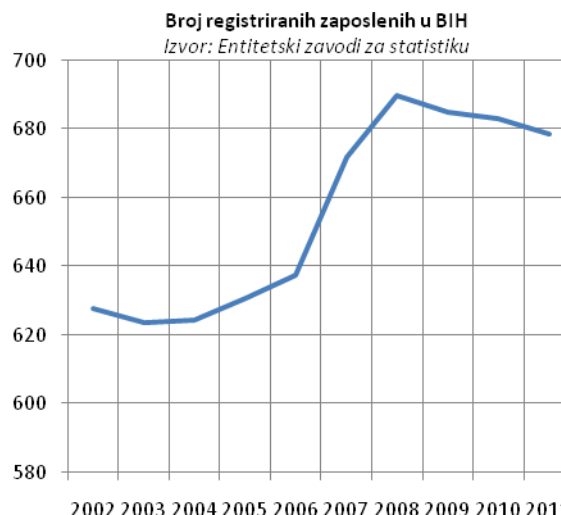
Kako bi dobili potpuniju sliku stanja na tržištu rada u narednom poglavlju dati su neki od vrlo značajnih podataka o stanju na tržištu rada koji su dobiveni iz administrativnih izvora.

Stanje na službama zapošljavanja

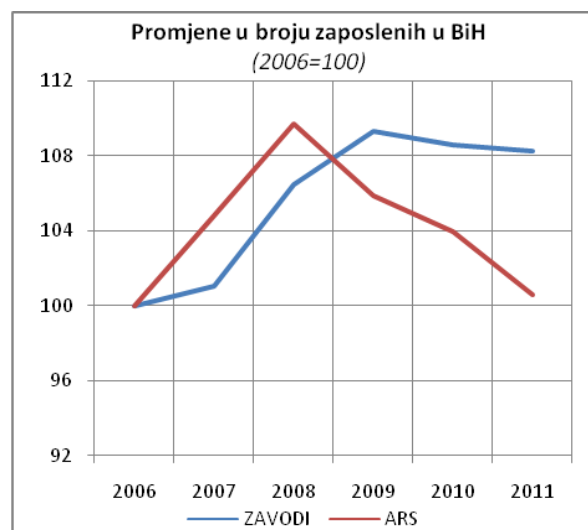
U ovom dijelu nalaze se osnovni podaci o stanju i promjenama u registrovanoj zaposlenosti i nezaposlenosti u Bosni i Hercegovini. Ovi podaci se dobijaju kao zbirni podaci entitetskih zavoda za zapošljavanje i službe za zapošljavanje Brčko distrikta. Podaci iz Federacije BiH se dobijaju kao zbirni podaci deset kantona koji su sastavni dijelovi Federacije, a podaci za RS se prikupljaju zbirno.

Podatke o registrovanoj zaposlenosti i nezaposlenosti u skladu sa zakonom prikupljaju entitetski zavodi za statistiku od nadležnih zavoda za zapošljavanje, odnosno od privrednih društava koja prijavljuju promjene u broju zaposlenih u skladu sa zakonom.

Prema podacima o registrovanoj zaposlenosti i nezaposlenosti entitetskih zavoda za zapošljavanje i statistiku, u novembru 2011. godine u Bosni i Hercegovini bilo je 678.600 registrovanih zaposlenih osoba. U Federaciji BiH bilo je 440.677, a u RS 237.923 registrovane zaposlene osobe.

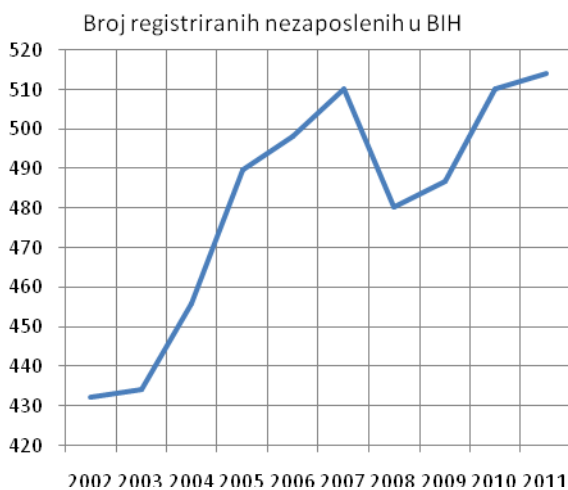


U prvih pet u posljednjih deset godina skoro da nije bilo značajnije promjene u broju registrovanih zaposlenih osoba. Od 2006. godine počinje ubrzan rast registrovane zaposlenosti prvenstveno zbog povećanja BDP i izvoza Bosne i Hercegovine. Tokom 2007. i 2008. godine kao što je to pokazala i ARS došlo je do snažnog povećanja broja registrovanih zaposlenih. Međutim, nakon što je kriza počela biti vidljiva od 2009. godine, broj registrovanih zaposlenih osoba nije smanjen na način kao što je to zabilježeno u studijama ARS, odnosno nije smanjen, iako je ostvaren pad Bruto društvenog proizvoda od 2,8 % u 2009. godini.



Kao što prethodni grafikon pokazuje od 2009. godine dolazi do pada broja zaposlenih, ali ne i kod grupe zaposlenih koji spadaju u registrovane zaposlene. Dok

se izostanak većeg pada registrovanog broja zaposlenih može objasniti kroz manju fleksibilnost formalnog tržišta rada, situacija sa registrovanom nezaposlenošću je potpuno drugačija.



U 2002. godini u Bosni i Hercegovini bilo je 432.218 registrovanih nezaposlenih, od čega 287.180 u Federaciji BiH i 145.038 u RS. U novembru 2011. godine broj registrovanih nezaposlenih je povećan za 82.047 nezaposlena radnika, odnosno na 514.265 od čega u Federaciji BiH 368.922, a u RS 145.343.

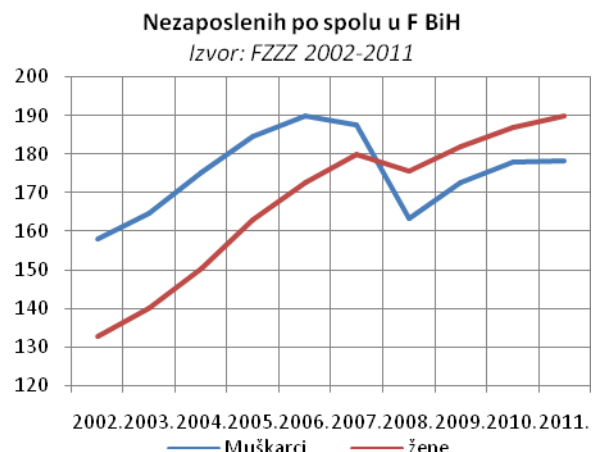
Rast broja registrovanih nezaposlenih samo se tokom 2008. kretao u skladu sa pozitivnim ekonomskim trendovima kada je broj nezaposlenih značajno smanjen zbog povećane potražnje za radnom snagom, ali nažalost taj trend nije slijeđen ostalim godinama kada se broj registrovanih nezaposlenih nije kretao u skladu sa kretanjima ukupne društvene proizvodnje i zaposlenošću. Zahvaljujući administrativnim podacima o stanju registrovanih nezaposlenih osoba mogu se dobiti dodatne informacije o razlozima divergencije posebno kroz uvid u strukturu, naknade i status tokom proteklih 10 godina.

Federacija Bosne i Hercegovine

Detaljni administrativni podaci o nezaposlenosti dostupni su na entitetskom nivou. Prema podacima Federalnog zavoda u Federaciji BiH na kraju decembra 2011. godine bilo je ukupno 367.975 nezaposlenih osoba, od čega 189.756 žena. Prije deset godina, u decembru 2002. godine ukupan broj nezaposlenih bio je manji za 77.260.

Povećanje broja registrovanih nezaposlenih žena najveća je promjena u stanju registrovane nezaposlenosti u Federaciji BiH

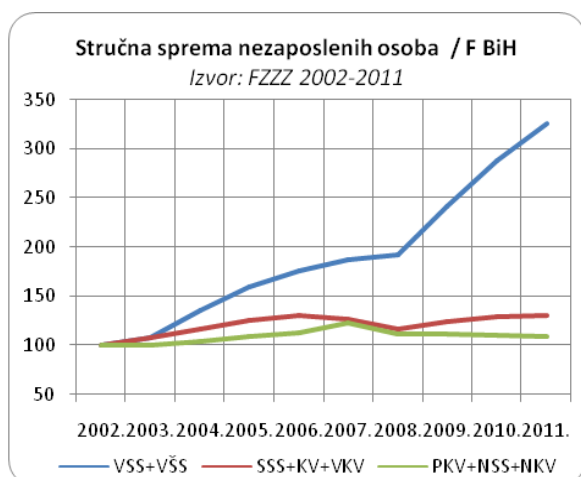
U proteklih deset godina broj nezaposlenih žena se povećao za 57.059 osoba. Ovako visok rast registrovane nezaposlenosti žena uticao je na to da danas žene čine većinu registrovanih nezaposlenih radnika.



Kao što se na prethodnom grafikonu može uočiti, do 2007. godine broj nezaposlenih žena i muškaraca se kretao podjednako. Razlike u kretanju između registrovane nezaposlenosti žena i muškaraca pojavile su se 2007. i 2008. kada je došlo do značajnog pada registrovane nezaposlenosti muškaraca, ali ne i žena. Od tada sve do kraja 2011. godine, žene čine većinu registrovane nezaposlene radne snage u Federaciji BiH.

Registrovana nezaposlenost ubrzano raste u grupi univerzitetski obrazovanih osoba, dok opada kod slabo obrazovane radne snage.

Iako je stopa zaposlenosti univerzitetskih obrazovanih osoba najveća, proteklih deset godina broj nezaposlenih sa univerzitetskom diplomom rastao je daleko brže od osoba sa nižim stepenom obrazovanja. U 2002. godini broj nezaposlenih osoba sa univerzitetskim obrazovanjem bio je tek 6.803, i do kraja 2011. godine narastao je na 22.116.



U proteklih deset godina u Federaciji BiH najviše je došlo do povećanja registrovane nezaposlenosti osoba sa maksimalno završenim srednjim obrazovanjem. Njihov broj je u proteklih 10 godina povećan za 51.259 osoba i narastao je na preko 50 % ukupne nezaposlenosti u F BiH, odnosno 218.397.

Na prethodnom grafikonu vidi se da je brzina rasta univerzitetski obrazovane radne snage nakratko usporena u 2007. i 2008. godini, dok je kod radne snage sa maksimalno završenim srednjim obrazovanjem u tim godinama došlo do smanjenja broja nezaposlenih. Nakon 2009. godine i ekonomske krize, broj nezaposlenih sa univerzitetskim obrazovanjem počinje da ubrzano raste, po stopama daleko većim od onih sa najviše završenim srednjim i osnovnim obrazovanjem.

Najbrojnija starosna grupa registrovanih nezaposlenih su mladi u dobi do 24. godine.

Federalni zavod za statistiku od 2010. godine objavljuje podatke o starosnoj strukturi registrovanih nezaposlenih osoba.

U 2010. godini, u Federaciji BiH bilo je 72.371 nezaposlene osobe u dobi do 24 godine, a 55.691 osoba od 25-29 godina. Ukupno mladi u dobi od 15-30 godina činili su više od 1/3 ukupne registrovane nezaposlenosti u F BiH.

U 2011. godini, broj nezaposlenih mladih osoba je smanjen za 2.069, a takođe je smanjen broj nezaposlenih u dobi od 35-39 godina i to za 347 osoba. Sa druge strane, broj nezaposlenih u dobi od 40-44 godine povećan je za 9.665 osoba, dok je broj nezaposlenih u dobi od 50-60 godina povećan za 3.894 osoba.

Broj korisnika novčanih naknada je i dalje na znatno višem nivou u odnosu na period prije krize iz 2009. godine

Prava nezaposlenih osoba i obaveze Federacije BiH u oblasti zapošljavanja i materijalnoj i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba za vrijeme privremene nezaposlenosti propisana su Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba.

U skladu sa ovim Zakonom, radniku koji je neprekidno radio minimalno 8 mjeseci pripada pravo na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti.



U periodu 2002-2011 najmanji broj korisnika novčane naknade bio je u 2002. godini kada je prosjek korisnika novčane naknade iznosio 3.549 korisnika. Najmanji je bio u martu kada su 2.946 otpuštena radnika dobijali novčanu naknadu za vrijeme privremene nezaposlenosti. Do septembra 2002. godine broj korisnika novčane naknade je bio na niskom nivou ispod 4.000 korisnika mjesečno, što bi na godišnjem nivou iznosilo oko 10% ukupno zaposlenih radnika, što je u granicama koje je u istoj godini bilo zabilježeno u zemljama EU.

Od 2003. godine broj korisnika novčane naknade na mjesečnom nivou kretao se u rasponu od 4.000 do 6.000 radnika, prouzrokovano uglavnom recesijom iz 2003. godine, kada se i u zemljama EU broj korisnika novčane naknade povećao za oko 20 %. Nažalost, u 2004. godini, iako je došlo do oporavka evropske ekonomije, broj korisnika novčane naknade u BiH nije opadao već je postepeno rastao i u aprilu 2005. godine prvi put je prešao broj od 6.000 i taj broj je varirao bez većih oscilacija do februara 2009. godine.

NOVČANA NAKNADA NEZAPOSLENIM U F BiH

Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba iz 2001. godine, novčana naknada radnicima koji ostaju bez posla se isplaćuje u iznosu koji je jednak 40 % prosječne plaće u F BiH u trajanju od 3 do 24 mjeseca u zavisnosti u kojoj od 7 grupa radnik spada.

Grupe su razvrstane po godinama i svaki radnik nakon 5 godina neprekidnog rada prelazi u narednu grupu u kojoj se vrijeme dobijanja novčanih naknada povećava za 3 mjeseca.

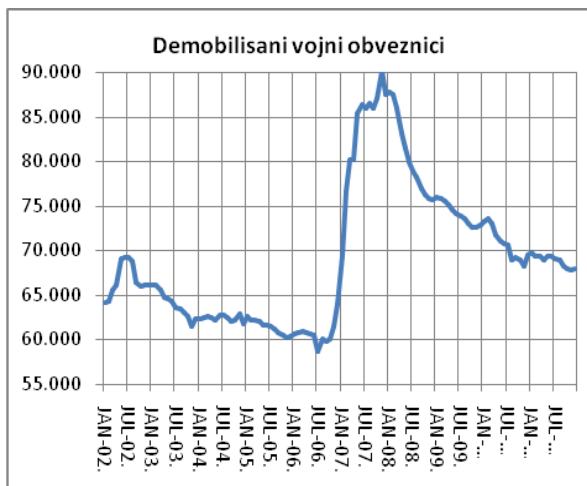
U januaru 2009. godine bilo je 6.398 korisnika novčane naknade za vrijeme nezaposlenosti, dok je u februaru broj korisnika povećan na 7.492, odnosno za 17 %. Najveći broj korisnika zabilježen je u martu 2010. godine kada je 11.393 otpuštenih radnika koristilo

pomoć za vrijeme nezaposlenosti, što je povećanje od 107 % u odnosu na decembar 2008. godine.

Promjena u politici socijalne sigurnosti nezaposlenih vojnih obveznika u 2006. godini postakla je rast broja nezaposlenih i značajno je umanjila efekte ekonomskog oporavka na smanjenje broja nezaposlenih u Federaciji BiH.

U drugoj polovini 2006. godine, Federacija BiH usvojila je Zakon o pravima demobilisanih boraca koji je omogućavao ostvarivanje prava na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti koja su definisana na način da nezaposleni demobilisani vojni obveznici imaju, između ostalog, posebno pravo na novčanu naknadu u trajanju do 3 godine u zavisnosti od vremena provedenog u ratu.

U periodu prije donošenja ovog zakona, broj demobilisanih vojnih obveznika na evidenciji službi za zapošljavanje se kretao od 64.117 u januaru 2002. godine i rastao je do juna iste godine kada se broj nezaposlenih demobilisanih boraca popeo na 69.291. Od juna 2002. godine broj demobilisanih boraca na biroima za zapošljavanje je kontinuirano opadao do jula 2006. godine kada se broj nezaposlenih boraca smanjio na 58.731. Već u avgustu u javnosti je najavljeno donošenje nove socijalne politike za nezaposlene demobilisane vojne obveznike, a u septembru iste godine Parlament F BiH je i donio Zakon kojim je omogućeno primanje mjesečne novčane naknade za ovu kategoriju nezaposlenih radnika.



Posljedice ove nove politike jasno su vidljive na prethodnom grafikonu. Do januara 2007. godine, broj nezaposlenih demobilisanih boraca se popeo na 69.467, čime su poništeni višegodišnji rezultati na smanjenju broja registrovanih nezaposlenih demobilisanih vojnih obveznika.

Do kraja septembra 2007. godine, za samo jednu godinu primjene ovog zakona, broj nezaposlenih demobilisanih boraca se popeo na 90.142, što predstavlja povećanje broja nezaposlenih demobilisanih boraca za 40 % u odnosu na januar 2002. godine.

Na primjeru Federacije BiH vidljivo je koliko promjena u politici rada može imati uticaja na stanje na tržištu rada, te koliko je važno provoditi harmonizovane politike rada sa stanjem i kretanjima ključnih makroekonomskih indikatora.

Republika Srpska

Nekompatibilnost entitetskih zavoda za statistiku otežava komparativnu analizu stanja radne snage između dva entiteta u Bosni i Hercegovini.

U prethodnom dijelu dat je zbirni pregled stanja u Federaciji BiH, dok su na ovom mjestu prezentirani podaci za Republiku Srpsku.

U Republici Srpskoj u decembru 2011. godine bilo je ukupno 153.535 registrovanih nezaposlenih osoba od čega 80.490 (52,4%) muškaraca i 73.045 (47,6%) žena.

Prije devet godina, u januaru 2003. godine u RS-u bilo je registrovano 145.905 nezaposlenih osoba od čega 81.492 muškaraca i 64.413 žena.

Posmatrajući ova dva vremenska perioda može se konstatovati da je u periodu od januara 2003. godine do decembra 2011. godine u RS-u došlo do povećanja registrovane nezaposlenosti za 5,2 %, odnosno za 7.630 nezaposlenih osoba.

Kao što se može vidjeti, u RS-u se desila slična pojava na tržištu rada kao u Federaciji BiH da je u ovom periodu došlo do povećanja broja registrovanih nezaposlenih žena za 8.632 osobe (povećanje za 13,4%), dok je u istom periodu došlo do smanjenja broja registrovanih nezaposlenih muškaraca za 1.002 osobe (smanjenje za 1,3%).

U pogledu obrazovne strukture nezaposlenih osoba u Republici Srpskoj i na bazi ograničenih podataka koji su prikazani u narednoj tabeli vidljivo je da su promjene u proteklih devet godina slične kao i u Federaciji BiH.

Tabela 4:

Obrazovna struktura nezaposlenih osoba u RS

Opis	Jan 2003.	Dec 2011.	Index
DOKTORI NAUKA	0	1	
MASTERI + MAGISTRI	0	234	
VSS	1.642	10.076	613,6
VŠS	2.467	2.399	97,2
SSS	32.761	39.896	121,8
VKV+KV	52.750	57.307	108,6
PKV+NSS	4.568	3.804	83,3
NKV	41.913	39.787	94,9

Broj nezaposlenih univerzitetski obrazovanih radnika povećan je više od šest puta u odnosu na stanje iz januara 2003. godine, odnosno za 8.669 osoba, od čega 1 doktor nauka i 234 magistra nauka i 8.434

nezaposlena radnika sa baznim univerzitetskim obrazovanjem.

U istom periodu došlo je do povećanja nezaposlenih radnika sa srednjom stručnom spremom za 7.135 osobe, dok je broj nezaposlenih kvalifikovanih i visokokvalifikovanih radnika povećan za 4.557 osobe. Slično kao u F BiH i u RS-u je došlo do smanjenja broja nezaposlenih polukvalifikovanih i nekvalifikovanih nezaposlenih radnika.

Za razliku od promjena u polnoj i obrazovnoj strukturi koje su slične u oba entiteta u Bosni i Hercegovini, situacija po pitanju promjena u starosnoj strukturi nezaposlenih osoba u Republici Srpskoj je nešto drugačija nego u Federaciji BiH.

Za razliku od F BiH u kojoj je najbrojnija grupa registrovanih nezaposlenih osoba u dobi od 15-24 godine, u Republici Srpskoj su to nezaposlene osobe u dobi od 25-29 godina.

kada su 1.364 radnika u RS primala novčanu naknadu, u decembru 2011. godine ovaj broj je povećan za tek 949 osobe, odnosno narastao je na 2.313 korisnika, što je daleko manji broj od ostvarenog broja u F BiH.

Tabela 5:

Starosna struktura nezaposlenih osoba u RS

Starosna dob	Jan 2003.	Dec 2011.	Index
15-24	16.705	19.251	115,2
25-29	25.424	26.907	105,8
30-34	21.009	19.471	92,7
35-39	19.731	19.167	97,1
40-44	17.500	18.610	106,3
45-49	15.198	19.677	129,5
50-54	11.968	16.894	141,2
55-59	6.171	10.895	176,6
60+	2.395	2.663	111,2

Kao što se može vidjeti u prethodnoj tabeli, najveća procentualna promjena u broju registrovanih nezaposlenih starijih radnika u dobi od 55 do 59 godina gdje je došlo do 76 % povećanja registrovane nezaposlenosti. U apsolutnim iznosima najveće povećanje je zabilježeno u starosnoj grupi od 45 do 54 godine.

Takođe, u oblasti korisnika novčanih naknada u Republici Srpskoj situacija ne slični stanju u F BiH prvenstveno zbog znatno manjeg broja korisnika novčanih naknada. U odnosu na januar 2003. godine

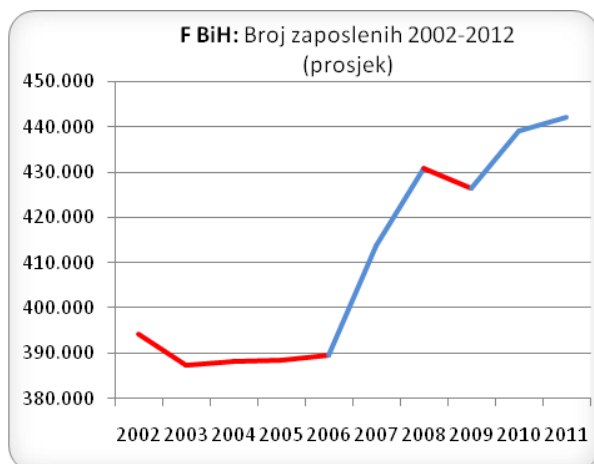
Privredna kretanja i zaposlenost

U prethodnom dijelu izvještaja dat je pregled stanja na tržištu rada u Bosni i Hercegovini koji je zasnovan na istraživanju stanja radne snage (ARS), te stanja na osnovu podataka entitetskih zavoda za statistiku. Na osnovu ovih podataka moguće je procijeniti stanje i napredak Bosne i Hercegovine u osiguranju većih stopa zaposlenosti i borbi protiv nezaposlenosti, te je moguće identificirati neke od ključnih promjena na tržištu rada u proteklih deset godina.

Federacija BiH

Zahvaljujući podacima o sektorskoj strukturi ekonomije, moguće je dodatno osvijetliti stanje i promjene na tržištu rada u Bosni i Hercegovini.

Jedan od ključnih faktora promjene stanja na tržištu rada jeste rast brutodruštvenog proizvoda i rast ekonomije Federacije BiH.



U slučaju Federacije BiH u periodu od 2002. do 2011. godine vidimo da su se u tri vremenska perioda desile najznačajnije promjene na tržištu rada.

Period od 2002. do 2006. godine je period u kojem je došlo do značajnog pada i stagnacije po pitanju zaposlenosti u Federaciji BiH.

U januaru 2003. broj zaposlenih u odnosu na početak 2002. godine je bio manji za 18.293 radnika ili za 4,5

%, što je najvećim dijelom bila posljedica provođenja reforme odbrane i ukidanje Vojske Federacije. Nakon toga broj zaposlenih se kretao ispod 390.000 radnika sve do 2006. godine čemu je sigurno snažno doprinijela globalna recesija iz 2003. godine.

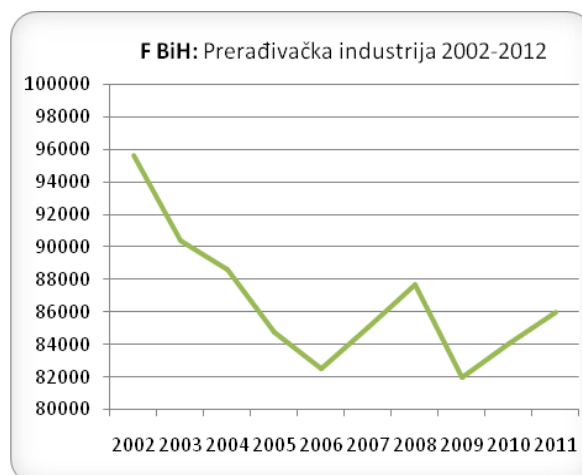
Period od 2007. do 2008. godine je drugi vremenski period u kojem je došlo do snažnog rasta zaposlenosti u Federaciji od preko 40.000 radnika što je uticalo na povećanje broja zaposlenih za više od 10 %.

Posljednji vremenski period jeste od početka 2009. godine koji traje i danas u kojem je ključna karakteristika promjene u svjetskoj ekonomiji i posljedice Globalne recesije iz 2009. godine i dužničke krize iz 2011. godine.

Prerađivačka industrija

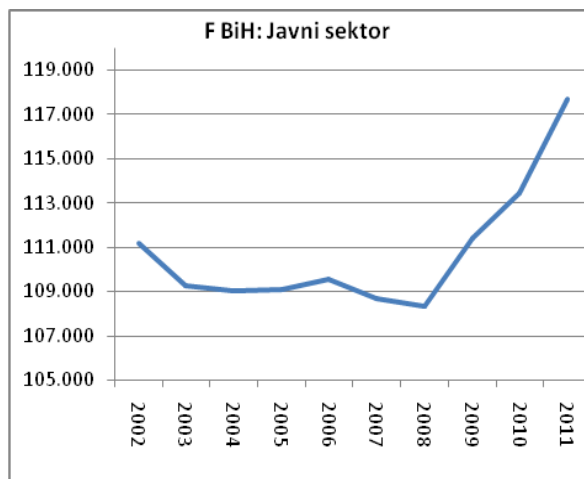
U prerađivačkoj industriji u Federaciji BiH nakon završetka privatizacije ujedno i početka globalne krize nakon 9/11 zabilježen je pad zaposlenosti sa 95.592 u 2002. na 82.507 radnika u 2006. godini.

U 2007. godini prerađivačka industrija je počela generisati radna mjesta i do 2008. godine broj zaposlenih se povećao na 87.595 radnika. Globalna recesija iz 2009. godine je smanjila zaposlenost u industriji na 82.010 radnika, nakon čega se ova grana privrede postepeno oporavlja i u decembru 2011. godine u prerađivačkoj industriji je zaposleno 85.261 radnika što je za 12.142 radnika ili 12,5 % manje u odnosu na januar 2002. godine.



Javni sektor

Javni sektor zapošljava manje od jedne trećine svih zaposlenih u Federaciji BiH. U javnoj upravi, obrazovanju, zdravstvenom i socijalnom radu u 2002. godini u Federaciji BiH bilo je zaposleno 111.168 radnika ili 28,2 % ukupne zaposlenosti u F BiH. Od ovog broja 51.989 ili 47 % svih radnika u javnom sektoru bilo je zaposleno u organima uprave i lokalne samouprave.



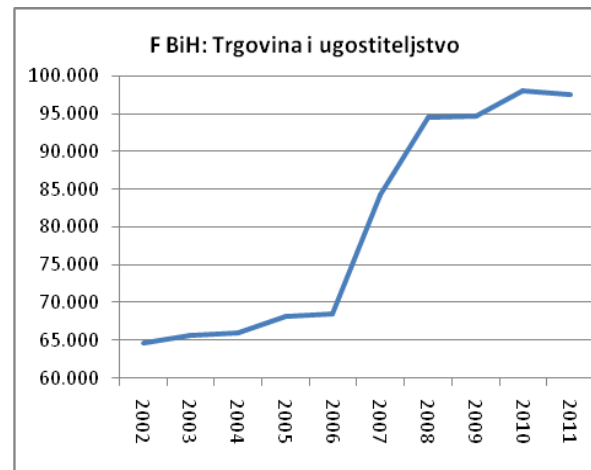
U periodu od 2002. do 2007. godine broj zaposlenih u javnom sektoru je nakon smanjenja iz 2003. lagano opadao i u 2008. godini je dostigao najmanji nivo u proteklih deset godina od 108.337 zaposlena radnika. Od 2008. godine počinje snažan rast zaposlenosti u javnom sektoru koji je trajao do 2011. godine i u decembru 2011. godine broj zaposlenih u javnom sektoru je povećan na 116.703 radnika.

Trgovina i ugostiteljstvo

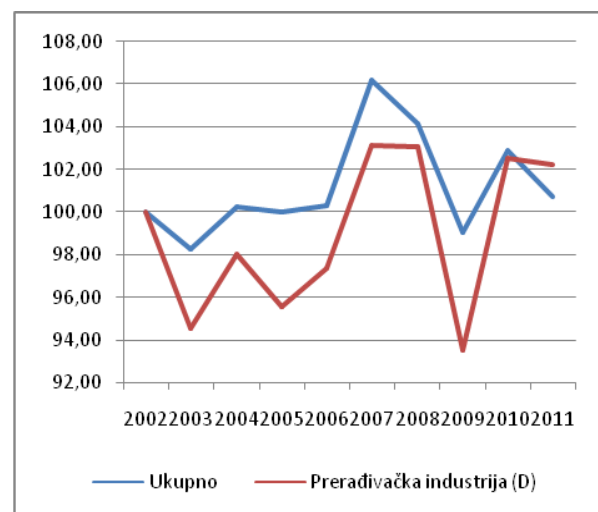
Sektor usluga u Federaciji BiH trenutno zapošljava najveći broj radnika, a oko dvije trećine zaposlenih u sektoru usluga radi u trgovini i ugostiteljstvu.

U 2002. godini sektori trgovine i ugostiteljstva zapošljavali su 64.629 radnika. Ovaj broj je do 2006. godine porastao za skoro 4 hiljade radnika, nakon čega se u 2007. godini desila prava ekspanzija u zapošljavanju kada su ovi sektori doživjeli povećanje

broja zaposlenih za gotovo 20 % u odnosu na prethodnu godinu.

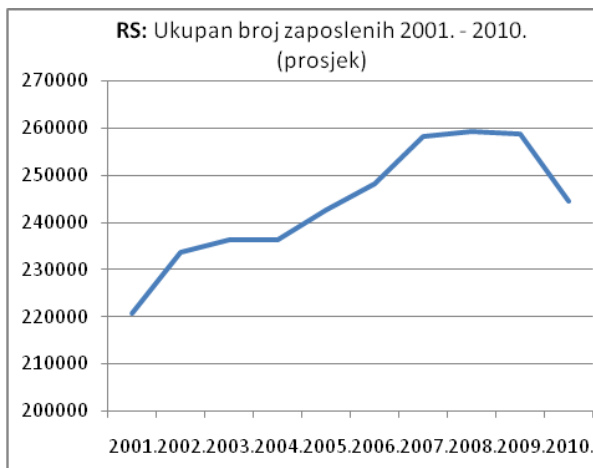


Ubrzan rast broja zaposlenih u sektoru trgovine i ugostiteljstva nastavljen je i narednih godina da bi u 2011. godini ovaj broj iznosio 97.561 što predstavlja povećanje od skoro 33.000 zaposlenih u ovom desetogodišnjem periodu koji je obuhvaćen ovom analizom.



Republika Srpska

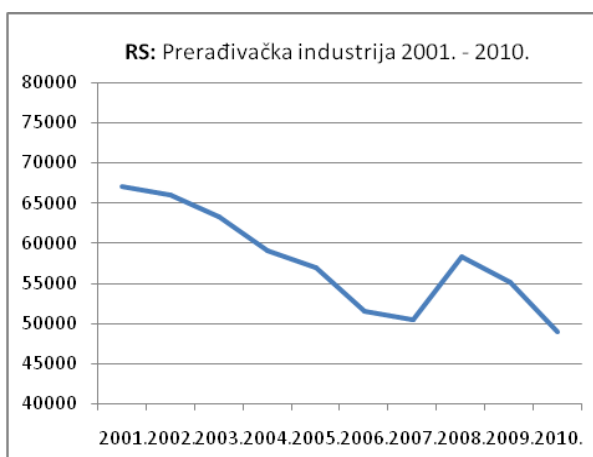
Stanje u Republici Srpskoj se znatno razlikuje u odnosu na Federaciju BiH. Naime, ako posmatramo period 2001. – 2006. Federacija BiH bilježi značajan pad i stagnaciju po pitanju zaposlenosti, dok u Republici Srpskoj za gotovo cijeli ovaj period imamo trend rasta zaposlenosti.



Taj trend se nastavlja i dalje, sve do 2009. godine kada posljedice globalne recesije kao glavni uzrok utiču na pad zaposlenosti za 571 osobu, da bi taj iznos u 2010. godini porastao na dodatnih 14.181 osoba koje su ostale bez posla.

Prerađivačka industrija

U prerađivačkoj industriji kao sektoru koji zapošljava najviše radnika, u Republici Srpskoj je slična situacija kao i u Federaciji BiH gdje je nakon završetka privatizacije ujedno i početka globalne krize nakon 9/11 zabilježen pad zaposlenosti sa 67.125 u 2001. na 50.490 radnika u 2007. godini.



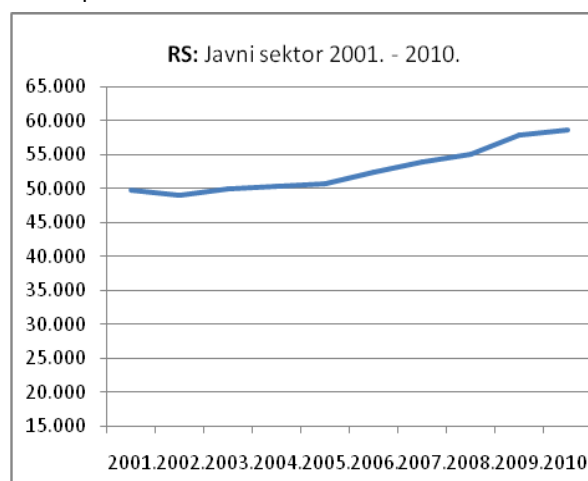
U 2008. godini zaposlenost u prerađivačkoj industriji je započela sa oporavkom gdje je zabilježen rast zaposlenih za skoro 8 hiljada radnih mjesta, da bi već u 2009. godini globalna recesija ponovo vratila

zaposlenost u industriji u negativan smjer i postigla da u 2010. godini bilježimo najmanji broj zaposlenih u ovom sektoru u posljednjih 10 godina.

Broj zaposlenih u prerađivačkoj industriji u 2010. godini je za 27 % manji u odnosu na broj zaposlenih u ovom sektoru u 2001. godini.

Javni sektor

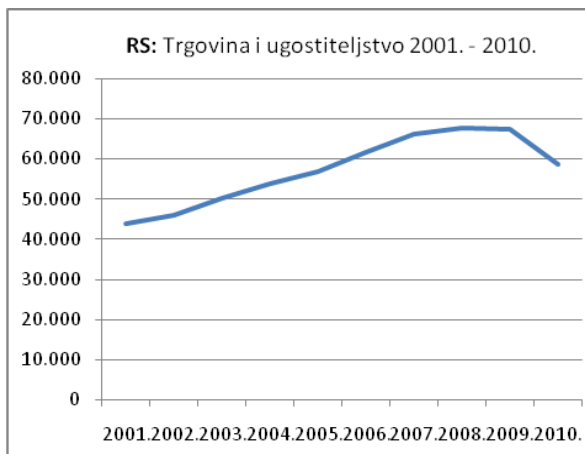
Javni sektor zapošljava jednu četvrtinu svih zaposlenih u Republici Srpskoj. U javnoj upravi, obrazovanju, zdravstvenom i socijalnom radu u 2001. godini u Republici Srpskoj bilo je zaposleno 49.762 radnika. Od ovog broja 20.635 ili 41,5 % svih radnika u javnom sektoru bilo je zaposleno u organima uprave i lokalne samouprave.



U cijelom analiziranom periodu od 2001. do 2010. godine broj zaposlenih u javnom sektoru je rastao. Najznačajniji rast zabilježen je u posljednje četiri godine gdje je broj zaposlenih u javnom sektoru povećan za 6.372 radnika.

Trgovina i ugostiteljstvo

Sektor usluga u Republici Srpskoj trenutno zapošljava značajno veliki broj radnika. Od ukupnog broja zaposlenih u Republici Srpskoj jedna četvrtina ih radi u sektorima trgovine i ugostiteljstva.

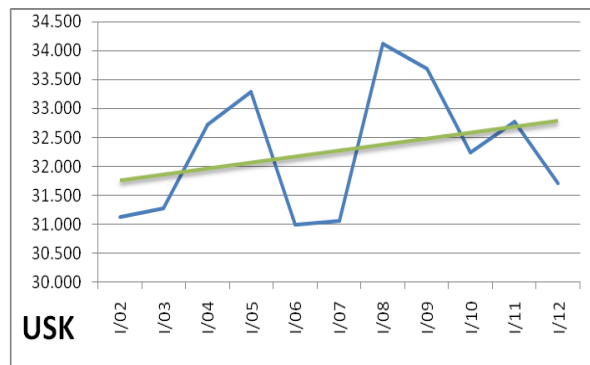


U ovoj oblasti u periodu od 2001. do 2008. godine zabilježen je neprekidan rast broja zaposlenih u Republici Srpskoj, pa je tako u 2008. godini bilo 23.797 zaposlenih više nego 2001. godine. U 2009. godini globalna recesija je zaustavila pozitivne pomake i uticala na pad broja zaposlenih. Tako je 2010. godinu obilježilo 58.734 zaposlenih u sektoru trgovine i ugostiteljstva, što je za 9.032 manje nego u 2008. godini.

Kantoni u Federaciji BiH

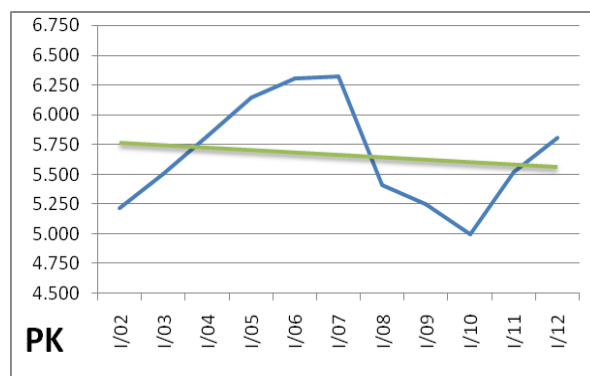
Posmatrano po kantonima, stanje u oblasti zaposlenosti je različito od kantona do kantona. U dijelu koji slijedi prikazani su podaci o zaposlenosti za period januar 2002. – januar 2012. godina za svih deset kantona. Uzimajući u obzir cijeli analizirani period, najveći napredak u zapošljavanju ostvaren je u Kantonu Sarajevo gdje je u odnosu na 2002. godinu došlo do povećanja broja zaposlenih za 47 % i Bosansko-podrinjskom kantonu Goražde za 38%, dok je Kanton 10 jedini kanton u kojem je u januaru 2012. godine registrovano manje zaposlenih nego u januaru 2002. godine.

U **Unsko-sanskom kantonu**, u januaru 2012. godine evidentirano je 31.715 zaposlenih osoba, što predstavlja povećanje od svega 2% u odnosu na 2002. godinu.



U analiziranom periodu 2002-2012 najveći broj zaposlenih u Unsko-sanskom kantonu je zabilježen u 2008. godini koji je iznosio 34.114 (januar 2008).

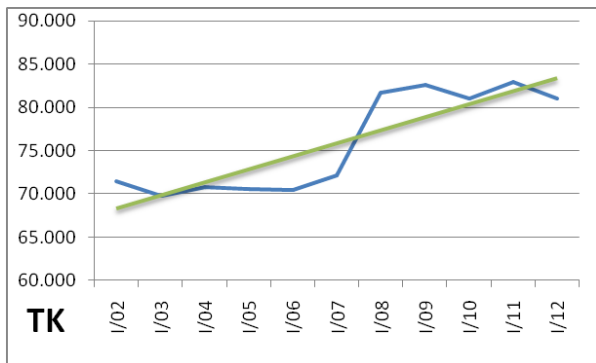
Za razliku od Unsko-sanskog kantona gdje je u 2008. godini zaposlenost bila na najvišem nivou, u **Posavskom kantonu** je to period kada je broj zaposlenih počeo naglo da opada.



Taj trend se nastavio i dalje, sve do 2011. godine kada je negativan smjer zaustavljen zapošljavanjem 520 radnika.

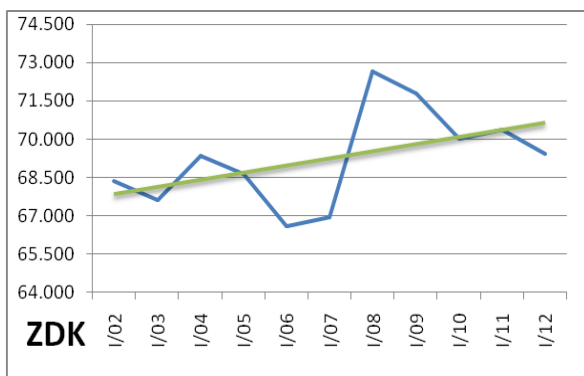
U januaru 2012. godine ukupan broj zaposlenih u Posavskom kantonu iznosio je 5.804 što predstavlja 517 radnika manje nego 2007. godine kada je zabilježen najveći broj zaposlenih u ovom kantonu.

U **Tuzlanskom kantonu** u januaru 2012. godine broj zaposlenih je iznosio 81.061, što je povećanje za 12 % u odnosu na 2002. godinu.



Ipak, ovaj iznos predstavlja 2% manje zaposlenih nego u januaru 2011. godine kada je zaposlenost u Tuzlanskom kantonu bila na najvišem nivou i iznosila je 82.892.

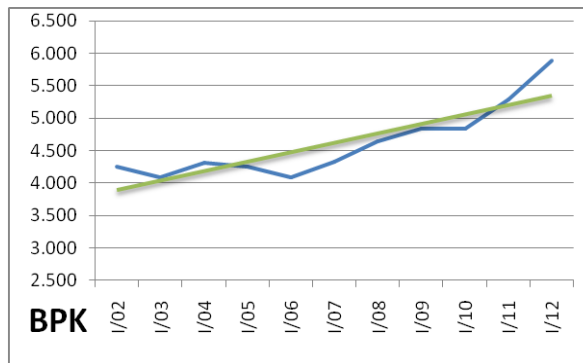
U **Zeničko-dobojskom kantonu** je kao i u Unsko-sanskom kantonu zaposlenost u 2008. godini bila na najvišem nivou i iznosila je 72.658.



Posljedice globalne recesije su bile ključni razlog zbog kojeg ovaj kanton još uvijek nije dostigao nivo zaposlenosti iz pomenute godine, pa je tako u januaru 2012. godine broj zaposlenih iznosio 5% manje nego u istom mjesecu 2008. godine.

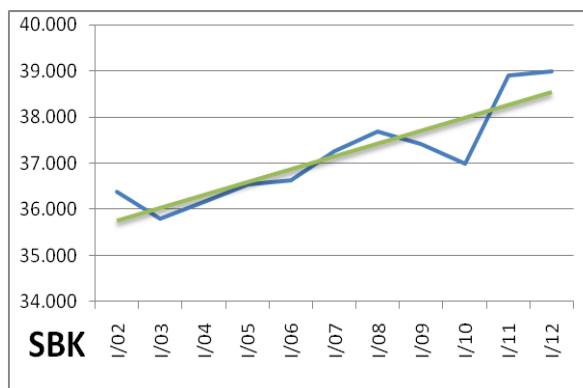
Bosansko-podrinjski kanton Gorazde je kanton koji pored Kantona Sarajevo trenutno karakteriše najveći porast broja zaposlenih u odnosu na 2002. godinu i to za čak 38 %.

Ovaj kanton je takođe jedan od rijetkih koji se može pohvaliti rastom broja zaposlenih i u godinama nakon globalne recesije kada je većina ostalih kantona bilježila znatan pad zaposlenosti.

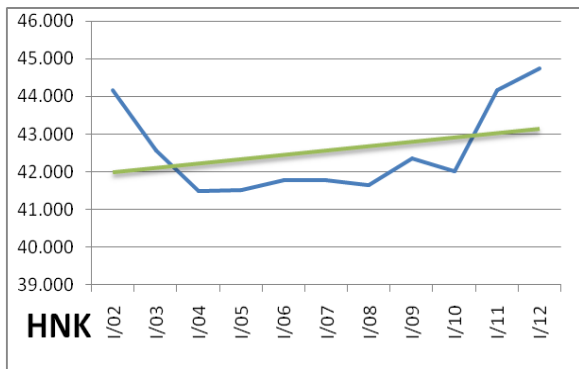


U Bosansko-podrinjskom kantonu je broj zaposlenih u odnosu na prošlu godinu porastao za oko 10% što predstavlja najveći porast u odnosu na sve ostale kantone.

Kada posmatramo cjelokupni analizirani period, u **Srednje-bosanskom kantonu** nije dolazilo do značajnog pada zaposlenosti, ali ni do značajnijeg rasta. Naime, u januaru 2012. godine broj zaposlenih u ovom kantonu je iznosio 38.982 što predstavlja i najveći broj zaposlenih u posljednjih 10 godina, a ujedno i povećanje od 7% u odnosu na 2002. godinu.

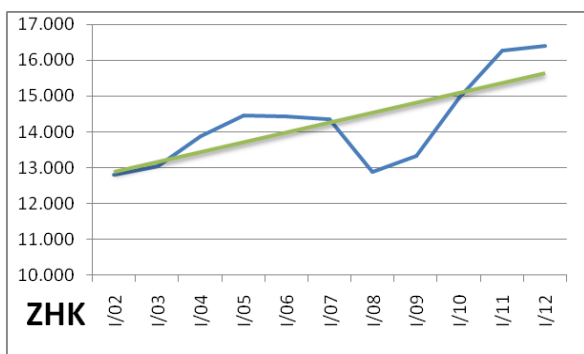


Hercegovačko-neretvanski kanton je jedini kanton koji je tek nakon 10 godina, tj. u 2011. godini uspio dostići nivo zaposlenosti iz 2002. godine.



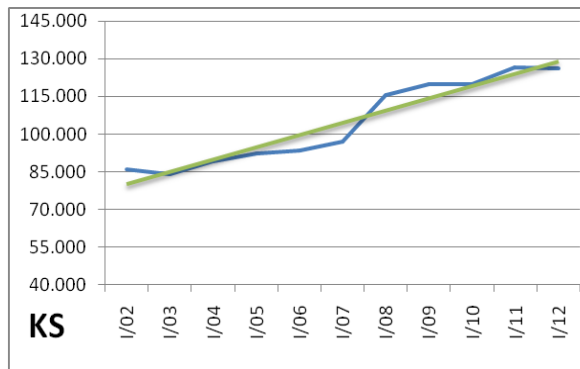
Ovaj trend rasta se nastavio i dalje gdje je u januaru 2012. godine zabilježeno povećanje od 559 zaposlenih u odnosu na prethodnu godinu.

Zapadno-hercegovački kanton je jedan od rijetkih kantona koji u 2012. godini bilježi povećanje zaposlenih više od 20% u odnosu na 2002. godinu. Međutim, ovo je također jedan od rijetkih kantona koji je u 2008. godini zabilježio znatan pad zaposlenih i u toj godini se vratio na nivo zaposlenosti iz 2002. godine.



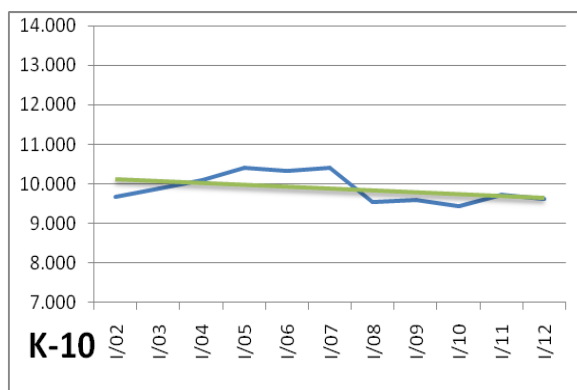
Ubrzo nakon toga, već u 2009. godini, ovaj kanton se počeo oporavljati i iz godine u godinu broj zaposlenih se povećava čime je u januaru 2012. godine dostignut najveći nivo zaposlenosti i iznosi 16.398.

Kanton Sarajevo prema podacima iz januara 2012. godine zapošljava 126.345 radnika i to je kanton koji predstavlja pozitivan primjer jer je u periodu obuhvaćenim ovom analizom broj zaposlenih porastao za 47 %, odnosno za 40.126 radnika.



Najveći rast u odnosu na prethodnu godinu zabilježen je u 2008. godini kada se zaposlilo više od 18.000 radnika.

Kanton 10 je jedini kanton koji u januaru 2012. godine bilježi manji broj zaposlenih radnika u odnosu na januar 2002. godine.



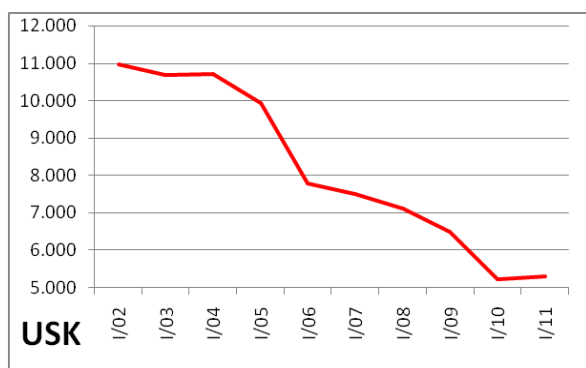
Najviše registrovanih zaposlenih radnika u ovom kantonu je bilo 2005. godine kada je taj broj iznosio 10.404 radnika, što je za 7 % više nego u januaru 2012. godine

Prerađivačka industrija

Prerađivačka industrija kao sektor koji zapošljava najveći broj radnika još uvijek trpi posljedice globalne ekonomske krize koja je nastupila 2009. godine. Naime, ovaj sektor je na početku analiziranog perioda (januar 2002. godine) iznosio 26 % ukupne zaposlenosti za svih 10 kantona u F BiH, a podaci 10 godina kasnije govore da je taj udio manji za 7 %. Ovim želimo naglasiti da je oporavak prerađivačke

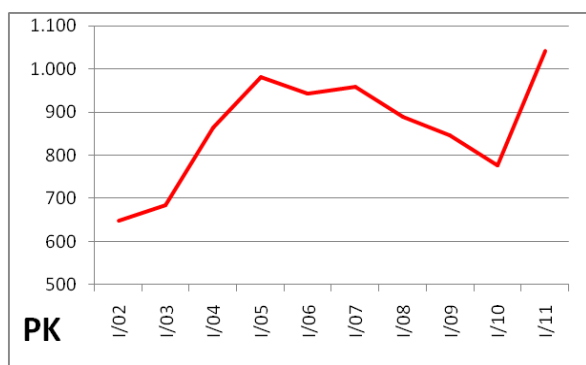
inudstrije u F BiH dosta blag iz razloga što samo 3 kantona bilježe povećanje broja zaposlenih trenutno u odnosu na 2002. godinu u ovom sektoru.

Unsko-sanski kanton je kanton koji je najviše pogođen krizom u prerađivačkom sektoru. Kako se može vidjeti na narednom grafikonu broj zaposlenih u ovom sektoru je u januaru 2011. godine u odnosu na januar 2002. godine prepolovljen, te je samim tim udio prerađivačke industrije u ukupnoj zaposlenosti smanjen sa 35 % na 16 %.



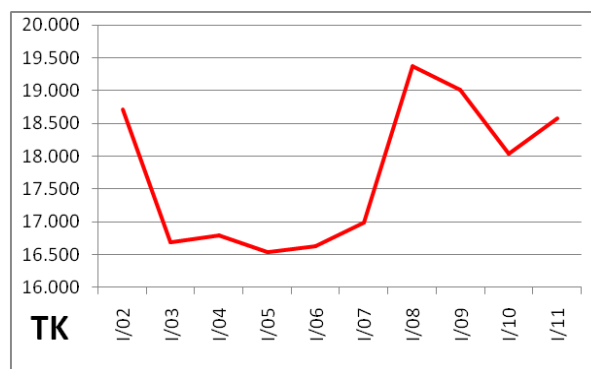
Ipak, po prvi put u posljednjih 10 godina zabilježen je blagi pomak gdje je u januaru 2011. godine u odnosu na prethodnu godinu zabilježeno povećanje zaposlenosti za 77 radnih mjesta.

Sasvim obrnutu situaciju u odnosu na Unsko-sanski kanton imamo u **Posavskom kantonu** gdje je posmatrajući ukupan broj zaposlenih zabilježeno najveće povećanje od 60 % u 2011. godini u odnosu na 2002. godinu.



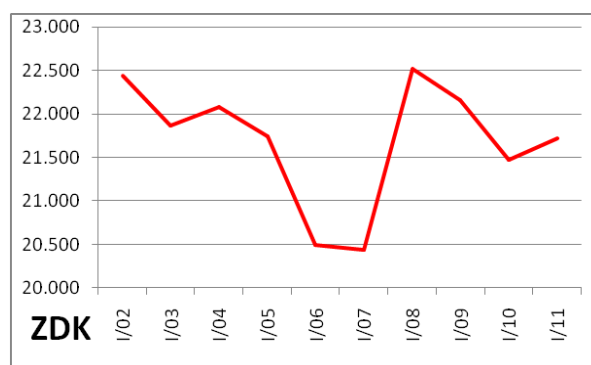
Nakon 5 godina uzastopnog pada zaposlenosti u ovom sektoru u ovom kantonu (2005-2010), taj negativni smjer je konačno zaustavljen u 2011. godini zapošljavanjem 264 radnika, što predstavlja 34 % povećanja.

Udio prerađivačke industrije u ukupnoj zaposlenosti u **Tuzlanskom kantonu** je smanjen sa 26 % iz 2002. godine na 22 % u 2011. godini.



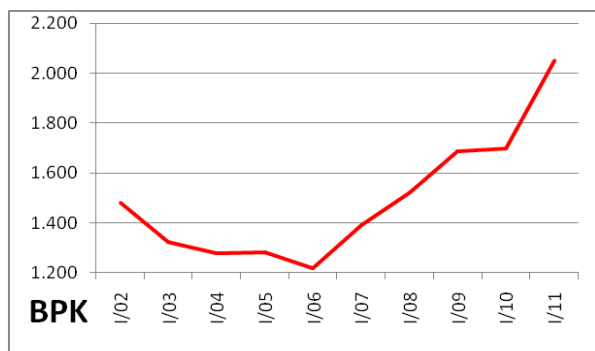
Nakon značajnog pada broja zaposlenih u ovom sektoru u godinama 2003-2007, tek što se oporavio u 2008. godini upošljavajući 2.377 radnika u prerađivačkom sektoru, globalna kriza nije zaobišla ni ovaj kanton, koji je naglo počeo gubiti radna mjesta. U 2011. godini zabilježen je blagi rast radnih mjesta u odnosu na prethodnu godinu, ali taj broj još uvijek nije ni blizu broja zaposlenih iz 2008. godine.

Slično kao i prethodni kanton, **Zeničko-dobojski kanton** takođe bilježi pad broja zaposlenih u prerađivačkom sektoru u odnosu na 2002. godinu.



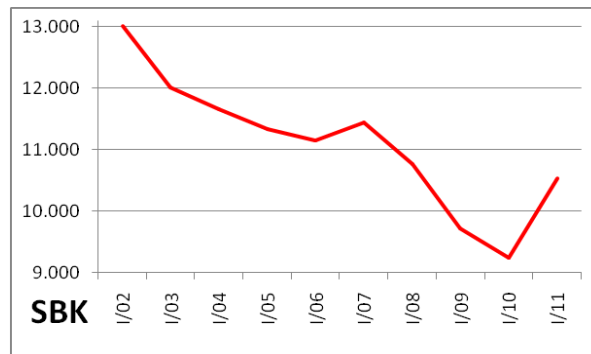
Zaposlenost u ovom sektoru je takođe i ovom kantonu bila na najvećem nivou u 2008. godini što prati i trend kretanja ukupnog broja zaposlenih Zeničko-dobojskog kantona. Ovaj kanton još uvijek nije dostigao nivo zaposlenosti iz pomenute godine, obzirom da je broj zaposlenih u januaru 2011. iznosio 4 % manje nego za isti mjesec 2008. godine.

Bosansko-podrinjski kanton Goražde je jedan od tri kantona koji bilježi rast broja zaposlenih u prerađivačkom sektoru trenutno u odnosu na 2002. godinu. Naime, udio prerađivačke industrije u ukupnoj zaposlenosti je u ovom kantonu povećan sa 35 % na 39 %, što ujedno predstavlja i najveći udio u ukupnom broju zaposlenih.



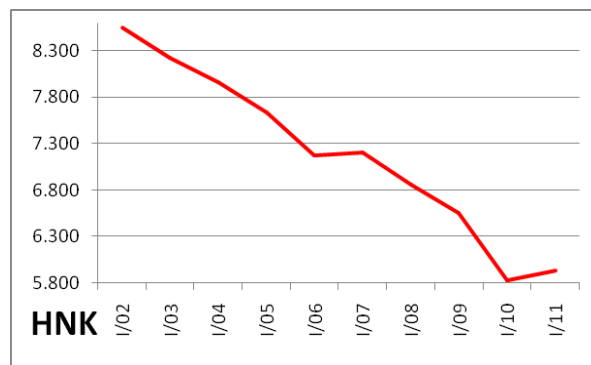
Ovaj kanton takođe jedan od rijetkih koji bilježi rast broja zaposlenih u prerađivačkom sektoru i u godinama nakon globalne recesije, što je uticalo na ukupan rast broja zaposlenih u Bosansko-podrinjskom kantonu.

Kada posmatramo cjelokupni analizirani period možemo vidjeti da je broj zaposlenih u prerađivačkoj industriji **Srednjobosanskog kantona** pao za 19 %. Tačnije, broj zaposlenih u ovom sektoru učestvuje u ukupnom broju zaposlenih u 2011. godini sa 27 % za razliku od januara 2002. godine kada je taj procenat iznosio 36 %.



2011. godine promijenjen je negativan trend kretanja broja zaposlenih u prerađivačkom sektoru Srednjobosanskog kantona, i na taj način ostvareno je povećanje od 14 % u odnosu na 2010. godinu.

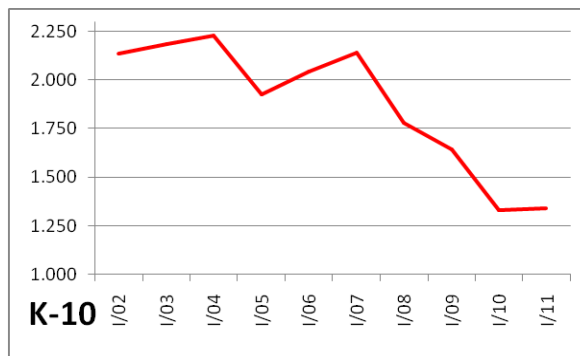
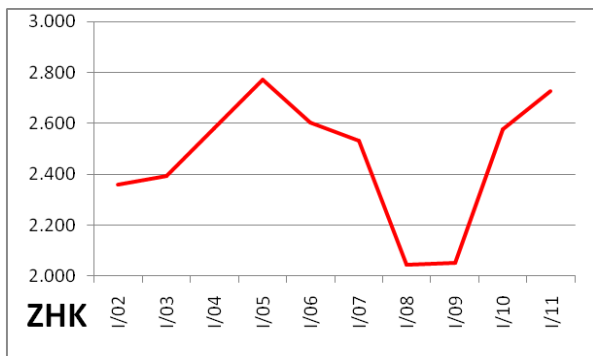
U **Hercegovačko-neretvanskom kantonu** imamo gotovo istu situaciju kretanja zaposlenosti u prerađivačkoj industriji kao i kod prethodnog kantona.



Kao što se vidi iz prethodnog grafikona ovaj kanton karakteriše značajan pad zaposlenosti u ovom sektoru kroz gotovo cijeli desetogodišnji period. Sama činjenica da je 31 % manja zaposlenost u prerađivačkoj industriji na kraju analiziranog perioda u odnosu na njegov početak govori dovoljno.

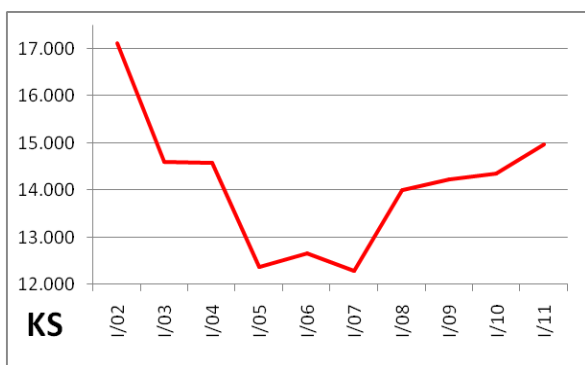
Ipak, kao i kod većine kantona blagi rast zaposlenih u prerađivačkoj industriji je vidljiv u 2011. godini što daje nadu da se ova industrija polako počinje oporavljati od posljedica globalne recesije.

Zapadno-hercegovački kanton je kanton koji pored Bosansko-podrinjskog i Posavskog kantona bilježi rast broja zaposlenih u prerađivačkom sektoru u 2011. godini u odnosu na 2002. godinu (16 %)



Međutim, iako ovaj kanton bilježi značajan rast broja zaposlenih u prerađivačkom sektoru, udio zaposlenih u ovoj industriji u odnosu na ukupan broj zaposlenih je smanjen sa 18,40 % (2002.) na 16,80 % (2011.).

Udio broja zaposlenih u prerađivačkom sektoru u ukupnom broju zaposlenih je prema podacima iz januara 2011. godina najniži u **Kantonu Sarajevo** i iznosi 11,8 %.



Iako je u odnosu na 2002. godinu ukupan broj zaposlenih u ovom kantonu porastao za više od 40.000, broj zaposlenih u prerađivačkoj industriji se nije kretao na isti način, već je došlo do smanjenja broja zaposlenih za nešto više od 2.000 ili 12 %.

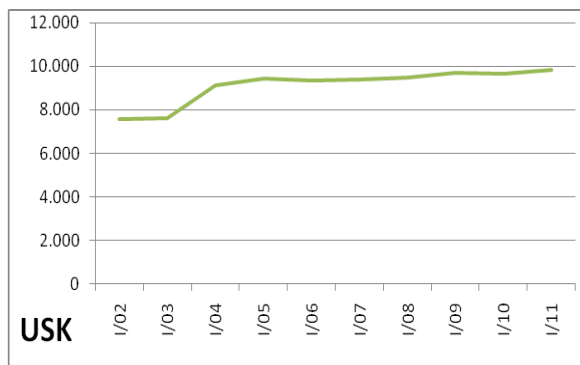
Kao što je već ranije pomenuto, **Kanton 10** je jedini kanton u kojem je ukupna zaposlenost smanjena u odnosu na 2002. godinu. Prerađivački sektor je jedan od glavnih uzroka za ovakvo stanje, uzmemo li u obzir činjenicu da je oko 40% radnika u ovom sektoru ostalo bez posla u periodu 2002-2011.

Javni sektor

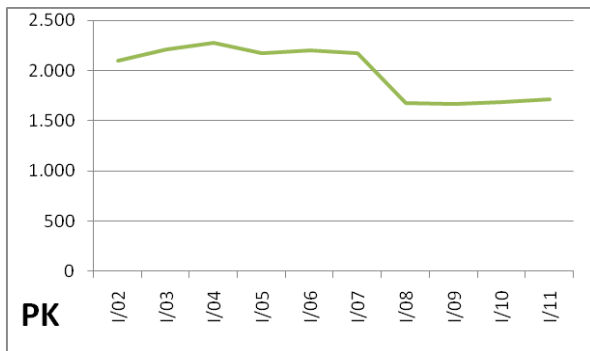
U narednom dijelu bit će prikazano stanje zaposlenosti u javnom sektoru koji obuhvata javnu upravu, obrazovanje, te zdravstveni i socijalni rad za period januar 2002. – januar 2011.

Očekivano, većina kantona, izuzev Posavskog i Srednjobosanskog, bilježi porast broja zaposlenih u javnom sektoru.

Broj zaposlenih u **Unsko-sanskom kantonu** je u javnom sektoru povećan za 30 % u odnosu na 2002. godinu, čime je udio zaposlenih u ovom sektoru u ukupnom broju zaposlenih u ovom kantonu porastao sa 24 % na 30 %.

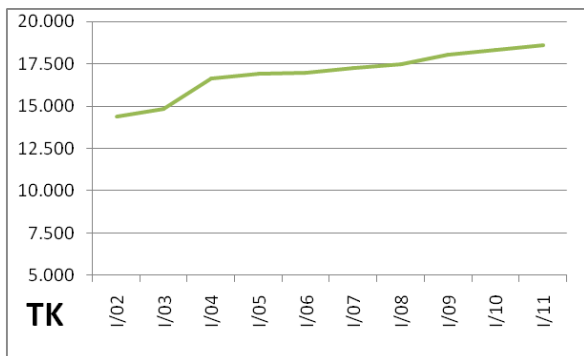


Kao što je to bila praksa i do sada, sasvim obrnutu situaciju kretanja zapošljavanja u javnom sektoru u odnosu na Unsko-sanski kanton imamo u **Posavskom kantonu**. Naime, Posavski kanton je pored Srednjobosanskog jedini koji je pretrpio smanjenje broja zaposlenih u javnom sektoru u odnosu na 2002. godinu za 18 %.



Ovim rezom je rekordni udio javnog sektora u ukupnom broju zaposlenih iz 2002. godine u ovom kantonu sa 40 % smanjen na 31 % u 2011. godini

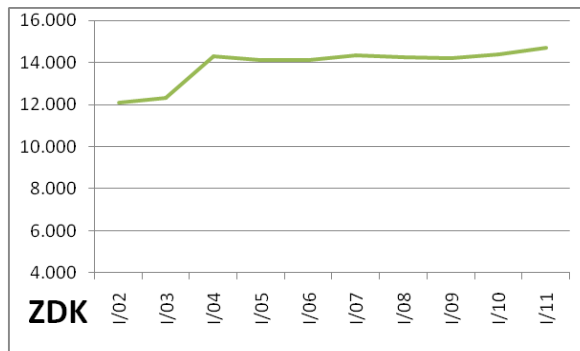
U **Tuzlanskom kantonu** u januaru 2011. godine broj zaposlenih u javnom sektoru iznosio je 18.607 što je povećanje za 30 % u odnosu na broj zaposlenih iz januara 2002. godine.



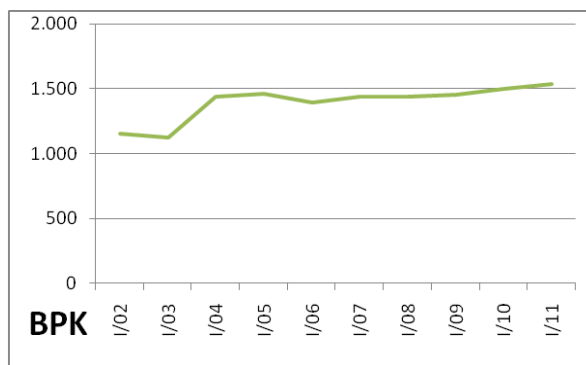
Ovaj broj ujedno je i najveći u Tuzlanskom kantonu tokom desetogodišnjeg perioda koji je bio predmet ove analize i ima tendenciju rasta, obzirom na činjenicu da je samo u protekloj godini zaposleno 300 radnika.

U **Zeničko-dobojskom kantonu** je gotovo ista situacija po pitanju kretanja zaposlenosti u javnom sektoru kao u Tuzlanskom kantonu.

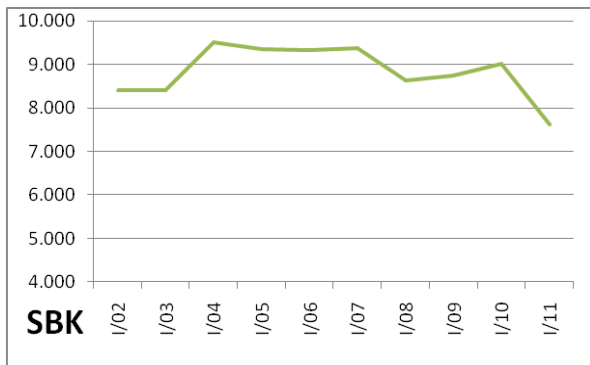
Ovaj kanton bilježi povećanje broja zaposlenih u javnom sektoru u visini od 22 % u periodu 2002-2011.



Pogledamo li grafikone, vidjećemo da sličan trend kretanja zaposlenosti u javnom sektoru ima i **Bosansko-podrinjski kanton Goražde**, koji je broj zaposlenih u ovom sektoru povećao za 33 % u odnosu na 2002. godinu i time dostigao da gotovo jedna trećina svih zaposlenih stanovnika u Bosansko-podrinjskom kantonu radi u javnom sektoru.

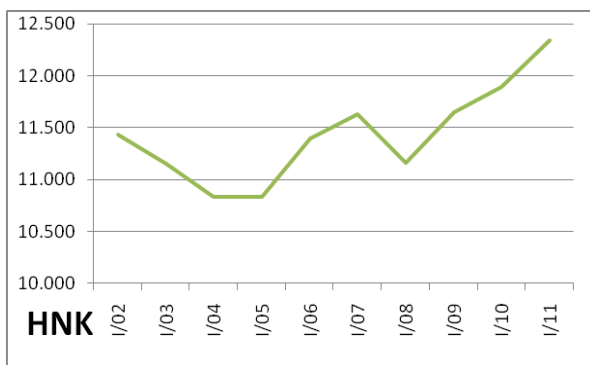


Pored Posavskog kantona, **Srednjobosanski kanton** karakteriše smanjenje broja zaposlenih u javnom sektoru u odnosu na 2002. godinu i to za 10 %. U analiziranom desetogodišnjem periodu, za razliku od većine kantona koji u 2011. godini bilježe najveći broj zaposlenih u javnom sektoru, ta zaposlenost u Srednjobosanskom kantonu je bila na najvišem nivou 2004. godine.



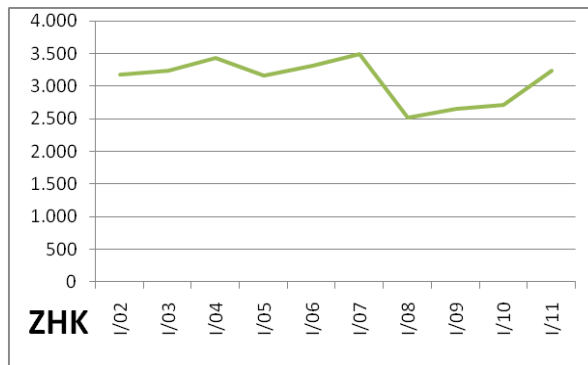
Prema podacima iz januara 2011. godine broj zaposlenih u javnom sektoru SBK je iznosio 7.629, što je za 1.884 radna mjesta manje nego u januaru 2004. godine kada je broj zaposlenih bio na najvišem nivou.

Broj zaposlenih u javnom sektoru **Hercegovačko-neretvanskog kantona** je u 2011. u odnosu na 2002. godinu povećana za 8 %.



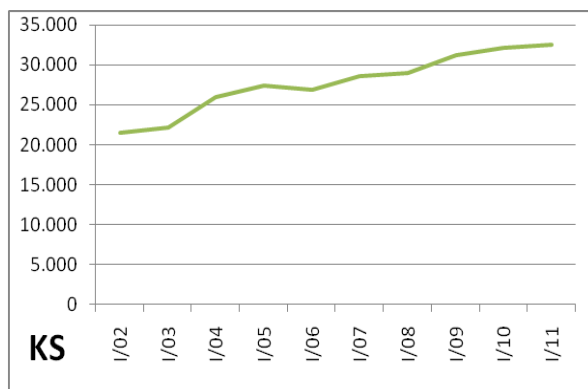
2011. godina je ujedno i godina u kojoj je evidentiran i najveći broj zaposlenih u ovom sektoru u desetogodišnjem analiziranom periodu. Broj zaposlenih u zadnje 4 godine konstantno raste, a samo u posljednjoj godini je zabilježeno povećanje od skoro 4 % ili 450 radnika.

Karakteristično za **Zapadno-hercegovački kanton** je to da je najveći broj zaposlenih u javnom sektoru evidentiran u 2007. godini, nakon čega je u 2008. godini doživio značajan pad broja zaposlenih od 28 %.



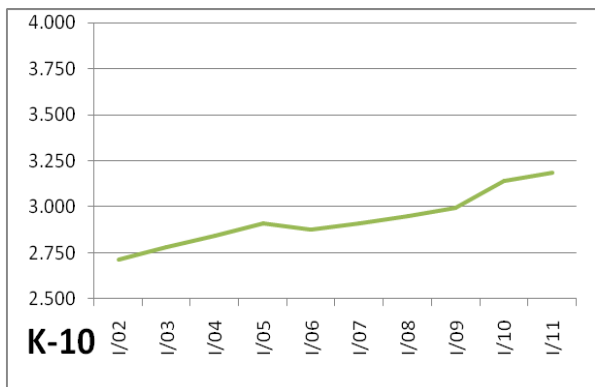
Od 2009. godine zaposlenost u ovom sektoru raste, a samo u posljednjoj godini je zabilježeno povećanje od 20 %, od čega najvećim dijelom u sektoru obrazovanja.

Karakteristično za **Kanton Sarajevo** jeste to da je ovaj kanton u desetogodišnjem analiziranom periodu, jedini pad zaposlenosti u javnom sektoru imao u 2006. godini, te da je zabilježio najveći procenat povećanja zaposlenosti u ovom sektoru (52 %) u odnosu na ostale kantone.



Prema podacima iz januara 2011. godine Kanton Sarajevo je zapošljavao 32.520 osoba što predstavlja 25,70 % učešća u ukupnom broju zaposlenih Kantona Sarajevo.

Kao i Kanton Sarajevo, **Kanton 10** bilježi gotovo stalan rast broja zaposlenih u javnom sektoru. Iako je ovo jedini kanton koji trenutno ima manji ukupan broj zaposlenih nego u 2002. godini, ipak je u javnom sektoru došlo do povećanja zaposlenosti za 17 %.



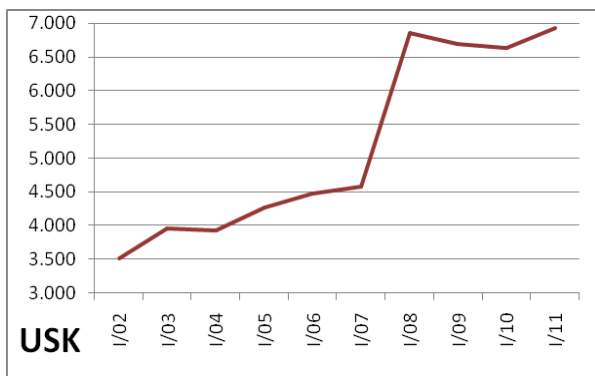
Time je povećan udio zaposlenih u javnom sektoru u ukupnom broju zaposlenih Kantona 10, koji trenutno iznosi 33 % što je najveći procenat u odnosu na ostale kantone.

Trgovina na veliko i malo

Trgovina je zasigurno jedan od sektora koji zapošljava najveći broj radnika u Federaciji BiH. Karakteristično za ovu oblast je to da niti jedan od kantona nije zabilježio pad zaposlenosti u 2011. godini u odnosu na 2002. godinu.

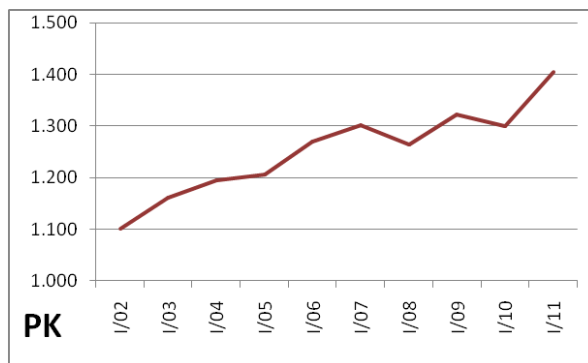
Takođe, trgovina je i sektor koji je posmatrajući desetogodišnji period, koji je predmet ove analize, zabilježio najveći napredak u rastu broja zaposlenih u rasponu od 10 % do čak 122 % zavisno o kojem je kantonu riječ.

Unsko-sanski kanton je upravo jedan od tih kantona koji bilježe značajan rast broja zaposlenih u sektoru trgovine, gdje imamo povećanje od gotovo 100 % u odnosu na 2002. godinu.

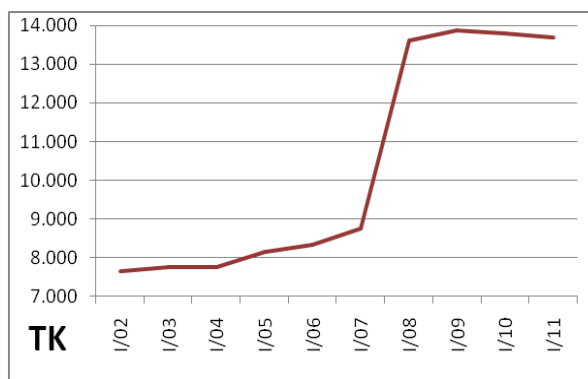


Ovim porastom broja zaposlenih u ovom sektoru USK je povećao svoj udio u ukupnom broju zaposlenih sa 11 % na 21 % u rasponu od 10 godina.

U analiziranom periodu (2002-2011) **Posavski kanton** je u oblasti trgovine zabilježio porast od 28 % zaposlenih.

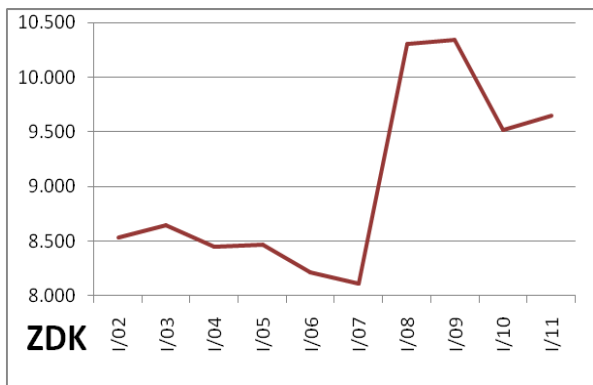


U analiziranom periodu (2002-2011) **Tuzlanski kanton** je u oblasti trgovine zabilježio porast od čak 79 % zaposlenih.

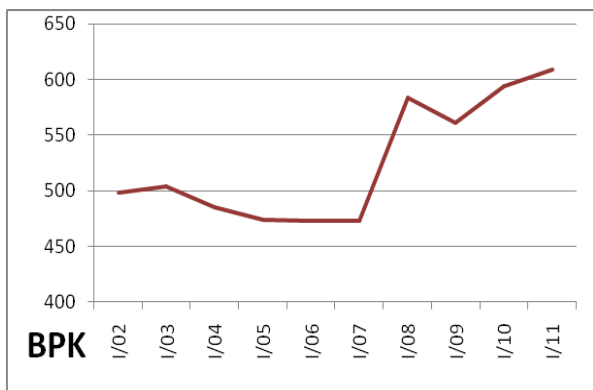


Kao što se vidi iz prethodnog grafikona Tuzlanski kanton je najznačajniji porast broja zaposlenih zabilježio u 2008. godini kada je u odnosu na prethodnu godinu zaposleno skoro 5.000.

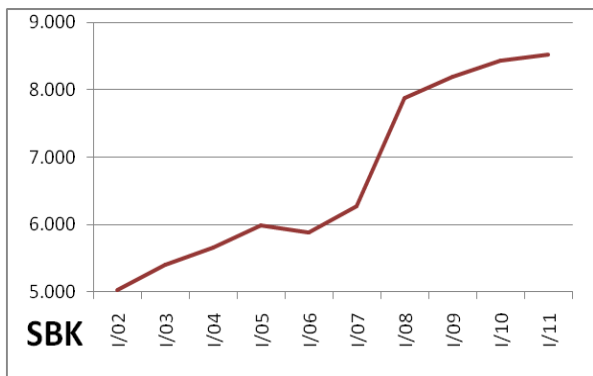
U analiziranom periodu (2002-2011) **Zeničko-dobojski kanton** je jedan od kantona koji su ostvarili najmanji napredak u zapošljavanju u oblasti trgovine, gdje je zabilježen rast od 13 % zaposlenih.



Bosansko-podrinjski kanton Goražde je jedini kanton čije je učešće zaposlenih u sektoru trgovine u odnosu na ukupan broj zaposlenih smanjeno u 2011. godini u odnosu na 2002. godinu, iako je broj zaposlenih u ovoj oblasti za pomenuti period porastao za 22 %.

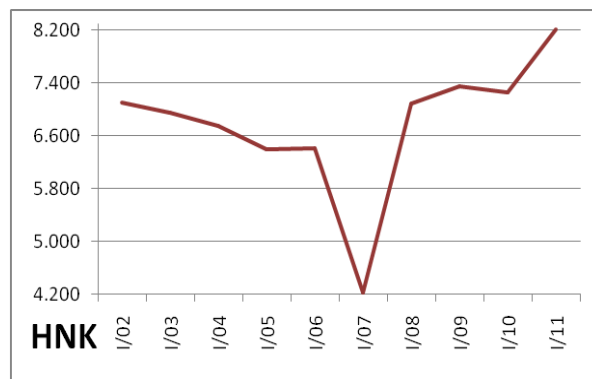


Srednjobosanski kanton je jedan od kantona koji se ističu sa rastom broja zaposlenih u sektoru trgovine, gdje imamo povećanje od gotovo 70 % u odnosu na 2002. godinu.

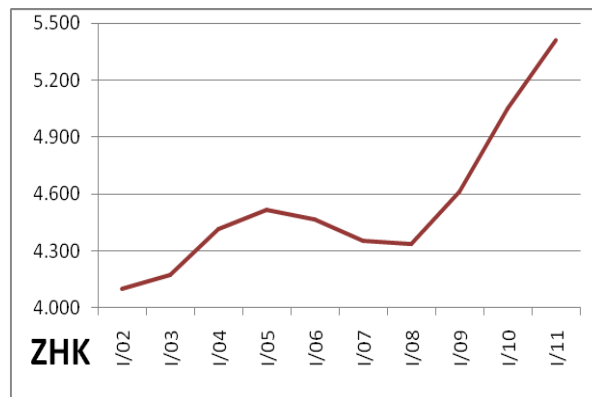


Kao što se jasno vidi na slijedećem grafikonu, u **Hercegovačko-neretvanskom kantonu** je 2007. godina bila godina koja je obilježila najveći pad broja zaposlenih u sektoru trgovine. Međutim, već naredne

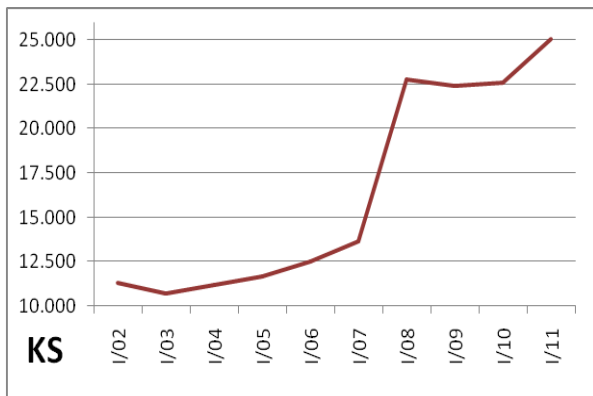
godine, uposlano je skoro 3.000 ljudi u trgovački sektor, a trend rasta je vidljiv i u posljednjoj analiziranoj godini gdje je samo za godinu dana zaposlenost porasla za 13 %.



Prema podacima iz januara 2011. godine u **Zapadno-hercegovačkom kantonu** u sektoru trgovine radi jedna trećina ukupno zaposlenog stanovništva. To ujedno predstavlja i najveći udio zaposlenosti u ovom sektoru posmatrajući svih deset kantona u F BiH.

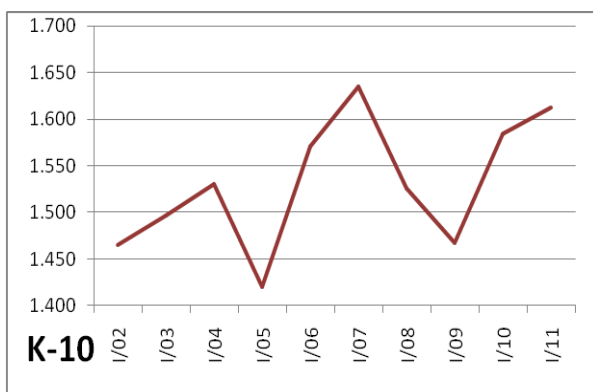


Kanton Sarajevo je kanton koji se može pohvaliti najvećim rastom broja zaposlenih u sektoru trgovine. Naime, ovaj kanton bilježi povećanje od čak 122 % posmatrajući period 2002-2011.



Najveći rast zaposlenih evidentiran je 2008. godine, kada je za samo godinu dana zaposlenost porasla za 67 %, tačnije, uposlano je 9.122 ljudi.

U analiziranom periodu (2002-2011) **Kanton 10** je u oblasti trgovine zabilježio porast od 10 % zaposlenih. Međutim, najveći broj zaposlenih u sektoru trgovine ovaj kanton bilježi u 2007. godini koji je iznosio 2 % više nego u zadnjoj analiziranoj godini.



4. PRAVNI OKVIR ZA KREIRANJE RADNIH POLITIKA

Stanje u Evropskoj uniji

Zakonodavstvo na nivou EU definiše minimum zahtjeva u oblasti uslova rada i zapošljavanja kao i informisanja i konsultacija radnika. Kao što je napomenuto u uvodu, EU je u Povelji o osnovnim pravima prepoznala radna prava i to pravo na slobodu izbora zanimanja i pravo na zaposlenje (Član 15 povelje), pravo na poslovne aktivnosti (Član 16), prava radnika na informisanost i konsultovanje u poduzetništvu (Član 27), pravo kolektivnog ugovaranja i djelovanja (Član 28), pravo na usluge traženja zaposlenja (Član 29), pravo na zaštitu u slučaju neopravdanog otkaza (član 30), pravo na pravedne i poštene uslove rada (član 31) i zabrana dječijeg rada i zaštita mladih na radu (član 32).

Zakonodavstvo na nivou Evropske unije u potpunosti je preuzelo standarde rada koji su utvrđeni od strane Međunarodne organizacije rada obzirom da su to standardi koji postavljaju minimum zahtjeva za unaprijeđenje i osnaživanje prava radnika i predstavlja jedno od glavnih dostignuća Evropske unije na polju socijalne politike. U skladu sa članom 137. Ugovora o osnivanju Evropske Zajednice, Zajednica podržava i nadopunjuje aktivnosti država članica na polju socijalne politike. Cilj socijalne politike u EU jeste promoviranje zapošljavanja, boljih uslova života i rada, adekvatan nivo socijalne zaštite, socijalni dijalog, razvoj ljudskih resursa kako bi se osigurao visok i održiv nivo zaposlenja i borba protiv isključenosti. Ovi ciljevi su jasno naznačeni u Evropskoj socijalnoj povelji budući da se oko polovina u njoj sadržanih prava neposredno ili posredno odnosi na plaćeni rad. Među njima posebno treba spomenuti pravo da se zarađuje za život slobodno izabranim zanimanjem, pravo na

pravične uslove rada, pravo na sigurnost i zaštitu zdravlja na radu, kao i pravo na pravičnu plaću i socijalnu zaštitu. Radnicima su također priznata politička prava, kao pravo slobodnog udruživanja radi zaštite ekonomskih i socijalnih interesa, te pravo na kolektivno pregovaranje. Evropska socijalna povelja također priznaje skupinu prava koja se tiču profesionalnog napredovanja, osobito pravo na profesionalnu orijentaciju i obučavanje. Među pravima opće prirode koje sadrži Povelja treba spomenuti pravo na zdravstvenu zaštitu, pravo na socijalnu sigurnost, pravo na socijalnu i medicinsku pomoć i pravo na korištenje usluga socijalnih službi.

Osim zakonodavstva koje je uvršteno u EU povelje, radna prava na nivou Evropske unije su dodatno osnažena brojnim EU Direktivama na polju uslova rada i zapošljavanja koje tretiraju pitanja prava na informacije i konsultacije za radnike (kolektivni viškovi, Evropsko vijeće za rad, statut za evropske kompanije, Evropsko kooperativno društvo, prenosi biznisa), radnih uslova (nesolventnost poslodavca, posao na određeno vrijeme, zdravlje i sigurnost pri privremenom i zaposlenju na određeno vrijeme, informacije o uslovima individualnog zaposlenja, posao sa nepunim radnim vremenom, pozicioniranje radnika, radno vrijeme, mladi ljudi na poslu) i ostala pitanja kao što su pitanje učešća zaposlenika u profitu i pravične plate.

Socijalna i ekonomska prava u EU

Socijalna prava u Evropi počivaju na dva različita temelja. Prvi temelj je nacionalni (državni), definisan je i podržan rastom socijalne države koja je zahvaljujući socijaldemokratskoj ideji uspjela u većini zemalja zapadne Evrope uvrstiti različita ekonomska i socijalna prava u nacionalne ustave. U evropskim su zemljama ekonomska i socijalna prava najčešće rezultat niza međusobno povezanih mjera, koje se, uprkos razlikama od jedne zemlje do druge, mogu posmatrati sa tri politička nivoa. Prvi nivo obuhvata socijalna prava u okviru prava na socijalnu sigurnost uključujući

fiskalne mjere kojima se želi uspostaviti sigurnost i redistribucija dohotka, a isto tako pobijediti siromaštvo. Minimalni dohoci, penzije, naknade za nezaposlenost, naknade za majčinstvo i porodični dodaci, u različitom stepenu finansirani od strane poslodavaca, zaposlenika i javne vlasti su tipični primjeri ovih mjera. Drugi nivo socijalnih prava čine mreže socijalnih službi koje se ponajprije odnose na zdravstvenu zaštitu, obrazovanje, zapošljavanje i stanovanje, iako većina evropskih zemalja nudi niz specijaliziranih socijalnih službi koje imaju za cilj poboljšanje kvalitete života. Konačno, reguliranje tržišta rada, kojim se priznaju i štite neka prava zaposlenih, predstavlja treći nivo socijalnih prava koja se odnose na ekonomski život pojedinca i koja se zbog toga preciznije zovu ekonomska prava. Ova prava istovremeno promoviraju kontrolu uslova rada i učestvovanje pojedinaca na tržištu rada, ali i prava koja se odnose na organizovanje sindikata i učestvovanje u donošenju odluka na nivou preduzeća.

Četiri modela socijalne zaštite

Iako je pitanje socijalne politike i socijalne pravde jedno od temeljnih pitanja, unutar Evropske unije skoro da ne postoje dva harmonizovana nacionalna sistema socijalne zaštite. Međutim po osnovu modela osiguranja socijalnih prava možemo izdvojiti četiri karakteristična modela socijalne zaštite.

Kontinentalni model. Ovaj model socijalne zaštite, koji se primjenjuje u Njemačkoj, zasniva se na visokom učešću potrošnje na socijalnu zaštitu u ukupnoj javnoj potrošnji (oko 50 %) i ravnomjernom učešću centralne, regionalne i lokalne vlade u finansiranju socijalne zaštite.

Osnovna karakteristika ovog modela jeste da 50 procenata javne potrošnje otpada na potrošnju socijalnog sektora, te da svi nivoi vlasti imaju podjednako učešće u obezbjeđivanju socijalne zaštite.

Dvije trećine izdvajanja za socijalnu zaštitu se izdvajaju posredstvom socijalnih fondova, dok centralni, regionalni i lokalni nivo vlasti približno ravnomjerno izdvajaju sredstva za finansiranje kompletnog sistema socijalne zaštite.

U odnosu na Njemački model, BiH pored socijalne zaštite izdvaja manje sredstava i na ekonomske poslove i stanogradnju i zajednicu. Sa druge strane, pored povećanog izdvajanja za generalne javne službe, BiH izdvaja više sredstava za odbranu, javni red i sigurnost i obrazovanje.

Obzirom da je pored socijalne zaštite najveći nedostatak sredstava zabilježen u ekonomskoj funkciji, vlasti bi proporcionalan dio sredstava trebali alocirati na socijalnu zaštitu, a ostatak ravnomjerno rasporediti na ostale funkcije u kojima je javna potrošnja u BiH manja u odnosu na model.

Nažalost, sa sredstvima kojima raspolažu vlasti u BiH ne bi mogle zadovoljiti niti minimalne potrebe postojećih i novih korisnika socijalne zaštite. U slučaju ovog modela, ispunjavanje ciljeva iz Građanske platforme je jedino moguće ukoliko bi vlasti obezbijedile dodatna sredstva kroz horizontalnu redistribuciju sredstava iz funkcija u kojima je javna potrošnja veća i ta sredstva prebaciti za socijalnu zaštitu.

Pored informacija o očekivanim prihodima, nedostajućim sredstvima, mogućim izvorima dodatnih prihoda za finansiranje reforme socijalnog sektora, veoma je važno razumjeti koji nivoi vlasti u skladu sa ovim modelom treba povećati, odnosno smanjiti izdvajanja za socijalnu zaštitu.

Obzirom na strukturu izdvajanja za socijalni sektor u odnosu na BDP, regionalni nivo vlasti bi trebao smanjiti izdvajanja za socijalnu zaštitu, centralni nivo vlasti trebao od ukupnog povećanja izdvajanja za socijalnu zaštitu zadržati veći dio sredstava, dok bi lokalni nivo vlasti trebao dobiti nešto manje sredstava. Povećanje sredstava koja bi bila na raspolaganju fondovima socijalnog osiguranja bi trebala biti obezbijeđena

transferima centralne/regionalne vlade bez donošenja odluka o povećanju prihoda povećanjem stope doprinosa.

Skandinavski model. Ovaj model socijalne zaštite, koji se primjenjuje u Švedskoj, zasniva se na visokom učešću javne potrošnje u BDP-u i dominantnom položaju centralne i lokalne vlade u finansiranju socijalne zaštite.

Osnovna karakteristika ovog modela jeste visok nivo izdvajanja za socijalnu zaštitu istovremeno sa visokim udjelom javne potrošnje u BDP-u. Prema iskustvima Švedske, koja je karakteristična predstavica ovog modela, javna potrošnja iznosi nešto više od 50 procenata BDP, a skoro jedna četvrtina BDP se izdvaja za socijalnu zaštitu. Pored ove karakteristike, ključna odlika ovog modela jeste u izuzetnom značaju koji je dat lokalnim vlastima u finansiranju sistema socijalne zaštite, u odnosu na umanjeni značaj finansiranja posredstvom fondova socijalnog osiguranja.

Ukoliko poredimo strukturu javne potrošnje između BiH i Švedske u odnosu na BDP, može se zaključiti da je potrošnja na socijalnu zaštitu u BiH znatno manja u odnosu na skandinavski model, dok su izdvajanja za generalne javne službe bila znatno viša. Takođe, izdvajanja za javni red i sigurnost i odbranu bi trebala učestvovati sa manje sredstava u BDP, dok bi izdvajanja za ekonomske poslove, zaštitu okoline, stanogradnju, zdravstvo, kulturu i obrazovanje trebala biti povećana.

Slično kao i u prethodnoj opciji, samo oslanjanje na očekivani rast javnih prihoda neće omogućiti potrebne resurse neophodne socijalnom sektoru. Ukoliko vlasti žele osigurati ispunjavanje ciljeva iz socijalnog sektora, one će morati provesti horizontalnu redistribuciju sredstava smanjujući izdvajanja u pojedine javne funkcije i razliku usmjeriti ka socijalnoj zaštiti.

U ovom modelu vlasti bi trebale potpuno stopirati sva izdvajanja za socijalnu zaštitu sa regionalnog nivoa, a

dodatna sredstva za socijalnu zaštitu usmjeravati po principu dvije trećine centralnoj vladi i jedna trećina lokalnim vladama. Takođe, izdvajanja koja se putem doprinosa osiguravaju u vanbudžetske fondove bi trebalo smanjiti za oko 25 procenata.

Anglosaksonski model. Ovaj model socijalne zaštite, koji se primjenjuje u Ujedinjenom kraljevstvu, zasniva se na niskom učešću javne potrošnje u BDP-u i dominantnom položaju centralne i lokalne vlade u finansiranju socijalne zaštite i nepostojanju institucija fondova socijalnog osiguranja za razliku od svih drugih modela socijalne zaštite.

Osnovna karakteristika ovog modela jeste u potpuno centralizovanom modelu socijalne zaštite koji najveći dio sredstava za socijalnu zaštitu obezbjeđuje posredstvom centralne vlasti i koji finansiranje sistema osigurava u potpunosti kroz vladine institucije na nivou države. U primjeru Ujedinjenog kraljevstva izdvajanja za socijalnu zaštitu su tek jedna šestina BDP-a, i finansiranje socijalne zaštite odvija se isključivo putem državnih institucija na nivou države i jedinica lokalne samouprave, po čemu je osnovna razlika između ovog modela i svih drugih evropskih modela socijalne zaštite.

Ipak, iako je udio javne potrošnje u odnosu na BDP nizak, u odnosu na evropske prosjeke, prema ovom modelu izdvajanja za socijalnu zaštitu u BiH bi trebala biti povećana. Pored povećanja izdvajanja za socijalnu zaštitu, u okviru ovog modela bilo bi potrebno povećati izdvajanje za ekonomske poslove, stanogradnju i zdravstvo. Sa druge strane, izdvajanja za generalne javne službe bi trebala biti najviše smanjena u odnosu na ostala tri predložena modela. Osnovna karakteristika ovog modela socijalne zaštite sastoji se u centralizaciji socijalne zaštite koja socijalni minimum osigurava direktnim finansiranjem iz sredstava centralne vlade, bez posredstva regionalnih ili vanbudžetskih institucija. Iz tog razloga prilagođavanje ovom modelu značilo bi preusmjeravanje svih prihoda

vanbudžetskih institucija i entitetskih/kantonalnih sredstava za socijalnu zaštitu centralnoj vladi, odnosno lokalnim vlastima u omjeru 80/20 u korist centralnog nivoa vlasti.

Mediteranski model. Ovaj model socijalne zaštite, koji se primjenjuje u Španiji, zasniva se na niskom učešću javne potrošnje u BDP-u i dominantnom položaju vanbudžetskih institucija u finansiranju socijalne zaštite i nepostojanju institucija fondova socijalnog osiguranja za razliku od svih drugih modela socijalne zaštite. Ukoliko bi se u Bosni i Hercegovini prihvatio ovaj model, ukupna izdvajanja za socijalnu zaštitu bi ostala na istom nivou.

Činjenica koju je važno imati na umu prilikom određivanja najprihvatljivijeg sistema socijalne zaštite jeste da prihvatanje određenog modela direktno povlači potrebu za prilagođavanjem ukupne javne potrošnje kako vertikalno (između pojedinih nivoa vlasti) tako i horizontalno (između pojedinih vladinih funkcija).

Osnovna karakteristika ovog modela jeste da je sistem socijalne zaštite prilagođen da funkcioniše u okviru politike koja promovise minimalno učešće javne potrošnje u BDP-u. U primjeru Španije, koja je karakteristični predstavnik ovog modela, javna potrošnja učestvuje u BDP-u sa oko 35 procenata BDP-a, od čega sredstva namijenjena za socijalnu zaštitu učestvuju sa tek nešto više od 10 procenata BDP-a. Ovaj model koji alocira svega trećinu javne potrošnje na socijalnu zaštitu, sredstva za socijalnu zaštitu dominantno osigurava putem socijalnih fondova, dok je odnos između centralne / regionalne i lokalne vlasti blago izbalansiran u korist centralnih vladinih institucija.

U odnosu na strukturu javne potrošnje u mediteranskom modelu, Bosna i Hercegovina izdvaja znatno veća sredstva u svim vladinim funkcijama izuzev u ekonomskim poslovima i u rekreaciji i kulturi. Tako se za socijalnu zaštitu izdvaja više sredstava u

odnosu na sredstva koja bi bila na raspolaganju ukoliko bi domaće vlasti prihvatile ovaj model socijalne zaštite.

Obzirom da se ovaj model zasniva na znatno manjem učešću javne potrošnje i u znatno manjem obimu ukupnih izdvajanja za socijalnu zaštitu u odnosu na BDP, prihvatanjem ovog modela nije moguće očekivati značajnije povećanje izdvajanja za finansiranje sistema socijalne zaštite, jer bi se ukupni poreski i neporeski javni prihodi trebali smanjiti za **jednu četvrtinu** i na taj način indirektno doprinijeti poboljšanju socijalne situacije u zemlji.

Stanje u Bosni i Hercegovini

U skladu sa Ustavom BiH, oblast radnog i socijalnog prava u Bosni i Hercegovini je u isključivoj nadležnosti entiteta, tako da ne postoji jedinstven zakon o radu na nivou države koji bi regulisao osnovne principe iz oblasti radnih odnosa. Na nivou Bosne i Hercegovine u oblasti radnih prava postoji samo Zakon o Agenciji za rad i zapošljavanje koji je donesen 2003. godine, kojim je osnovana Agencija koja ima nadležnosti da obavlja međunarodno predstavljanje, saradnju i izvršavanje međunarodnih obaveza iz oblasti rada i zapošljavanja, da koordinira aktivnosti sa entitetskim vlastima u vezi sa zapošljavanjem, te što je posebno bitno, da prati sprovođenje konvencija Međunarodne organizacije rada i međunarodnih standarda u oblasti rada i zapošljavanja.

Propisi koji regulišu oblast rada i radnih odnosa u Federaciji BiH su Zakon o radu u Federaciji BiH iz 1999. godine sa posljednjim dopunama iz 2003. godine, Zakon o štrajku iz 2000. godine, Zakon o vijeću uposlenika, Zakon o zaštiti na radu i Opći kolektivni ugovor za teritoriju F BiH iz 2005. godine.

Federalnim zakonom o radu se uređuje zaključivanje ugovora o radu, radno vrijeme, plaće, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa, zaključivanje kolektivnih ugovora i druga pitanja iz radnog odnosa. Kolektivnim ugovorom utvrđuje se najniža plaća, te uslovi i način njenog usklađivanja. Općim kolektivnim ugovorom u F BiH se regulišu opšti odnosi i cijena rada između poslodavaca, sindikata i predstavnika vlasti. Ovim ugovorom određuje se najniža plaća na bazi najniže bruto satnice, kao osnovne jedinice rada.

Najvažniji propisi koji regulišu oblast rada u Republici Srpskoj su Zakon o radu iz 2000. godine sa dopunama iz 2003. godine, Zakon o štrajku, Zakon o zaštiti na

radu, Zakon o vijeću uposlenika i Opšti kolektivni ugovor RS iz 2006. godine.

U Republici Srpskoj Zakonom o radu uređuje se način i postupak zasnivanja radnog odnosa, zaključivanje ugovora o radu, zakon uređuje oblik i obavezni sadržaj ugovora o radu, radno vrijeme, odmori i odsustva, oblike zaštite žena i materinstva, kao i posebnu zaštitu bolesnih i invalidnih radnika. Zakon o radu ne propisuje minimalnu platu, kao niti kolektivni ugovor, iako je izmjenama omogućeno da se uz potpisivanje Kolektivnog ugovora donosi odluka o najnižoj plaći u Republici Srpskoj.

Zakonodavstvo na nivou Bosne i Hercegovine

Nadležna državna Agencija za rad i zapošljavanje u kontekstu novih izazova koji se očekuju na tržištu rada Bosne i Hercegovine, a u cilju unaprijeđenja tržišta rada i zapošljavanja, smanjenja razine siromaštva i bolje socijalne uključenosti najugroženijih kategorija stanovništva, planira hitno preduzimanje slijedećih mjera:

- Jačanje jedinstvenog ekonomskog prostora,
- Podsticanje razvoja sektora malih i srednjih poduzeća, posebice tradicionalnih grana, kreiranjem povoljnog poslovnog okruženja putem iznalaženja sredstava za dodjelu kredita sa niskom kamatnom stopom i mikrokredita, kao i kroz stimulativnu poresku politiku, a sve u cilju kreiranja i otvaranja novih radnih mjesta,
- Reforma obrazovnog sistema s ciljem prilagođavanja sadašnjim i budućim potrebama tržišta rada u Bosni i Hercegovini,
- Unaprijeđenje sistema statističkih indikatora tako što će se koristiti međunarodna klasifikacija i metode,
- Smanjenje svih vidova diskriminacije na tržištu rada,
- Reforma u oblasti socijalne politike,

- Jačanje kadrovskih kapaciteta i modernizacija javnih institucija iz oblasti rada, zapošljavanja i socijalne sigurnosti,
- Bolje definisanje ciljnih skupina u svrhu poduzimanja mjera za stimuliranje zapošljavanja,
- Promoviranje programa kojima se pospješuje mobilnost radne snage na cijeloj teritoriji BiH,
- Uspostavljanje novog koncepta zdravstvenog osiguranja nezaposlenih osoba.

Da bi se osiguralo provođenje efikasne politike zapošljavanja državna Agencija predlaže usvajanje okvirnih zakona o radu i zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti na nivou Bosne i Hercegovine, implementaciju strategije dugoročnog privrednog i socijalnog razvoja zemlje sa ciljem zapošljavanja, stvaranje uslova u zemlji za partnersko djelovanje društvenih aktera na svim političkim nivoima predstavnika poslodavaca, sindikata i vlasti, iskorištenje postojećih privrednih potencijala s ciljem otvaranja novih radnih mjesta, provođenje reforme obrazovnog sistema i unaprijeđenje i modernizacija klasifikacije postojećih zanimanja kroz praćenje i primjenu razvoja novih tehnologija i zanimanja u okruženju i harmonizaciju zakona Bosne i Hercegovine sa zakonima Evropske unije sa ciljem stvaranja što boljih preduslova za povećano ulaganje stranog kapitala.

Aktivne i pasivne politike zapošljavanja

U politici zapošljavanja razlikujemo aktivne i pasivne mjere suzbijanja nezaposlenosti. Aktivne mjere potiču potražnju za radom. To se ostvaruje različitim programima za otvaranje novih radnih mjesta, prekvalifikacijom i stručnim osposobljavanjem radnika i sl. Pasivne mjere se zasnivaju na pružanju socijalne i materijalne pomoći nezaposlenima.

Javne nadležnosti u oblasti implementacije politika rada imaju četiri institucije: Agencija za rad i zapošljavanje BiH, dva entitetska zavoda za

zapošljavanje i Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta. Državna agencija za rad i zapošljavanje ima ulogu krovne institucije koja zastupa entitetske zavode zapošljavanja u međunarodnim odnosima i koordinira aktivnosti između entitetskih zavoda za zapošljavanje. Entitetski zavodi za zapošljavanje su nadležni za predlaganje mjera za rast zaposlenosti i socijalne sigurnosti nezaposlenih kroz politike i mjere u oblasti rada i zapošljavanja na nivou entiteta (aktivne politike rada), te za upravljanje sredstvima za osiguranje materijalne sigurnosti za vrijeme nezaposlenosti (pasivne politike rada).

Ovako postavljena javna administracija pokazuje da u BiH funkcionišu dva odvojena sistema za poticanje zapošljavanja i obezbjeđenje socijalne sigurnosti nezaposlenih radnika, koji su labavo povezani Državnom agencijom za rad i zapošljavanje, i koji (pored napora posljednjih godina na harmonizaciji politika rada) još uvijek nisu u mogućnosti da odgovore na ključne probleme sa kojima se susreće ovaj sektor. U oblasti aktivnih programa zapošljavanja entitetski zavodi dodjeljuju sredstva kao pomoć preduzećima koja predoče programe za novo zapošljavanje, organizuju ili dodjeljuju sredstva za prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju zaposlenih i potencijalnih novih zaposlenika. Federalni zavod za zapošljavanje ima ovlasti da iz svojih sredstava pomogne gotovinske isplate u slučaju nezaposlenosti, kao i uplate zdravstvenog i penzionog osiguranja u onim kantonima u kojima se ne prikupi dovoljno prihoda za ovu svrhu. Formalno, zavodi za zapošljavanje imaju u nadležnosti praćenje situacije na tržištu rada i posredovanje kod dobijanja poslova.

Zakonodavstvo na nivou Federacije BiH

Najznačajniji zakonski i podzakonski akti koji se odnose na politike rada i zapošljavanja u Federaciji BiH su:

1. Zakon o radu (Sl. Novine FBiH 43/99);
2. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu (Sl. Novine F BiH 32/00);
3. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu (Sl. Novine F BiH 29/03);
4. Zakon o vijeću uposlenika (Sl. Novine F BiH 38/04);
5. Zakon o štrajku (Sl. Novine F BiH14/00);
6. Zakon o upošljavanju stranaca (Sl. Novine F BiH 8/99);
7. Zakon o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti neuposlenih osoba (Sl. Novine F BiH 55/00);
8. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o posredovanju i upošljavanju i socijalnoj sigurnosti neuposlenih (Sl. Novine F BiH 41/01);
9. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o posredovanju i upošljavanju i socijalnoj sigurnosti neuposlenih (Sl. Novine F BiH 22/05);
10. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o posredovanju i upošljavanju i socijalnoj sigurnosti neuposlenih (Sl. Novine F BiH 9/08);
11. Uredba o privatnim agencijama (Sl. Novine F BiH 9/08);
12. Strategija zapošljavanja F BiH 2010.
5. Pravilnik o aktivnom traženju posla (Sl. Glasnik RS br. 93/10);
6. Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova (Sl. Glasnik RS br. 71/09);
7. Zakon o štrajku (Sl. Glasnik RS br. 111/08);
8. Zakon o savjetima radnika (Sl. Glasnik RS br. 26/01);
9. Zakon o evidencijama u oblasti rada i zdravstvenog osiguranja (Sl. Glasnik RS br. 18/94 i 64/06);
10. Pravilnik o vođenju evidencija u oblasti zapošljavanja (Sl. Glasnik RS br.118/06);
11. Zakon o zapošljavanju stranih državljana i lica bez državljanstva (Sl. Glasnik RS br.24/09);
12. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju invalida (Sl. Glasnik RS br. 54/09);
13. Pravilnik o radnim mjestima i poslovima za prioritetno zapošljavanje invalida (Sl. Glasnik RS br. 23/05);
14. Pravilnik o evidencijama zaposlenih invalida (Sl. Glasnik RS br. 11/05);
15. Zakon o ekonomsko socijalnom savjetu Republike Srpske (Sl. Glasnik RS br.110/08);
16. Zakon o ostvarivanju prava na starosnu penziju određenih kategorija osiguranika (Sl. Glasnik RS br. 33/08);
17. Zakon o zaštiti na radu (Sl. Glasnik RS br. 01/08 i 13/10).

Zakonodavstvo na nivou RS

Najznačajniji zakonski i podzakonski akti koji se odnose na politike rada i zapošljavanja u Republici Srpskoj su:

1. Zakon o radu (Sl. Glasnik RS br. 55/07);
2. Opšti kolektivni ugovor (Sl. Glasnik RS br. 40/10);
3. Zakon o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti (Sl. Glasnik RS br. 30/10);
4. Pravilnik o uslovima koje moraju ispunjavati pravna i fizička lica koja se bave poslovima posredovanja u zapošljavanju (Sl. Glasnik RS br. 93/10);

Karakteristike radnog zakonodavstva u BiH

U Bosni i Hercegovini imamo dva različita sistema socijalne zaštite nezaposlenih lica, što predstavlja **diskriminatorski odnos vlasti u Bosni i Hercegovini prema registrovanim nezaposlenim licima**, a koji pružaju zaštitu od nezaposlenosti u relativno kratkom roku (3 mjeseca sa mogućim produženjem u zavisnosti od dužine trajanja zaposlenosti za dodatnih 3 mjeseca i maksimalno 2 godine u F BiH), ali sa izuzetno niskim izdvajanjem i to svega 40 procenata prosječne plate,

što predstavlja manji iznos od iznosa minimalne plate u F BiH koji je zagarantovan kolektivnim ugovorom. Slična situacija je i u Republici Srpskoj u kojoj radnik može dobiti naknadu za nezaposlenost koja iznosi 35 ili 40 procenata ostvarene plate (u zavisnosti od dužine radnog staža), što opet može biti manji iznos od iznosa koji je zagarantovan kao najniži iznos plate. Ovako niska primanja po osnovu socijalne sigurnosti nezaposlenih direktno prouzrokuju nesigurnost za zaposlena lica, obzirom da naknade koje osigurano lice prima u slučaju dobivanja otkaza ne omogućava zadovoljavanje minimalnih životnih potreba radnika pa samim tim osiguranje za slučaj nezaposlenosti u Bosni i Hercegovini ne pruža praktičnu mogućnost za zadovoljavajuće ostvarivanje ovog prava u praksi.

U Federaciji BiH je 2000.-te godine stupio na snagu Zakon o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba (Sl. Novine F BiH 55/00) koji reguliše prava i obaveze F BiH u utvrđivanju i provođenju ukupnih mjera kojima se pospješuju i promovišu uslovi za zapošljavanje, temeljna načela u posredovanju za zapošljavanje, materijalna i socijalna sigurnost nezaposlenih osoba za vrijeme privremene nezaposlenosti, utemeljivanje, uređenje i rad Federalnog zavoda za zapošljavanje, javnih službi za zapošljavanje kantona, finansiranje ukupne djelatnosti zapošljavanja i druga pitanja, poštujući ovlasti kantona i njihove različitosti.

➔ Prema zakonu iz 2000. godine u F BiH nezaposlenom osobom nazivalo lice se koje nije zaposleno, a sposobno za rad, koje se može zaposliti prema propisima o radu, aktivno traži zaposlenje, evidentirano u službi kao tražitelj zaposlenja, i ne obavlja samostalnu profesionalnu i privrednu djelatnost, te nije redovan učenik, student ili penzioner.

U periodu od 2001. do 2011. godine vršile su se izmjene i dopune zakona u 2001., 2005., i 2008. godini.

Najznačajnije izmjene desile su se 2005. godine kada je donesen **Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba (Sl. Novine F BiH 22/05)**. Ovim Zakonom prošireno je djelovanje Zakona o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba na način da se više bavi regulisanjem prava nezaposlenih osoba, što ranije nije bio slučaj jer je Zakon iz 2000. godine bio orjentisan najvećim dijelom na regulisanje rada službi za zapošljavanje.

Ovim Zakonom proširena je definicija **nezaposlene osobe**, gdje se nezaposlenom osobom smatra osoba sposobna za rad, koja nije u radnom odnosu, a koja:

- Nema registrovano privredno društvo ili drugu pravnu osobu, odnosno ne ostvaruje dividendu po temelju udjela u privrednom društvu ili drugoj pravnoj osobi;
- Nema registrovan obrt;
- Se ne bavi poljoprivrednom djelatnošću;
- Nije uživatelj mirovine po propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju;
- Nije redovan učenik ili student;
- Ostvaruje prihod po bilo kojem osnovu;
- Aktivno traži posao.

Prema definiciji ILO, osoba je nezaposlena ako nema plaćeni posao, ako je tražila posao u posljednje četiri sedmice i u stanju je početi raditi u roku od dvije sedmice, ako posao bude ponuđen. Ako bi se na ovaj način i u Bosni i Hercegovini definisala nezaposlena osoba, onda bi stopa nezaposlenosti bila znatno manja. A kako se vidi iz prethodno napisanog teksta, u F BiH definicija nezaposlene osobe je i proširena u odnosu na period iz 2001. godine.

Promjene u ovom dijelu Zakona i usklađivanje sa relevantnim međunarodnim dokumentima su potrebne kako bi se utvrdilo stvarno stanje nezaposlenosti u BiH.

Druga izmjena, odnosno dopuna Zakona odnosila se na **definisanje osobe koja aktivno traži posao**, što ranije nije bilo opisano u Zakonu. Ovom dopunom smatra se da neuposlana osoba aktivno traži posao ako se redovito javlja službi za zapošljavanje, podnosi molbe poslodavcima ili daje oglase i javlja se na oglase ili natječaje, te se pridržava programa profesionalne orijentacije, obuke i prekvalifikacije.

Slijedeća novina odnosi se na **gubljenje statusa nezaposlene osobe**, što ranije nije bilo regulisano Zakonom.

➔ Ključna dopuna Zakona u 2005. godini u F BiH su dopuna odredbi kojima je jasno definisano na koji način nezaposlene osobe gube svoj status.

Naime, Član 3.b., Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba (Sl. Novine F BiH 22/05) propisuje da Služba za zapošljavanje prestaje voditi osobu kao nezaposlenu u osnovnoj evidenciji ako ta osoba:

- Zasnuje radni odnos;
- Odbije odgovarajući posao;
- Bude zatečena na radu bez ugovora o radu ili pismene izjave poslodavca, odnosno rješenja o zasnivanju radnog odnosa ili o postavljenju;
- Registruje privredno društvo ili drugu pravnu osobu, odnosno ostvari dividendu na temelju udjela u privrednom društvu ili drugoj pravnoj osobi u visini određenoj ovim Zakonom (ako prelazi 25% prosječne plate tokom prethodne godine prema podacima FZZS);
- Registruje obrt ili ostvari prihod po bilo kojem temelju u visini koja prelazi 25% prosječne plate tokom prethodne godine prema podacima FZZS;
- Počne se baviti poljoprivrednom djelatnošću;
- Ispuni uslove za mirovinu prema propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju;

- Stupi na odsluženje vojnog roka;
- Stupi na izdržavanje kazne zatvora, mjere sigurnosti, zaštitne ili odgojne mjere u trajanju dužem od 6 mjeseci;
- Navrši 65 godina života;
- Odbije uključiti se u obrazovanje na istom stepenu stručne spreme koje je organizovala i snosi troškove služba za zapošljavanje u cilju povećanja njezine mogućnosti zapošljavanja ili ako bez opravdanog razloga prekine, odnosno ne završi obrazovanje;
- Ne javi se službi za zapošljavanje tokom 2 uzastopna roka, a ne obavijesti službu za zapošljavanje o opravdanim razlozima nejavljanja,
- Ne ispunjava uslove o aktivnom traženju posla;
- Odjavi se sa evidencije;
- Primi jednokratnu novčanu naknadu radi samostalnog ili s drugom osobom osnivanja privrednog društva, radnje ili drugog oblika obavljanja samostalne djelatnosti;
- Postane redovnim učenicom ili studentom.

U 2005. godini Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba (Sl. Novine F BiH 22/05) proširena je **nadležnost službi za zapošljavanje**. Ovim Zakonom službe za zapošljavanje su mjerodavne za:

- Posredovanje u zapošljavanju;
- Prikupljanje i dostavu podataka o nezaposlenim osobama Federalnom zavodu;
- Informisanje o mogućnosti zapošljavanja;
- Saradnja sa obrazovnim ustanovama, radi usklađivanja obrazovnih programa s kadrovskim potrebama poslodavaca;
- Provedba programa profesionalne orijentacije, obuke i prekvalifikacije nezaposlenih osoba i njihovo ponovno upošljavanje na odgovarajućim poslovima;

- Utvrđivanje prava osobama za slučaj nezaposlenosti;
- Izdavanje radnih dozvola stranim državljanima i osobama bez državljanstva;
- Donošenje i provedba programa mjera za brže upošljavanje određenih kategorija nezaposlenim osobama, čije je upošljavanje otežano;
- Druge poslove utvrđene ovim zakonima.

Takođe, služba za zapošljavanje organizuje prikupljanje, razmjenu i objavu podataka o uposlenim osobama koje traže promjenu zaposlenja, kao i druge podatke koji mogu biti od značenja za obavljanje osnovne djelatnosti službe za zapošljavanje.

Služba za zapošljavanje periodično ocjenjuje tržišta rada, prema instrukcijama Federalnog zavoda, u cilju dobivanja podataka i pružanja informacija o kretanjima na tržištu rada.

➔ Zakonom iz 2005. godine proširena je nadležnost službi za zapošljavanje što predstavlja bitnu izmjenu i napredak. Ranije, prije stupanja na snagu ovog Zakona, djelovanje službi za zapošljavanje bilo je ograničeno samo na prikupljanje i dostavu podataka o nezaposlenim osobama Federalnom zavodu, provedbu programa profesionalne orijentacije, obuke i prekvalifikacije neuposlenih osoba i njihovo ponovno zapošljavanje na odgovarajućim poslovima, utvrđivanje prava osobama za slučaj nezaposlenosti, te izdavanje radnih dozvola stranim državljanima i osobama bez državljanstva.

Zakon o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba F BiH iz 2001. godine odredio je da **pravo na novčanu naknadu nezaposlena osoba za vrijeme nezaposlenosti** ima ako se smatra nezaposlenom osobom kako to Zakon određuje, ako je uplaćivala doprinose za slučaj nezaposlenosti u razdoblju od najmanje 8 mjeseci neprekidno u posljednjih 12 mjeseci ili od najmanje 8 mjeseci s prekidima u posljednjih 18 mjeseci koji su prethodili podnošenju zahtjeva za novčanu naknadu za slučaj nezaposlenosti, te ako se redovno javlja.

Zakonom iz 2005. godine donesene su izmjene i u ovom segmentu zaštite prava nezaposlenih osoba, pa je tako ovim Zakonom određeno da pravo na novčanu naknadu stiče nezaposlena osoba koja u trenutku prestanka radnog odnosa ima najmanje 8 mjeseci rada neprekidno ili 8 mjeseci s prekidima u posljednjih 18 mjeseci. Kod utvrđivanja prava na novčanu naknadu kao godina rada smatra se vrijeme od 12 mjeseci, a rad kraći od punog radnog vremena preračunava se na puno radno vrijeme.

Vežano za **visinu i trajanje isplate novčane naknade nezaposlenim osobama**, takođe je došlo do promjena. Generalno, može se reći da je u odnosu na raniji period došlo do povećanja visine mjesečne naknade, ali je smanjeno trajanje primanja naknada u odnosu na vrijeme provedeno u radnom odnosu.

Kako bi imali bolji uvid u rečeno u daljem tekstu navodimo dijelove zakona iz 2000. i 2005. godine koji govore o visini novčane naknade:

Novčana naknada iz Člana 28. Stav 2. Tačka a. ovog zakona utvrđuje se u ovisnosti o dužini staža osiguranja nezaposlene osobe i prosječne plate u kantonu ostvarene u prethodnom tromjesečju koju objavljuje FZZS.

Novčana naknada iz stava 1. ovoga Člana isplaćuje:

- a) 6 mjeseci u visini od 30% za staž osiguranja od 8 mjeseci do 10 godina;
- b) 9 mjeseci u visini od 35% za staž osiguranja od 10 do 25 godina;
- c) 12 mjeseci u visini od 40% za staž osiguranja preko 25 godina.

Ako se nezaposlena osoba, u razdoblju ostvarivanja prava na novčanu naknadu uposli i ako se prije isteka razdoblja od 8 mjeseci ponovo evidentira u službi za zapošljavanje kao nezaposlena osoba, ima pravo na preostali dio novčane naknade. (Zakon o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba F BiH, Sl. Novine F BiH 41/01).

Ovaj član se mijenja i glasi:

Visinu novčane naknade čini 40% od prosječne neto plate isplaćene u Federaciji BiH u posljednja 3 mjeseca prije prestanka radnog odnosa nezaposlene osobe, koju objavljuje FZZS.

Novčana naknada iz stava 1 ovog Člana isplaćuje se nezaposlenoj osobi:

- a) 3 mjeseca – ako je provela na radu od 8 mjeseci do 5 godina;
- b) 6 mjeseci – ako je provela na radu od 5 do 10 godina;
- c) 9 mjeseci – ako je provela na radu od 10 do 15 godina;
- d) 12 mjeseci – ako je provela na radu od 15 do 25 godina;
- e) 15 mjeseci – ako je provela na radu od 25 do 30 godina;
- f) 18 mjeseci – ako je provela na radu od 30 do 35 godina;
- g) 24 mjeseca – ako je provela na radu više od 35 godina.

Nezaposlenoj osobi koja je u cjelosti iskoristila novčanu naknadu kod ponovnog sticanja ovog prava u vrijeme provedeno na radu, prema Članu 29 ovog Zakona uračunava se samo vrijeme provedeno na radu poslije isteka posljednjeg utvrđenog prava na ovu naknadu.

Nezaposlenoj osobi kojoj je pravo na novčanu naknadu prestalo ponovnim zaposlenjem prije isteka vremena u kojem je imala pravo na novčanu naknadu, a koja je ponovo ostala nezaposlena, osim iz razloga utvđenih u Članu 36. ovog Zakona, nastavlja se isplaćivanje novčane naknade za preostalo vrijeme ako je to za nju povoljnije.

U izmjenama i dopunama dodaje se još jedan član koji reguliše visinu i trajanje novčane naknade koji glasi:

Nezaposlenoj osobi koja ima pravo na novčanu naknadu može se, na njen zahtjev, isplatiti naknada u jednokratnom iznosu, zavisno od utvrđenog trajanja prava na naknadu prema Članu 30. ovog Zakona, radi samostalnog ili s drugom osobom osnivanja

privrednog društva, radnje ili drugog oblika obavljanja samostalne djelatnosti.

Nezaposlena osoba kojoj je naknada isplaćena u skladu sa Stavom 1. ovog Člana ne može se prijaviti službi za zapošljavanje prije proteka vremena za koje je primila jednokratnu isplatu.

Nezaposlena osoba kojoj je novčana naknada isplaćena u skladu sa Stavom 1. ovog Člana može ponovo steći pravo na novčanu naknadu ako ispuni uslove iz Člana 29. ovog Zakona. (Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba - Sl. Novine F BiH 22/05).

Veoma značajna, možda i najznačajnija izmjena odnosi se na **korištenje sredstava Federalnog zavoda za zapošljavanje**. Ranije, do donošenja Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba (Sl. Novine F BiH 22/05), sredstva Federalnog zavoda korištena su isključivo za pokrivanje administrativnih troškova službi za zapošljavanje. Ovim zakonom data je mogućnost da se ova sredstva koriste i za ostvarivanje materijalne i socijalne sigurnosti nezaposlenih osoba i za realiziranje programa socijalnog zbrinjavanja nezaposlenih osoba.

Za razliku od F BiH, Agencija za zapošljavanje RS, ustanovljena Zakonom o zapošljavanju RS (iz 2000. uz amandmane iz 2003), nadležna je za izvršenje svih funkcija službe za zapošljavanje (registracija, savjetovanje i usmjeravanje, posredovanje i programi zapošljavanja) putem svojih regionalnih granskih ureda i opštinskih biroa.

U 2010. godini u Republici Srpskoj usvojen je novi zakon koji reguliše prava nezaposlenih lica. To je **Zakon o posredovanju u zapošljavanja i pravima za vrijeme nezaposlenosti RS**, kojim se uređuje posredovanje u zapošljavanju, nosioci funkcija posredovanja u zapošljavanju, zapošljavanje na javnim radovima, osiguranje za slučaj nezaposlenosti, prava nezaposlenih lica i uslovi za njihovo ostvarivanje, te

druga pitanja od značaja za organizovano zapošljavanje u Republici Srpskoj.

Javna ovlaštenja, kao i organizacione, stručne i druge poslove u oblasti zapošljavanja u RS propisane ovim zakonom obavlja Zavod za zapošljavanje RS.

Poslove zapošljavanja, koji se odnose na posredovanje u zapošljavanju, savjetovanje za izbor zanimanja i osposobljavanje i pripremu za zapošljavanje, pored Zavoda, mogu obavljati pravna lica kao privredna društva i fizička lica kao preduzetnici, koji ispunjavaju uslove za obavljanje tih poslova.

Jedina bitna razlika u regulisanju prava nezaposlenih lica u Republici Srpskoj u odnosu na Federaciju BiH čiji je zakon u prethodnom tekstu bio temeljno obrađen je u osiguranju za slučaj nezaposlenosti. Naime, u F BiH lice koje je ostalo bez posla, a koje je radilo neprekidno minimalno osam mjeseci, ima pravo na novčanu naknadu u visini od 40 % prosječne plate u F BiH u trajanju od minimalno 3 mjeseca do maksimalno 24 mjeseci u zavisnosti od dužine radnog staža. Sa druge strane, u RS lice koje je ostalo bez posla, a koje ima najmanje 8 mjeseci neprekidnog staža osiguranja u posljednjih 12 mjeseci ili 12 mjeseci sa prekidima u posljednjih 18 mjeseci, ima pravo na novčanu naknadu od 35 do 40 procenata prosječne plate osiguranika u trajanju od 1 do 12 mjeseci. Iznos novčane naknade za nezaposleno lice ne može biti niži od 20 procenata, niti viši od iznosa jedne prosječne neto plate u RS za prethodnu godinu prema podacima Republičkog zavoda za statistiku.

Ovakav pristup u socijalnom osiguranju nezaposlenih lica pati od karakterističnog problema da se nereformisanim sistemom socijalne sigurnosti nezaposlenih nastoji osigurati minimalni nivo socijalne sigurnosti nezaposlenih lica bez obzira što cjelokupan sistem nije dizajniran da funkcioniše u specifičnim okolnostima u kojima se nalazi tržište rada u Bosni i Hercegovini.

Zakon o porezu na dohodak

Porez na dohodak u Bosni i Hercegovini je regulisan entitetskim zakonima o porezu na dohodak. U Federaciji BiH usvojen je Zakon o porezu na dohodak sa jedinstvenom stopom od 10%, a primjenjuje se od 1. januara 2009. Karakteristike Zakona o porezu na dohodak u F BiH su:

- Jedinstvena stopa poreza od 10%;
- Lični odbitak od 300 KM mjesečno (od ukupnog mjesečnog neto dohotka se odbija 300 KM, a ostatak se oporezuje);
- Dodatni odbici za svakog izdržavanog člana porodice (supružnik, djeca, članovi uže porodice po pravoj liniji (otac, majka, djed, nena, unučad));
- Porez se obračunava i uplaćuje u trenutku isplate plaće (dohotka), a na kraju godine se podnosi poreska prijava. Ukoliko je osoba u toku godine uplatila više poreza nego što je prikazano u poreskoj prijavi, stiče pravo na povrat;
- Porezu ne podliježu stipendije, penzije, dohotci porodica šehida i poginulih boraca, invalida, socijalnih davanja, pomoći i slično.

Od 1. februara 2011. godine u Republici Srpskoj na snazi su Izmjene i dopune Zakona o porezu na dohodak i Izmjene i dopune Zakona o doprinosima objavljene u Službenom glasniku Republike Srpske od 5. januara 2011.

Umjesto dotadašnje stope poreza na dohodak od 8%, koja je bila među najnižim stopama u Evropi, stopa poreza na dohodak je povećana na 10%. Istovremeno je ukinuto pravo poreznih obveznika na neoporezivi dio ličnog dohotka, odnosno na godišnji lični odbitak koji je iznosio 3.000 KM (250 KM mjesečno).

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju lica sa invaliditetom F BiH

Ovim Zakonom uređuje se profesionalna rehabilitacija, osposobljavanje i zapošljavanje lica sa invaliditetom sa smanjenom radnom sposobnošću (u daljnjem tekstu: lica sa invaliditetom), osnivanje i djelatnost ustanova, privrednih društava i drugih pravnih lica koja se bave profesionalnom rehabilitacijom i zapošljavanjem lica sa invaliditetom, osnivanje i rad Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom (u daljnjem tekstu: Fond) i druga pitanja u vezi sa profesionalnom rehabilitacijom, osposobljavanjem i zapošljavanjem lica sa invaliditetom.

Ovaj zakon propisuje da su svi državni i organi pravosuđa, lokalne uprave, javne službe, ustanove, fondovi, javna poduzeća i privredna društva s većinskim državnim kapitalom dužni zaposliti najmanje jednu invalidnu osobu na 39 zaposlenih. Predviđeno je da se taj odnos smanjuje sve do kraja 2013. godine, kada jedna invalidna osoba dolazi na svakih 16 zaposlenih. Svi koji ne ispune tu obvezu dužni su mjesečno, pri isplati plaća za svoje radnike, obračunati i fondu uplatiti 25 posto prosječne plate u FBiH, za svaku osobu s invaliditetom koju su bili dužni, a nisu je zaposlili. Zakon o zapošljavanju osoba s invaliditetom predvidio je također da su svi pravni subjekti na koje se obveza zapošljavanja invalida ne odnosi, odnosno privatne kompanije, dužni svakog mjeseca pri isplati plaća uplaćivati fondu 0,5 posto mjesečne bruto plate svih zaposlenih, izuzev ako i sami zapošljavaju invalidne osobe. Prema preliminarnim procjenama godišnje bi na taj način privreda u ovaj fond trebala uplatiti najmanje sedam miliona maraka, koji bi se trošili primarno za programe zapošljavanja invalida. U slučaju da kompanije osiguraju posao osobama s invaliditetom, zakonom su im zagarantovane određene pogodnosti koje bi im dobrim dijelom trebale olakšati rad.

Zakon o pravima demobilisanih boraca i članova njihovih porodica

Ovim Zakonom uređuju se prava, uslovi i postupak za ostvarivanje prava demobilisanih boraca (kao lica zaslužnih u odbrambeno-oslobodilačkom/domovinskom ratu), kao i prava, uslovi i postupak za ostvarivanje prava članova porodica demobilisanih boraca.

Nezaposleni demobilisani borac kojem je priznato učešće u odbrani BiH u trajanju najmanje od jedne godine do najduže 3 godine ima pravo na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti u iznosu od 150 KM.

Vlasti u F BiH su samo nekoliko dana prije održavanja opštih izbora 2006. izglasali gore navedeni zakon po kojem se nezaposlenim licima koja po važećim propisima nemaju pravo na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti, a koji pripadaju kategoriji demobilisanih vojnika omogućava novo pravo na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti, u fiksnom iznosu od 150 KM, dok je to pravo uskraćeno svim drugim nezaposlenim licima.

Na ovaj način vlasti F BiH su na mala vrata započeli sa suštinskim promjenama u sistemu socijalne sigurnosti nezaposlenih lica da su za pojedine kategorije nezaposlenih osigurali minimalna primanja koja trebaju omogućiti uživanje minimalnog životnog standarda za demobilisane borce, ali na način da sredstva za ostvarivanje ovog prava nisu osigurali u budžetu već su sredstva obezbjeđena kroz smanjenje izdvajanja za aktivne politike rada, ili drugim riječima kroz smanjenje izdvajanja za finansiranje novog zapošljavanja u Federaciji BiH.

Obzirom da su ove novine uvedene bez bilo kakvih strukturnih promjena u sistemu socijalne sigurnosti nezaposlenih, sistem socijalne sigurnosti u praksi nije mogao osigurati provođenje ovih prava jer su one zahtjevale godišnje rashode koji su veći od ukupnog prihoda zavoda za zapošljavanje.

5. OPCIJE I PREPORUKE

Vlastima Bosne i Hercegovine preporučuje se da u vrh svojih prioriteta postave pitanje usklađivanja sistema socijalne sigurnosti nezaposlenih osoba sa potrebama tržišta rada i politikama Evropske unije u ovoj oblasti

Tri opcije

U prethodna četiri poglavlja prezentovana su međunarodna iskustva, ciljevi i planovi EU i zemalja članica, razmjere desetogodišnje stagnacije na tržištu rada i negativne trendove po pitanju rasta registrovane nezaposlenosti, te zakonodavni okvir koji definiše način ostvarivanja socijalnih prava i izdvajanja javnih sredstava na socijalnu zaštitu.

Nezaposlenost je trenutno najveći problem širom Evrope i sve države poduzimaju ozbiljne promjene u svojim politikama kako bi ublažili nezaposlenost.

U Bosni i Hercegovini je očigledna potreba za reformom sistema socijalne sigurnosti nezaposlenih lica u Bosni i Hercegovini.

Modernizacijom sistema socijalne sigurnosti nezaposlenih mogu dobiti svi. Sistemskom reformom u ovoj oblasti može se osigurati: pravednija kompenzacija pojedincima koji zbog tržišnih i netržišnih razloga izgube posao i sa poslom povezana primanja; fleksibilna podrška privatnom sektoru pri naglim sezonskim poremećajima na tržištu; stvaranje održivog mehanizma za prijevremeno penzionisanje starijih nezaposlenih radnika koji imaju male šanse da pronađu zaposlenje na tržištu; i efikasnija implementacija aktivnih politika rada koje mogu značajnije doprinijeti smanjivanju visokih stopa nezaposlenosti u BiH.

U zavisnosti od spremnosti javne administracije na unaprijeđenje stanja u ovoj oblasti postoje minimalno tri opcije koje mogu doprinijeti poboljšanju stanja u sistemu socijalne sigurnosti nezaposlenih, kapaciteta javne administracije u provođenju aktivnih politika rada, te poboljšanju performansi ukupnog sistema socijalne zaštite.

S obzirom na probleme koji ograničavaju dosadašnji proces provođenja institucionalnih reformi, kapacitete javne administracije da obezbijedi njihovo provođenje, fokusiranost političke zajednice na neekonomska pitanja i nerazvijenu svijest o savremenim trendovima u oblasti modernizacije sistema socijalne zaštite, odabrane su slijedeće alternative za reformu sistema socijalne sigurnosti nezaposlenih:

1. opcija harmonizacije entitetskih politika rada;
2. opcija uspostavljanja pravednijeg sistema socijalne sigurnosti nezaposlenih; i
3. opcija uspostavljanja solidarnog sistema socijalne sigurnosti nezaposlenih.

Ove alternative mogu značajno unaprijediti socijalnu sigurnost nezaposlenih lica i kapacitete ukupnog sistema socijalne zaštite, te na taj način mogu doprinijeti održivom ekonomskom razvoju bez negativnih posljedica po ranjive članove društva.

Harmonizacija politika rada

Harmonizacijom sistema socijalne sigurnosti nezaposlenih u skladu sa principima koji su definisani na nivou EU smanjila bi se razlika između entiteta u rashodima za administriranje zavodima, te u izdvajanju za aktivne i pasivne politike rada i uspostavili bi se

jedinstveni sistemi podrške nezaposlenim osobama u procesu pronalaženja posla.

Harmonizacijom postojećih zakona obezbijedili bi jednaku socijalnu sigurnost nezaposlenih osoba u oba entiteta, jednak administrativni tretman nezaposlenih i jedinstven osnovni model podrške za vrijeme traženja novog zaposlenja. Harmonizacija bi trebala biti vođena principom da se struktura javnih rashoda približi strukturi javnih rashoda za politike rada koji je prisutan u većini zemalja EU. Mjere koje bi trebalo poduzeti u okviru ove opcije su da bi trebalo zadržati troškove administriranja zavodima na trenutnom nivou, dok bi izdvajanja za politike rada trebalo prilagođavati na način da se postepeno približavaju strukturi izdvajanja za aktivne i pasivne politike rada u EU. U okviru ove opcije potrebno je osigurati povećanja izdvajanja za one politike rada koje se primjenjuju u zemljama EU i smanjenje finansiranja onih politika rada koje se ne primjenjuju u zemljama Evropske unije, te obezbijediti harmoniziran način prikupljanja i objavljivanja statističkih informacija o nezaposlenosti i korisnicima politika rada. Kako je sistem pasivnih politika rada neefikasan ako ne postoji mehanizam za ponovno uključivanje u tržište rada, ova opcija podrazumijeva porast izdvajanja za aktivne politike rada u RS. Pored ujednačavanja rashoda za aktivne politike rada, ova opcija predviđa harmonizaciju strukture izdvajanja za mjere aktivne politike zapošljavanja na način da konvergiraju strukturi izdvajanja u zemljama EU. U okviru pasivnih politika rada takođe je neophodno obezbijediti harmonizaciju entitetskih politika.

Jedna od ključnih rezultata ove opcije predlaže rast izdvajanja za novčane naknade za nezaposlene i njihovo ujednačavanje na oko 50 % prosječne plate zaposlenog, što je približno iznosu koji je potreban za

život van siromaštva. Prihvatanjem ove alternative za reformu sistema socijalne zaštite doći će do ujednačavanja prava nezaposlenih po osnovu nezaposlenosti, te povećanju broja mogućnosti za ponovno zapošljavanje kroz veću ponudu aktivnih mjera zapošljavanja koje bi trebale biti ujednačene na prostoru cijele Bosne i Hercegovine.

Uspostavljanje pravednijeg sistema

Naredni korak u poboljšanju sistema socijalne sigurnosti nezaposlenih bi se trebao kretati u pravcu postavljanja rigoroznijih kriterija za dobijanje statusa nezaposlene osobe, što bi omogućilo da se veći dio prihoda osiguranja usmjeri na obezbjeđenje znatno pravednije i adekvatnije naknade za vrijeme nezaposlenosti licima koja ostaju bez posla.

Trenutno, sistem socijalnog osiguranja nezaposlenih obezbjeđuje novčanu kompenzaciju nezaposlenim različito u zavisnosti u kojem entitetu je radnik ostao bez posla. Nezaposlena lica koja su tokom zaposlenosti izdvajala naknade za nezaposlenost imaju u F BiH pravo na novčanu naknadu u visini od 40% prosječne plate univerzalno bez obzira na iznos uplate osiguranika, dok u RS lica koja ostanu bez posla imaju pravo na novčanu naknadu u visini od 35% do 40% prosječne plate osiguranika. Pitanje koje se postavlja jeste da li je sistem osiguranja od nezaposlenosti pravedan kada zaposlenicima koji su radili isto vremensko razdoblje (minimalno osam mjeseci), ali od kojih je jedan u odnosu na drugog uplaćivao i do 10 puta veći iznos novca na ime osiguranja od nezaposlenosti obezbjeđuje relativno jednaku naknadu za vrijeme nezaposlenosti? Trenutno stanje u okviru sistema socijalne zaštite nezaposlenih ne uzima u obzir položaj zaposlenih i njihove razloge koji ih motivišu da imaju

osiguranje od nezaposlenosti čime se značajno doprinosi generalnom stavu da je postojeći sistem socijalnog osiguranja nezaposlenih nepravedan sa stanovišta osoba koje plaćaju osiguranje za slučaj nezaposlenosti. Osnovna karakteristika ove opcije jeste da predviđa harmonizaciju pasivnih politika rada entiteta, sa ciljem da obezbijedi znatno pravedniju naknadu licima koja ostaju bez zaposlenja. Ovom opcijom uspostavila bi se politika da sva lica koja su ostala bez posla dobijaju naknadu za vrijeme nezaposlenosti koja bi se određivala kao procenat prosječne plate koju je osiguranik primao tokom posljednja tri mjeseca rada. Druga mjera koju predviđa ova opcija jeste da iznos naknade koju bi zaposlenik primao tokom trajanja perioda predviđenog za pravo na novčanu naknadu ne bi trebala da bude manja od 70 procenata niti veća od 90 procenata plate koju je zaposlenik primao tokom zaposlenja.

Politika određivanja maksimalnog iznosa novčane naknade se ne bi trebala vezati za prosječnu platu u entitetu, već bi se koeficijent za obračun proporcionalno smanjivao s obzirom na visinu prosječne plate osiguranika. Osiguranici koji su u momentu prestanka posla imali platu koja je bila niža ili identična prosječnoj plati entiteta imali bi maksimalni koeficijent za obračun naknade, dok bi osiguranici koji su imali platu veću od entitetskog prosjeka imali koeficijent proporcionalno niži od maksimalnog, ali ne manji od minimalnog.

Odabir ove opcije omogućio bi transformaciju postojećeg sistema na način da bi i poslodavci i radnici po prvi put osjetili prednosti koje donosi funkcionalni sistem socijalne zaštite ne samo licima koja ostaju bez posla, već i čitavom poslovnom sektoru.

Prihvatanjem ove opcije zavodi za zapošljavanje bi bar u jednoj oblasti politika rada – obezbjeđenju socijalne sigurnosti licima koja su ostala bez zaposlenja –

obezbjedili kvalitetnu politiku na nivou koji se za ovu socijalnu kategoriju primjenjuje u zemljama Evropske unije. Ovom opcijom omogućilo bi se ostvarivanje višestrukih ciljeva, čiji bi se efekti prvenstveno ogledali u tome da:

1. Radnici koji bi ostali bez posla dobili bi od sistema socijalne sigurnosti pravičnu naknadu i time bi značajno bila promjenjena percepcija javnosti o prednostima koje ima zaposlenje u formalnom sektoru nad neformalnim;
2. Privatni sektor bi se lakše prilagođavao promjenama na tržištu, posebno u sezonama kada je neophodno pribjeći smanjivanju troškova rada i
3. Zavodi za zapošljavanje bi bili znatno motiviraniji za ponovno zapošljavanje osoba koje su ostale bez posla, što bi dovelo do bržeg unaprijeđenja mjera aktivnih politika zapošljavanja.

Uspostavljanje solidarnijeg sistema

Uvođenjem PDVa 2006. godine vlastima se pružila prilika za obezbjeđenje efikasnijih javnih usluga u svim oblastima javne administracije, te za znatno efikasniju zaštitu svih socijalno ugroženih građana BiH. Nažalost, rezultati ove reforme su imali pozitivne efekte na povećanje budžetskih prihoda, ali ne i na poboljšanje položaja socijalno najranjivijih, a posebno nezaposlenih osoba. Iako 2006. godina nije iskorištena kako bi se raspoloživi resursi usmjerili na borbu protiv nezaposlenosti, ova reforma je doprinijela da je moguće razmatrati alternativne politike socijalne sigurnosti nezaposlenih zasnovane na vrijednostima solidarnosti.

Nezaposlena lica, posebno osobe koje su ostale bez posla spadaju u onu kategoriju stanovništva koja nema prihode potrebne za osnovne životne potrebe. Solidarniji

pristup u poboljšanju položaja nezaposlenih osoba bi obezbijedio novčanu naknadu svim nezaposlenim licima koja su uplaćivala osiguranje za slučaj nezaposlenosti cijelo vrijeme trajanja nezaposlenosti. Osnovna karakteristika predložene opcije jeste da svim nezaposlenim licima koja su registrovana i koja imaju status nezaposlenih lica bude obezbjeđena minimalna novčana naknada, sve do momenta ponovnog zaposlenja ili penzionisanja. U odnosu na postojeće stanje, ovom opcijom se predviđa da kada se nezaposlena osoba nađe u poziciji da i nakon vremenskog roka predviđenog za dobijanje naknade za vrijeme nezaposlenosti (od 3 mjeseca do maksimalno dvije godine) ne pronađe zaposlenje, prima novčanu naknadu koja će obezbijediti nezaposlenim licima poticaj za aktivno traženje posla s istovremenim obezbjeđenjem zadovoljavanja minimalnih životnih potreba. Ova opcija omogućava izbjegavanje apsolutnog lišavanja osnovnih životnih potreba za nezaposlena lica, te omogućava poticaj neaktivnom stanovništvu da se uključi u radnu snagu i time omogući rast radne snage koja je prijeko potrebna za obezbjeđenje većih stopa ekonomskog rasta.

U okviru ove opcije, zavodi za zapošljavanje bi bili u mogućnosti da pruže konkretan poticaj nezaposlenim licima registrovanim kod zavoda da aktivnije traže zaposlenje ili da budu aktivni učesnici u procesu edukacije prekvalifikacije i treninga koji bi im omogućio sticanje kvalifikacije za zanimanja za koje postoji potražnja na tržištu. Ukoliko registrovana lica nisu zainteresovana za učešće u aktivnim programima zapošljavanja oni bi gubili status nezaposlenosti na način kako je trenutno definisano zakonom i time bi gubili pravo na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti. Imajući u vidu koristi u obezbjeđenju socijalne stabilnosti, povećanju procenta stanovništva aktivno uključenog u tržište rada, te indirektno koristi

kroz značajno povećanje učešća nezaposlenih u aktivnim politikama rada ova opcija bi indirektno trebala značajno doprinijeti rastu ukupne zaposlenosti u Bosni i Hercegovini. Ova opcija ima prvenstveno dva cilja. Prvi cilj je da obezbijedi realnu mobilizaciju radno aktivnog stanovništva i da eliminiira sve uzroke koji dovode do toga da građani nisu zainteresovani za registrovanje svog statusa nezaposlenosti jer im korist od usluga (npr. zdravstveno osiguranje) zavoda ne prelazi troškove koje moraju podnijeti po osnovu svog registrovanja (npr. redovno javljanje zavodima zbog evidentiranja). Drugi cilj jeste obezbjeđenje minimalne socijalne sigurnosti za sve radno sposobne građane kroz obezbjeđenje minimalnih prihoda i značajno povećanje nivoa socijalne sigurnosti. Ovaj drugi cilj značajno doprinosi povećanju kapaciteta javne administracije za provođenje svih ostalih reformskih procesa jer je velikim dijelom oslobođena tereta socijalnog pritiska koji značajno usporava sve druge reformske procese u zemlji koji dugoročno mogu osigurati veće stope ekonomskog razvoja.

Preporuke za provođenje reforme

U Bosni i Hercegovini funkcionišu dva odvojena sistema za poticanje zapošljavanja i obezbjeđenje socijalne sigurnosti nezaposlenih radnika, koji su labavo povezani Državnom agencijom za rad i zapošljavanje, dok su entitetski zavodi za zapošljavanje nadležni za politike i mjere u oblasti rada. Reforma socijalne sigurnosti nezaposlenih može veoma pozitivno doprinijeti ubrzanju oporavka tržišta rada u BiH posebno iz razloga što bi modernizovani sistem obezbijedio lakše prilagođavanje privatnog sektora promjenama na tržištu, veću sigurnost licima koja ostaju bez posla, te potpunu uključenost radno aktivnog stanovništva u radnu snagu.

Posljedica zanemarivanja reformi u ovoj oblasti jeste da je sistem politika rada, uspostavljen davno prije 1991. godine, neefikasan, nepravedan i nedjelotvoran i da on ne obezbjeđuje adekvatnu sigurnost nezaposlenim licima, a privatnom sektoru ne pruža osiguranje od tržišnih poremećaja, te kao takav otežava implementaciju politika koje bi mogle značajnije doprinijeti rastu zaposlenosti.

U ovom dijelu nalaze se preporuke za pokretanje reforme socijalne sigurnosti nezaposlenih osoba koja može biti temeljni stub na kojem će se provoditi reforma ukupnog sistema socijalne zaštite u Bosni i Hercegovini. Glavne preporuke za efikasniju socijalnu sigurnost nezaposlenih lica su:

Preporuka broj 1:

Definisati konkretne i mjerljive ciljeve politika vlade u borbi protiv nezaposlenosti do 2020. godine.

Obrazloženje:

Suočavanje sa problemom nezaposlenosti i poduzimanje mjera za njegovo smanjivanje zahtijeva

definisane jasne, konkretne ciljeve koji će omogućiti efikasnije djelovanje vlade i mobilizaciju potrebnih resursa.

U ovoj fazi, obzirom na trenutno ekonomsko, socijalno i političko stanje u Bosni i Hercegovini veoma je važno donijeti zajedničke ciljeve vlasti na svim nivoima o ciljevima u oblasti zapošljavanja, kao što su ciljana stopa aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti koje bi trebale biti ostvarene do kraja 2020. godine.

Osiguranje i povećanje učešća tržišta rada u Bosni i Hercegovini trebalo bi biti centralno načelo rada vlada na svim nivoima.

Ovo načelo treba osiguravati prioritet mjerama koje doprinose budućem povećanju stope zaposlenosti i osiguravanja odgovornih i održivih javnih finansija i adekvatnog nivoa socijalne zaštite.

Preporuka broj 2:

Povećati izdvajanja za aktivne i pasivne politike rada kako bi se stvorili preduslovi za ispunjavanje osnovnih ciljeva u oblasti politika rada.

Obrazloženje:

Finansiranje politika rada u odnosu na BDP je na izuzetno niskom nivou. I pored činjenice da BiH ima najveću stopu nezaposlenosti u Evropi, te da ima stope zaposlenosti stanovništva među najmanjim u cijelom svijetu, za aktivne i pasivne politike rada izdvaja se iznos koji je najmanji u Evropi imajući u vidu registrovane stope nezaposlenosti.

Kako bi se obezbijedilo provođenje reforme u oblasti socijalne sigurnosti nezaposlenih osoba, prvi preduslov je osiguranje finansijskih pretpostavki za uspješnu implementaciju reformi u oblasti politika rada.

Preporuka broj 3:

Unaprijediti kapacitete sistema za garantovanje minimuma socijalne sigurnosti za nezaposlene osobe i članove njihovih porodica.

Obrazloženje:

Kapacitet sistema za garantovanje socijalne sigurnosti u slučaju nezaposlenosti je sveden na minimum. Postojeći sistem socijalne sigurnosti nezaposlenih značajno je reducirao prava zaposlenih u slučaju prestanka posla, na način da prava koja proizilaze iz osiguranja za slučaj nezaposlenosti ne obezbeđuju ni minimum socijalne sigurnosti.

Kako bi se osiguralo da sistem socijalne sigurnosti garantuje minimum zaštite nezaposlenim osobama i članovima njihovih porodica neophodno je poboljšati zakonske odredbe na način da osiguranje za slučaj nezaposlenosti garantuje minimalno 60 % plate zaposlenog za vrijeme nezaposlenosti, te minimalnu naknadu nezaposlenim osobama nakon isteka vremenskog perioda koji je pokriven osiguranjem za slučaj nezaposlenosti i to u iznosu ne manjem od iznosa koji je potreban za zadovoljavanje minimalnih mjesečnih prehrambenih potreba prema podacima Agencije za statistiku BiH.

Preporuka broj 4:

Uskladiti visinu doprinosa na plate za osiguranje za slučaj nezaposlenosti koji su različiti u Federaciji BiH i Republici Srpskoj.

Obrazloženje:

Različiti pristupi u politikama rada otežavaju oporavak privatnog sektora u BiH. Dva odvojena sistema za finansiranje politika rada u BiH doprinose stvaranju netržišnih razlika u troškovima rada u zemlji. Zbog različitog zakonskog definisanja doprinosa za slučaj nezaposlenosti (u F BiH 2,5 % na bruto plate zaposlenih

ili 3,7 % na neto plate, a u RS 1 % na neto plate zaposlenih) privatni sektor trpi različite troškove rada koji su prouzrokovani poreskim opterećenjem što direktno utiče na stvaranje razlika u poslovanju kompanija u zavisnosti u kojem entitetu obavljaju djelatnost.

Postizanjem dogovora oko jedinstvenih stopa doprinosa za slučaj nezaposlenosti osigurali bi se ne samo ujednačavanje opterećenja za privatni sektor, već bi se osigurali jednaki kapaciteti za garantovanje minimuma socijalne sigurnosti i migracija zaposlenih i nezaposlenih u zavisnosti od toga u kojem se entitetu provode ili ne provode reforme u ovoj oblasti.

Preporuka broj 5:

Istovremeno sa reformom sistema socijalne sigurnosti nezaposlenih osoba pokrenuti reformu sistema socijalne zaštite u oblastima u kojima je ostvarivanje prava na socijalnu zaštitu povezano sa radno-pravnim statusom korisnika socijalne zaštite.

Obrazloženje:

Postojeći sistem socijalne sigurnosti nezaposlenih doprinosi lošijim performansama ostalih komponenti sistema socijalne zaštite građana. Sistem socijalnog osiguranja nezaposlenih lica na način kako je trenutno postavljen umanjuje efikasnost ukupnog sistema socijalne zaštite. Sistem socijalne zaštite nezaposlenih posebno proizvodi probleme u funkcionisanju sistema zdravstvene zaštite, jer zavodi za zapošljavanje omogućavaju da oko 1,6 miliona stanovnika ima potpuno zdravstveno osiguranje, iako zavodi ne osiguravaju potrebna sredstva za finansiranje troškova zdravstvene zaštite.

Preporuka broj 6:

Prilagoditi zakonske definicije nezaposlenih osoba ILO standardu kako bi se spriječila zloupotreba prava na

socijalnu sigurnost za vrijeme nezaposlenosti i socijalnu zaštitu.

Obrazloženje:

Uvođenje ILO definicije nezaposlene osobe je vrlo restriktivan pristup u tretiranju nezaposlenih osoba i koji zahtjeva maksimalni napor nezaposlene osobe u aktivnom traženju zaposlenja kako bi se postigla dva osnovna efekta.

Prvi efekat je osiguranje da status nezaposlene osobe ima samo osoba sposobna za rad i koja svo svoje radno vrijeme posvećuje traženju zaposlenja ili stručnom usavršavanju za poslove za kojima postoji potražnja na tržištu.

Drugi efekat je u tome što bi se nezaposlenim osobama obezbijedio adekvatan izvor prihoda za vrijeme čekanja posla, što bi umogome olakšalo napore javne administracije na elimiranju sive ekonomije u Bosni i Hercegovini.

Preporuka broj 7:

Osigurati veću podršku istraživanjima stanja na tržištu rada

Obrazloženje:

Institucije BiH trebale bi iskoristiti kapacitete agencija i zavoda za statistiku i obezbijediti im sredstva za provođenje programa statističkih istraživanja u oblasti socijalne statistike i posebno statistike koja se odnosi na socijalne uslove. Ova istraživanja bi trebala obezbijediti precizne informacije o razmjerama problema diskriminacije stanovništva u pristupu tržištu rada uključujući i javni i privatni sektor.

Preporuka broj 8:

Nastaviti započete reforme u oblasti socijalne zaštite koje su obećane potpisivanjem IV Stand by aranžmana sa MMF-om.

Obrazloženje:

U dogovoru vlasti BiH sa Svjetskom bankom i Međunarodnim monetarnim fondom iz 2009. godine data su obećanja da će se u Bosni i Hercegovini reformisati sistem socijalne zaštite koji će biti efikasniji, pravedniji i održiviji.

Nažalost, u Federaciji Bosne i Hercegovine i u Republici Srpskoj dosta pitanja je otvoreno, ali niti jedna faza ni do kraja 2011. nije završena. Pitanja neratnih invalida, revizije RVI, uvođenje imovinskog i prihodovnog cenzusa su samo od neka od otvorenih pitanja od kojih su neka u potpunom zastoju.

Preporuka broj 9:

Usvesti rigorozne programe rada sa nezaposlenim osobama.

Obrazloženje:

Entitetski zavodi za zapošljavanje trebaju promijeniti podzakonske akte koji bi omogućili kontinuirani rad sa nezaposlenim osobama koji bi se rigorozno poštovao i koji bi bio uslov za zadržavanje statusa nezaposlene osobe. Program bi omogućavao aktivno traženje posla, rad sa nezaposlenim kroz obrazovni sistem u slučaju da nezaposlene osobe imaju ozbiljne poteškoće za pronalaženje posla u svojim zanimanjima, a posebno sa nekvalifikovanim radnicima.

Preporuka broj 10:

U Zakon o socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba uvesti visoke kazne za poslodavce koji zapošljavaju neprijavljene radnike.

Obrazloženje:

Uspjeh u osiguranju adekvatnog nivoa brige za nezaposlene osobe potrebno je osigurati na način da se spriječe svi potencijalni faktori koji podstiču sivu ekonomiju i neregistrovano zapošljavanje.

Uvođenjem rigoroznih sankcija za poslodavce stimulisalo bi se registrovano zapošljavanje i istovremeno bi se uticalo na povećanje učešća radno sposobnog stanovništva u aktivnostima i mjerama službi za zapošljavanje na povećanju stope aktivnosti i zaposlenosti.

Preporuka broj 11:

Uvesti obavezno srednješkolsko obrazovanje za nezaposlene osobe sa osnovnim i nižim obrazovanjem.

Obrazloženje:

Mladi ljudi koji nisu kompletirali srednje obrazovanje su u opasnosti od dugoročne nezaposlenosti u budućnosti. U okviru aktivnih mjera zapošljavanja obezbijediti sredstva za privremeno finansiranje mladih ljudi da završe srednju školu, a odnosi se na one koji nemaju certifikat završene obavezne škole.

Cilj je davanje nezaposlenim mogućnost da imaju osnovno stručno obrazovanje, tako da se spriječi nedostatak osoba sa stručnim obrazovanjem. Obezbijediti godišnje 10.000 mjesta na kursovima stručnog obrazovanja koji će biti obezbjeđeni u opštinama na nivou obrazovanja za odrasle, a na nivou srednje škole.

Preporuka broj 12:

Poboljšati politiku bolovanja kako bi se smanjili troškovi odsustva sa posla koji padaju na teret poslodavca.

Obrazloženje:

Kroz poboljšanje politike bolovanja omogućilo bi se smanjenje učešća poslodavaca u finansiranju ovog vida socijalne zaštite, a istovremeno poboljšavajući kvalitet zaštite za korisnike naknada. Promjena bi trebala obuhvatiti i osobe koje su na dugoročnom bolovanju da im se omogući povratak na tržište rada. Pomoć bi trebala biti pružena i osobama koje su dobile

maksimalan broj dana naknade od zdravstvenog osiguranja.

Uvod u radni život je prilagođen individualno krojenoj analizi i istraživanju individualnih potencijala i potreba za podrškom. Ovo ima za cilj da pripremi osobu za jedan drugi vid inicijative od strane Zavoda za zapošljavanje bez obzira da li će se to odnositi na posao ili na obrazovanje. Onaj ko poslije ponovnog uvoda u radni život nije u mogućnosti da radi zbog bolesti, može ponovo da se pridruži zdravstvenom osiguranju.

Preporuka broj 13:

Osigurati program subvencioniranog zapošljavanja starijih dugoročno nezaposlenih osoba.

Obrazloženje:

Ova mjera bi trebala da ohrabri učešće starijih ljudi na tržištu rada i da unaprijedi mogućnosti za starije nezaposlene osobe da ostanu na tržištu rada i to za osobe koje imaju preko 55 godina. Novi startni posao je forma subvencioniranog zaposlenja namijenjen olakšavanju zapošljavanja osoba koje su bile odsutne iz radnog života jedan duži period.

Preporuka broj 14:

Uvesti program unaprijeđenja uslova rada za zaposlene.

Obrazloženje:

Dobri uslovi rada su važni kako da spriječe bolesti i nesreće tako i da pokušaju spriječiti da ljudi budu isključeni sa posla. Program bi trebao omogućiti finansiranje programa obuke sa posebnim osvrtom na osiguranje adekvatnih uslova rada i koji doprinosi i poslodavcima i zaposlenim, koji jačaju kadrovske kapacitete i stručnosti, smanjuju rizike i mogućnosti na radnom mjestu i informisanost i znanje o radnom okolišu.

Preporuka broj 15:

Poboljšati socijalnu sigurnost trudnica i majki i smanjiti opterećenje na poslodavce.

Obrazloženje:

Mnoge porodice sa djecom imaju osjetljivu finansijsku situaciju. Ovo je stvarno stanje mnogih samohranih roditelja. Glavni razlog finansijske osjetljivosti za djecu je ta što su roditelji bez posla ili bez obrazovanja. Mjere u ovoj oblasti su od velike važnosti da bi se spriječilo da djeca žive u uslovima u kojima su finansije veliki problem. Da bi se unaprijedile finansije porodica sa djecom, a koje imaju velike finansijske probleme, potrebno je povećati naknade umjesto plate, ali na način da za prvu godinu na teret osiguranja padaju i troškovi plaćanja doprinosa.