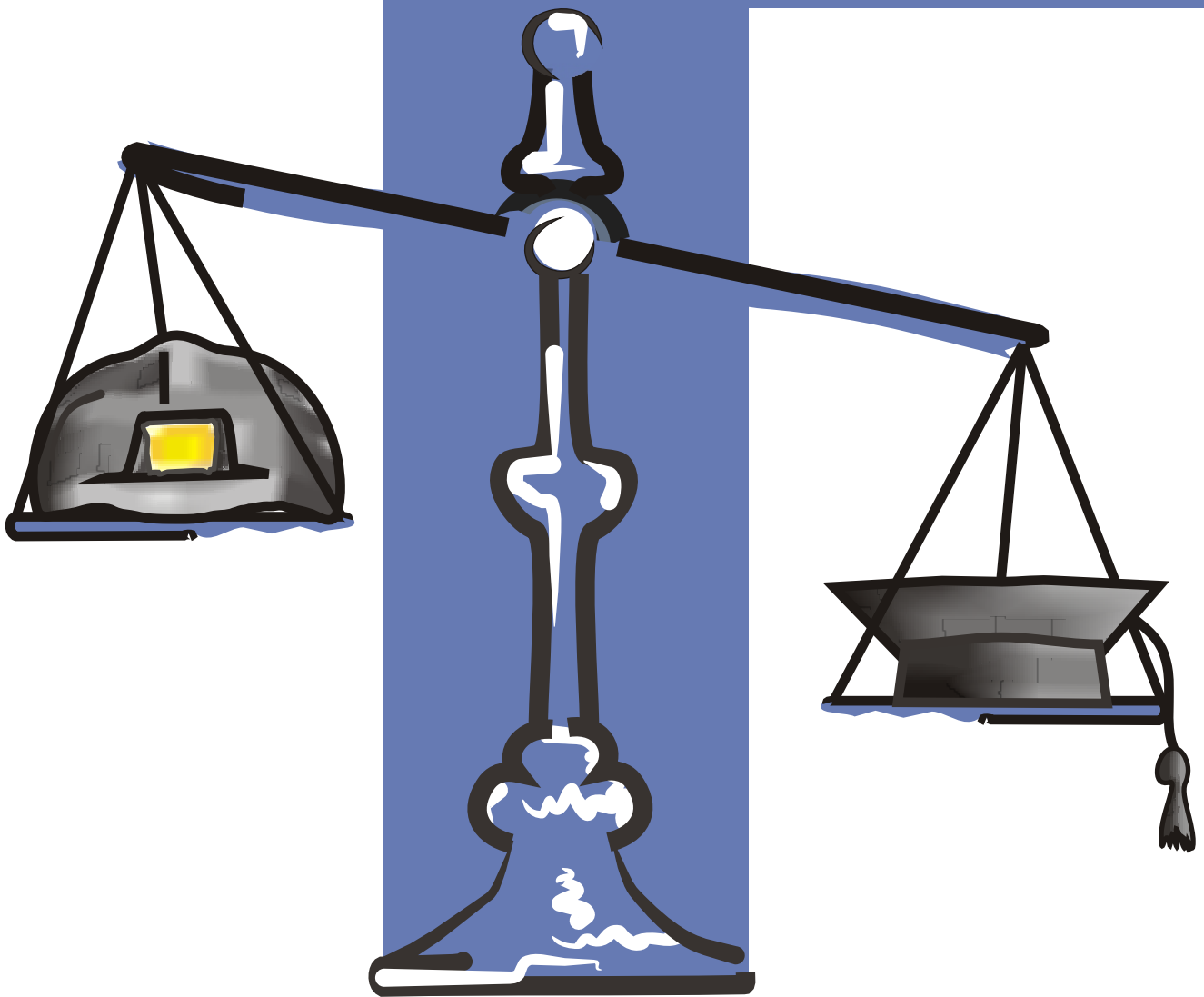


Nezaposlenost u BiH:

(Ne)efikasnost postojećeg tržišta rada



CENTAR ZA ISTRAŽIVANJA I STUDIJE

Banja Luka, februar 2008. godine

Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

This project was funded, in part, by a grant from U.S. Department of State (Award Number SBK 800-07-GR-105). The opinions, findings and conclusions or recommendations herein are those of the Authors and do not necessarily reflect those of the Department of State.

SADRŽAJ:

PLATE I PRODUKTIVNOST: konkurentnost BiH u međunarodnom kontekstu

Autori: Ognjen Đukić, Marko Tutnjević i Ivan Vidović

Sažetak.....	6
Uvod.....	8
Produktivnost radne snage.....	9
Povećanje međunarodnog pritiska na domaću konkurentnost.....	9
Produktivnost radne snage i rast plata u RS i FBiH te poređenje sa drugim zemljama.....	12
Zaključak.....	24
Dodatak – Kretanje produktivnosti i plata (indeksi).....	26

UOČENE POJAVE I MOGUĆI UZROCI STRUKTURNE NERAVNOTEŽE NA TRŽIŠTU RADA U BOSNI I HERCEGOVINI

Autori: mr Gordana Đokić i Marko Martić

1. Sažetak	38
2. Tržište rada i nezaposlenost – pregled osnovnih pojmova	39
3. Opšti pregled i struktura tržišta rada u Bosni i Hercegovini	43
4. Uočene pojave strukturne neravnoteže ili MISMATCH na tržištu rada	47
5. Metodologija i teorijski okvir za mjerenje strukturne neravnoteže ili MISMATCH-a na tržištu rada	51
5.1. Metodološki pristup.....	55
5.2. Teorijski prikaz raspoloživih metoda za mjerenje MISMATCH indikatora	56
6. Komparativna analiza tržišta rada Bosne i Hercegovine u odnosu na zemlje u okruženju	60

UTICAJ POSTOJEĆEG MODELA KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA NA TRŽIŠTE
RADA U BOSNI I HERCEGOVINI

Autori: Mirjana Zeljković i Lazo Šinik

1. Uvod.....	70
2. Zakon o radu sa posebnim osvrtom na kolektivno pregovaranj i reprezentativnost.....	71
3. Opšti kolektivni ugovor sa osvrtom na pojedine Odredbe.....	79
4. Zaključak.....	89
ZAKLJUČAK.....	91

UVOD

Ova publikacija predstavlja sastavni dio projekta pod nazivom „Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada“ sprovedenog od strane Centra za istraživanja i studije „Gea“ u periodu januar – februar 2008. godine.

Osnovni motiv za pokretanje ovog projekta jeste problem visokog nivoa nezaposlenosti u Bosni i Hercegovini koji, u statističkom smislu, predstavlja jedan od najsigurnijih indikatora siromaštva.

Iako su na makroekonomskom planu u prethodnom periodu ostvareni značajni pomaci i ekonomski rast, ova kretanja nažalost nisu bila popraćena istim rezultatima u oblasti zapošljavanja. Time se javila potreba za boljim razumijevanjem uzroka ovog nepovoljnog razvoja događaja u cilju dolaska do najefikasnijih rješenja. Ovaj projekat se usmjerio na pitanje efikasnosti postojećih rješenja na tržištu rada i njihove kompatibilnosti sa ciljem što bržeg smanjenja stope nezaposlenosti.

Projekat se sastojao iz dvije faze.

Prva faza je podrazumijevala izradu tri naučne studije koje su bile ciljano usmjerene na različite segmente teme projekta. Zadatak ove faze je bio stvoriti dobru analitičku osnovu i doći do što većeg broja odgovora prije sprovođenja druge faze projekta. Dodatni cilj je bio stimulisati veći nivo uključenosti stručne javnosti u javne diskusije o problemu nezaposlenosti.

Druga faza projekta se sastojala od održavanja okruglog stola u kojem su učestvovali predstavnici svih interesnih grupa na tržištu rada, kao što su sindikati, poslodavci, vlada, posrednici u zapošljavanju, nevladin sektor, predstavnici međunarodne zajednice, mediji i drugi. Na okruglom stolu su prezentovane naučne studije, nakon čega je održana veoma opsežna diskusija učesnika. Spomenute studije, kao i zaključci sa okruglog stola čine sadržinu ove publikacije. Sastavljanje, štampanje i distribucija publikacije predstavljaju zadnje predviđene aktivnosti ovog projekta.

Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

PLATE I PRODUKTIVNOST: konkurentnost BiH u međunarodnom kontekstu

Sažetak

Ovaj rad je pokušao da utvrdi u kom pravcu se kreće međunarodna konkurentnost Bosne i Hercegovine analizirajući odnos između kretanja plata zaposlenih u ekonomiji i njihove produktivnosti. Ovi pokazatelji su analizirani po osnovnim sektorskim grupama – industrija, usluge i javni sektor – na nivou entiteta, te su poređeni sa drugim zemljama iz regiona i Evropske unije.

Sa aspekta ekonomske teorije ali i empirijskih istraživanja, **rast plata koji prevazilazi rast produktivnosti u dužem vremenskom periodu vodi ka slabljenju konkurentske pozicije jedne ekonomije što za rezultat ima usporavanje ekonomskog rasta i povećanje stope nezaposlenosti.**

Međunarodni podaci pokazuju da su najveća poboljšanja konkurentnosti, mjerena kao razlika između stope rasta produktivnosti i stope rasta plata, registrovana u privrednim sektorima koji su izloženi najvećem stepenu međunarodne konkurencije (eng. *tradable sectors*), a to je prvenstveno industrija.

Ova poboljšanja su naročito izražena u tranzicijskim zemljama, jednim dijelom vjerovatno zbog tehnoloških transfera i unapređenja a drugim dijelom zbog smanjenja broja radnika u procesu sektorskog restrukturiranja. Navedeni rezultati potvrđuju tezu da je **jačanje međunarodne konkurentnosti povezano sa unapređenjem u efikasnosti poslovanja.**

Posmatrajući čitavu domaću ekonomiju, kvalitetne napretke koji su ostvareni u industrijskom sektoru anuliraju loši rezultati u javnom sektoru gdje je rast plata istorijski bio veći od rasta produktivnosti. Loši rezultati u Republici Srpskoj u ovom segmentu prvenstveno su posljedica konstantnog rasta zaposlenosti u ovom sektoru koji je onemogućio rast produktivnosti dok su se u Federaciji plate u javnom sektoru zadržale na izrazito visokom nivou u odnosu na ostale sektore.

Učešće javnog sektora u zapošljavanju u Republici Srpskoj i Federaciji je više nego u svim drugim zemljama iz uzorka. Zbog toga je kretanje plata u javnom sektoru od velikog uticaja i na plate u drugim sektorima. Odnos plate u javnom sektoru u odnosu na prosječnu platu u ekonomiji je takođe među najvišim u regionu. Zbog toga se može reći da **politika plata u javnom sektoru stvara pritisak na plate u drugim sektorima.**

Podaci su pokazali da su plate i produktivnost imale trend izjednačavanja između dva entiteta u prethodnom periodu. Izjednačavanje u oblasti plata se ipak kretalo nešto brže u odnosu na produktivnost. Pored rasta produktivnosti, ovo je još jedan moguć razlog zašto su plate imale tako brz porast u Republici Srpskoj.

Jedna od preporuka ovog rada jeste opreznost u formiranju nivoa plata u javnom sektoru koji ima neosporno jak uticaj na plate u drugim sektorima. Svaki rast plata u javnom sektoru, koji nije opravdan rastom produktivnosti u čitavoj ekonomiji, po sistemu

Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

spojenih posuda vrši pritisak na druge sektore u smislu razdvajanja trenda plata i produktivnosti, čime se ugrožava konkuretska pozicija domaćih firmi i destimuliše zapošljavanje.

Preispitivanje broja zaposlenih u javnom sektoru je takođe neophodno da bi se učešće ovog sektora svelo na međunarodno uporediv nivo a time i smanjilo opterećenje budžeta javnih institucija a, u krejnjoj instanci, i poreskih obveznika.

Rast plata je poželjan samo ako je održiv, pa, prema tome, napore treba usmjeriti na povećanje produktivnosti.

Uvod

U posljednjih nekoliko godina privreda Republike Srpske je zabilježila stope rasta BDP-a i industrijske proizvodnje među najvišim u regionu. Međutim, poboljšanja na području tržišta rada nisu korespondirala rastu ostalih makroekonomskih indikatora. Stopa nezaposlenosti u RS, koja je u 2007. godini prema podacima iz Ankete o radnoj snazi iznosila 25,2%¹, je zabilježila smanjenje od nešto više od 3 procentna poena u odnosu na prethodnu godinu. Ipak, raspoloživi podaci o kretanju nezaposlenih iz prethodnog perioda sugeriraju da nije bilo značajnijeg napretka u ovoj oblasti. Visoka stopa nezaposlenosti je jedan od značajnih problema i u Federaciji Bosne i Hercegovine što signalizira potrebu za prioritizacijom rješavanja ovog problema na nivou cijele Bosne i Hercegovine.

U posljednje tri godine zabilježen je i snažan rast plata u oba entiteta, što je s jedne strane dovelo do povećanja lične potrošnje² dok je s druge strane uticalo na povećanje cijene radne snage kao jedan od elemenata vanjske konkurentnosti svake privrede.

Imajući u vidu visok trgovinski deficit i pokrivenost uvoza izvozom od nešto iznad 50%³ krajem 2007. godine na nivou RS i tek nešto manje od 43% na nivou BiH⁴ postavlja se pitanje uticaja rasta plata na spoljnotrgovinski bilans i eksternu konkurentnost domaće ekonomije.

Interakcija između tržišta rada i konkurentnosti jedne zemlje, prije svega kroz produktivnost radne snage i njen odnos sa rastom plata u ekonomiji, predstavlja jedan od ključnih elemenata na koje treba usmjeriti posebnu pažnju. Osnova ove veze se nalazi u činjenici da produktivnost radne snage, te njen odnos sa nivoom plata, utiče na tržišnu poziciju svake firme na domaćem i međunarodnom tržištu. Usklađivanje ova dva elementa je od ključne važnosti za uspješno poslovanje, plasiranje i proizvodnju roba i usluga a samim tim i zapošljavanje radne snage, odnosno smanjivanje nezaposlenosti u zemlji.

Iz svega spomenutog, nameće se potreba za analizom kretanja produktivnosti u poređenju sa rastom plata u cilju utvrđivanja razvoja konkurentnosti domaće ekonomije u odnosu na zemlje regiona. Dobijeni rezultati će nam dati odgovor na pitanje da li tržište rada, kroz politike plata, na adekvatan način korespondira produktivnosti domaće ekonomije i omogućava održiv razvoj međunarodne konkurentnosti BiH.

¹ Republički zavod za statistiku RS

² Prema podacima Agencije za statistiku BiH, lična potrošnja domaćinstava, kao komponenta BDP-a izračunatog prema potrošnog načinu u BiH, je porasla sa 15.017.526 u 2004. godini na 18.064.293 u 2006. godini u tekućim cijenama.

³ Republički zavod za statistiku RS

⁴ Agencija za statistiku BiH

Produktivnost radne snage

Produktivnost radne snage je po definiciji odnos proizvedene vrijednosti i broja radnika koji ju proizvode⁵. Drugim riječima, produktivnost predstavlja odnos između dodate vrijednosti proizvedene u određenom sektoru ekonomije i broja radnika koju tu vrijednost proizvedu u određenom vremenskom periodu. Produktivnost predstavlja jedan od najznačajnijih makroekonomskih indikatora jer direktno utiče na međunarodnu konkurentnost svake zemlje a samim tim i predstavlja osnovu za održiv ekonomski rast. Da bi se osigurao održivi ekonomski rast, rast plata bi, u idealnoj situaciji, trebao isključivo da zavisi od rasta produktivnosti radne snage a sama produktivnost radne snage bi trebala da raste jednako ili brže nego plate⁶. U suprotnom slučaju kad prosječni rast plata prevazilazi rast produktivnosti neke ekonomije, posebno u dužem vremenskom periodu, pojavljuje se dodatni pritisak na smanjenje izvoza roba i usluga što rezultuje narušavanjem spoljnotrgovinskog bilansa i, u većini slučajeva, značajnim trgovinskim deficitom. Prema ovom scenariju, domaće robe i usluge postaju skuplje, kao rezultat većih troškova proizvodnje prouzrokovanih povećanjem plata zaposlenim radnicima. S obzirom da su domaći proizvođači, u okviru tržišne ekonomije, prisiljeni da se takmiče sa inostranim firmama na domaćem i međunarodnim tržištima, povećanje cijena izvoznih proizvoda automatski otežava njihovu poziciju te smanjuje ukupni promet roba i usluga namijenjenih izvozu⁷. Imajući u vidu da je nivo proizvodnje u direktnoj vezi sa prodajom, tj. potražnjom, smanjenje izvoza bi dovelo do snižavanja nivoa proizvodnje što bi ugrozilo egzistenciju privrednih subjekata te smanjilo njihovu potražnju za radnom snagom.

Povećanje međunarodnog pritiska na domaću konkurentnost

Posebnu pažnju ovom problemu treba posvetiti i zbog nekoliko eksternih faktora koji bi mogli dovesti ili već dovode do dodatnog pritiska na konkurentnost domaće ekonomije. Ti faktori su članstvo u CEFTA-i, politika valutnog odbora te potpisivanje i implementacija Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju.

CEFTA

BiH je krajem 2007. godine potpisala sporazum o pristupanju zoni slobodne trgovine CEFTA. Jedan od razloga pristupanja CEFTA-i je svakako i podizanje interne konkurentnosti kao priprema za potencijalno EU članstvo. Evropska Unija je, prema Kopenhagenskim kriterijima, definisala funkcionisanje tržišne ekonomije sposobne da se

⁵ Blanchard, Macroeconomics

⁶ Kristić i Gligorov, Sustainability of the Currency Board Arrangement in BiH.

⁷ EPPU, Labour Productivity in BiH, Bosnia and Herzegovina Economic trends January – June 2005.

nosi sa konkurentskim pritiscima⁸ kao jedan od uslova za članstvo. CEFTA je zamišljena kao jedan od alata usmjerenih ka podizanju konkurentnosti zemalja članica te njihovo pripremanje na veći konkurentski pritisak od strane razvijenih zemalja EU. Članstvo u CEFTA takođe treba da omogući i povećanja samog obima trgovine između zemalja članica. CEFTA bi trebalo da olakša investitorima i kompanijama koje funkcionišu unutar zone, trgovinu pod jedinstvenim setom trgovinskih pravila, harmoniziranih sa EU, koja će zamijeniti komplikovanu mrežu od 32 disharmonizovana bilateralna sporazuma o slobodnoj trgovini koja su bila na snazi između spomenutih zemalja. Iako je sa većinom zemalja članica CEFTA-e BiH već imala potpisane bilateralne ugovore o slobodnoj trgovini, što znači da su domaća preduzeća već praktično bila pod konkurentskim pritiskom stranih proizvođača, potpisivanje ovog sporazuma donosi i neke novosti koje bi takođe mogle da utiču na obim spoljnotrgovinske razmjene. Za BiH i RS, najznačajnije novine CEFTA Sporazuma u odnosu na postojeće bilateralne sporazume su mogućnost primjene dijagonalne kumulacije⁹ porijekla robe kao i uvođenje postupne liberalizacije trgovine uslugama. Ovi elementi će dovesti do povećanog obima trgovinske razmjene a samim tim će i omogućiti veći pritisak na domaće proizvođače od strane inostranih firmi.

Valutni odbor

Kao drugi značajan faktor koji utiče na sveukupni nivo spoljne trgovine RS i BiH je svakako i uspostavljanje valutnog odbora koji je fiksirao domaću valutu u odnosu na evro. Ova odluka je donijela niz pozitivnih efekata, prije svega je uticala na makroekonomsku stabilnost domaće ekonomije, osigurala stabilnost domaće valute¹⁰, te je ograničila rast inflacije u zemlji. Međutim, uvođenjem valutnog odbora BiH se odrekla vođenja aktivne monetarne politike a samim tim i potencijalne mogućnosti devalvacije domaće valute kao jedne od mogućnosti koja vodi povećanju izvoza i konkurentnosti domaće privrede. U sistemu fluktuirajućeg kursa kojeg imaju većina zemalja iz regiona, država je u mogućnosti da kroz monetarnu politiku pokuša izbjeći ili ublažiti potencijalne asimetrične šokove koji pogađaju samo jednu ili grupu zemalja trgovinskih partnera a na ostale nemaju uticaja. Ovo je posebno važno za ekonomije koje nemaju diverzifikovan izvoz kao što je to RS i BiH. Prema statističkim pokazateljima, u poslednjih nekoliko godina, spoljna trgovina RS i BiH se uglavnom zasnivala na izvozu sirovina, električne energije te baznih metala i metalnih proizvoda. U slučaju da zbog nekog eksternog razloga dođe do poremećaja na međunarodnom tržištu koji bi doveli do smanjenja tražnje za nekim od ovih proizvoda, te snižavanja cijena istih, to bi imalo značajne implikacije na domaću privredu. Bitno je napomenuti da zbog ograničenja koja nosi

⁸ http://europa.eu/scadplus/glossary/accession_criteria_copenhagen_en.htm

⁹ Bescarinska, odnosno preferencijalna trgovina, prema sporazumima o slobodnoj trgovini, odnosi se samo na robe koje imaju status domaćeg porijekla. Za razliku od CEFTA Sporazuma, bilateralnim sporazumima o slobodnoj trgovini koji su u primjeni u regionu jugo-istočne Evrope postoji mogućnost primjene samo bilateralne kumulacije porijekla robe. Primjena dijagonalne kumulacije porijekla robe u trgovini između zemalja u regionu i kasnije regiona sa EU, prema odredbama CEFTA Sporazuma znači da se komponente sa porijeklom partnera (poslovni partner – firma iz regiona, članica CEFTA-e) tretiraju kao domaće porijeklo.

¹⁰ Kristić i Gligorov, Sustainability of the Currency Board Arrangement in BiH.

Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

valutni odbor, država ne bi bila u mogućnosti da reaguje promjenom kursa valute te na taj način ublaži posljedice koje bi donio ovaj scenario. Drugim riječima, produktivnost preduzeća kombinovana sa niskim troškovima proizvodnje i cijenama proizvoda je jedini element koji bi, u ovom slučaju, mogao da održi prisutnost preduzeća na domaćim i stranim tržištima.

Sporazum o Stabilizaciji i pridruživanju između BiH i EU

Krajem 2007. godine, BiH je parafirala Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju (SSP) sa EU. Potpisivanje ovog sporazuma se očekuje u prvoj polovini 2008. godine. Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju je treća generacija evropskih sporazuma, ponuđena isključivo zemljama Zapadnog Balkana, u sklopu Procesu stabilizacije i pridruživanja. Sam sporazum se sastoji iz 10 poglavlja od kojih su za pitanje konkurentnosti domaće ekonomije najvažnija ona koja se tiču slobode kretanja roba, usluga, radnika i kapitala. Veoma bitan dio SSP-a je uspostavljanje područja slobodne trgovine između Bosne i Hercegovine i Evropske unije, što u praksi znači obostrano ukidanje carina i količinskih ograničenja u međusobnoj trgovini proizvodima porijeklom iz Bosne i Hercegovine i EU. Trenutno je na snazi asimetrična liberalizacija trgovine, što znači da su BiH proizvođači u mogućnosti da izvoze većinu svojih proizvoda na tržište EU, bez carinskih ograničenja ili davanja, pod uslovom da zadovolje standarde kvaliteta EU, kao i da su u mogućnosti da se nose sa konkurentskim pritiskom.

S druge strane, preduzeća iz EU su i dalje obavezna da plaćaju carine pri izvozu na tržište BiH, što značajno poskupljuje njihove proizvode te narušava njihovu konkurentnost. Nakon potpisivanja SSP-a očekuje se ukidanje asimetrične liberalizacije te otvaranje BiH tržišta za robe i usluge iz EU. Bitno je napomenuti da se od BiH strane ne očekuje potpuna liberalizacija cjelokupne trgovine odmah nakon potpisivanja SSP-a, već će se to desiti postepeno, u zavisnosti od stepena osjetljivosti različitih grana domaće proizvodnje, što je dogovoreno pri samom procesu pregovaranja SSP-a. Ovaj pristup bi trebao da omogući nekim slabije razvijenim granama domaće privrede prelazni period od nekoliko godina pri kome bi se carinska i količinska ograničenja postepeno liberalizovala, što bi na kraju rezultovalo potpunim otvaranjem tržišta.

Zbog svega spomenutog, konkurentnost i produktivnost domaćih privrednih subjekata te njihova usklađenost sa rastom plata kao faktora koji utiče na jediničnu cijenu proizvoda, su od krucijalnog značaja za nastavak trenda značajnog privrednog rasta, povećanja proizvodnje te smanjenja spoljnotrgovinskog deficita i nezaposlenosti u zemlji. Ova analiza je izvršena u cilju utvrđivanja pravca kretanja međunarodne pozicije BiH u ovom kontekstu te davanja nekih preporuka za poboljšanje situacije.

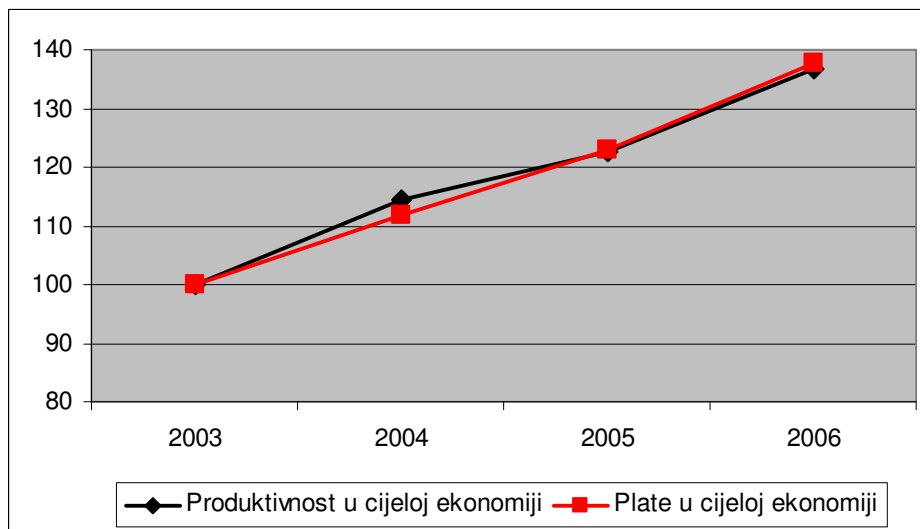
Produktivnost radne snage i rast plata u RS i FBiH te poređenje sa drugim zemljama

Na osnovu dostupnih statističkih pokazatelja, u ovom dijelu predstavimo osnovne rezultate analize kretanja produktivnosti i plata u Republici Srpskoj i Federaciji BiH. Kako bi se došlo do potpunije slike o eksternoj konkurentnosti ova dva entiteta navedeni pokazatelji su upoređeni sa istim u zemljama u okruženju (Srbija, Hrvatska, Makedonija), sa novim članicama EU koje su prošle tranzicijski proces (Bugarska, Estonija, Litvanija) i sa prosjekom zemalja EU (EU 27).

Potrebno je napomenuti da su za izračun produktivnosti¹¹ korišteni podaci o bruto domaćem proizvodu po tekućim cijenama i bruto dodana vrijednost po djelatnostima, s tim da je s obzirom na raspoloživost podataka o GDP-u od strane Republičkog zavoda za statistiku RS i Federalnog zavoda za statistiku FBiH kao bazna godina uzeta 2003. Ista metodologija korištena je kod izračuna podataka za gore pomenute zemlje. Takođe, treba reći i da je kod plata uzet u obzir njen bruto iznos.

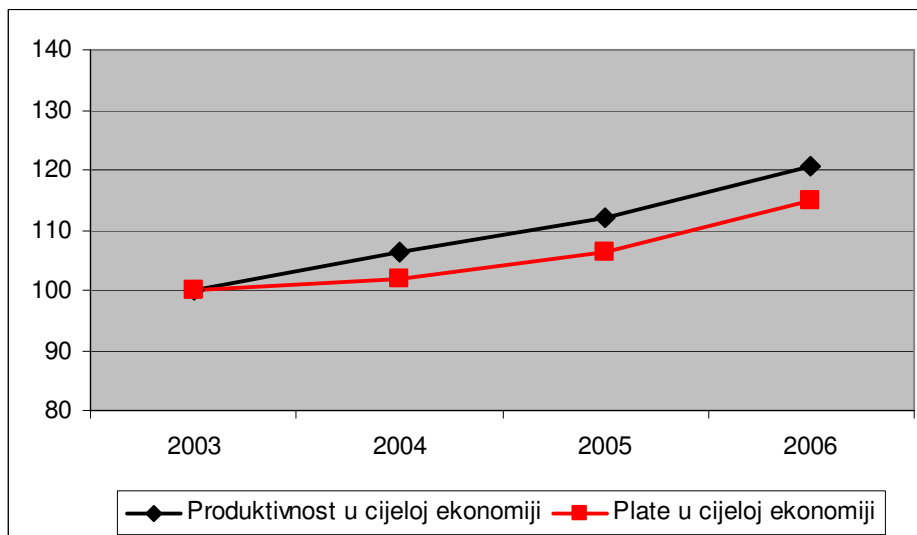
Grafikon br.1. pokazuje da rast produktivnosti cijele ekonomije u periodu 2003. – 2006. godina u Republici Srpskoj uglavnom prati rast prosječne plate, dok u Federaciji BiH produktivnost raste brže od rasta plata. U istom periodu u Republici Srpskoj produktivnost je porasla za 31%, dok su plate imale rast od 38%. S druge strane u Federaciji BiH rast produktivnost je u posmatranom periodu bio 25%, ali i praćen znatno umjerenijim rastom plata od 15%.

Grafikon br.1. – Produktivnost i plate u ekonomiji Republike Srpske (indeksi)



¹¹ Produktivnost je izračunata kao odnos između bruto dodane vrijednosti i zaposlenosti za ekonomiju u cjelini i po odabranim djelatnostima

.....i Federaciji BiH (indeksi)



Izvor: Republički zavod za statistiku RS i Federalni zavod za statistiku; kalkulacija autora

Mnogo realniju sliku kretanja produktivnosti i plata u ekonomijama Republike Srpske i Federacije BiH možemo dobiti ako napravimo analizu odnosa ovih parametara za djelatnosti javnog sektora¹², usluga¹³ i industrije¹⁴ koje, na ovaj način posmatrano, imaju najveće učešće u bruto dodanoj vrijednosti. Sektor industrije nam je i posebno bitan jer je on direktno izložen tržišnim mehanizmima, odnosno određuje konkurentsku poziciju ekonomije jedne zemlje na međunarodnom tržištu.

Na grafikonu br.2. vidljivo je da u Republici Srpskoj rast produktivnosti u industriji, koja je skoro udvostručena u periodu 2003. – 2006. godina, značajno premašuje rast plata, a sa druge strane u djelatnostima usluga i javnom sektoru plate rastu brže. Treba napomenuti da je za usporavanje rasta produktivnosti u uslugama, u periodu 2004. – 2005 godina, najzaslužnije povećanje zaposlenosti u djelatnosti nekretnina, iznajmljivanja i poslovnih aktivnosti, gdje je u 2005. godini u odnosu na prethodnu 2004. došlo do povećanja zaposlenosti od 46%, koje je najvjerojatnije velikim dijelom posljedica statističkih usklađivanja. Takođe, u ovom periodu je zabilježeno i značajno usporavanje rasta dodate vrijednosti u turizmu i ugostiteljstvu, koji je u 2005. u odnosu na prethodnu godinu iznosio samo 1,6% dok je u periodu prije toga zabilježio rast od 23,2%.

¹² U javni sektor u ovoj analizi ubrojani su državne uprava, odbrana i obavezno socijalno osiguranje, obrazovanje, zdravstveni i socijalni rad i ostale komunalne, društvene i lične uslužne aktivnosti.

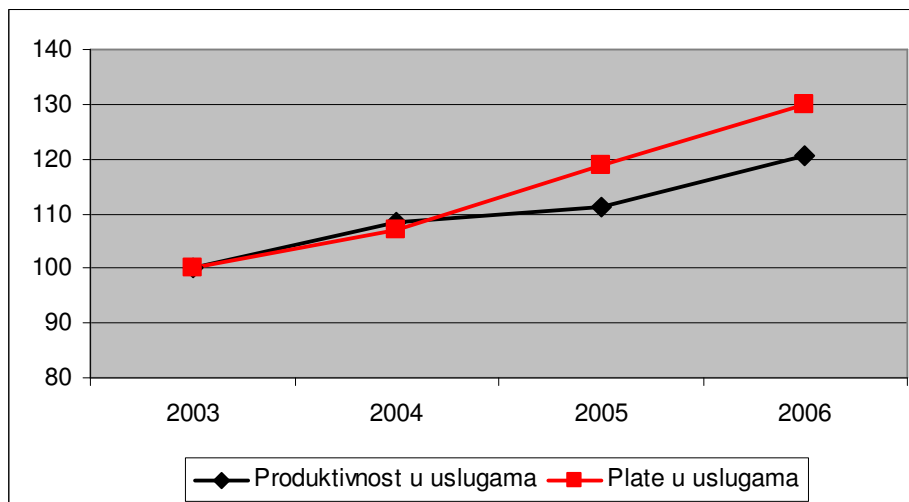
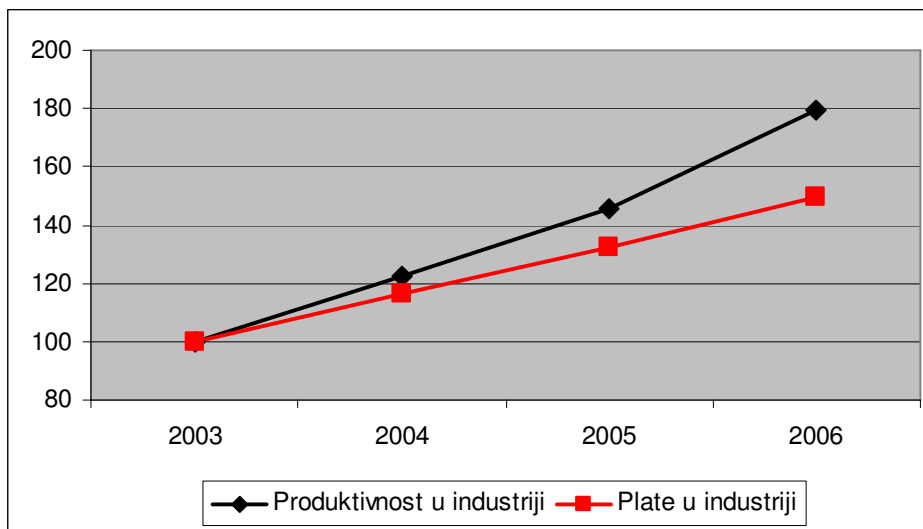
¹³ U uslugama su uključeni trgovina na veliko i malo, hoteli i restorani, saobraćaj, skladištenje i veze, fin. podređovanje i aktivnosti u vezi s nekretninama, iznajmljivanje i poslovne aktivnosti.

¹⁴ U ovoj analizi u industriju su uključeni vađenje rude i kamena, prerađivačka industrija i proizvodnja i snabdijevanje električnom energijom, gasom i vodom.

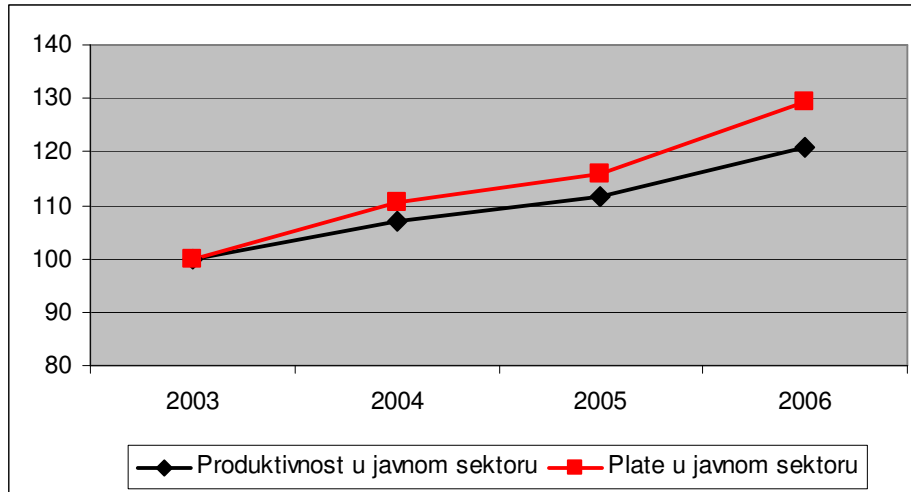
Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

U Federaciji BiH rast produktivnosti u industriji i uslugama je konstantno iznad rasta plata, dok se u javnom sektoru oni kreću ujednačeno (grafikon br.3.). Ipak, u posmatranom periodu plate su u javnom sektoru porasle za oko 16%, što je za 4 procentna poena više nego što je bio rast produktivnosti.

Grafikon br.2. – Produktivnost i plate u industriji, uslugama i javnom sektoru – Republika Srpska (indeksi)

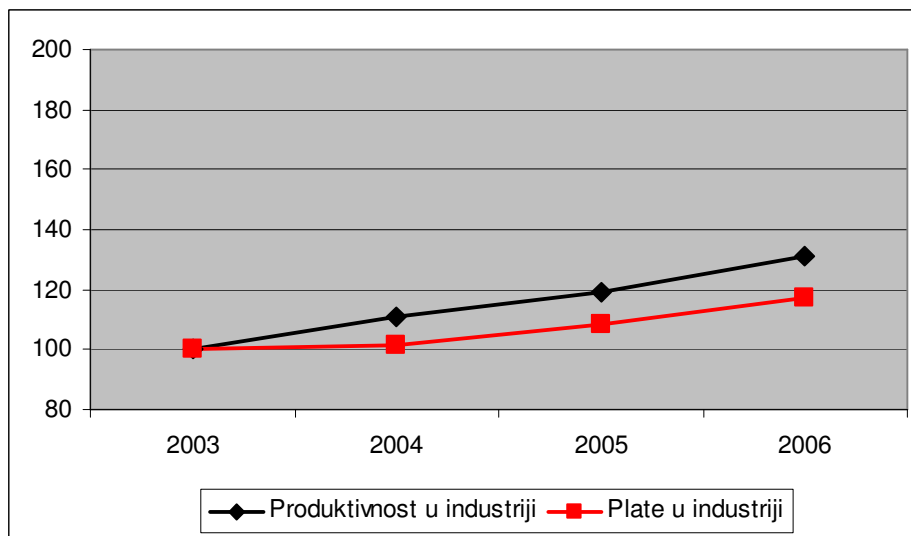


Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

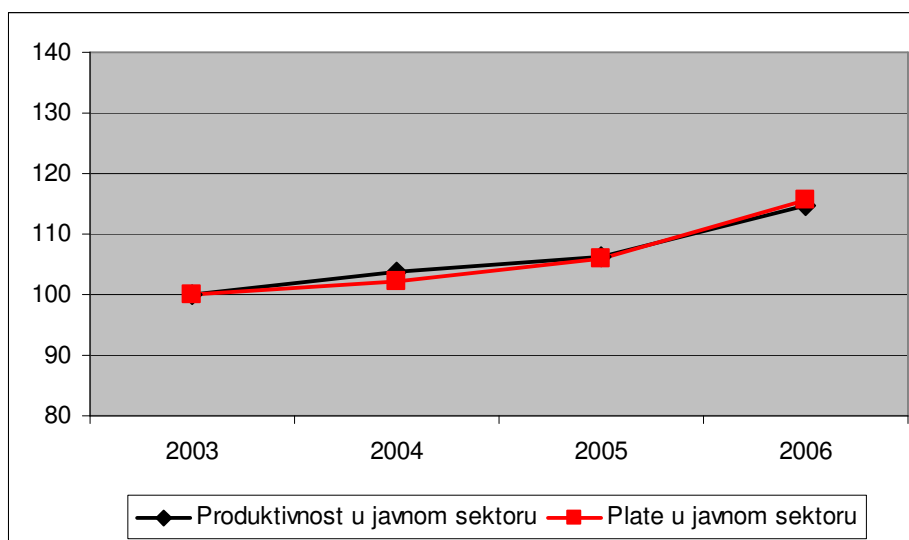
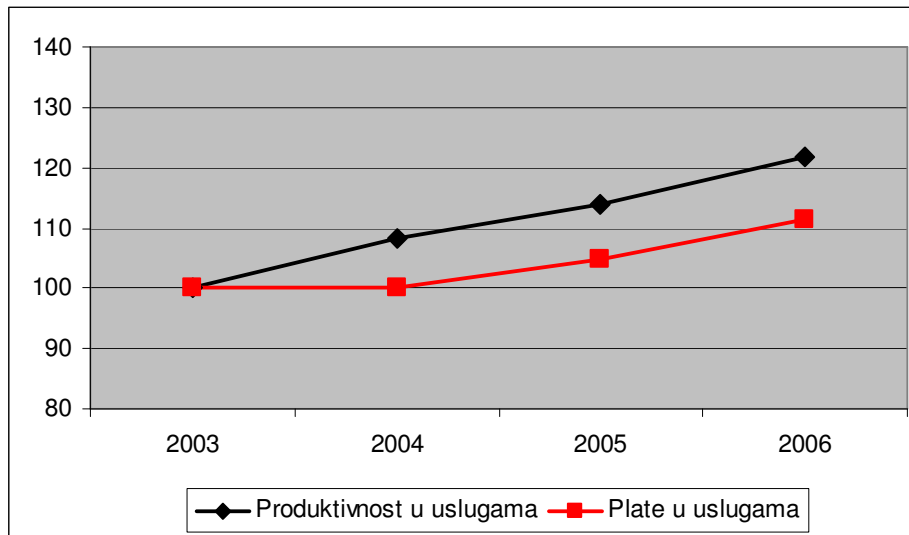


Izvor: Republički zavod za statistiku RS; kalkulacija autora

Grafikon br.3. – Produktivnost i plate u industriji, uslugama i javnom sektoru – Federacija BiH (indeksi)



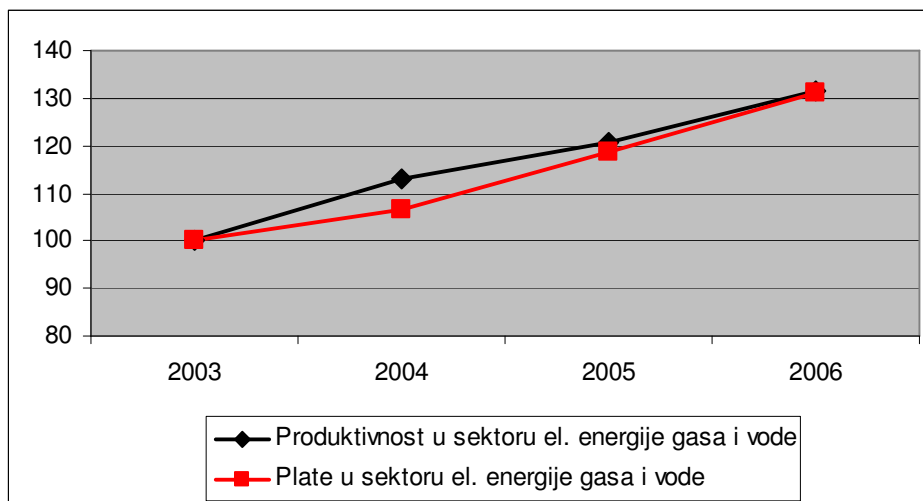
Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada



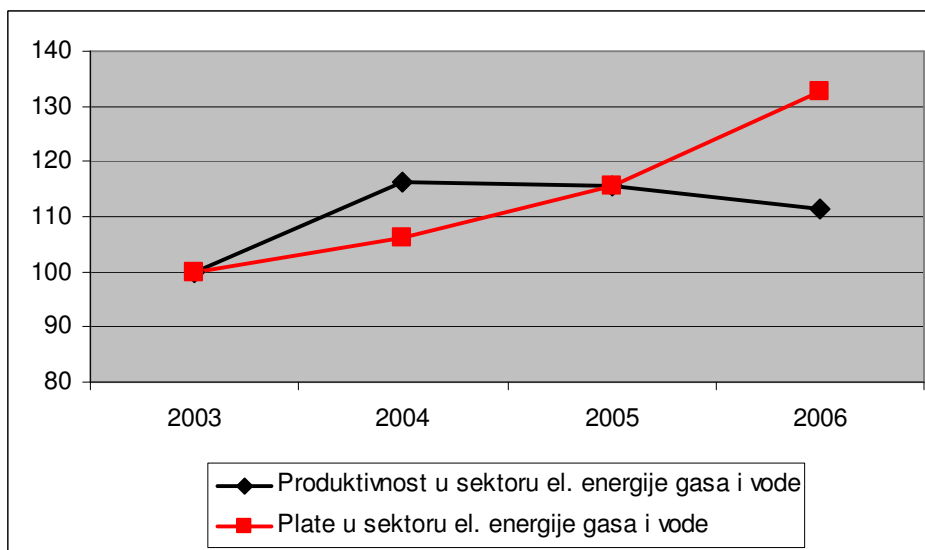
Izvor: Federalni zavod za statistiku; kalkulacija autora

Da postoje teškoće u održavanju konkurentnosti u javnom sektoru u oba entiteta moglo bi se potvrditi i grafikonom br.4. koji prikazuje kretanje plata i produktivnosti u periodu 2003. – 2006. godina za djelatnost snabdijevanja električnom energijom, gasom i vodom, koja je još uvijek u većinskom državnom vlasništvu. U Republici Srpskoj u ovoj djelatnosti rast plata je dostigao rast produktivnosti, a gledajući čitav posmatrani period, rast plata je ipak bio nešto veći (oko 31%) od rasta produktivnosti (oko 29%). U Federaciji BiH, nakon bržeg rasta produktivnosti od rasta plata u djelatnosti snabdijevanja električnom energijom, gasom i vodom, počevši od 2004. godine došlo je do stagniranja produktivnosti, dok su plate nastavile sa rastom. Jedan od razloga je i pad bruto dodajne vrijednosti u ovoj djelatnosti u 2006. godini od 5%.

Grafikon br.4. – Produktivnost u sektoru el. energije, gasa i vode, Republika Srpska (indeksi)



.....i Federacija BiH (indeksi)



Izvor: Republički zavod za statistiku RS i Federalni zavod za statistiku; kalkulacija autora

Ako gore navedene podatke uporedimo sa istim u zemljama koje prolaze ili su prošle kroz proces tranzicije u jugoistočnoj i istočnoj Evropi (vidi DODATAK), vidimo da Srbija ima najveći problem sa eksternom konkurentnošću cijele ekonomije, budući da je rast plata značajno veći od rasta produktivnosti. Interesantno je da Bugarska i Litvanija, kao nove članice Evropske Unije, takođe imaju problem da rast produktivnosti ekonomije nije u potpunom skladu sa rastom plata. Ipak, Srbija je jedina zemlja u kojoj je debalans

Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

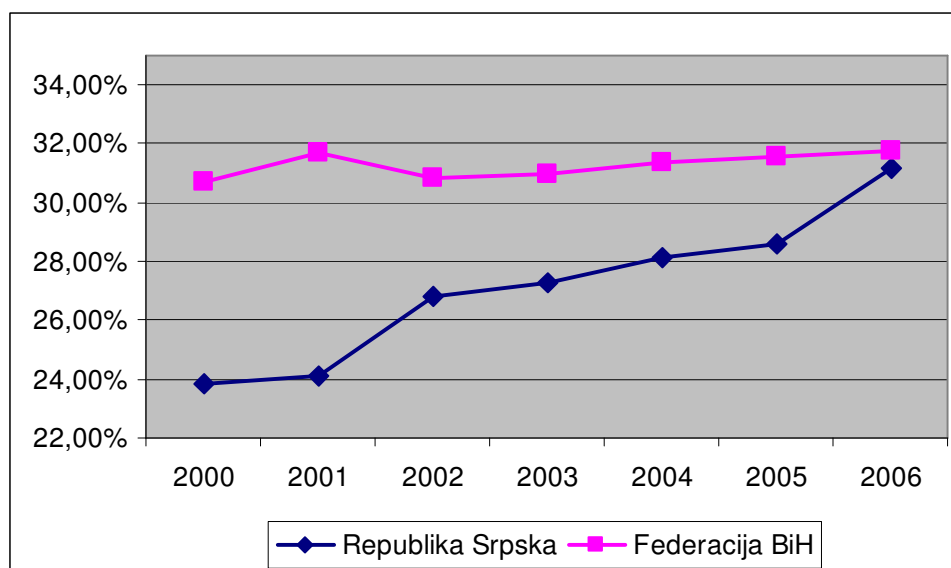
između rasta produktivnosti i rasta plata prisutan, i to u veoma izraženom omjeru, u svim posmatranim djelatnostima (industrija, usluge, javni sektor).

Moguće je primjetiti (takođe u DODATKU) da u gotovo svim prikazanim zemljama, rast produktivnosti u pravilu ne može pratiti rast plata u javnom sektoru. Izuzetak su samo Estonija i Hrvatska, s tim da je ova potonja jedina od ovih zemalja gdje je rast produktivnosti u svim odabranim djelatnostima iznad rasta plata. U Bugarskoj i Litvaniji, s druge strane, rast plata je veći od rasta produktivnosti i u uslugama. Industrija je djelatnost u kojoj sve zemlje, izuzev Srbije, imaju veći rast produktivnosti od rasta plata. To još jednom potvrđuje da se u ovom sektoru, u kome privatni kapital dominira i gdje postoji jači pritisak domaće i inostrane konkurencije, nameće potreba stalnog održavanja i unapređenja produktivnosti i eksterne konkurentnosti. Što se tiče pokazatelja o odnosu rasta produktivnosti i rasta plata kao prosjeka za zemlje članice EU (EU 27), oni pokazuju da rast plata slijedi rast produktivnosti kako za ekonomiju u cjelini tako i pojedinačno po odabranim djelatnostima.

Odnos rasta plata i rasta produktivnosti kao centralna tema ovog rada, tj. stanje eksterne konkurentnosti za cijelu ekonomiju, bitno je determinisano odnosom ovih parametara u javnom sektoru, koji ima značaj udio u ukupnoj zaposlenosti i gdje su plate veće od ukupnog prosjeka plata u ekonomiji. Zbog toga ćemo u ovom sektoru detaljnije analizirati podatke o nivou zaposlenosti, ali i pokazatelje o rastu plata.

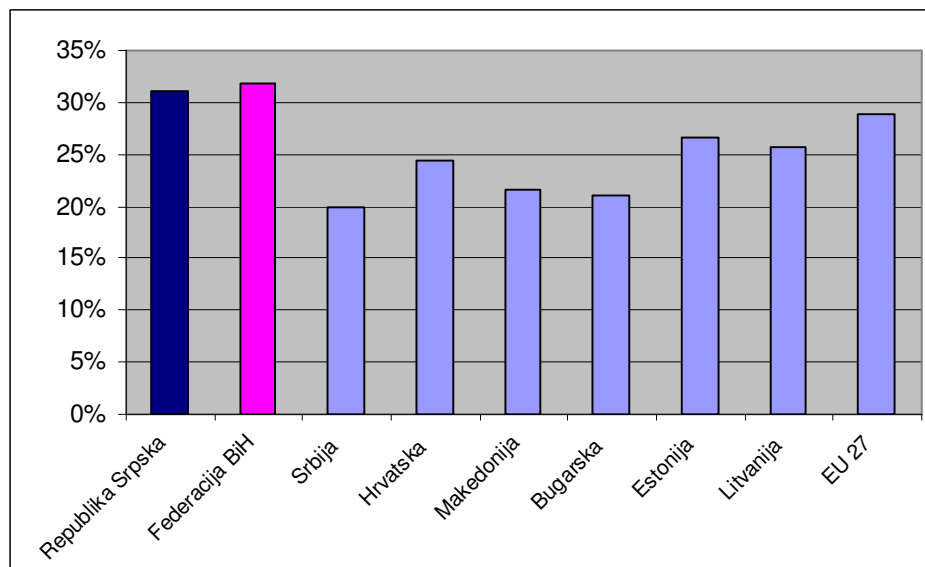
Na grafikonu br.5. vidi se da su u 2006. godini zaposleni u javnom sektoru u oba entiteta činili preko 30% ukupno zaposlenih. Republika Srpska je u periodu 2000. – 2006. godina veoma brzo dostigla ovaj procenat zaposlenosti u javnom sektoru koji je prisutan u Federaciji BiH. Ako ove podatke uporedimo sa onim iz zemalja u tranziciji koje koristimo u ovoj analizi, takođe za 2006. godinu, primjetit ćemo da je broj zaposlenih u javnom sektoru u oba bh entiteta u odnosu na ukupan broj zaposlenih u cijeloj ekonomiji najviši.

Grafikon br.5. – Zaposleni u javnom sektoru kao procenat ukupno zaposlenih



Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

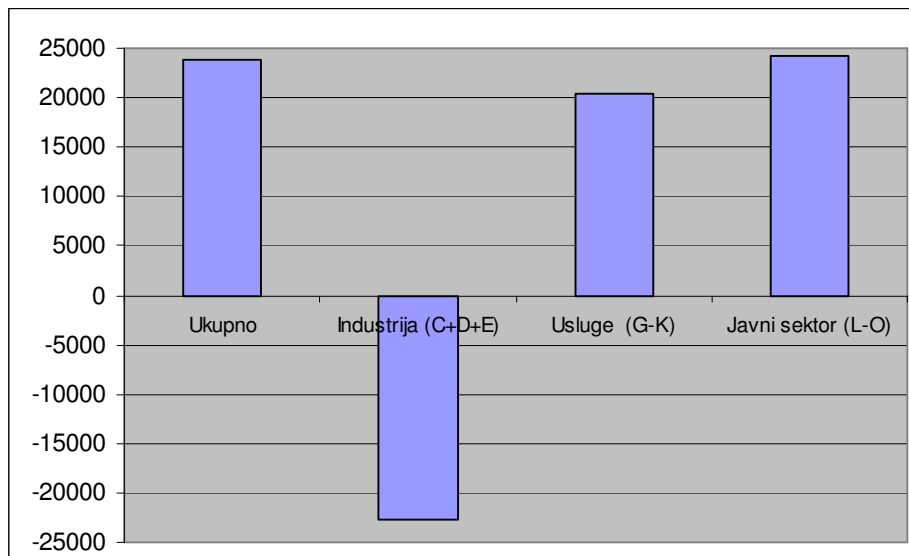
u 2006:



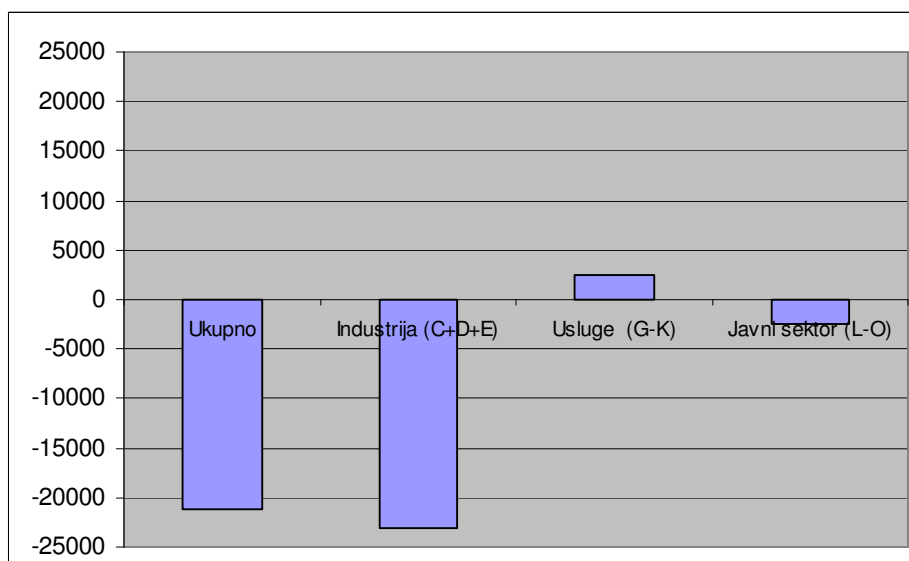
Izvor: Republički zavod za statistiku RS, Federalni zavod za statistiku, statistički zavodi Srbije, Hrvatske i Makedonije i Eurostat

Interesantno je razmotriti i prikaz promjene broja zaposlenih u periodu 2001. – 2006. godina za oba entiteta (grafikon br.6.). U Republici Srpskoj porast ukupnog broja zaposlenih izazvan je uglavnom rastom zaposlenosti u uslugama i posebno javnom sektoru (24.186 zaposlenih), bez kojeg bi zapravo došlo do pada zaposlenosti u cijeloj ekonomiji. S druge strane u Federaciji BiH u posmatranom periodu došlo je do pada zaposlenosti u svim odabranim djelatnostima pa i ekonomiji u cjelini. Najviše zabrinjava pad zaposlenosti u sektoru industrije u oba bh entiteta, sa aspekta povećanja nezaposlenosti i tržišta rada. Uzroke ovakvom trendu uglavnom možemo tražiti u procesu restrukturiranja kroz koje ova djelatnost još uvijek prolazi. Naime, gubitak radnih mjesta izazvan je naročito procesom privatizacije državnih preduzeća, što je uobičajen trend za zemlje u tranziciji, ali i sve većim otvaranjem stečajnih postupaka za preduzeća koja više ne mogu naći svoje mjesto na tržištu.

Grafikon br.6. – Promjena broja zaposlenih u periodu 2001. – 2006. godina u Republici Srpskoj



.....i Federaciji BiH



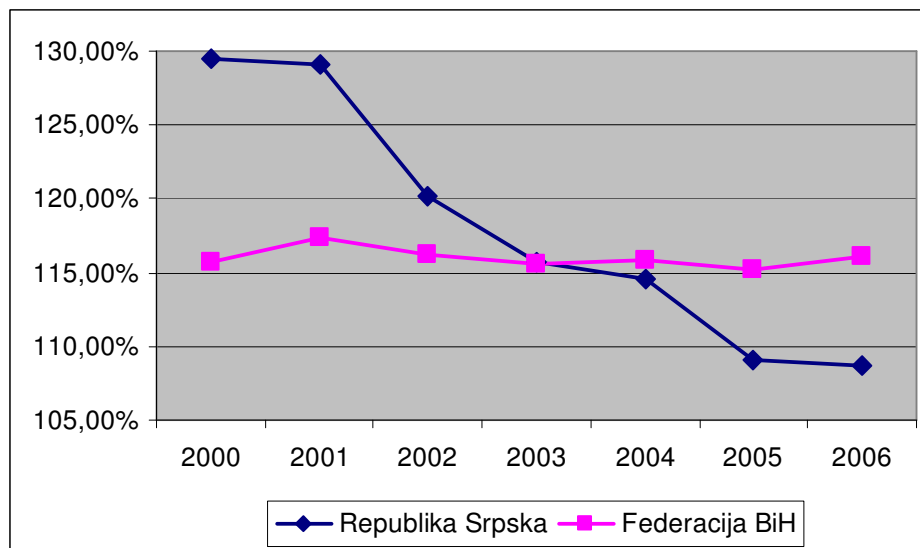
Izvor: Republički zavod za statistiku RS i Federalni zavod za statistiku

Slične rezultate koji govore o značaju javnog sektora u ekonomiji bh entiteta, dobijamo i ako analiziramo odnos plata u javnom sektoru i prosječne plate u cijeloj ekonomiji (vidi grafikon.7.). Naime, jedino su u Bugarskoj u 2006. godini plate u javnom sektoru bile veće od ukupnog prosjeka u procentu koji je iznad onog u Republici Srpskoj ali ne i od prosjeka u Federaciji BiH. Ipak, da se primjetiti da je visina odstupanja plata u javnom sektoru od ukupnog prosjeka za cijelu ekonomiju u Republici Srpskoj sve manja, što signalizira da plate i u ostalim dijelovima ekonomije imaju relativno brz trend rasta. S

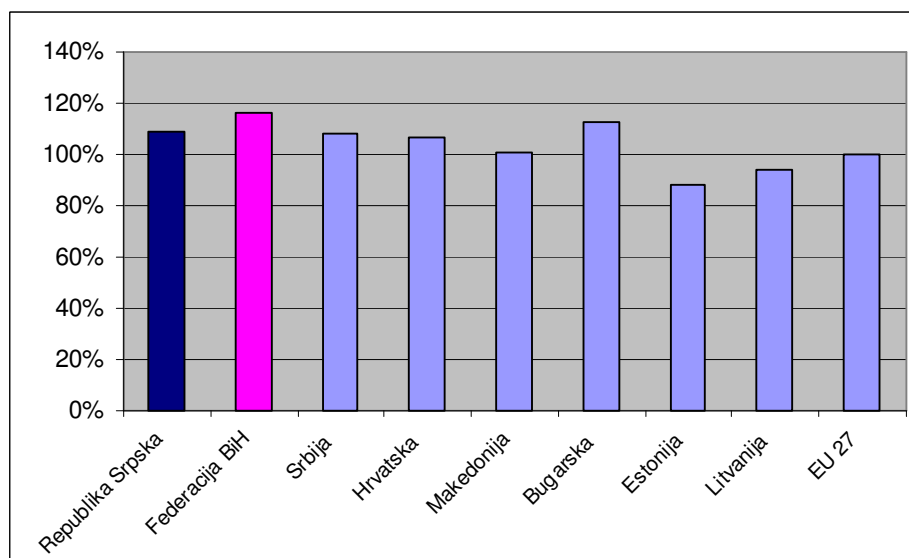
Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

druge strane, u Federaciji BiH plate u javnom sektoru imaju stabilan nivo u odnosu na prosjek plata u ekonomiji tokom cijelog posmatranog perioda.

Grafikon br.7. – Plate u javnom sektoru kao procenat prosječne plate u ekonomiji



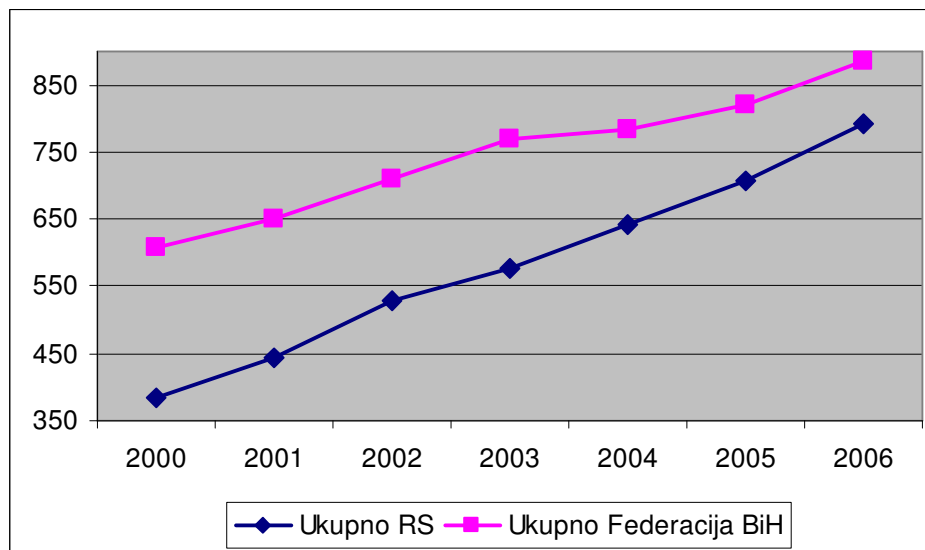
u 2006



Izvor: Republički zavod za statistiku RS, Federalni zavod za statistiku, statistički zavodi Srbije, Hrvatske i Makedonije i Eurostat

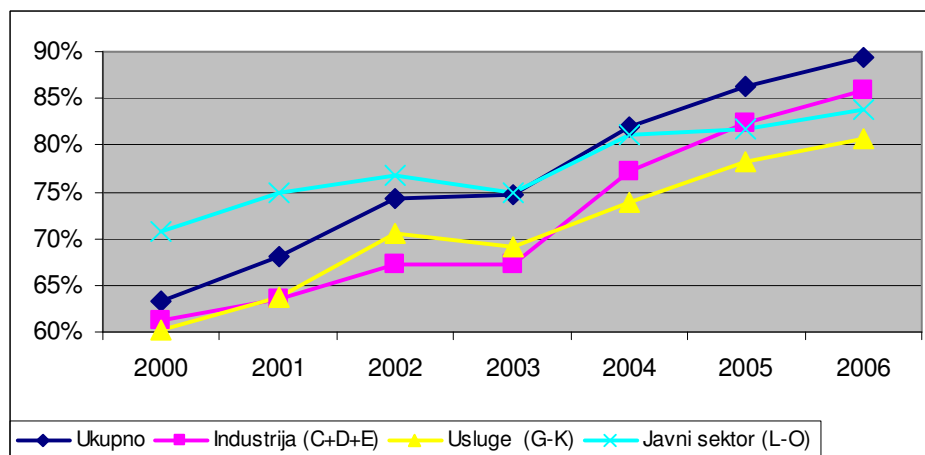
Činjenica je da plate u Republici Srpskoj u zadnjih nekoliko godina dostižu prosjek plata u Federaciji BiH, što potvrđuje i grafikon br.8. Ako u odnos stavimo procenat prosječne plate u Republici Srpskoj prema onom u Federaciji BiH (period 2000. – 2006. godina), i to kako za ekonomiju u cijelini tako i pojedinačno u odabranim djelatnostima (industrija, usluge, javni sektor) vidimo da je pomenuta konvergencija karakteristična za sve oblasti (vidi grafikon br.9.)

Grafikon br.8. – Kretanje prosječne plate u Republici Srpskoj i Federaciji BiH



Izvor: Republički zavod za statistiku RS i Federalni zavod za statistiku, statistički

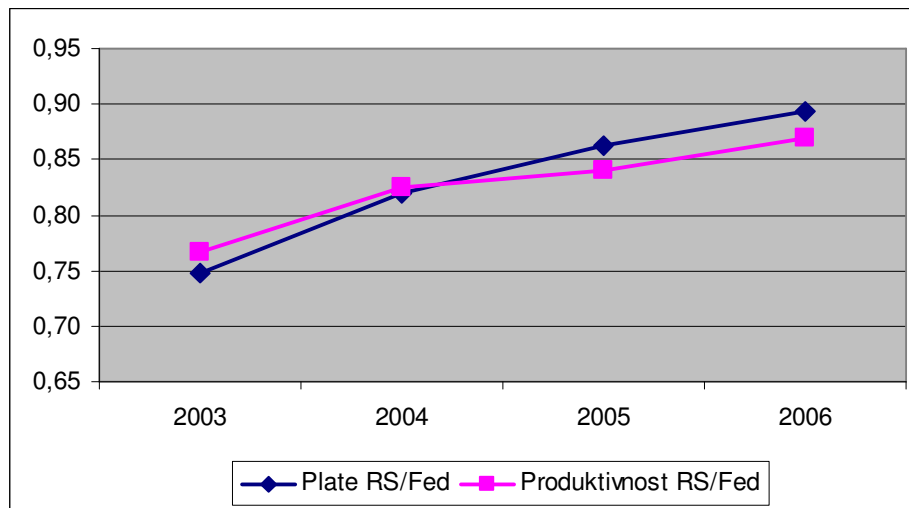
Grafikon br.9. – Plate u Republici Srpskoj kao postotak plata u Federaciji BiH



Izvor: Republički zavod za statistiku RS i Federalni zavod za statistiku

Ipak ono što se može istaći kao značajan podatak u vezi eksterne konkuretnosti je da je konvergencija prosječne plate u Republici Srpskoj prosjeku plata u Federaciji BiH, u zadnjih nekoliko godina, mnogo brže od konvergencije u kretanju produktivnosti (vidi grafikon br. 10)

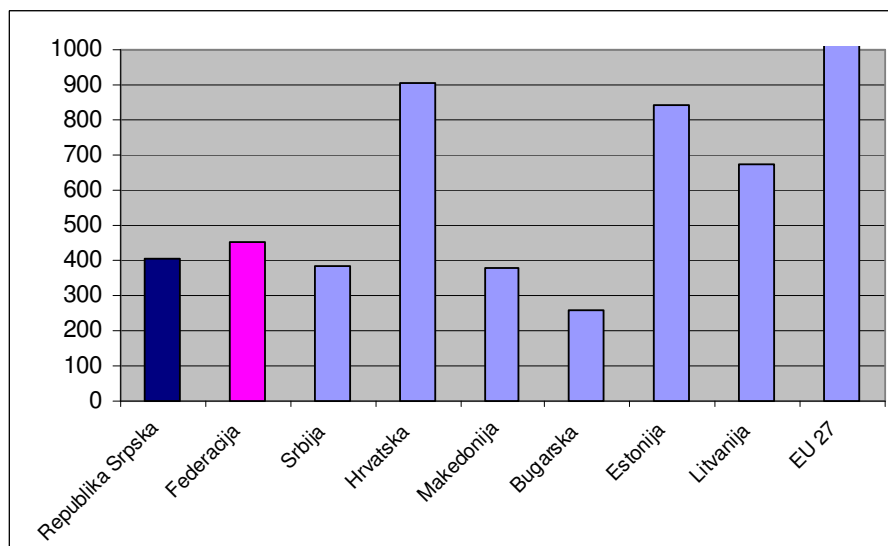
Grafikon br.10. – Produktivnost i plate u Republici Srpskoj kao postotak produktivnosti i plata u Federaciji BiH



Izvor: Republički zavod za statistiku RS i Federalni zavod za statistiku; kalkulacija autora

Jasno je da politika plata mora biti u skladu sa trendovima produktivnosti u cijeloj ekonomiji ali i u ključnim djelatnostima pojedinačno. Ovo je od presudne važnosti u održanju konkurentne prednosti jedne zemlje. Plate su važna determinanta troškova radne snage, a s tim vezi grafikon br.11. može nam dati i odgovor gdje se Republika Srpska i Federacija BiH nalaze prema posmatranim zemljama u tranziciji kada se uporedi visina prosječne plate za ekonomiju u cjelini.

Grafikon br.11. – Prosječna bruto plata u EUR



Izvor: Republički zavod za statistiku RS, Federalni zavod za statistiku, statistički zavodi Srbije, Hrvatske i Makedonije i Eurostat

Zaključak

Pitanje eksterne konkurentnosti u kontekstu kretanja produktivnosti i plata je jedan od osnovnih pokazatelja u razmatranju da li je pojedina ekonomija u stanju da se nosi sa sve većim konkurentskim pritiscima na liberalizovanom globalnom tržištu. Analiza trendova ovih parametara u Republici Srpskoj i Federaciji BiH otkrila nam je u kojim djelatnostima su oni u pozitivnom odnosu, a u kojim postoje problemi sa naznakama mogućih uzroka. Takođe, analiza može ukazati u kom pravcu kreatori ekonomske politike trebaju djelovati kako bi se otklonili osnovni problemi u neusklađenosti kretanja produktivnosti i plata.

Rast plata u Bosni i Hercegovini, a posebno u Republici Srpskoj, u zadnjih nekoliko godina je evidentan. Ipak, kao što smo mogli vidjeti, prosječne plate su još uvijek među najnižim u istočnoj Evropi. Međutim, plate u javnom sektoru, u odnosu na prosječnu platu, su u oba bh. entiteta iznad korespondirajućih odnosa u drugim tranzicijskim zemaljama, ali i zemaljama EU. Ono što zabrinjava je da upravo u ovom sektoru produktivnost raste sporije od rasta plata.

Dakle, težište ekonomske politike treba biti na podizanju produktivnosti, koja mora pratiti rast plata kako bi se obezbijedila konkurentnost ekonomije, ali i svake pojedine djelatnosti. To praktično može predstavljati značajniji priliv modernih znanja i tehnologija (uz jačanje apsorpcione sposobnosti privrede), unapređenje upravljanja i poslovanja, u cilju proizvodnje veće dodate vrijednosti po zaposlenom.

Djelatnost industrije u Republici Srpskoj i Federaciji BiH, kao što je slučaj i u ostalim zemljama u okruženju, ima trend većeg rasta produktivnosti od rasta plata. Ovaj pozitivan odnos je sigurno rezultat jače tržišne konkurencije i dominacije privatnog kapitala, što djeluje podsticajno na poslovne subjekte da kontinuirano podižu nivo svoje produktivnosti i održavaju realan rast plata.

Iako ovaj trend rasta djeluje zadovoljavajuće, nivo produktivnost u industriji kod oba bh. entiteta još uvijek nije na nivou razvijenijih zemalja, što potvrđuje još uvijek visok vanjskotrgovinski deficit ali i relativno skroman priliv SDI¹⁵. Ovo još više dobija na značaju ako se uzme u obzir da je rast produktivnosti u industriji djelimično bio rezultat smanjenja zaposlenosti, uz snažan rast dodate vrijednosti.

Produktivnost u djelatnosti usluga koja ima najveće učešće u bruto dodatoj vrijednosti u oba bh. entiteta je itekako važna i ima uticaj na cijelu ekonomiju. Snažan priliv stranih kompanija u BiH u posljednjih nekoliko godina, posebno u sektorima finansijskog posredovanja i trgovine, trebao bi imati pozitivan uticaj na rast produktivnosti, ali omogućiti i veći uticaj tržišta na formiranje plata kao u industriji. Ipak, kao što smo vidjeli u Republici Srpskoj rast plata je veći od rasta produktivnosti, velikim dijelom vjerovatno

¹⁵ Priliv SDI per capita u BiH je još uvijek među najnižim u istočnoj Evropi

Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

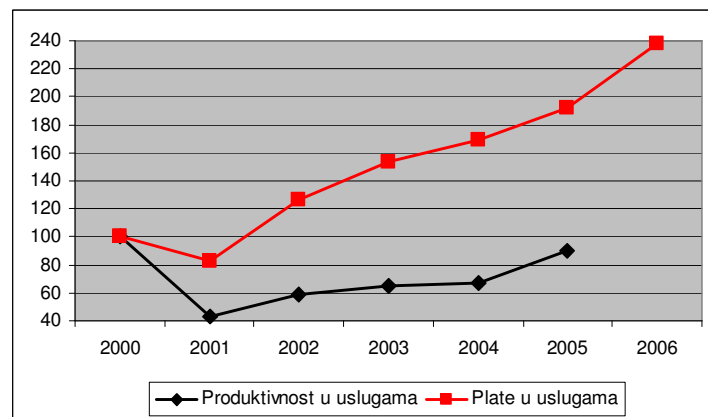
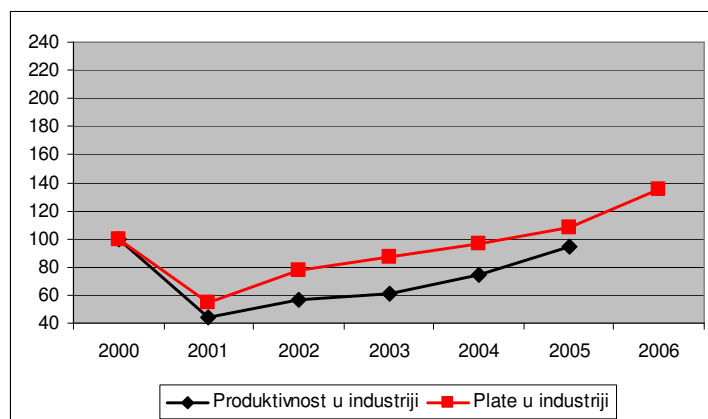
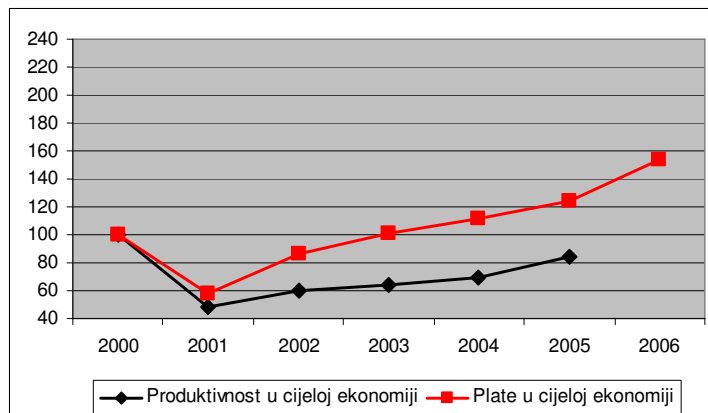
zbog statističkih razloga, što sugerirše i trend u zadnjoj 2006. godini kada su kretanja ovih parametara opet usklađena.

Najveća odstupanja, odnosno negativan trend u kretanju plata prema kretanju produktivnosti, kao što je i prikazano, prisutan je u javnom sektoru. Očigledno je da je problem u snažnom rastu plata i zaposlenosti koji nije u mogućnosti da bude podržan i većom dodatnom vrijednosti, odnosno produktivnošću. Kreatori ekonomske politike morali bi voditi više računa o realnim potrebama javnog sektora, odnosno težiti maksimalnoj racionalizaciji radnih mjesta, kako bi zaposlenost sveli na održiv i međunarodno uporediv nivo. Istovremeno, treba biti oprezan i kod formiranja plata u ovom sektoru, budući da to u pravilu vrši pritisak na povećanje zarada i u drugim djelatnostima. U svrhu podizanja produktivnosti javnog sektora, treba nastaviti aktivnosti na reformi javne uprave, što je i jedan od uslova za napredak u procesu integracija Bosne i Hercegovine u Evropsku Uniju.

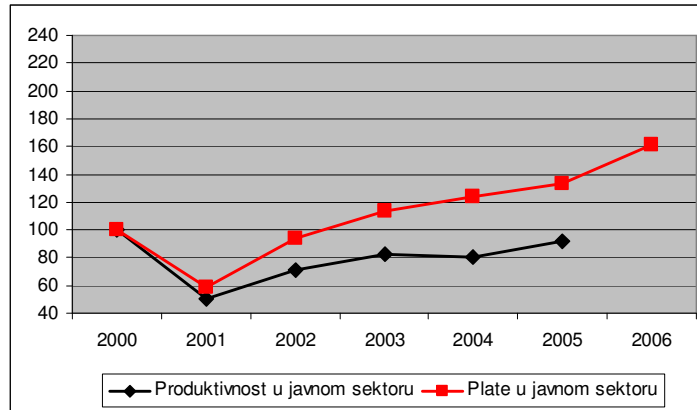
Podaci o kretanju produktivnosti i plata za zemlje okruženja ali i zemlje koje su nedavno postale članice EU, a koji su predstavljeni u ovom radu, govore da stabilnu usklađenost ovih parametara nije lako postići u kratkom roku. Pogotovo je to karakteristično za javni sektor. Strukturne reforme i jačanje tržišnih mehanizama su kontinuiran proces čiji krajnji cilj mora biti unapređenje i održavanje konkurentnosti privrede, jer žestoka globalna tržišna utakmica u današnjim uslovima se odvija kako na domaćem na tako i u međunarodnim okvirima.

DODATAK – kretanje produktivnosti i plata (indeksi)

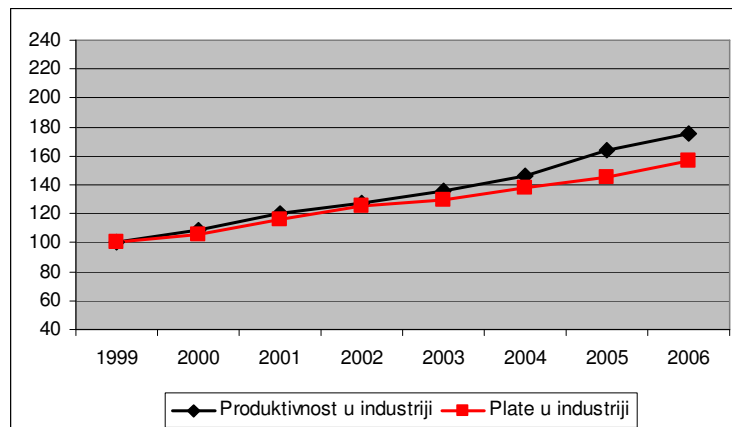
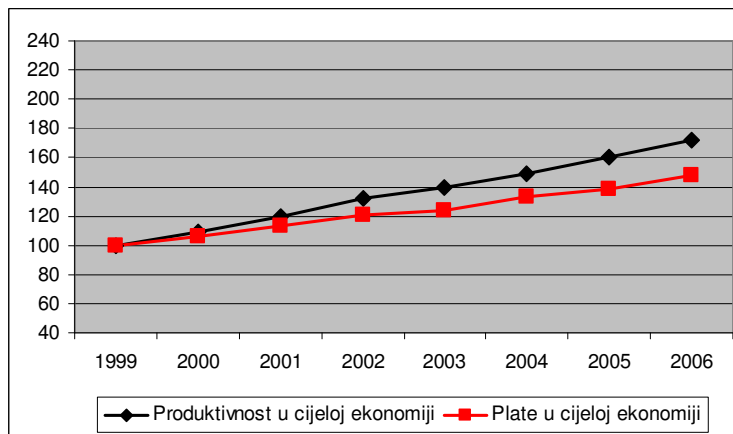
Srbija



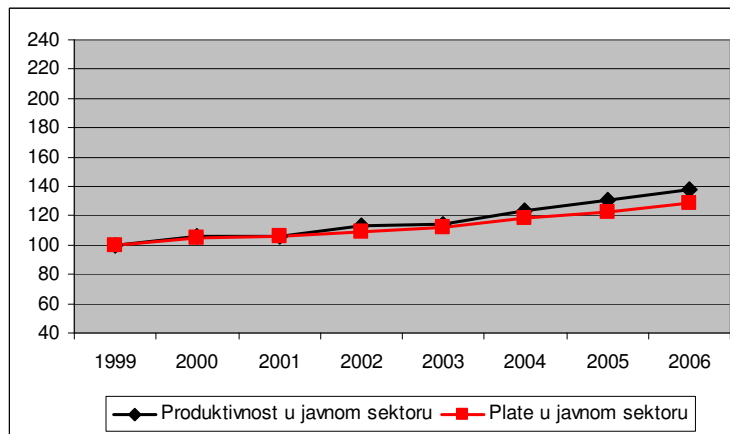
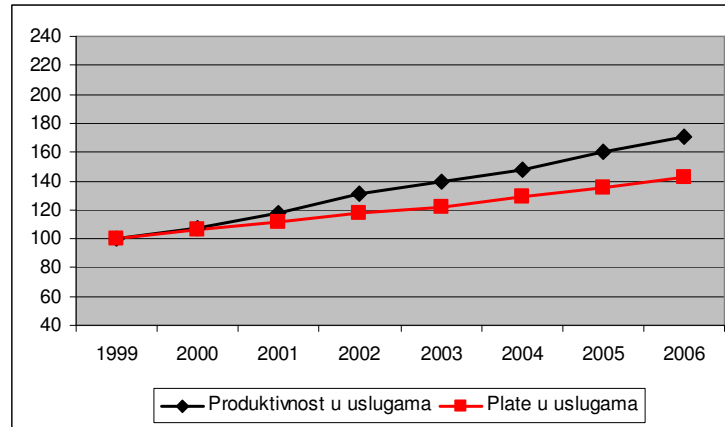
Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada



Izvor: Republički zavod za statistiku Srbije i I. Kristić
Hrvatska

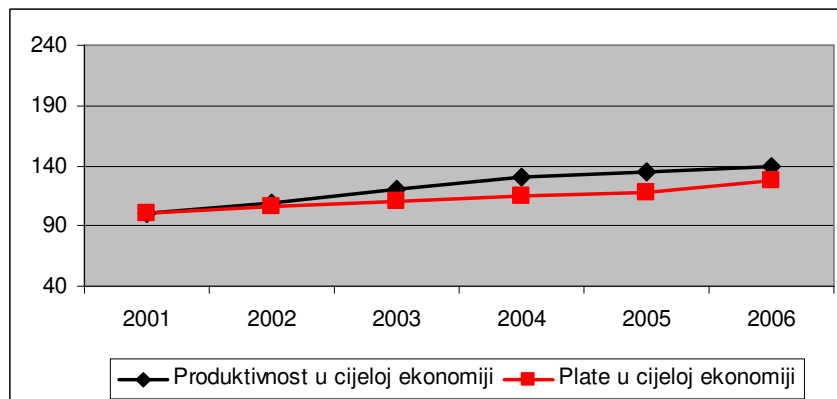


Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

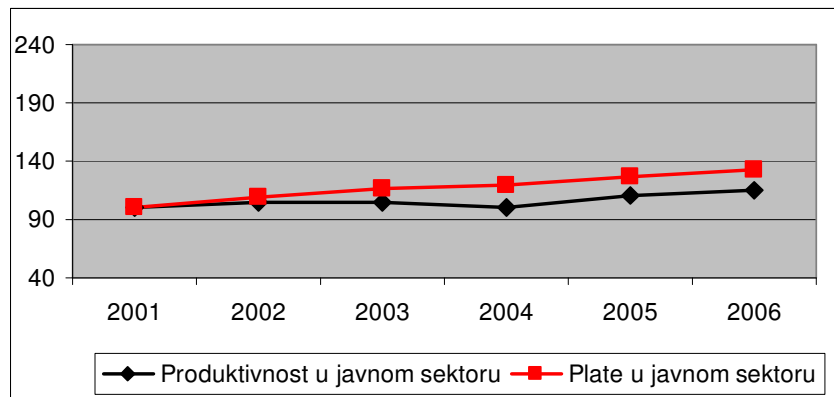
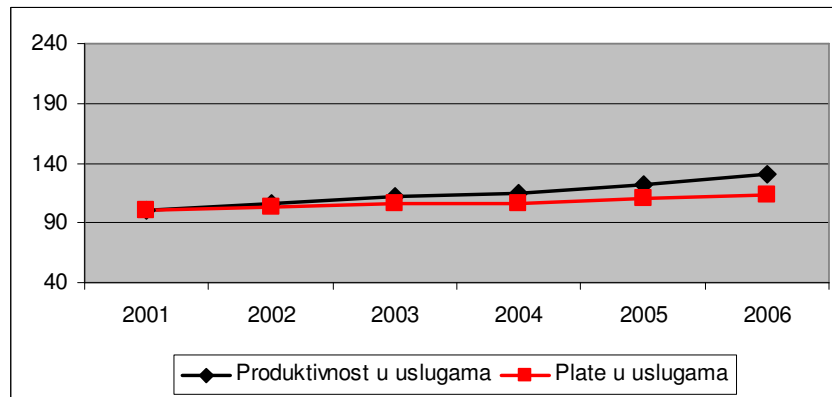
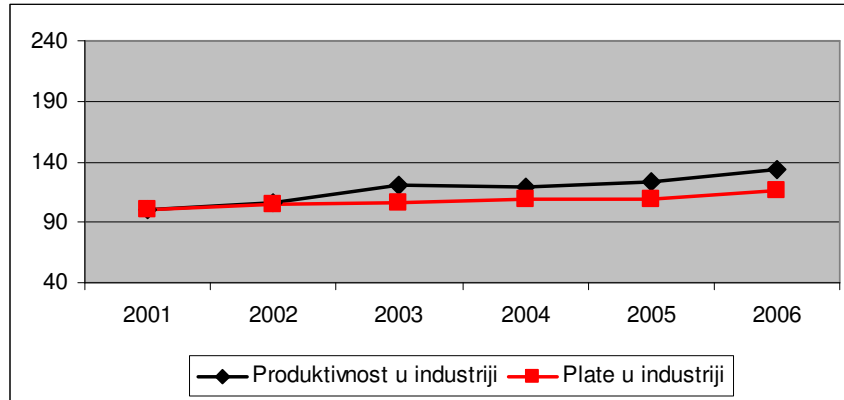


Izvor: Državni zavod za statistiku Hrvatske i I. Kristić

Makedonija

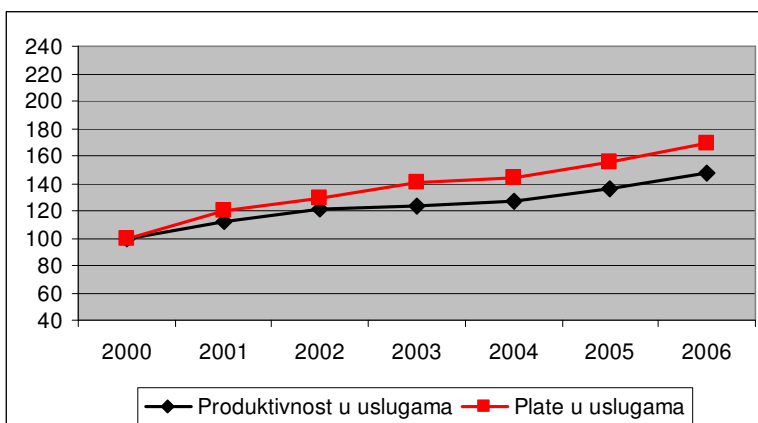
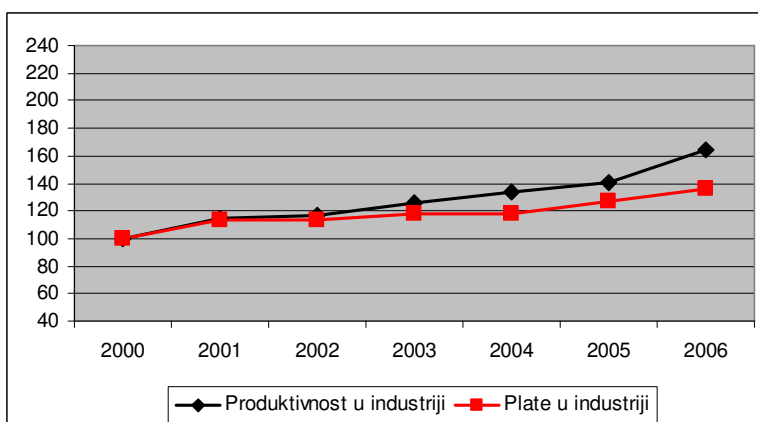
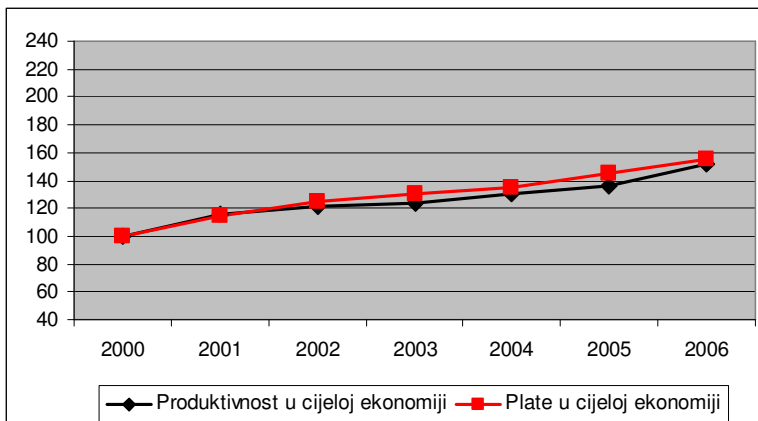


Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

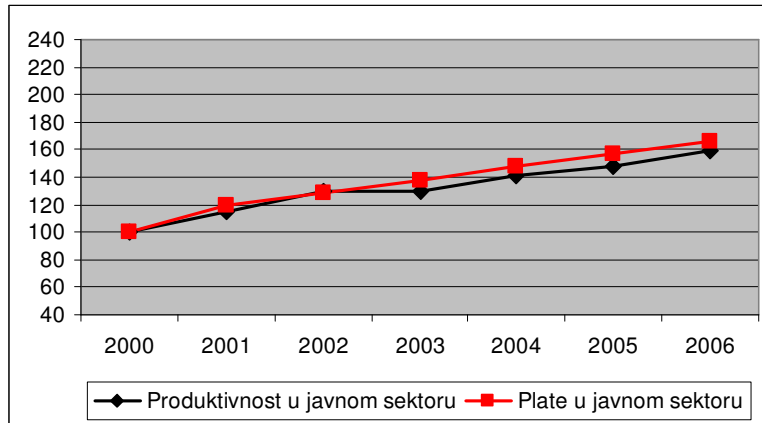


Izvor: State Statistical Office Macedonia i I. Kristić

Bugarska

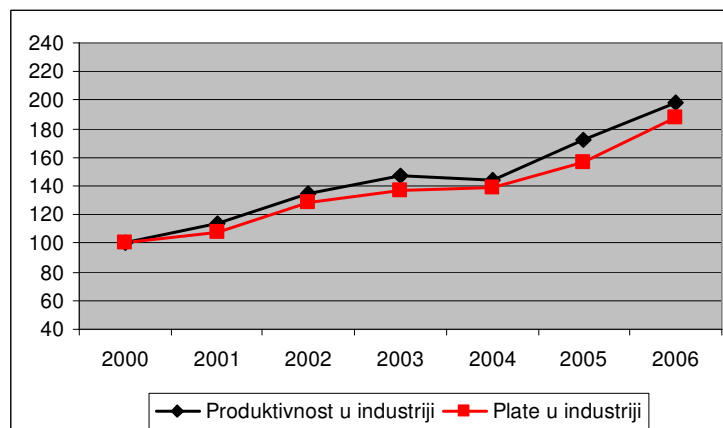
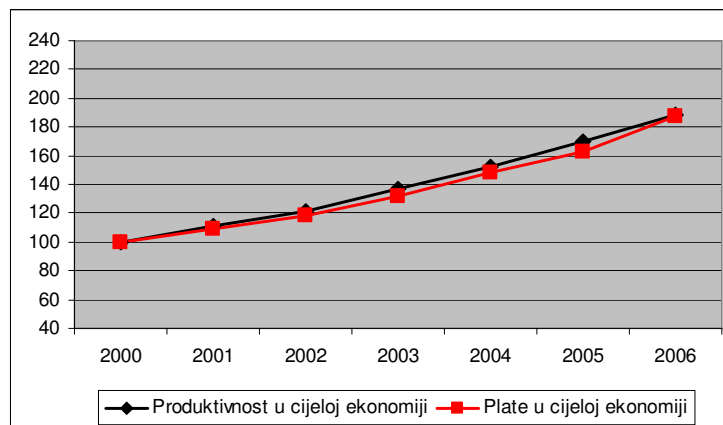


Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

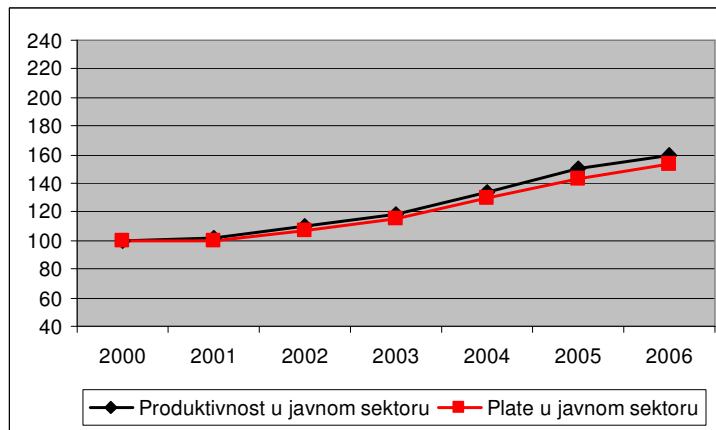
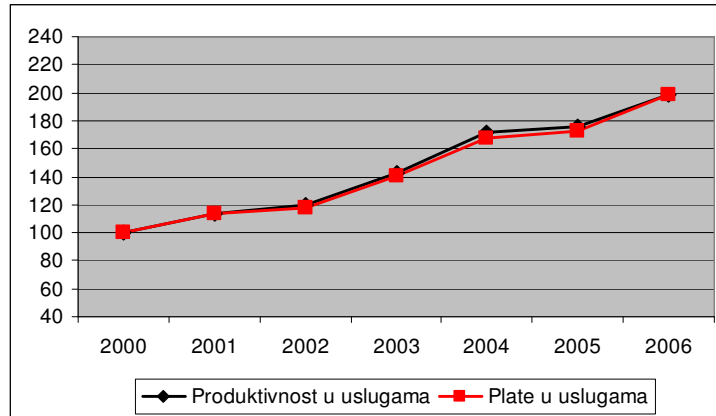


Izvor: Eurostat

Estonija

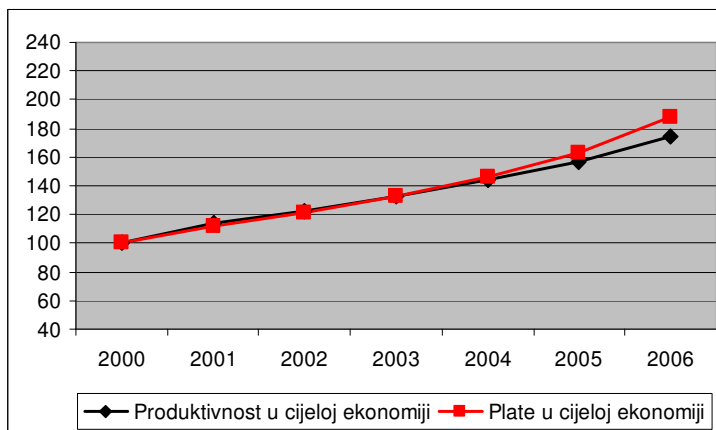


Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

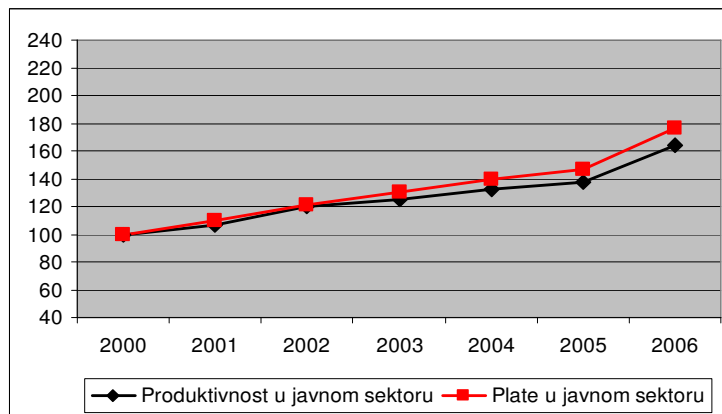
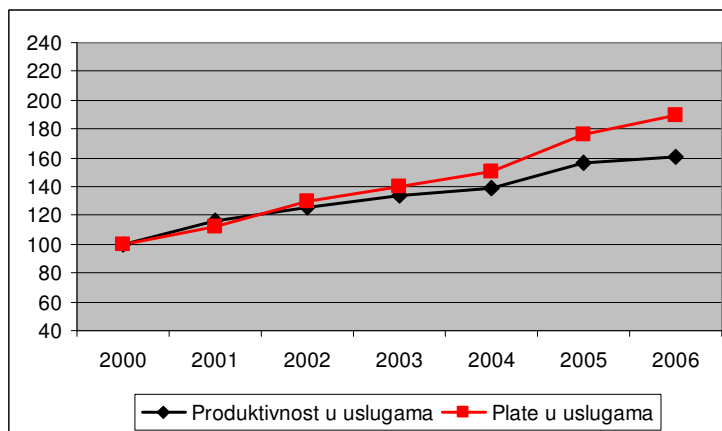
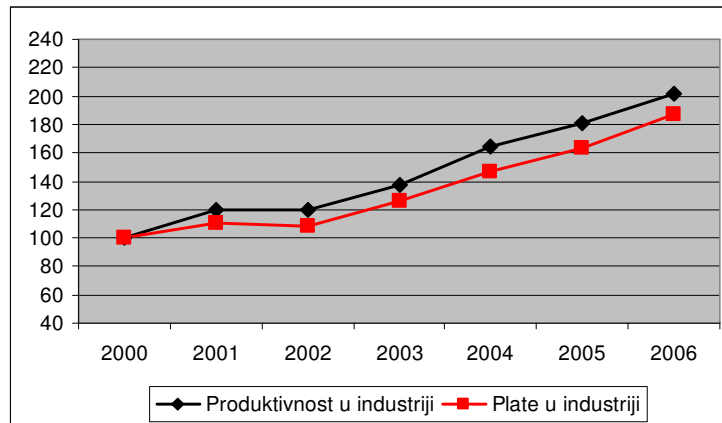


Izvor: Eurostat

Litvanija

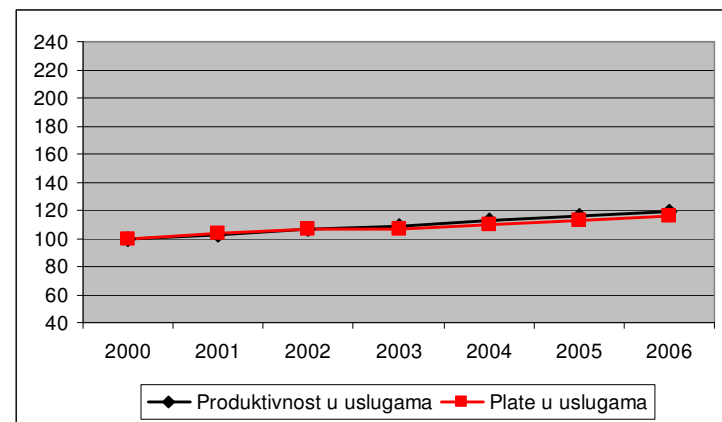
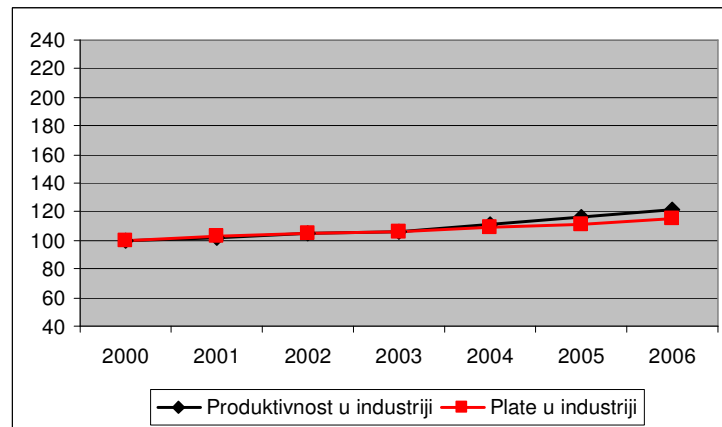
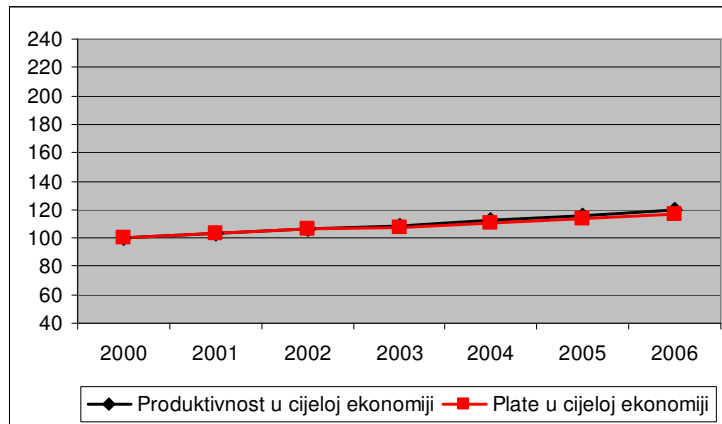


Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

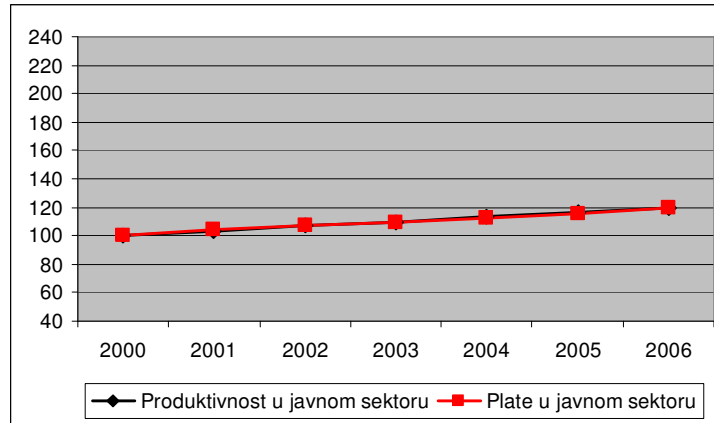


Izvor: Eurostat

EU 27



Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada



Izvor: Eurostat

Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

LITERATURA

Ivona Kristić i Vladimir Gligorov, Sustainability of the Currency Board Arrangement in BiH, 2007

Olivier Blanchard, Macroeconomics, Prentice Hall, 2006

Republički zavod za statistiku RS, Anketa o radnoj snazi, 2006 i 2007

Ivan Vidović i Przemyslaw Wozniak, Economic Policy Planning Unit, Labour Productivity in BiH, Bosnia and Herzegovina Economic trends January – June 2005.

European Commission -

http://europa.eu/scadplus/glossary/accession_criteria_copenhagen_en.htm

Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

UOČENE POJAVE I MOGUĆI UZROCI STRUKTURNE NERAVNOTEŽE NA TRŽIŠTU
RADA U BOSNI I HERCEGOVINI

1. Sažetak

Strukturna neravnoteža na tržištu rada pojava je karakteristična za gotovo sve ekonomije u tranziciji. Ona označava poremećaj u strukturi ili neusklađenost između ponude i tražnje za radnom snagom u pogledu zanimanja, obrazovanja, kvalifikacija ili regionalnog rasporeda. Neusklađenost se javlja onda kada tražnja za jednom vrstom rada raste dok se tražnja za drugom vrstom rada smanjuje u uslovima u kojima se ponuda rada, zbog različitih razloga, ne može brzo prilagođivati. U tom slučaju se nova radna mjesta u bitnim karakteristikama, poput kvalifikacija, stručnosti i znanja, lokacijskih preferencija, razlikuju od onih radnih mjesta koja se ukidaju.

U razvijenim ekonomijama s fleksibilnim tržištem rada otvaranje novih radnih mjesta ide paralelno sa zatvaranjem postojećih tako da nova preduzeća koja su u ekspanziji apsorbiraju radnu snagu otpuštenu iz preduzeća čija je poslovna aktivnost u padu. U zavisnosti od stepena razvoja tržišta rada i njegove efikasnosti, zavisi i da li će takva nepodudarnost na tržištu rada imati kratkoročni ili dugoročni karakter. Drugim riječima, ukoliko je tržište rada spremno za tranzicione procese koji nastaju, utoliko će se brže i efikasnije riješiti problemi obrazovne, kvalifikacione ili lokacijske neusklađenosti ponude i tražnje na tržištu rada. Upravo zbog toga su pitanja postavljena u ovom radu usmjerena ka tome da se uoče uzroci poremećaja strukturne ravnoteže na tržištu rada u Bosni i Hercegovini i na taj način identifikuju ograničavajući faktori za razvoj i otvaranje novih radnih mjesta.

U tom smislu kao osnovni uzroci nastale strukturne neravnoteže identifikovane su promjene u samoj ekonomskoj strukturi koje su izazvane prelaskom na tržišnu ekonomiju, privatizacijom i pojavom malih i srednjih preduzeća. Sa druge strane, tržište rada institucionalno nije bilo spremno za nastale strukturne promjene a strukturnu neravnotežu ili MISMATCH na tržištu rada još su dodatno podstakli ratno naslijeđe, neriješeni politički odnosi i nedovoljno harmonizovani propisi koji regulišu ovu oblast.

Kako bi se što pravilnije sagledao problem nezaposlenosti potrebno je prepoznati njene pojavne oblike, odnosno, razumjeti odgovarajući teoretski okvir i izvući zaključke na bazi raspoloživih podataka i ekonometrijskih modela. U tom smislu, kroz ovaj rad su pomenuti osnovni metodološki pristupi i analitički instrumenti koji tretiraju problem strukturne nezaposlenosti i neophodna statistička osnova za njihovu primjenu.

2. Tržište rada i nezaposlenost – pregled osnovnih pojmova

Tržište rada, uostalom kao i druga tržišta, bi se najjednostavnije moglo opisati kako mjesto susreta ponude i potražnje, u ovom slučaju ponude i tražnje za radnom snagom, odnosno mjesto gdje se nezaposleni takmiče da nađu posao a poslodavci da nađu radnika. Tržište rada se može posmatrati i kao radni potencijal, odnosno ukupna **radna snaga** jedne ekonomije čime su obuhvaćena sva **zaposlena** i **nezaposlena** lica. Ovdje je bitno definisati pojmove **radne snage**, **zaposlenih** i **nezaposlenih** lica kako bi se što jasnije sagledao upravo onaj segment ukupne populacije koji pokriva tržište rada.

Radna snaga je broj ljudi u nacionalnoj ekonomiji koji su voljni i sposobni raditi (zaposleni + nezaposleni). Iz radne snage se isključuju oni koji su nesposobni raditi i oni koji su obeshrabreni tj. oni koji ne traže aktivno posao. U skladu s tim mjerenje nezaposlenosti ne uključuje obeshrabrene radnike, odnosno one radnike koji ne traže posao jer smatraju da ga ne mogu naći.

Slika 1. Prikaz tržišta rada u odnosu na ukupnu populaciju



Zaposlenom osobom se smatra svaka osoba koja ima posao i ne nalazi se na evidenciji Zavoda za zapošljavanje. **Stopa participacije radne snage** mjeri udio radne snage u ukupnom broju stanovništva starijem od 15 godina dok **stopa zaposlenosti**

Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

mjeri koliki je postotak zaposlenih u ukupnom kontingentu radne snage. **Puna zaposlenost** postoji onda kada svi koji imaju znanja/vještine i žele posao su zaposleni.

Nezaposlenom osobom u smislu Zakona o zapošljavanju smatra se osoba sposobna za rad, u dobi od 15 do 65 godina, koja je evidentirana u Zavodu za zapošljavanje kao tražitelj zaposlenja, redovno se prijavljuje, a nije u radnom odnosu, nije vlasnik ili većinski suvlasnik više od 51% udjela u trgovačkom društvu ili u drugom pravnom licu, ne obavlja samostalno profesionalnu i privrednu djelatnost, nije većinski vlasnik ili suvlasnik više od 51% udjela u poljoprivrednom domaćinstvu, te nije redovan učenik, student ili penzioner. Postoji razlika u metodologiji koja se koristi za mjerenje nezaposlenosti a koju koristi ILO (Međunarodna organizacija rada) pri čemu oni uključuju i podzaposlene u kategoriju zaposlenih osoba. **Podzaposleni** su osobe koje rade povremeno ali traže stalno zaposlenje. Obzirom da statistika u nezaposlene uključuje i one koji su evidentirani na Zavodu ali ne traže aktivno posao jer rade negdje na crno, to znači da **siva ekonomija** povećava službenu stopu nezaposlenosti, odnosno utiče na to da zvanična stopa nezaposlenosti bude veća od one realne.

Uz inflaciju, nezaposlenost predstavlja jedan od najtežih ekonomskih problema jer znači izostanak proizvodnje i prihoda, izaziva visoke fiskalne troškove, pridonosi značajnoj "razgradnji" ljudskog kapitala, povećava nejednakost (neravnopravnost) u društvu, a izaziva i značajna psihološka opterećenja ostavljajući doživljaj beskorisnosti i bezizglednosti. Nezaposlenost se može razvrstati prema različitim gledištima. Tradicionalna podjela tipova nezaposlenosti prema njihovim uzrocima najčešće razlikuje normalnu, cikličku i strukturnu nezaposlenost.

Normalna nezaposlenost uključuje sezonsku i frikcionu. **Sezonska nezaposlenost** je posljedica snažnih varijacija ekonomskih procesa u određenim djelatnostima uslovljenih klimatskim, tradicionalnim ili institucionalnim uslovima, ukoliko se razdoblja zatišja ne mogu premostiti proizvodnjom za zalihe ili preraspodjelom radnog vremena. Značajne promjene na strani ponude rada u određenim razdobljima tokom godine, naprimjer u vrijeme završetka školske godine, takođe mogu biti uzrok sezonskih promjena nivoa nezaposlenosti. **Frikciona nezaposlenost** javlja se zbog neprestanog kretanja ljudi između područja i zaposlenja ili kroz različite stadije životnog ciklusa,

Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

odnosno ukoliko prelazi s jednog radnog mjesta na drugo zahtijevaju određeno vremensko razdoblje izvan rada (npr. vrijeme traženja) uzrokovano nesavršenošću obavještenosti i mobilnosti. Obično se pretpostavlja da je takva nezaposlenost kratkotrajna budući da podrazumijeva istovremeno postojanje odgovarajućih radnih mjesta, a za usklađivanje ponude i potražnje, odnosno spajanje radnika i poslova, potrebno je jedino vrijeme. Čak i kad bi ekonomija imala punu zaposlenost, uvijek bi postojalo neko kolebanje dok diplomirani studenti traže posao ili dok se žene nakon poroda vraćaju u radnu snagu. Kaže se da u uslovima postojanja samo **frikcione nezaposlenost** proizvodne mogućnosti društva su potpuno iskorištene i nezaposlenost je na minimumu frikcione nezaposlenosti - privremeno su nezaposleni samo oni radnici koji prelaze s jednog na drugi posao (obično oko 5-6% ukupne radne snage). Održavanje zaposlenosti na ovom frikcionom minimumu vezuje se i za tzv. **NAIRU** okvir, odnosno stopu nezaposlenosti koja ne dovodi do ubrzanje inflacije (engl. **NAIRU** - non accelerating inflation rate unemployment).

Ciklična nezaposlenost, posljedica je opšteg nedostatka tražnje na tržištu roba i implicitno na tržištu rada. Ona se javlja kada je ukupna tražnja za radom niska. Kad se smanjuju potrošnja i proizvodnja, nezaposlenost se povećava. Ukoliko se radi o dugoročnom niskom ekonomskom rastu, takav se tip nezaposlenosti koja je uzrokovana nedostatkom potražnje naziva *stagnacijska nezaposlenost*.

Strukturna nezaposlenost označava neusklađenosti između ponude i potražnje za radnicima u pogledu zanimanja, obrazovanja i kvalifikacija ili regionalnog rasporeda. Te neusklađenosti se mogu javiti zbog toga što potražnja za jednom vrstom rada raste dok se potražnja za drugom vrstom rada smanjuje u uslovima u kojima se ponude rada ne mogu brzo prilagođivati. Upravo zbog svoje strukturne komponente, ova vrsta nezaposlenosti zahtijeva dugoročne i aktivne mjere kako bi se ublažila ili otklonila. Strukturna nezaposlenost kao takva je i predmet posebne analize na tržištima rada jer predstavlja kritični oblik ukupne nezaposlenosti. Zbog toga treba reći da u cilju što detaljnijeg sagledavanja i uočavanja pojava strukturne nezaposlenosti, posebno treba uzeti u obzir i neke nove forme strukturne nezaposlenosti naročito u slučaju kada kapitalni fondovi jedne ekonomije nisu dovoljni da zaposle svu raspoloživu radnu snagu što je tipično za zemlje u razvoju, mada se takva situacija povremeno javlja i u razvijenim zemljama. Tome treba dodati i tehnološku nezaposlenost koja se takođe može posmatrati kao dio strukturne nezaposlenosti, s obrazloženjem da tehnološki

Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

razvoj predstavlja važan pokretač strukturnih promjena. Različiti razvoj produktivnosti ili različite promjene u potražnji, koje su posljedica inovacije proizvoda, izazivaju promjene u mogućnostima zapošljavanja u različitim sektorima i potrebu prilagođavanja novim uslovima. Ako prilagođavanje nije moguće odmah i u potpunosti ostvariti, nastaje tehnološki uzrokovana strukturna nezaposlenost.

U ekonomskoj teoriji važno mjesto zauzima i razlikovanje **dobrovoljne i nedobrovoljne nezaposlenosti**. Osobe koje su odbile ponuđeni posao možemo nazvati dobrovoljno nezaposlenima jer su odabrale daljnje traženje posla nadajući se boljim uslovima, ali su mnoge od tih osoba neželjeno izgubile prethodni posao te su protiv svoje volje u situaciji da traže odgovarajući posao. Takođe, osobe koje su dobrovoljno napustile prethodni posao možemo nazvati dobrovoljno nezaposlenima, no ako su ga napustile očekujući da će u kratkom roku pronaći drugi posao, a uslovi na tržištu rada onemogućuju pronalazak novog zaposlenja tokom dužeg razdoblja, takva produžena nezaposlenost sigurno nije dobrovoljna. Iz navedenog je očito da se pojmovi dobrovoljnosti i nedobrovoljnosti ne mogu upotrebiti u njihovom jednostavnom svakodnevnom značenju.

Nezaposlenost kao neiskorišteni dio radne snage ne obuhvata sve potencijalne ponuđače rada na tržištu odnosno neiskorištene radne potencijale jedne ekonomije. Postoje osobe koje se prema definiciji radne snage trenutno nalaze izvan tržišta rada, ali bi pri povoljnijoj situaciji ili pri izmijenjenim strukturnim uslovima aktualizovale ponudu svog rada (tiha rezerva, obeshrabreni radnici). Radi se o pojavi **prikrivene nezaposlenosti**.

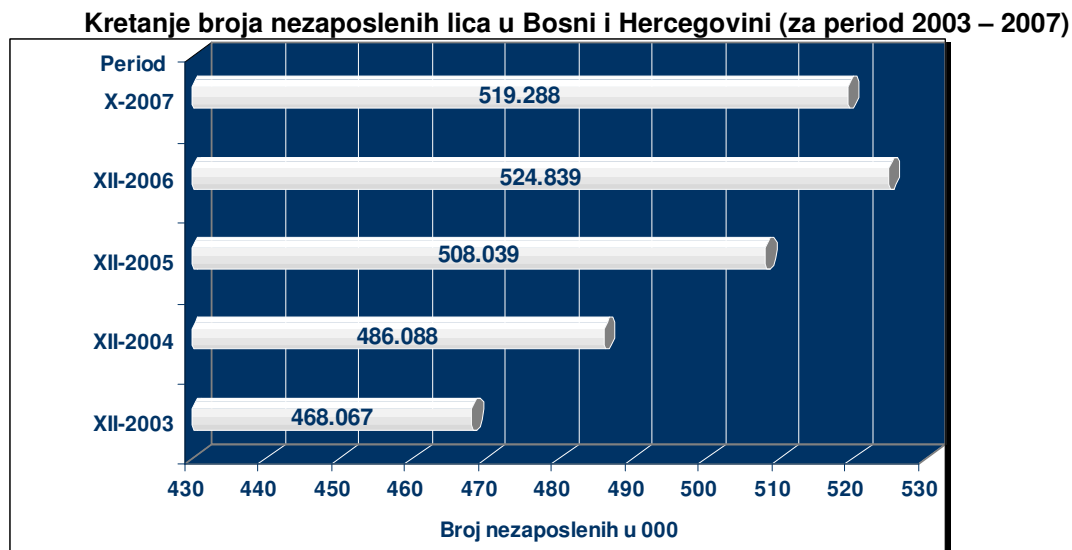
Važno je naglasiti da različiti tipovi nezaposlenosti nisu međusobno nezavisni već naprotiv, povezani su, isprepliću se i ponekad prerastaju jedni u druge. Primjera radi preduzeća u razdoblju recesije za preostali nivo zaposlenosti povećavaju kvalifikacijske zahtjeve pa, primjera radi, dotadašnja frikciona nezaposlenost prerasta u strukturnu. Zbog toga je veoma teško kvantitativno pojedinačno identifikovati različite tipove nezaposlenosti i nije mali broj onih koji zagovaraju tezu da je gotovo nemoguće precizno razgraničiti ukupnu nezaposlenost prema ovoj strukturi.

3. Opšti pregled i struktura tržišta rada u Bosni i Hercegovini*

Opšti pregled tržišta rada ima za cilj da posluži kao šira slika o trenutnim pojavama i kritičnim elementima u sferi nezaposlenosti i zaposlenosti, kvalifikacione, polne i obrazovne strukture te dinamike ulaska i izlaska radne snage na tržišta rada u Bosni i Hercegovini.

Registrovana zaposlenost i nezaposlenost

Prema podacima Federalnog zavoda za zapošljavanje, Zavoda za zapošljavanje Republike Srpske i Zavoda za zapošljavanje Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine, u Bosni i Hercegovini sa 30.06.2007. godine na evidencijama je prijavljeno 531.035 nezaposlenih lica, što u odnosu na kraj I kvartala 2007. godine (535.489) predstavlja smanjenje za 4.454 lica ili 0,84%. Prema podacima Agencije za statistiku BiH, u junu 2007. godine, broj zaposlenih lica u pravnim osobama u BiH iznosio je 668.240, a od toga 258.335 žena. U odnosu na maj 2007. godine, broj ukupno zaposlenih u pravnim osobama povećao se za 0,5%, a broj zaposlenih žena se povećao za 0,7%. Stopa registrovane nezaposlenosti za juni 2007. godine iznosila je **44,2%**

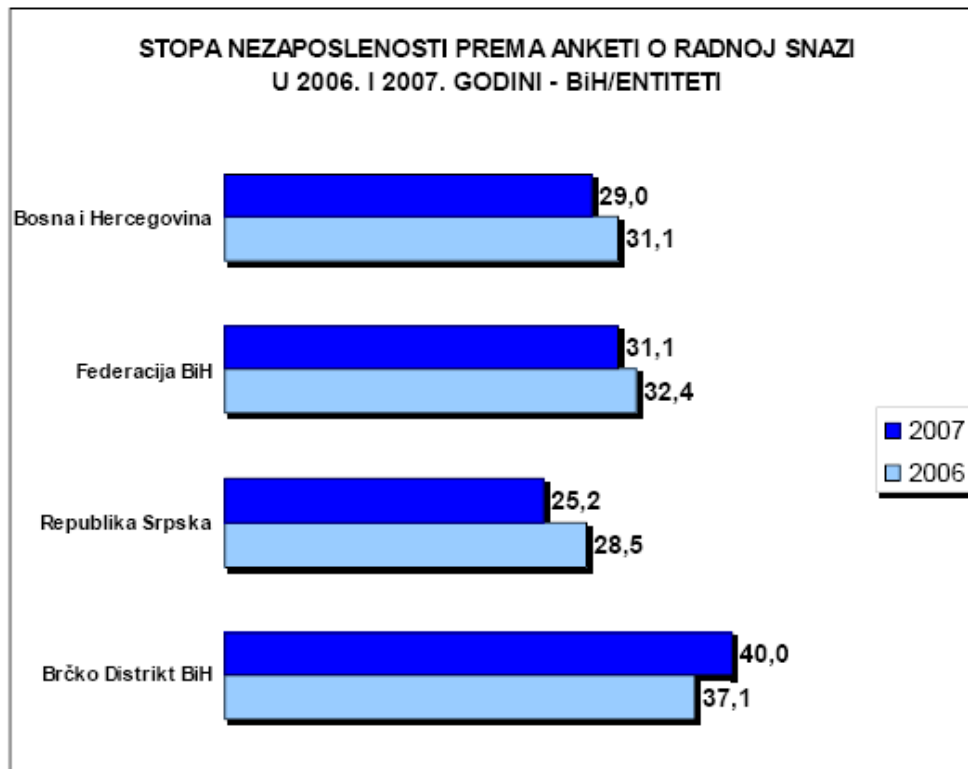


* Izvori: Agencija za rad i zapošljavanje BiH, Zavodi za statistiku Republike Srpske i Federacije BiH

Anketna zaposlenost i nezaposlenost

Agencija za statistiku BiH je, u saradnji sa Federalnim zavodom za statistiku i Republičkim zavodom za statistiku Republike Srpske, u aprilu 2006. godine provela Anketu o radnoj snazi. Uzorak za provođenje Ankete sastojao se od 10.000 domaćinstava na nivou BiH od čega 5.943 domaćinstva za područje Federacije BiH, 3.457 domaćinstava za područje Republike Srpske i 600 domaćinstava za područje Distrikta Brčko. Anketom je utvrđeno da radnu snagu u BiH čine 811.000 zaposlenih, 366.000 hiljada nezaposlenih i 1.556.000 neaktivnih osoba. Anketna stopa nezaposlenosti je značajno manja od registrovane i na nivou BiH i iznosi 31,1%. Prema ovoj Anketi, struktura nezaposlenih po polu je 58,7% muškaraca i 41,3% žena. Starosna struktura nezaposlenosti pokazuje da najviše nezaposlenih osoba pripada najaktivnijoj skupini (25-49 godina starosti) , 28,1% su mladi (15-24 godine), a preostalih 9,7% su lica starija od 50 godina. Najveći broj nezaposlenih osoba traži posao duže od dvije godine **(75,1%)**, dok najmanju grupu čine nezaposleni koji traže posao do maksimalno 5 mjeseci **(5,6%)**.

Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada



Ulasci i izlasci radne snage na tržištu rada

Od ukupnog broja registrovanih nezaposlenih lica u septembru 2007. godine, novoprijavljenih lica koja traže posao je bilo 15.466, a broj lica brisanih sa evidencije zavoda i službi zapošljavanja je 15.061. Od ukupnog broja brisanih lica sa evidencije u septembru 2007. godine, njih 7.329 ili 48,66% je brisano sa evidencije po osnovu zapošljavanja. U septembru 2007. godine, **poslodavci su zavodima i službama zapošljavanja u BiH prijavili 3.842 potreba za zapošljavanjem novih radnika**, a istovremeno registrovano je 5.994 lica kojim je prestao radni odnos. Primjećuje se porast broja raspoloživih radnih mjesta iz mjeseca u mjesec što svakako predstavlja pozitivan trend ali sa druge strane relativno visoko učešće dugogodišnje nezaposlenosti (preko 75%) upozorava na to da nezaposlenost u Bosni i Hercegovini ima značajnu strukturnu komponentu. Tome treba dodati i uvoz radne snade i izdavanje radnih dozvola stranim državljanima (u 2006. godini evidentirano je više od 2.000 ovakvih radnih dozvola) i to pretežno za deficitarna zanimanja kao što su: inženjeri, farmaceuti, programeri, pa čak i profesori i univerzitetski radnici. Raspoloživa radna mjesta koja ostaju nepopunjena u dugom roku pokazuju da nezaposlene osobe imaju različite stručnosti i vještine od onih

Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

koje se traže. Međutim, potrebni su bolji podaci i detaljnija istraživanja kako bi se utvrdilo u kojem je obimu nezaposlenost u Bosni i Hercegovini strukturnog karaktera o čemu će više riječi biti u narednim dijelovima teksta.

Kvalifikaciona struktura registrovane nezaposlenosti

Ako se analizira kvalifikaciona struktura nezaposlenih lica u BiH, zaključno sa 31.10.2007. godine, najveći broj evidentirane nezaposlenosti su lica sa trećim stepenom obrazovanja (KV 185.532 ili 35,71%), te NKV radnika 175.336 ili 33,74%. Od ukupnog broja registrovane nezaposlenosti, lica sa fakultetskim obrazovanjem (VSS i VŠS) čine 18.228 ili 3,51%. Nameće se zaključak da više od dvije trećine ukupno registrovanih nezaposlenih lica u Bosni i Hercegovini ima veoma nizak stepen obrazovanja, te je time i mogućnost za zapošljavanje tih lica limitirana, odnosno javlja se potreba za hitnom prekvalifikacijom i sticanje novih specifičnih znanja i vještina kako bi ta lica u bliskoj budućnosti mogla pronaći zaposlenje.

U nastavku teksta prikazana je kvalifikaciona struktura nezaposlenih lica za 2007. godinu:

- **NKV** 175.336 ili 33,74%,
- **PKV** 15.681 ili 3,02%,
- **KV** 185.532 ili 35,71%,
- **VKV** 4.731 ili 0,91%,
- **NSS** 2.256 ili 0,43%,
- **SSS** 117.851 ili 22,68%,
- **VŠS** 7.717 ili 1,49%,
- **VSS** 10.511 ili 2,02%.

Bez obzira na ohrabrujuće podatke o smanjenoj nezaposlenosti u 2007. godini te pozitivnim ekonomskim kretanjima u protekloj godini, posebno u Republici Srpskoj, broj nezaposlenih lica u Bosni i Hercegovini još uvijek dostiže dramatične razmjere, pa se problem nezaposlenosti stoga smatra jednim od najtežih problema društva u cjelini. Nadalje, problem tržišta rada još je više izražen u odnosu na ostale zemlje u tranziciji iz

razloga rascjepkanog i fragmentiranog tržišta na kojem još uvijek nisu harmonizovani propisi i usaglašene radne politike mada su radna zakonodavstva, koja su u nadležnosti entiteta, gotovo u potpunosti usaglašena sa konvencijama ILO-a (Međunarodnom organizacijom rada). Posebno zabrinjavajuća je izrazito visoka nezaposlenost mladih kojima je otežan pristup u formalnom sektoru, gdje je većinom zaposlena radna snaga sa dugogodišnjim radnim iskustvom, dok je sa druge strane „crno” tržište rada i dalje prisutno u značajnom obimu zbog čega je uostalom stvarna nezaposlenost mnogo manja od evidentirane nezaposlenosti. Ako se pogleda polna struktura zaposlenih onda se može reći da je učešće žena u radnoj snazi među najnižim u regiji, ali razlika u platama između muškaraca i žena nije tako izražena. Posebno važna karakteristika tržišta rada u BiH je mala mobilnost i fleksibilnost radne snage što u situaciji ionako skromnog otvaranja novih radnih mjesta i preraspodjele poslova dodatno pogoršava postojeću strukturnu neravnotežu na tržištu rada. Na štetu, brojne su i barijere za rast sektora malih i srednjih preduzeća a samozapošljavanje i pokretanje vlastitog biznisa nije dovoljno promovisano kao moguće rješenje problema visoke nezaposlenosti.

4. Uočene pojave strukturne neravnoteže ili MISMATCH na tržištu rada

Već je rečeno da se strukturna nezaposlenost javlja kao posljedica kvalifikacione, obrazovne ili prostorne nepodudarnosti koja je najčešće rezultat restrukturiranja i tranzicionih procesa. Te se nepodudarnosti pojavljuju jer se nova radna mjesta u bitnim karakteristikama, poput kvalifikacija, stručnosti i znanja, lokacije i sl., razlikuju od onih radnih mjesta koja se ukidaju. Prema tome, može se reći kako brži ritam restrukturiranja preduzeća i ukupna sektorske transformacija jedne ekonomije dovodi do nepodudarnosti na tržištu rada, pa u skladu s tim, često puta, i do veće nezaposlenosti. U cijelom ovom procesu, veoma bitan element je vremenski aspekt kojim je označena nepodudarnost na tržištu rada. Tranzicija privrede neumitno za sobom nosi i određene poremećaje na tržištu rada koji se u prvom redu ogledaju u MISMATCH-u ili neusklađenosti ponude i tražnje za radnom snagom. U zavisnosti od stepena razvoja tržišta rada i njegove efikasnosti, zavisi i da li će taj MISMATCH imati kratkoročni ili dugoročni karakter. Drugim riječima, ukoliko je tržište rada spremno za tranzicione procese koji nastaju, utoliko će se brže i efikasnije riješiti novonastali problemi obrazovne, kvalifikacione ili lokacijske neusklađenosti ponude i tražnje na tržištu rada.

Kako bi se identifikovala strukturna nezaposlenost, potrebno je analizirati uzroke koji su doveli do strukturne neravnoteže. Ti uzroci se prije svega javljaju na strani tražnje za radnom snagom koja je promijenjiva i na čije zahtjeve postojeća ponuda radne snage, po svojim specifičnim karakteristikama, ne može odgovoriti u određenom vremenskom periodu. Osnovni pokretači promjena na strani tražnje za radnom snagom su u uskoj vezi sa tranzicionim procesima i restrukturiranjem kroz koje BiH ekonomija još uvijek prolazi i na ovom mjestu će biti izdvojena dva najvažnija faktora.

Kao i u ostalim tranzicionim zemljama, **privatizacija** i transformacija vlasništva iz društvenog u privatno je proces koji je otvorio prostor za mnoge promjene ne samo u ekonomskim već i u političkim, socijalnim, kulturnim i drugim sferama društvenog života. Uticaja privatizacije na promjene u strukturi tržišta rada u Bosni i Hercegovini je ogroman.

Prije svega, u zavisnosti od načina privatizacije, u jednom dijelu privatizovanih preduzeća je došlo do otpuštanja radnika i promjene djelatnosti što je izazvalo snažne potrese na tržištu rada dok je, u drugom dijelu privatizacionih preduzeća zadržan određeni broj radnika ali se ušlo u proces restrukturiranja koji je sa sobom pokrenuo uvođenje naprednih tehnoloških rješenja za koja dio postojeće radne snage nije bio u potpunosti spreman. Investicije u nove tehnologije su istovremeno značile i potrebu za kvalifikovanom radnom snagom i novim vještinama (tehničke, komunikacijske, menadžerske, marketinške i dr.) i tu je privatizacija donijela brojne pozitivne efekte koji se ogledaju u primjeni naprednih tehnoloških rješenja i prenosu znanja i vještina posebno u slučajevima kada se kao većinski vlasnik i upravljač javljalo ugledno domaće ili međunarodno preduzeće. Nažalost, takvi primjeri privatizacije sa pozitivnim efektima nisu bili brojni a i sam proces privatizacije još uvijek nije dovršen što znači da se u budućnosti mogu očekivati novi potresi na tržištu rada. Uz sam proces privatizacije, značajan uticaj na strukturu tržišta rada svakako predstavlja i prisustvo FDI - stranih direktnih investicija što je posebno karakteristično za tranzicione ekonomije. Strane direktne investicije predstavljaju značaj faktor razvoja i novog zapošljavanja i one tranzicione zemlje sa većim učešćem stranih direktnih investicija su bilježile brži ekonomski rast i razvoj, primjera radi Rumunija i Bugarska. Bosna i Hercegovina i u ovom slučaju nije dovoljno iskoristila značajan potencijal koji joj stoji na raspolaganju u

Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

vidu privlačenja što većeg broja stranih direktnih investicija. Posebno treba imati na umu razloge zbog kojih je to tako, prije svega na barijere koje postoje u vidu regulative i administrativnih procedura (npr. neriješeni imovinski odnosi, pitanje vlasništva i dr.), složene političke odnose i uopšte loš poslovni imidž te na ustaljeno a pogrešno prosuđivanje da su niski troškovi radne snage osnovni razlog zbog kojih se investitori opredjeljuju na ulaganje u jednu zemlju. Istraživanja provedena u tranzicionim ekonomijama govore upravo suprotno, da su osnovni razlozi koji opredjeljuju investitore na ulaganje u jednu zemlju, upravo pravna i politička sigurnost te brzina u rješavanju administrativnih procedura. Posebno je interesantno da presudni faktor, kada je radna snaga u pitanju, nisu troškovi radne snage već kvalifikovanost i stručnost za obavljanje pojedinih poslova. To ukazuje na veoma izraženu uzročno-posljedičnu vezu između stepena razvoja tržišta rada i učešća stranih direktnih investicija gdje viši stepen razvijenosti tržišta rada utiče na veći priliv stranih direktnih investicija i *vice versa*.

Drugi važan pokretač promjena u strukturi tržišta rada je pojava malih i srednjih preduzeća što nije bila karakteristika bivšeg socijalističkog sistema i pre-tranzicionog perioda u Bosni i Hercegovini. Paralelno sa privatizacijom osnivaju se brojna **mala i srednja preduzeća** koja se javljaju kao novi generator zapošljavanja i stvaranja radnih mjesta. Uporedo s tim javljaju se i novi profili radne snage koji mogu zadovoljiti potrebama rastućeg SME sektora. O važnosti SME sektora govori i podatak da u razvijenim evropski zemljama preko 90% od ukupnog broja zaposlenih radi upravo u malim i srednjim preduzećima. Kao pokazatelj stepena razvijenosti SME sektora može poslužiti i podatak o gustini malih i srednjih preduzeća odnosno broju malih i srednjih preduzeća na 1.000 stanovnika. Broj malih i srednjih preduzeća na 1.000 stanovnika u Bosni i Hercegovini varira u intervalu od 15-20 za razliku od Slovenije gdje je taj broj u intervalu od 45-50 ili u Italiji i Grčkoj gdje je najveća gustina sa više 70 malih i srednjih preduzeća na 1.000 stanovnika.

Ako se detaljnije pogleda u samu strukturu SME sektora onda se može vidjeti da se radi mahom o uslužnim djelatnostima koje zahtjevaju od radne snage nova znanja i vještine koje nisu bile karakteristične za prethodni period. Pored toga, jako bitna karakteristika je i inovativnost koja je u uslovima globalizacije jedan od osnovnih preduslova za opstanak i razvoj SME na globalnom tržištu. Inovativnost za sobom nosi i potrebu za usvajanjem novih znanja i vještina što ostavlja snažne refleksije na promjeni strukture tržišta rada. Upravo zbog toga razvoj SME sektora predstavlja značajan

Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

potencijal novog zapošljavanja ali uspostavljanja dinamičnijeg i fleksibilnijeg tržišta rada. Iako u ekspanziji, SME sektor u BiH još uvijek nije dovoljno razvijen poredeći ga sa ostalim tranzicionim zemljama za što postoje brojni razlozi. Istraživanja provedena u Bosni i Hercegovini navode poreska opterećenja i nepovoljne izvore finansiranja kao osnovne razloge zbog kojih se SME sektor još uvijek ne razvija željenom dinamikom. Tu je potrebno naglasiti i druge razloge koji se navode a među kojima su komplikovane i skupe procedure osnivanja i registracije te nepostojanje obučene i kvalifikovane radne snage. Upravo ovaj posljednji navedeni razlog predstavlja rezultat promjena koje su se desile u samoj strukturi tržišta rada gdje pojavu novih preduzeća i potrebu za novim kvalifikacijama i vještinama postojeća radna snaga nije u stanju da zadovolji. Uz to se nadovezuje i pitanje formalnog obrazovanja koje proizvodi radnu snagu na tržištu rada koja nije u stanju da odgovori potrebama poslodavaca. Istraživanje Svjetske banke provedeno u 2005. godini pokazalo je ozbiljne primjedbe preduzeća uključenih u istraživanje koji su najveće zamjerke uputili na formalni sistem obrazovanja, odnosno kvalifikovanost i obučenosť radne snage neposredno po završetku školovanja gdje posebno istaknut problem srednjeg usmjerenog obrazovanja koje daje samo usko specijalizirane vještine za potencijalni „priviposao“ a ne daje dovoljno široko obrazovanje za buduće promjene poslova i zanimanja.

Prema tome, uočene pojave strukturne neravnoteže na tržištu rada u Bosni i Hercegovini se javljaju u obliku kvalifikacione/obrazovne i prostorne nepodudarnosti između ponude i tražnje za radnom snagom. Uzroci nastale strukturne neravnoteže su promjene u samoj ekonomskoj strukturi koje su izazvane prelaskom na tržišnu ekonomiju, privatizacijom i pojavom većeg broja malih i srednjih preduzeća. Sa druge strane, tržište rada nije u dovoljnoj mjeri bilo spremno za nastalne strukturne promjene zbog čega su se i javile pomenute nepodudarnosti ili MISMATCH na tržištu rada.

Iako ne postoji pouzdan pokazatelj za sadržaj kvalifikacija, može se upotrebiti približna mjera, a to je postignuti stepen obrazovanja. Jasno je kako na taj način nije moguće razlikovati presudna svojstva kao što su profesionalne, računarske, komunikacijske, jezičke ili upravljačke sposobnosti i vještine. Nadalje, potrebno je reći kako se obrazovna struktura postojećih radnih mjesta znatno razlikuje od strukture nezaposlenosti u Bosni i Hercegovini. To je karakteristično za većinu tranzicionih ekonomija, gdje postoji vidljiva razlika između tih struktura. Najveći jaz – veći udio u broju nezaposlenih nego u broju zaposlenih – primjećuje se u kategoriji osoba koje su

završile stručne škole, o čemu je već bilo govora a što upućuje na potrebu restrukturiranja te vrste obrazovanja. S tim se i počelo i u Bosni i Hercegovini se već provodi reforma srednjeg stručnog obrazovanja (EU VET).

Stepen prostorne nepodudarnosti teško je ocijeniti i zbog nedovoljne raspoloživosti podataka kojim bi se mogla izmjeriti ta nepodudarnost ali i zbog odstupanja od postojećih statistika koje se vode na tržištu rada. Međutim, u nekim drugim studijama jasno su dokumentovane velike regionalne razlike u nezaposlenosti u Bosni i Hercegovini, što može upućivati na značajne regionalne nepodudarnosti. Tome treba dodati i nešto po čemu je Bosna i Hercegovina specifična u odnosu na ostale tranzicione zemlje a to je veoma niska mobilnost radne snage između pojedinih područja, regija ili entiteta, pa čak i između pojedinih kantona što je rezultat složenih političkih odnosa kojima je BiH još uvijek opterećena. Imajući u vidu navedeno, može se reći da je ionako nedovoljno razvijeno tržište rada u BiH dodatno ugroženo ratnim naslijeđem, neriješenim političkim odnosima i nedovoljno harmonizovanim propisima koji regulišu ovu materiju.

5. Metodologija i teorijski okvir za mjerenje strukturne neravnoteže ili MISMATCH-a na tržištu rada

Visoke i stalne stope nezaposlenosti i nisko učešće radnika u radnoj snazi uz značajan ekonomski rast u većini razvijenih tranzicionih zemalja u Evropi ukazuje na veoma složene promjene na tržištu rada. Problem nezaposlenosti nikako nije tako jednostavan kao što izgleda na prvi pogled jer se ne tiče isključivo poremećaja ponude i potražnje na tržištu rada. Ovo posebno nije slučaj u tranzicionim zemljama koje su prošle proces transformacije od pre-tranzicionog ekonomskog sistema u tržišno orjentisanu ekonomiju. Upravo zbog toga, nastojanje je da se fokusira na novonastale strukturne promjene na tržištu rada uzrokovane procesima restrukturiranja. Ove promjene na tržištu rada dovele su do neravnoteže između ponude i tražnje koja se još dodatno može povećati zbog izraženo niske geografske mobilnosti. Takva neravnoteža između ponude i tražnje za radnom snagom dovodi do smanjenih mogućnosti za nezaposlena lica i raspoloživih radnih mjesta što u svakom slučaju zahtjeva detaljnije analiziranje MISMATCH-a na tržištu rada.

Sam koncept MISMATCH-a može jednostavno biti definisan kao postojanje neravnoteže ili nesklada između ponude radne snage i tražnje za radnom snagom, preciznije, pojam MISMATCH-a pokazuje nemogućnost povezivanja postojeće nezaposlenosti i raspoloživih radnih mjesta na različitim nivoima. Postojeća ponuda rada (radne snage) sve teže i teže je stanju da se prilagodi zahtjevima i promjenama na strani tražnje za radnom snagom, posebno u svjetlu konkurentnosti na globalnom tržištu i ubrzanim tehnološkim promjenama. Najčešće spominjana definicija MISMATCH-a je definicija Turvey-a koja kaže da je MISMATCH neravnoteža između raspoloživih radnih mjesta i nezaposlenih lica takva da ukoliko bi se kasnije pojavila ponuda radne snage sa drugačijim vještinama i na različitim mjestima, nezaposlenost bi pala. Zasnovana na ovoj definiciji, nezaposlenost i raspoloživa radna mjesta se upoređuju na tačno određenom pojedinačnom nivou.

Tipovi nezaposlenosti uzrokovani MISMATCH-om su okarakterisani istovremenim postojanjem viška i ponude i potražnje za radnom snagom. Ako na određenom mikro tržištu radne snage postoji nesklad tj. stalni višak i ponude i potražnje za radnom snagom onda nam to sugerise da se u tom slučaju radi o MISMATCH-u na tržištu rada i postojanju strukturne nezaposlenosti. Zbog toga, čak iako ne postoji MISMATCH, nije moguće očekivati stopu nezaposlenosti jednaku stopi raspoloživih radnih mjesta na ukupnom ili regionalnom nivou. U tom smislu, tržište rada neće nikada dostići potpunu ravnotežu što ga razlikuje od tržišta roba i novca. Iz Turvey-ove definicije, potpuno je jasno da koncept MISMATCH-a ne može biti identifikovan kao jednostavno sučeljavanje ili dovođenje u vezu nezaposlenih radnika i slobodnih radnih mjesta na ukupnom nivou, već je potrebno uporediti različite vremenske periode sa prilivima i sektora nezaposlenih lica, novoprijavljenih nezaposlenih lica i raspoloživih radnih mjesta na određenom pojedinačnom nivou.

Koncept MISMATCH-a se takođe još više koristi kao glavni razlog stalno prisutne visoke nezaposlenosti u EU, jer relativno visoke stope rasta u proteklih dvadesetak godina teško mogu objasniti relativno visoku stopu nezaposlenosti a neusklađenost između raspoloživih radnih mjesta i nezaposlenih lica je podvučena kao glavni i osnovni uzrok. Na primjeru tranzicionih zemalja, stopa rasta GDP-a je u uskoj vezi sa stopom rasta zaposlenosti ali do sada povećanje zaposlenosti je relativno malo u odnosu na rast

Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

GDP-a. Ovo znači da je skrivena nezaposlenost smanjena ili da postoji visok stepen neusklađenosti na strani ponude i tražnje na tržištu rada ili i jedno i drugo.

Prisutnost visoke stope neusklađenosti je rezultat značajnih promjena u strukturi proizvodnje u tranzicionim zemljama tokom 90-tih godina što je dovelo i do značajnih promjena u samoj strukturi potreba za radnom snagom što nije dovoljno koordinisano sa ponudom raspoložive radne snage. Ova neusklađenost ili bolje rečeno rigidnost na tržištu rada može se javiti zbog loše geografske mobilnosti ili loše mobilnosti vještina koje se odnose na probleme unutar preduzeća ili nespremnosti i nevoljnosti radnika da se doobuče i dokvalifikuju. Loša efikasnost tržišta na početku tranzicionog procesa može se objasniti činjenicom da su zavodi za zapošljavanje i sami nezaposleni bili nenaviknuti na novu, konkurentsku tržišnu ekonomiju, a samim tim i na aktivno traženje posla.

Za analiziranje savremenih problema neusklađenosti na tržištu rada u nacionalnim ekonomijama, neophodno je razumjeti odgovarajući teoretski okvir i izvući zaključke na bazi raspoloživih podataka i ekonometrijskih modela. Zbog toga je neophodno ustanoviti standarde za mjerenje MISMATCH-a na tržištu rada. Tako postavljena teoretska osnova sa izgrađenim modelima koji daju empirijske podatke o MISMATCH pokazateljima je korištena u gotovo svim centralne i istočne Evrope kako bi se što kvalitetnije i obuhvatnije izmjerio i analizirao problem strukturne nezaposlenosti.

Nažalost, Bosna i Hercegovina još uvijek nije ozbiljno ušla u analizu problema strukturne nezaposlenosti a samim tim niti u primjenu ovih teorijskih modela. Upravo zbog toga, u nastavku će se ukazati na nekoliko najvažnijih modela za izračunavanje MISMATCH indikatora sa željom da se što pažljivije sagleda problem strukturne nezaposlenosti a samim tim pruži doprinos i kvalitetna osnova za rješavanje problema nezaposlenosti i definisanje budućih ekonomskih politika.

Ilustracije radi, u nastavku teksta su navedeni empirijski rezultati mjerenja četiri osnovna MISMATCH indikatora u Hrvatskoj i Sloveniji u periodu 1993 – 2002 godina. U svim kalkulacijama korišteni su godišnji podaci. Značenje navedenih MISMATCH indikatora obješnjeno je u nastavku teksta.

Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

Empirijski rezultati mjerenja MISMATCH indikatora na osnovu podataka iz 21 makro regije u Hrvatskoj za period 1993-2002

Godina	M1	M2	M3	M4
1993	0.21	0.028	0.14	0.34
1994	0.21	0.029	0.06	0.32
1995	0.20	0.027	0.07	0.29
1996	0.23	0.036	0.04	0.25
1997	0.24	0.039	0.03	0.25
1998	0.23	0.033	0.03	0.24
1999	0.21	0.026	0.02	0.23
2000	0.18	0.024	0.02	0.23
2001	0.17	0.019	0.02	0.23
2002	0.15	0.017	0.01	0.23

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje

Empirijski rezultati mjerenja MISMATCH indikatora na osnovu podataka iz 8 makro regija u Sloveniji, period 1990-2002

Godina	M1	M2	M3	M4
1990	0.15	0.015	0.009	0.282
1991	0.09	0.006	0.019	0.285
1992	0.11	0.008	0.009	0.312
1993	0.12	0.293	0.015	0.32
1994	0.13	0.004	0.012	0.319
1995	0.17	0.005	0.006	0.322
1996	0.19	0.022	0.003	0.307
1997	0.16	0.015	0.008	0.277
1998	0.16	0.015	0.005	0.292
1999	0.18	0.021	0.003	0.293
2000	0.16	0.017	0.003	0.288
2001	0.17	0.018	0.003	0.281
2002	0.17	0.016	0.003	0.27

Izvor: Nacionalna baza podataka Zavoda za zapošljavanje u Ljubljani

5.1. Metodološki pristup

Uzimajući u obzir činjenicu da su rezultati mjerenja MISMATCH-a značajni za razvoj odgovarajući politika na tržištu rada, oni treba da obezbijede nedvosmislen argument. Kao što je u prethodnom dijelu već pomenuto, neusklađenost na tržištu rada između ponude i potražnje za radnom snagom se smatra osnovnim uzrokom strukturne nezaposlenosti ili MISMATCH-om na tržištu rada. Metodološki, mnogi ekonomisti koje proučavaju tržišta rada naglašavaju da je veoma teško jasno i precizno definisati koncept MISMATCH-a i zbog toga još teže definisati same mjere za otklanjanje ili ublažavanje MISMATCH-a. Međutim postoje tri pristupa koja su zajednička i veoma bliska.

Prvi povezuje MISMATCH sa kratkoročnim sektorskim šokovima (udarima) koji obično dovode do neravnoteže na ukupnom nivou ali povremeno povećavaju i nezaposlenost i broj slobodnih radnih mjesta.

Drugi pristup naglašava da je frikciona nezaposlenost neizbježna. MISMATCH se po ovom pristupu definiše kao razlika između stope nezaposlenosti i „optimalne“ stope nezaposlenosti. „Optimalna“ nezaposlenost podrazumijeva da se pri određenoj stopi raspoloživih radnih mjesta raspoređivanjem nezaposlenih lica između regiona (ili zanimanja, vještina i sl.) maksimizira zaposlenost. Optimalna stopa nezaposlenosti je uspostavljena kao stopa koja pokazuje odnos slobodnih radnih mjesta – **V** i nezaposlenih – **U** i koja je jednaka na svim mikro nivoima. Vezani MISMATCH indikatori mjere odstupanja i razlike između **V/U** stope po različitim sektorima.

Treći pristup definiše MISMATCH kao razliku između stope nezaposlenosti i minimalne stope usaglašene na stabilnom nivou cijena. Ovaj minimum je dostignut pod pretpostavkom **NAIRU** okvira (vidi prethodni tekst) pri kojem su sve stope nezaposlenosti identične na svakom mikro tržištu. Vezani MISMATCH indikator mjeri odstupanja od relativne stope nezaposlenosti u ekonomiji jedne zemlje ili područja.

Ipak, još uvijek ne postoji jedinstveno mišljenje o relativnom značaju mogućih uzroka povećane nezaposlenosti. Međutim, procjene o apsolutnoj važnosti MISMATCH-a u objašnjavanju nezaposlenosti pokazuju značajne, mada

različite vrijednosti. Primjera radi, udio nezaposlenosti uzrokovan MISMATCH-om u ukupnoj nezaposlenosti Njemačke 90-tih godina procenjen je na oko 20% a u Velikoj Britaniji na oko trećinu ukupne nezaposlenosti. Ove procjene pokazuju da se MISMATCH računa samo kao udio u ukupnoj nezaposlenosti i može biti uzet u obzir kao uzrok povećane nezaposlenosti. Empirijske analize pokušavaju da se usmjere na izračunavanje udjela MISMATCH-a, odnosno na određivanje udjela strukturne u ukupnoj nezaposlenosti jedne ekonomije. Tu treba reći da postoje brojni problemi u mjerenje MISMATCH-a. Prvi od problema povezan je sa podacima koji su veoma malo ili gotovo nikako razučeni (po područjima, sektorima, mikro lokacijama itd.) Drugi problem su po podaci koji se odnose na raspoloživa radna mjesta i koji su takođe nedovoljno razučeni i uglavnom se radi o podacima koji dolaze iz zvanične statistike zavoda za zapošljavanje i koji uzimaju u obzir samo one koji su registrovani, bilo da se radi o nezaposlenim koji traže posao ili o poslodavcima koji nude posao. I jedni i drugi često puta svoj problem rješavaju bez posredovanja zavoda za zapošljavanje i bez evidencije u zvaničnim statističkim podacima.

5.2. Teorijski prikaz raspoloživih metoda za mjerenje MISMATCH indikatora

Kako bi uspješno procijenili prisustvo MISMATCHa na tržištu rada jedne ekonomije neophodno je na raspolaganju imati odgovarajuće analitičke instrumente. Danas se u literaturi pominje nekoliko načina mjerenja MISMATCH-a na tržištu rada. Kao što je već nekoliko puta naglašeno, najveći i osnovni nedostatak MISMATCH indikatora proizilazi iz činjenice da još uvijek ne postoji jedinstvena definicija MISMATCH-a. U nastavku su predloženi postojeći načini mjerenja MISMATCH-a na tržištu rada sa svojim prednostima i nedostacima.

Autori Jackman i Roper su ponudili osnov za izračunavanje MISMATCH-a koji je zasnovan na Turvey–ovoj najčešće korištenoj definiciji MISMATCH-a, odnosno definiciji strukturne nezaposlenosti. Kako bi učinili ovu definiciju operativnom u empirijskim procjenama oni su odredili funkciju najma posla (**H** – *job hiring*) ili MISMATCH funkciju gdje **U_i** i **V_i** stoji za broj nezaposlenih i broj

Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

raspoloživih radnih mjesta po kategoriji i što može biti određeni region, vrsta zanimanja, određene vještine ili sl. U slučaju da postoje razlike u posmatranim sektorima ili kategorijama javlja se vrijednost koja je u intervalu između 0 i 1 gdje je ekstremna vrijednost 0 u situaciji gdje ne postoji MISMATCH ili udio strukturne nezaposlenosti u ukupnoj nezaposlenosti jedne ekonomije ili ekstremna vrijednost 1 koja odražava maksimalnu strukturnu neravnotežu po posmatranoj kategoriji.

Formula za izračunavanje MISMATCH indikatora po metodi M1

$$M_1 = \frac{1}{2} \sum_i |u_i - v_i|$$

Primjera radi, pokazatelj $M1 = 1$ može reći da je sva nezaposlenost skoncentrisana u samoj jednoj regiji a da je sa druge strane sva ponuda raspoloživih radnih mjesta skoncentrisana u drugoj ili obrnuto. U situaciji kada je $M1 = 0$ onda u posmatranoj kategoriji ne postoji pojava strukturne neravnoteže ili u ovom primjeru disbalans između broja nezaposlenih lica i slobodnih radnih mjesta po regijama. Prednost $M1$ pokazatelja leži u činjenici da su u razmatranje i kalkulacije uključene vrijednosti nezaposlenih, zaposlenih i slobodnih radnih mjesta po svim regijama. Zbog toga se ovaj MISMATCH pokazatelj često puta smatra kao najpotpuniji instrument za mjerenje strukturne nezaposlenosti u jednoj ekonomiji.

Pokazatelj $M2$ polazi od istog osnova kao i pokazatelj $M1$ pri čemu se uzima u obzir činjenica da je razlika između ravnotežne nezaposlenosti i stvarne nezaposlenosti jednaka strukturnoj nezaposlenosti odnosno MISMATCH indikatoru $M2$.

Formula za izračunavanje MISMATCH indikatora po metodi M2

$$M_2 = 1 - \sum_i (u_i v_i)^{\frac{1}{2}}$$

Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

Razlika između stvarne nezaposlenosti i prirodne nezaposlenosti odgovara pokazatelju M2, odnosno udjelu strukturne u ukupnoj nezaposlenosti

$$U - U^* = M_2 U$$

U – stvarna nezaposlenost

U* - prirodna nezaposlenost

Osnovni nedostatak korištenja ova dva (**M1** i **M2**) pokazatelja MISMATCH-a na tržištu rada je činjenica da je za njihovo izračunavanje potrebno imati podatke o raspoloživim radnim mjestima na pojedinačnim nivoima što u većini tranzicionih zemalja nije bio slučaj. Zbog toga je predložen novi metod za izračunavanje MISMATCH-a koji koristi dostupnije podatke i koji je zasnovan samo na broju zaposlenih i nezaposlenih lica. U tom slučaju broj slobodnih ili raspoloživih radnih mjesta uopšte nije potreban za izračunavanje ovog pokazatelja. **M3** pokazatelj dolazi od **NAIRU** teoretskog modela prema kojem nema MISMATCH-a na tržištu rada ukoliko je nezaposlenost u svim regionima ili posmatranim izabranim kategorijama ista, u suprotnom **M3** pokazatelj varira od vrijednosti **0** do **1**.

Formula za izračunavanje MISMATCH indikatora po metodi M3

$$M_3 = \frac{1}{2} \text{var} \left(\frac{\frac{U_i}{N_i}}{\frac{\sum U_i}{\sum N_i}} \right)$$

pri čemu je **var** – varijansa, **U** broj nezaposlenih a **N** broj zaposlenih lica dok je **i** broj posmatranih regija ili izabranih kategorija koje ulaze u predmet analize strukturne neravnoteže na tržištu rada.

U veoma uskoj vezi sa prethodno opisanim pokazateljem je i MISMATCH indikator **M4** koji se izračunava po formuli:

$$M_4 = \frac{1}{2} \text{var} \frac{u_i}{u}$$

gdje je pokazatelj **M4 = 0** kada su stope nezaposlenosti po posmatranim regijama jednake ukupnoj stopi nezaposlenosti na nivou jedne ekonomije. U tom slučaju ponuda i potražnja za radnom snagom postaju jednake i u takvoj situaciji ne postoji MISMATCH na tržištu rada.

Za razliku od indikatora **M1** i **M2**, prethodna dva pokazatelja su stabilna na povremene neutralne šokove koji mogu nastupiti na određenim tržištima rada. Na primjer, ukoliko se ukupna nezaposlenost poveća isto kao i nezaposlenost na području samo jedne regije, zbog „neutralnog“ šoka na strani tražnje razlika će ostati nepromjenjena isto kao i udio strukturne nezaposlenosti u ukupnoj nezaposlenosti jedne ekonomije.

Treba reći da pored pomenutih pokazatelja MISMATCH-a na tržištu rada postoji još nekoliko indikatora, kao na primjer indikatori koji se temelje na referentnoj vodećoj regiji i drugi.

Uvažavajući činjenicu da još uvijek ne postoji jedinstvena definicija MISMATCH koncepta na tržištu rada te da u skladu s tim ne postoji niti jedinstveni metod koji će izračunati udio strukturne nezaposlenosti u ukupnoj nezaposlenosti jedne zemlje, svi pomenuti indikatori su izvučeni iz rasčlanjenih pojedinačnih podataka i bitna razlika proizilazi iz različitih ulaznih podataka koji se koriste za njihovo izračunavanje. To je osnovni razlog zašto se pojavljuju i različiti empirijski rezultati o udjelu strukturne nezaposlenosti. Rezultati empirijskih istraživanja pokazuju značajne razlike među pojedinim zemljama a i različiti indikatori pokazuju različite vrijednosti zbog čega je veoma teško precizno izmjeriti udio strukturne nezaposlenosti u ukupnoj nezaposlenosti, međutim na osnovu raspoloživih indikatora moguće je uočiti određene trendove kretanja strukturne nezaposlenosti što predstavlja i osnovni zadatak ovih empirijskih istraživanja.

U tom pravcu je i preporuka da se u cilju obuhvatnijeg i detaljnijeg sagledavanja problema strukturne nezaposlenosti ustroje statističke evidencije na način koji bi omogućio izračunavanje empirijskih podataka o strukturnoj nezaposlenosti u Bosni i Hercegovini istovremeno i na način da tako prikupljeni podaci budu uporedivi na regionalnom okviru.

6. Komparativna analiza tržišta rada Bosne i Hercegovine u odnosu na zemlje u okruženju

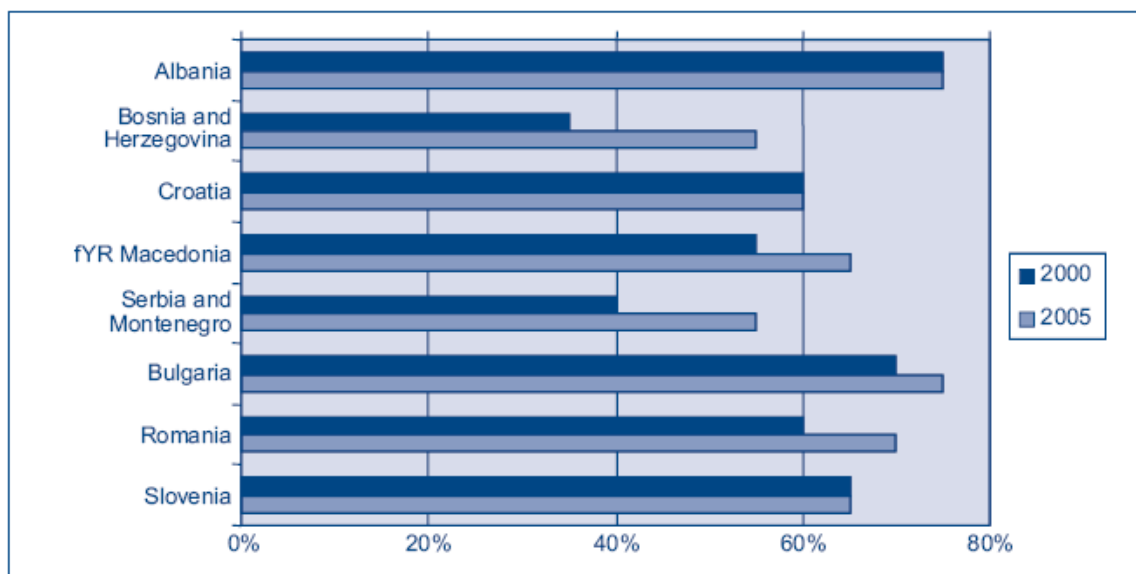
Proces tranzicije za zemlje bivše Jugoslavije je u većini slučajeva otpočeo u drugoj polovini 90-tih. Dosadašnje promjene na tržištu rada, na što su uticale svakako i strukturne reforme na tržištu proizvoda i usluga ili samo reforme na tržišta rada, se mogu okarakterisati kao umjerene ako ne i neznatne. Analiza promjena na tržištu rada je ukazala na pojavu određenih trendova, prije svega na sektorsko pomjeranje ka sektoru usluga i proces decentralizacije privrede u cjelosti. Udio GDP po osnovu uslužnog sektora se povećao a u skladu s tim i nivo zaposlenosti u većini zemalja za region Balkana. Analogno tome, udio proizvodnog sektora u GDP zemalja bilježi pad, praćen padom stope zaposlenosti u tom sektoru što je i logično, uz izuzeće Srbije. Udio poljoprivrede u GDP se smanjuje takođe, premda broj zaposlenih u tom sektoru i dalje zadržava visok udio iz proste činjenice da određen broj radne snage koji je iz bilo kog razloga ostao bez posla, u tranzicionim zemljama izlazi u samozapošljavanju u ovom sektoru.* U svakom slučaju, sektor usluga predstavlja tržišnu nišu u kojoj se s osnovom može naći realno rješenje za podizanje nivoa zaposlenosti, na osnovu povećanja tražnje za radnom snagom sa srednjom i višom/visokom stručnom spremom.

* Pri tom treba imati u vidu da znatan dio radne snage koji se sad „samozapošljava“ u poljoprivrednom sektoru su tzv. polutani-radnici koji su prijašnjim planskim privrednim sistemima imali posao u državnim preduzećima, uglavnom poslovi SSS, NSS ili NS a istovremeno su se bavili poljoprivrednim poslovima na svojim domaćinstvima, no to bavljenje nije imalo tržišni karakter, radije se može smatrati dopunskom djelatnošću koja je sad postala osnovnom djelatnošću. Procjena je da oko 40% radne snage uključene u poljoprivredni sektor na taj način odlučuje da registruje poljoprivrednu aktivnost, no uglavnom su to porodični biznisi gdje nivo prihoda zadovoljava osnovnu egzistenciju. Mali je postotak onih koji, premda registrovani uglavnom radi dobijanja subvencija od države ili lakšeg pristupa kreditnim sredstvima, odlučuju da se ozbiljno bave poljoprivredom na način da postanu veliki tržišni proizvođači hrane. Stoga ovaj udio radne snage zaposlen u poljoprivredi treba uzeti s određenom rezervom.

Povećanje udjela privatnog sektora u odnosu na javni sektor u GDP-u kao rezultat privatizacije i povećanja novootvorenih biznisa u privatnom sektoru.

Udio privatnog sektora Hrvatske u GDP-u u periodu 2000. godina - 2005. godina je i dalje isti (60% učešća privatnog sektora u GDP) kao rezultat odlaganja završetka privatizacionih procesa. Srbija i Bosna i Hercegovina imaju istu stopu, 40% udjela privatnog sektora u GDP-u. Hrvatska je preduzela nešto značajnije korake u smislu strateškog pristupa ka restrukturiranju preduzeća a time njihovog podizanja nivoa konkurentnosti na tržištu. Srbija pokazuje u zadnje vrijeme veću odlučnost u strateškom restrukturiranju dok u Bosni i Hercegovini vrlo je malo naznaka da se počinje ozbiljnije raditi u tom smjeru. Međutim bitni preduslovi da bi se razvio privatni sektor jesu razvoj i povoljno okruženje za MSP-a, te razvoj kapaciteta za privlačenje investitora i FDI.

Tabela: Udio privatnog sektora u GDP u periodu 2000-2005



Source: EBRD, 2005

Tokom narednih pet godina za zemlje u regiji se pretpostavlja da će morati da ubrzaju svoje procese restrukturiranja ako žele da se priključe procesu ulaska u EU. Slučaj Slovenije je ukazao da i uz odloženu privatizaciju, uz uslov dobrih makroekonomskih pokazatelja, pozitivni efekti restrukturiranja mogu biti dostignuti.

Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

Naime slovenska preduzeća su iskoristila vezu s međunarodnim proizvodnim mrežama i dobavljačkim lancima tako što su uspješno integrisali domaća preduzeća kao povoljne dobavljače kompanijama iz Njemačke i Austrije i iz drugih evropskih zemalja.

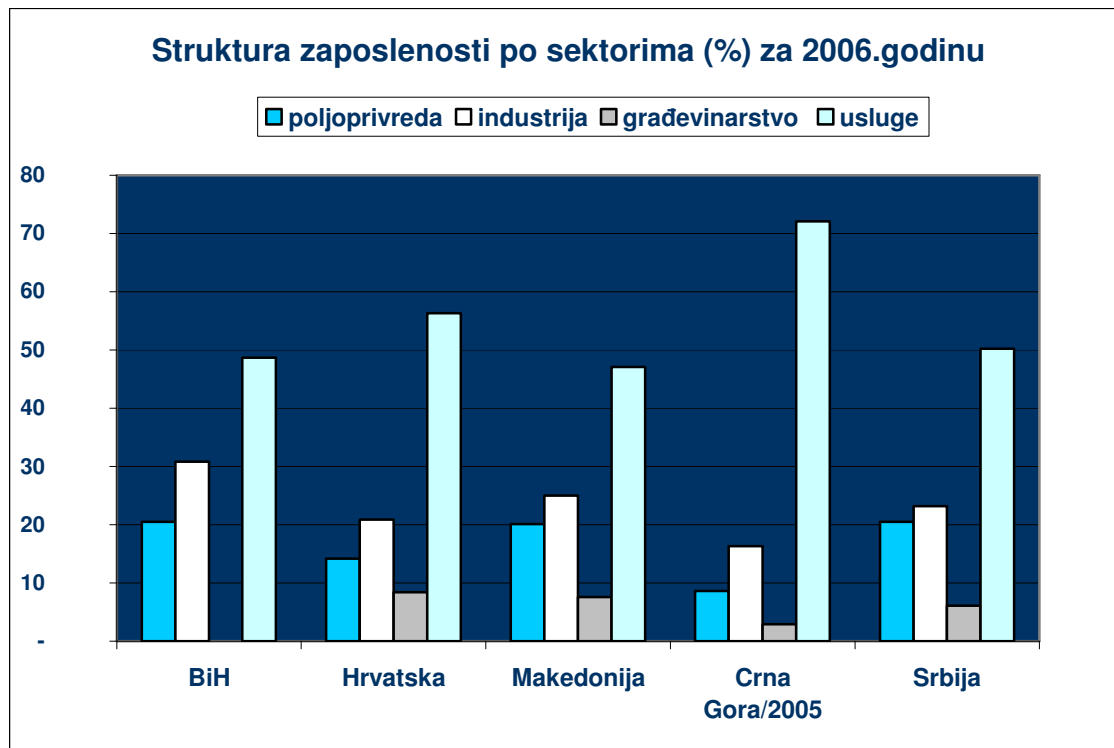
Uloga koju ima sektor MSP u povećanju stope zaposlenosti je neosporna. Međutim, potrebe za edukovanom radnom snagom u skladu s novim tehnologijama i potrebama radnih mjesta su takođe evidentne. Ono što zemlje u regiji takođe trebaju da savladaju jesu preduzetničke vještine i sposobnosti. Hrvatska, pored Slovenije koja je već u EU, jedina od zemalja u regiji koja ima dovoljan broj kvalifikovanih predavača u gore navednim dvjema oblastima (Zahra, 2005)

Nadalje, neslaganje ponude i tražnje na tržištu rada je izrazito, gdje dominira tražnja za nisko i visoko kvalifikovanom radnom snagom a s druge strane izrazita ponuda u vidu srednje stručne spreme kao posljedica izrazite deindustrijalizacije i rasta privrede u uslužnom sektoru. Nezaposlena lica sa srednjom stručnom spremom u suštini posjeduju znanja i tehničke vještinu za „zastarjelu tehnologiju“ koja se nažalost i dalje može naći u regiji no takva preduzeća više nisu konkurentna i prisiljena su da mijenjaju tehnologiju ili da idu u stečaj. Ipak, neke od zemalja, poput Hrvatske i na određen način Srbije, nastoje da uhvate korak s novim tehnologijama i da na taj način privuku i nešto stranih direktnih investicija. Nažalost, tehnološke promjene su i dalje na vrlo niskom nivou u Bosni i Hercegovini, koja se nalazi u istom nivou tehnologije kao i Albanija i Makedonija, a daleko iza u odnosu na Sloveniju, Hrvatsku i Srbiju. Za ove zemlje s niskim tehnološkim razvojem u regiji je karakteristično da imaju nisku stopu rasta, visoku nezaposlenost i visoku stopu rada na crno. Za poboljšanje ekonomskih performansi Bosni i Hercegovini se sugerije da što prije poboljša nivo obučenosti i kvalificiranosti raspoložive radne snage te da se orijentiše na visoko-inovativni rast za koji je potrebna visoko obučena radna snaga.

Ako posmatramo stanovništvo s aspekta ekonomske aktivnosti, tada stopa ekonomski aktivnog stanovništva je najniža u Crnoj Gori (zadnji evidentiran pokazatelj iz 2005.godine) i iznosi 49,9% a najviša je u Srbiji (63,6%). Pokazatelj stope ekonomski aktivnog stanovništva za BiH iznosi 51,3%. Interesantno je spomenuti da problem mladih, nezaposlenih lica je sve više značajan i postotak nezaposlenih ispod 25 godina starosti u odnosu na ukupan broj nezaposlenih iznosi za Srbiju 47,8%, Makedoniju 59,8% a za Hrvatsku tek 28,8% što je ujedno i najniža stopa u odnosu na posmatrani

Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

pokazatelj u regiji. Ako posmatramo zaposlenost po sektorima a indirektno i trend gdje su se formirala slobodna radna mjesta u proteklom periodu, slika ispod ukazuje da sektor usluga dominira, potom znatno niže (30-30%) sektor industrije odnosno poljoprivrede i građevinarstva. Najviše eksponiran sektor usluga u kojem se najviše zaposlilo radnika jeste sektor usluga u Crnoj Gori (72,1%) a najmanje u BiH (48,7%). Za očekivati je da se u dogledno vrijeme kreiranjem povoljnog tržišnog okruženja i investiranjem u privredni sektor podigne nivo kreiranih radnih mjesta u industriji ali i u poljoprivredi. Udio radnih mjesta koji je nastao u građevinarstvu kao sektor više ima kratkoročni nego dugoročni karakter i treba ga posmatrati sa stanovišta tranzicije a ne realne potrebe jer usljed specifičnih dešavanja na Balkanu nakon stanke od gotovo decenije pojavila se potreba za izgradnjom objekata od javnog i privatnog značaja i u suštini ne treba očekivati značajniju tražnju za radnim mjestima, bar ne više od 10% od ukupno zaposlenih, nisko i srednje kvalifikovane stručne radne snage. Ono što je specifično za ovaj sektor, kako je pokazala studija za BiH, Evropske Trening Fondacije, Italija (decembar 2007. godine) jeste da postoji izrazita tražnja za stručnim, kvalifikovanim radnicima u sektoru građevinarstva poput armirača, zavarivača iz prostog razloga što je došlo do tražnje za ovim radnicima i oni su emigrirali u zemlje u regiji (najčešće u Sloveniju, Hrvatsku ili Srbiju, pa čak i Rusiju) jer obrazovni sistem još nije dovoljno fleksibilan a time ni tržište rada da bi moglo da pravovremeno odreaguje na tražnju.

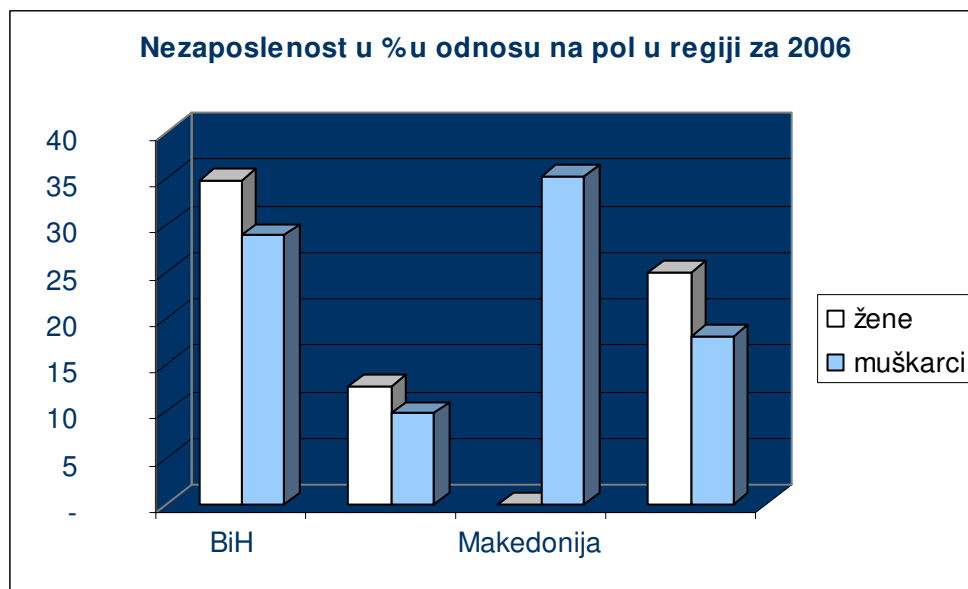


U odnosu na radno sposobno stanovništvo praćeno u rasponu od 16 – 64 godine života i po polu, tendencija većeg zapošljavanja muške radne snage je veća nego za žensku radnu snagu. Hrvatska (62% m.r.s./49,4% ž.r.s.) i Srbija relativno izjednačavaju polni jaz zaposlenosti no taj jaz u BiH je nešto izraženiji (46,1% m.r.s./24% ž.r.s.).

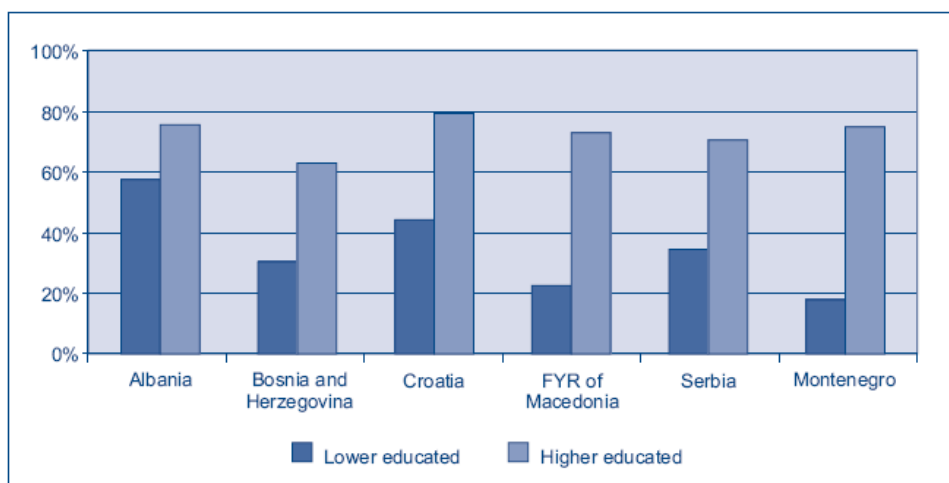
Stope nezaposlenosti za posmatranu regiju u 2006.godini su izuzetno visoke što je samo znak da se ove zemlje nisu još ozbiljno pozabavile strukturnim reformama na tržištu proizvoda i rada, a upravo jedan od prvih pokazatelja jeste visoka stopa nezaposlenosti. Neprilagođenost ponude i tražnje na tržištu rada, spore reforme gdje se pitanju traženja posla od strane nezaposlenog pristupa pasivno i gdje je odlazak u instituciju za traženje i nalaženje posla (biroi za zapošljavanje) tek formalnost potrebna za dobijanje subvencije za nezaposlenost ili pak regulisanje zdravstvenog osiguranja. Sem prisutne pasivnosti od strane nezaposlenih, pasivnost je prisutna i na strani biroa za zapošljavanje gdje se tek neznatno, u skorije vrijeme pokreću određena istraživanja i praćenja tržišta rada da bi se programi za prekvalifikaciju i obuku prilagodili potrebama tržišta rada.

Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

Pokazatelji koji prate nezaposlenost u odnosu na pol u regiji za 2006. godinu ukazuju na činjenicu da je više nezaposlenih muškaraca nego žena, no polni jaz je daleko uravnoteženiji nego u slučaju zaposlenosti, što samo po sebi implicira zaključak da muškarci prije dobiju posao nego žene, premda se ulažu skoro pa isti napor u traženju posla.



Stopa zaposlenosti u odnosu na nivo obrazovanja u regiji *



Sources: LSMS 2004 (AL, Bosnia and Herzegovina); LFS 2005 (HR, MK, SR, CG)

* Izvor: Labour Markets in Western Balkans Challenges for the future, ETF, Turin, Italy, 2007

Očigledno je da visoko obrazovana lica lakše dolaze do posla jer postoji tražnja za takvom vrstom radnika. Nisko obrazovani radnici u Crnoj Gori čine tek ispod 20% od ukupno zaposlene radne snage što je najmanji pokazatelj u regiji dok recimo u Albaniji nešto ispod 60% je zaposleno radnika s niskim nivoom obrazovanja. Za BiH taj odnos je 1:2, slično kao i u Hrvatskoj. Sami pokazatelji ukazuju praktično na strukturu privrede jer relativno visoka tražnja za nisko kvalifikovanom radnom snagom govori da nije došlo do velikih investicija u visoko razvijene tehnologije i IT koje traže visoko kvalifikovanu radnu snagu, primjer Albanije posebno govori tome u prilog. Iz svega gore navedenog nameću se sljedeći zaključci i preporuke:

- Zemlje koje su prije otpočele i brže provele procese restrukturiranja privrede i reformske procese na tržištu rada i proizvoda, već imaju direktne rezultate (manja stopa nezaposlenosti, poboljšano učešće visoko obrazovne radne snage na tržištu rada, smanjen jaz u stopi zaposlenih/nezaposlenih u odnosu na pol)
- Posmatrano po sektorskoj strukturi zaposlenosti, trend zapošljavanja u sektoru usluga, a koji je značajno rastao u zadnjoj dekadi, nastaviće se još izvjesno vrijeme u zemljama koje sporije implementiraju reforme na tržištu proizvoda (loše konkurentsko okruženje onemogućava rad proizvodnih preduzeća a priliv kapitalnih investicija je i dalje na niskom nivou za zemlje u regionu, nizak nivo investiranja u IT i visoko razvijene tehnologije onemogućen zbog otežanog pristupa preduzeća finansijskim partnerima, pojedine zemlje u regionu i dalje imaju visoke kamatne stope usljed njihove kvalifikacije kao rizične zemlje za investitore pa tako i finansijere, premda se primjećije trend pada kamatnih stopa). Shodno tome, može se predvidjeti dodatni rast tražnje za radnom snagom u uslužnom sektoru. Rast tražnje za radnom snagom u sektoru industrije se može očekivati kad se poboljša konkurentsko okruženje i otpočinu implementacije reformi na tržištu proizvoda ali i rada.
- Prilagođavanje tržišta rada strukturnim promjenama u privredi je neminovno i svako odlaganje će pogoršati ionako tešku poziciju
- Podsticanje konkurentskog okruženja za rast i razvoj MSP, otklanjanje ulaznih barijera za investiranje kako na internom tržištu proizvoda, tako i u samu zemlju, je jedan od bitinih preduslova da se pokrene tržište proizvoda, naravno ne računajući

Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

pri tom definitivno završetak privatizacije javnih preduzeća i subvencija vlade javnom sektoru čime odlaže ozbiljno pristupanje problemu restrukturiranja privrede.

- Ono što prati rast i razvoj malih preduzeća jeste potreba prekvalifikovanja postojeće radne snage čime bi trebalo da se pozabave institucije na tržištu rada i to na aktivan način uz istovremenu reformu sistema obrazovanja, radi što boljeg podudaranja ponude i tražnje na tržištu rada. Dobra praksa može da posluži zemljama u regiji, prije svega mogući moduli za rad institucija koje se bave prekvalifikacijom radne snage odraslih čije stručne sposobnosti više ne zadovoljavaju potrebe savremenog radnog mjesta a primjeri se mogu naći u Sloveniji premda je i Hrvatska dosta napredovala na tom polju. Razvijanje univerzalnih vještina, novim tržišnim trendovima treba prilagoditi i obrazovni sistem, kao „glavni instrument za smanjenje strukturne nezaposlenosti“. Potrebno je više raditi na univerzalnim vještinama (jezici, kompjuterska pismenost, komunikacijske vještine, matematika) koje omogućavaju fleksibilnost i brz prelazak iz zanimanja u zanimanje. Također, veća bi se briga trebala posvetiti cjeloživotnom obrazovanju i mjerama aktivne politike zapošljavanja. Pretpostavke za to su poboljšanje kvalitete obrazovanih institucija, povećanje izdvajanja za obrazovanje ali i efikasnije trošenja novca, te veće učešće privatnog sektora u cjelokupnoj reformi obrazovanja.
- Potrebno je učiniti dodatne napore kako bi preduzetništvo postalo osnovna pokretačka snaga posebno imajući na umu nedostatak preduzetničke tradicije i kulture što je karakteristika, ne samo Bosne i Hercegovine, već i zemalja u okruženju.

Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

KORIŠTENI IZVORI I LITERATURA:

Zavodi za zapošljavanje Republike Srpske i Federacije BiH

Statistički bilten – Agencija za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine

Statistički informator - Agencija za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine

Labour Markets in Western Balkans Challenges for the future, ETF, Turin, Italy, 2007

Izvještaj o tržištu rada za Bosnu i Hercegovinu – World Bank, decembar 2005. godine

Zbornik radova ekonomskog fakulteta u Rijeci, Alka Obadić - Theoretical and empirical framework of measuring mismatch on a labour market, 2006. godina

Baze podataka nacionalnih zavoda za zapošljavanje Slovenije, Hrvatske, Srbije, Crne Gore, Makedonije, Rumunije i Bugarske

Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

UTICAJ POSTOJEĆEG MODELA KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA NA TRŽIŠTE
RADA U BOSNI I HERCEGOVINI

1. Uvod

Kolektivno pregovaranje kod nas ima svoje početke u bivšoj Jugoslaviji, odnosno BiH. Poslodavci, predstavljajući privatni kapital su počeli ulaziti u sistem, mijenjajući, korak po korak dotadašnji sistem samoupravljanja. Opšti republički (BiH) kolektivni ugovor iz 1990.godine, u 1997.godini zamjenjen je 1997.godine Opštim kolektivnim ugovorom Republike Srpske. U to vrijeme zaključivale su ga tri ugovorne strane i to Vlada RS, Privredna komora RS i Savez sindikata RS. Poslodavci (Unija udruženja poslodavaca RS i Savez poslodavaca RS) su se izborili da budu ugovorna strana u zaključivanju danas važećeg Opšteg kolektivnog ugovora iz 2006.godine.

Ovako postavljen sistem funkcioniše na principu hijerarhije akata u smislu da je Zakon o radu najviši akt i da niži akti (opšti > posebni > pojedinačni kolektivni ugovor > ugovor o radu) ne mogu dati radnicima manje prava od Zakona. Dugo su poslije rata poslodavci imali nametnute obaveze prema radnicima, a koje nisu imali veze sa radom (kao npr. zaštitni koeficijent za određene kategorije boraca, koje su isplaćivali poslodavci).

Međutim, bez obzira kako analizirali oblast rada, nemoguće je izbjeći uzročno posljedični uticaj drugih oblasti koji se naslanjaju na rad, odnosno utiču na njega u bitnom dijelu. To su oblasti, prije svega, obrazovanja, zapošljavanja, zdravstvenog, penziono i invalidskog osiguranja.

Tema ovog rada su Zakon o radu i kolektivno pregovaranje u smislu analize njihovih odredbi. Sam zaključak jednim dijelom upravo upućuje na problem, odnosno ukazuje na činjenicu potrebe mijenjanja stvari u sistemu, a prije svega u odnosu na povezanost sa oblastima iz prethodnog stava.

Samo potpunim pristupom, mijenjajući regulativu i odnos prema svemu što čini rad (počev od obrazovanja, zapošljavanja do penzije) u skladu sa osnovnim postulatima tržišnog privređivanja, stvari se mogu kvalitetno mijanjati. Ovo zbog toga što se još u pojedinim oblastima pokušava održati neodrživ stav iz prošlih vremena (solidarnosti i sl.), koji mora naći mjesto i u novom sistemu, ali na drugim osnovama i samo uz ekonomsku opravdanost, uz jasnu ulogu države, odnosno državnih i javnih službi.

2. Zakon o radu sa posebnim osvrtom na kolektivno pregovaranje

i reprezentativnost

U Republici Srpskoj je od 30.05.2007. godine u primjeni Zakon o radu – prečišćeni tekst („Službeni glasnik RS“, br.55/07). Zakon o radu donesen je 2000. godine i objavljen je u Službenom glasniku RS br. 38, a nakon toga su uslijedile brojne izmjene i dopune, kako u redovnoj skupštinskoj proceduri tako i nametanjem od strane kancelarije OHR-a, odnosno institucije Visokog predstavnika u Bosni i Hercegovini. Prve izmjene i dopune na postojeći zakon donesene su tokom iste godine u kojoj je i usvojen Zakon o radu, a nakon toga 2002. godine, te u dva navrata 2003. godine. Međutim, najznačajnije izmjene i dopune Zakona o radu donesene su u 2007. godini i objavljene u Službenom glasniku RS br. 20. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu („Službeni glasnik RS“, br.20/07) predstavlja početak reforme radnog zakonodavstva u Republici Srpskoj i Bosni i Hercegovini, odnosno početak usklađivanja radnog zakonodavstva sa zakonodavstvom u zemljama Evropske unije. Članom 17. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu iz 2007. godine regulisano je da se ovlašćuje Zakonodavni odbor Narodne skupštine Republike Srpske da utvrdi prečišćeni tekst Zakona o radu.

Sadržaj ovih izmjena i dopuna Zakona o radu obuhvatio je nekoliko veoma važnih pitanja koja u dotadašnjim zakonskim rješenjima nisu bila regulisana ili nisu na odgovarajući i precizan način bila regulisana. Riječ je o utvrđivanju reprezentativnosti Sindikata i Udruženja poslodavaca, pitanju otpremnine koja pripada radniku prilikom prestanka radnog odnosa kod poslodavca kako otkazom ugovora i radu tako i prestankom ugovora o radu zaključenom između radnika i poslodavca.

Isto tako, regulisana su pitanja Ugovora o radu na određeno vrijeme, obavljanje poslova van prostorija poslodavca, obavljanje poslova kućnog i pomoćnog osoblja, obavljanje poslova direktora kod poslodavca radi zasnivanja radnog odnosa, kao i kada lice koje obavlja poslove direktora kod poslodavca ne zasniva radni odnos, pitanje privremene spriječenosti za rad, pitanje nadležnosti inspektora rada da izrekne poslodavcu mjeru zabrane rada, kao i posebno poglavlje VIIa – zabrana diskriminacije.

Kolektivno pregovaranje

Učesnici u socijalnom dijalogu i kolektivnom pregovaranju, Udruženje poslodavaca i Sindikat, za razliku od iskustva u zemljama Evropske unije, nisu bili u prilici da učestvuju u izradi radnog teksta Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu. Ali ovakva iskustva su zahvaljujući realizaciji USAID-ovog ELMO projekta preuzeta i uvažavana prilikom izrade teksta Zakona o zaštiti na radu. Kao rezultat iskustva iz zemalja Evropske unije u pripremi ovog zakona su se pokazale prevaziđene razlike između poslodavaca i Sindikata gotovo po svim otvorenim pitanjima, tako da je u daljoj

skupštinskoj proceduri donesen zakon na koji prethodno socijalni partneri, Sindikat i Udruženje poslodavaca, nisu imali ozbiljnije rezerve.

Mogućnost da učestvuju tek u javnoj raspravi po nacrtu zakonskog akta socijalnim partnerima ne ostavlja mnogo prostora da bitnije utiču na konačna rješenja u zakonskom aktu. To se pokazalo i na konkretnom primjeru u proceduri donošenja Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu iz 2007. godine. Korišćena je dotadašnja praksa da se tek nakon utvrđivanja nacrtu zakona pruža mogućnost zainteresovanim stranama, u konkretnom slučaju socijalnim partnerima Udruženju poslodavaca i Sindikatu, da utiču na konačnu verziju zakonskih odredbi. Ilustracije radi, od oko 15 argumentovanih primjedbi i iskazane rezerve o pojedinim odredbama, koje je Udruženje poslodavaca istaklo prilikom razmatranja nacrtu Zakona o radu, uslovno je prihvaćena samo jedna primjedba i to na taj način što je predlagač odustao od intervencije i promjene u odredbi koja reguliše Institut zastare pri ostvarivanju prava radnika iz radnog odnosa. Niti jedna druga primjedba, iako argumentovana, nije uvažena od strane predlagača zakona.

Implementacijom ELMO projekta na prostoru Republike Srpske i Bosne i Hercegovine u budućnosti se očekuje da prilikom donošenja bilo kojeg zakonskog akta bude uvažena praksa iz zakonodavstva zemalja Evropske unije i da još prilikom pripreme radnog teksta socijalni partneri imaju mogućnost da usaglase i prevaziđu razlike koje se pojave po pitanjima pojedinih odredaba i da Ekonomsko-socijalni savjet u skladu sa pravilima o radu Ekonomsko-socijalnog savjeta, konsenzusom prihvati usaglašena rješenja tako da u nastavku procedure usvajanja Zakona uklanjaju sve prepreke za njegovo usvajanje.

Jedna od najvažnijih novina koju sadrži Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu jesu odredbe koje regulišu pitanje reprezentativnosti Sindikata i Udruženja poslodavaca. Preciznijim određivanjem načina i postupka utvrđivanja reprezentativnosti stvoriće se pretpostavke da se eliminišu i prevaziđu trenutne manjkavosti i nelogičnosti kao što je u jednom periodu važenje i primjena dva opšta kolektivna ugovora na prostoru Republike Srpske nakon čega je jedan stavljen van snage, kao i slučaj da se na strani Udruženja poslodavaca nalaze dva potpisnika iz dvije organizacije poslodavaca u Republici Srpskoj iako ih je više registrovanih, a na strani Sindikata jedan potpisnik iako ima više registrovanih sindikalnih organizacija u Republici Srpskoj.

Reprezentativnost

Prema odredbama Člana 16. ovog Zakona (odnosno Člana 197. Zakona o radu – prečišćeni tekst, „Službeni glasnik RS“, br.55/07), regulisano je da nakon stupanja na snagu ovog Zakona reprezentativnost Sindikata i Udruženja poslodavaca će utvrditi posebna komisija sačinjena od po tri predstavnika Vlade, Sindikata i Udruženja poslodavaca, organizovanih na nivou republike koje imenuje Vlada na prijedlog Ekonomsko-socijalnog savjeta.

Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

Trenutnu situaciju međusobnih odnosa sindikalnih organizacija u Republici Srpskoj najbolje ilustruje činjenica da je Vlada Republike Srpske na prijedlog Ekonomsko-socijalnog savjeta na sjednici održanoj 14. i 18. juna 2007. godine donijela Rješenje o imenovanju Komisije za utvrđivanje reprezentativnosti Sindikata i Udruženja poslodavaca na nivou Republike Srpske. U sastavu ove Komisije pored dva člana asocijacije Sindikata Republike Srpske, imenovan je i jedan član iz Konfederacije Sindikata Republike Srpske. Nakon imenovanja Komisije prošlo je osam mjeseci, a Komisija u tri pokušaja nije uspjela da se konstituiše i pristupi realizaciji zadatka koji joj je svojim Rješenjem odredila Vlada Republike Srpske. Razlog je neslaganje predstavnika asocijacije Sindikata Republike Srpske sa imenovanjem u Komisiju jednog predstavnika iz Konfederacije Sindikata Republike Srpske.

Poglavljem XIII – Kolektivni ugovori, u Članovima 158.-169. Zakona o radu – prečišćeni tekst („Službeni glasnik RS“, br.55/07) reguliše se pitanje sadržine kolektivnih ugovora, obaveznosti primjene kolektivnih ugovora, teritorijalno i personalno važenje kolektivnih ugovora, forma i vremensko važenje kolektivnih ugovora, javno objavljivanje kolektivnih ugovora i rješavanje sporova.

Kolektivnim ugovorima bliže se određuje obim i način ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa u skladu sa Zakonom i drugim propisima, postupak kolektivnog ugovaranja, sastav i način rada tijela ovlašćenih za mirno rješavanje kolektivnih sporova između radnika i poslodavca, međusobni odnosi učesnika u zaključivanju kolektivnih ugovora i druga pitanja od značaja za uređivanje odnosa između radnika i poslodavca.

Kolektivni ugovor je obavezan za strane koje su neposredno učestvovala u zaključivanju kolektivnog ugovora ili koje su bile predstavljene u zaključivanju kolektivnog ugovora na osnovu njihove punomoći, kao i za one pravne subjekte koji su naknadno pristupili kolektivnom ugovoru.

Radi ostvarivanja ciljeva ekonomske i socijalne politike u Republici Srpskoj, Ministarstvo rada i boračko-invalidske zaštite može odlučiti da se kolektivni ugovor ili samo određene odredbe tog ugovora prošire i na pravne subjekte koji nisu učestvovali u zaključivanju kolektivnog ugovora, niti su mu naknadno pristupili. U ovom slučaju Ministarstvo je obavezno zatražiti mišljenje odgovarajućeg Sindikata poslodavca, odnosno poslodavca ili Udruženja poslodavaca na koje se kolektivni ugovor proširuje. Isto tako, određeni subjekti mogu biti izuzeti od primjene kolektivnog ugovora.

Kolektivni ugovor se može zaključiti za teritoriju Republike Srpske, za određenu grupaciju ili granu djelatnosti i za jednog ili više poslodavaca.

Kolektivnim ugovorom se ne može odrediti manji obim prava od onog koji je određen Zakonom.

Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

Granskim kolektivnim ugovorom ne može se odrediti manji obim prava radnika od onog koji je određen opštim kolektivnim ugovorom, niti se pojedinačnim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu može odrediti manji obim prava radnika od onog koji je određen granskim kolektivnim ugovorom.

Kod zaključivanja kolektivnog ugovora na strani radnika može biti sindikat koji ima najveći broj članova (reprezentativni sindikat), ili više sindikata istovremeno, a na strani poslodavca može biti poslodavac, više poslodavaca ili Udruženje poslodavaca na odgovarajućem nivou organizovanja.

Učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora na nivou Republike Srpske (Član 161. Zakona o radu) su:

- Vlada Republike Srpske
- Asocijacija Sindikata organizovana na nivou Republike Srpske koja okuplja najveći broj članova sindikata (većinski sindikat)
- Udruženje poslodavaca organizovano na nivou Republike Srpske čiji poslodavci zapošljavaju najveći broj radnika (većinsko udruženje poslodavaca).

Većinski sindikat i većinsko udruženje poslodavaca dužni su da prije zaključivanja kolektivnog ugovora na nivou Republike Srpske kojim se utvrđuju osnovi za bliže uređivanje prava i obaveza radnika po osnovu rada, obezbjede saglasnost svih sindikata, odnosno svih udruženja poslodavaca organizovanih na nivou Republike Srpske, koji okupljaju 10% članova sindikata, odnosno najmanje 10% zaposlenih radnika u Republici Srpskoj.

S obzirom da postupak utvrđivanja reprezentativnosti većinskog sindikata i većinskog udruženja poslodavaca još uvijek nije započeo, kompletna aktivnost na izmjenama i dopunama postojećih kolektivnih ugovora ili zaključivanju novih kolektivnih ugovora se neopravdano odlaže.

Trenutno stanje organizovanosti poslodavaca i sindikata prikazano je u Izvještaju o zaštiti na radu i zaštiti zdravlja na radu u Republici Srpskoj, koji je početkom 2007. godine objavilo Ministarstvo rada i boračko-invalidske zaštite Republike Srpske.

Organizacija poslodavaca

U Republici Srpskoj postoje dvije poslodavačke organizacije: Unija udruženja poslodavaca Republike Srpske i Savez poslodavaca Republike Srpske. Članstvo Unije udruženja poslodavaca Republike Srpske čini većina poslodavaca različitog oblika organizovanja i vlasništva, što čini preko 90% od ukupnog broja poslodavaca u Republici Srpskoj.

Unija udruženja poslodavaca Republike Srpske je nezavisna, neprofitna asocijacija poslodavaca koja je osnovana 02.04.2004. godine u Banjoj Luci. Ugovor o osnivanju Unije udruženja poslodavaca potpisalo je trinaest granskih udruženja poslodavaca, u kojim trenutno egzistira 264 članice sa oko 45 hiljada zaposlenih radnika.

Osnivači Unije su:

1. Udruženje poslodavaca građevinarstva i industrije građevinskog materijala Republike Srpske;
2. Udruženje poslodavaca poljoprivrede i prehrambene industrije Republike Srpske;
3. Udruženje poslodavaca grafičke i informativne djelatnosti, kinematografije, proizvodnje celuloze, papira i proizvoda od papira Republike Srpske;
4. Udruženje poslodavaca tekstilne i kožarsko-prerađivačke industrije Republike Srpske;
5. Udruženje poslodavaca šumarstva Republike Srpske;
6. Udruženje poslodavaca trgovine, turizma i ugostiteljstva Republike Srpske;
7. Udruženje poslodavaca energetike Republike Srpske;
8. Udruženje poslodavaca saobraćaja i veza Republike Srpske;
9. Udruženje poslodavaca bankarsko-finansijskih i osiguravajućih organizacija Republike Srpske;
10. Udruženje poslodavaca elektro, hemijske, gumarske i industrije proizvodnje i prerade nemetala Republike Srpske;
11. Udruženje poslodavaca prerade drveta Republike Srpske;
12. Udruženje poslodavaca komunalnih i uslužnih djelatnosti Republike Srpske;
13. Udruženje poslodavaca metalske industrije i rudarstva Republike Srpske.

Ciljevi osnivanja Unije su:

- Pokretanje i učestvovanje u tripartitnom socijalnom dijalogu sa Vladom Republike Srpske i reprezentativnim sindikatom,
- Zastupanje interesa poslodavaca na području radnog i socijalnog zakonodavstva,
- Zaključivanje opšteg kolektivnog ugovora (zajednička osnova ekonomske i socijalne politike na nivou Republike Srpske) ili davanje saglasnosti na zaključivanje ovog ugovora, a u skladu sa Zakonom o radu,
- Određivanje svojih predstavnika u tripartitnim tijelima (Ekonomsko-socijalni savjet, Komisija za praćenje primjene opšteg kolektivnog ugovora i drugih tijela),
- Preko svojih predstavnika u tripartitnim tijelima prati stanje i predlaže mjere iz oblasti ekonomske i socijalne politike.

Predsjednik Unije bira se na mandatni period od dvije godine.

Članstvo Saveza poslodavaca Republike Srpske čine uglavnom privatni poslodavci i ono predstavlja oko 10% od ukupnog broja poslodavaca u Republici Srpskoj. Veoma je bitno naglasiti da se ova dva udruženja poslodavaca nalaze istovremeno na jednoj strani kao partner u socijalnom dijalogu i u procesu kolektivnog pregovaranja na nivou Republike Srpske.

Primjenom odredaba Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu (Službeni glasnik Republike Srpske, broj 20/05), odnosno Zakona o radu – prečišćeni tekst (Službeni glasnik Republike Srpske, broj 55/07), u narednom periodu, nakon što u skladu sa Zakonom bude utvrđena reprezentativnost većinskog udruženja poslodavaca, kao i većinskog sindikata u Republici Srpskoj, na jednoj strani kao partner u socijalnom dijalogu i u procesu kolektivnog pregovaranja pojaviće se po jedna reprezentativna organizacija, odnosno većinsko udruženje poslodavaca i većinski sindikat na nivou Republike Srpske.

Radničke organizacije

Izveštaj o zaštiti na radu i zaštiti zdravlja na radu u Republici Srpskoj koji je objavilo Ministarstvo rada i boračko-invalidske zaštite pod tačkom 4.1.2 prikazuje sadašnje stanje organizovanosti Sindikata u Republici Srpskoj.

U Republici Srpskoj postoje dvije asocijacije sindikata i to su: Savez sindikata Republike Srpske koji je član Ekonomsko-socijalnog savjeta Republike Srpske i strana u zaključivanju opšteg kolektivnog ugovora, te Konfederacija sindikata Republike Srpske koja je takođe osnovana na nivou Republike Srpske i koja tražio svoje mjesto u procesu socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja u Republici Srpskoj.

Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

Savez sindikata Republike Srpske je asocijacija dobrovoljno udruženih sindikata (članica Saveza sindikata Republike Srpske) radi ostvarivanja zajedničkih interesa i ciljeva.

U svom sastavu Savez sindikata Republike Srpske ima četrnaest granskih sindikata, i to:

1. Sindikat obrazovanja, nauke i kulture Republike Srpske,
2. Sindikat uprave Republike Srpske,
3. Sindikat pravosuđa Republike Srpske,
4. Sindikat radnika unutrašnjih poslova Republike Srpske,
5. Sindikat zdravstva i socijalne zaštite Republike Srpske,
6. Sindikat finansijskih organizacija Republike Srpske,
7. Sindikat metalske industrije i rudarstva Republike Srpske,
8. Sindikat građevinarstva i stambeno-komunalne djelatnosti Republike Srpske,
9. Sindikat trgovine, turizma i uslužnih djelatnosti Republike Srpske,
10. Sindikat saobraćaja i veza Republike Srpske,
11. Sindikat tekstila, kože i obuće Republike Srpske,
12. Sindikat šumarstva, prerade drveta i papira Republike Srpske,
13. Sindikat poljoprivrede i prehrambene industrije Republike Srpske,
14. Sindikat medija i grafičara Republike Srpske.

Članovi sindikata su članovi granskih sindikata koji se uključuju u sindikat preko sindikalne organizacije kao osnovnog oblika sindikalnog organizovanja u preduzećima i ustanovama. Savez sindikata djeluje na cijeloj teritoriji Republike Srpske putem 56 sindikata opština i 2 sindikata gradova u kojim se organizuju izvršni i stručni poslovi za članice Saveza.

Prema podacima i evidencijama sindikalnog članstva Savez sindikata Republike Srpske putem svojih članica sindikalizovao je preko 65% radnika u Republici Srpskoj.

Konfederacija saveza sindikata

Konfederacija saveza sindikata Republike Srpske koja je takođe osnovana na nivou Republike Srpske i u svom sastavu ima Sindikat metalaca i rudara Republike Srpske, Sindikat udruženih radnika energetike, Savez samostalnih sindikata Republike Srpske, Nezavisni sindikat radia i televizije Republike Srpske, Samostalni sindikat zdravstva i socijalne zaštite Republike Srpske, a koji učestvuju u procesu socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja u Republici Srpskoj.

Članovi sindikata su članovi granskih sindikata koji se učlanjuju u sindikat putem sindikalne organizacije kao osnovnog oblika sindikalnog organizovanja u preduzećima i ustanovama. Konfederacija sindikata djeluje na cijeloj teritoriji Republike Srpske putem grana, regionalnih centara u kojim se organizuju izvršni i stručni poslovi za članice Konfederacije.

Nepodudarnost i neusaglašenost grana u organizaciji udruženja poslodavaca i sindikata predstavlja dodatne probleme pri zaključivanju granskih ugovora po pojedinim oblastima, odnosno granama djelatnosti. Primjenom odredaba Zakona o radu – prečišćeni tekst (Službeni glasnik Republike Srpske 55/07), te daljim usklađivanjem radnog zakonodavstva Republike Srpske sa radnim zakonodavstvom zemalja Evropske unije pristupiće se prilagođavanju odredaba opšteg i granskih kolektivnih ugovora. Tada će biti od prioritete važnosti izvršiti usklađivanje organizacije Udruženja poslodavaca i organizacije Sindikata po granama djelatnosti.

Članom 91. Zakona o radu predviđeno je da se Kolektivnim ugovorom određuje najniža plata, kao i način njenog ostvarivanja i usklađivanja. Kategorija najniže plate je od posebne važnosti i može se dovesti u direktnu vezu kretanjima na tržištu radne snage u Republici Srpskoj, odnosno Bosni i Hercegovini.

Najnovija Odluka o najnižoj plati u Republici Srpskoj donesena krajem 2007. godine primjenjuje se u Republici Srpskoj od 01.01.2008. godine, a donesena je na osnovu Člana 31. Opšteg kolektivnog ugovora od strane Vlade Republike Srpske, Unije udruženja poslodavaca Republike Srpske, Saveza poslodavaca Republike Srpske i Saveza sindikata Republike Srpske.

S obzirom da ova Odluka o utvrđivanju najniže plate nije donesena u skladu sa pomenutim Zakonom o radu realno je očekivati da se tokom 2008. godine započne sa aktivnostima na usklađivanju kolektivnih ugovora (Opšteg kolektivnog ugovora i granskih, odnosno posebnih kolektivnih ugovora), a samim tim i odluke o najnižoj plati u Republici Srpskoj.

Kolektivno pregovaranje je od izuzetne važnosti za sve socijalne partnere u tripartitnom dijalogu, pa je iz tih razloga potrebno što prije pristupiti usklađivanju ove regulative sa Zakonom o radu koristeći i iskustva zemalja Evropske unije.

Nakon potpune primjene Zakona o radu, uključujući i usklađenost kolektivnih ugovora, kao i Odluke o najnižoj plati sa ovim Zakonom, realno je očekivati stabilizaciju prilika na tržištu radne snage u Republici Srpskoj i Bosni i Hercegovini.

3. Opšti kolektivni ugovor sa osvrtom na pojedine odredbe

Danas je (od 05.03.2006.godine) u Republici Srpskoj na snazi Opšti kolektivni ugovor (u daljem tekstu: OKU) kojeg su zaključili Vlada RS, Unija udruženja poslodavaca RS, Savez sindikata RS i Savez poslodavaca RS, a na osnovu tada važeći odredaba Zakona o radu (u daljem tekstu: ZR). Isti je objavljen u Sl.glasniku RS br.27/26. dana 28.03.2006.godine.

OKU bliže se uređuju osnovi od značaja za ostvarivanje ekonomske i socijalne politike, prava, obaveze i odgovornosti radnika i poslodavaca po osnovu rada, a koja nisu u cijelosti regulisana Zakonom o radu, postupak kolektivnog pregovaranja, sastav i način radnih tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih sporova između radnika i poslodavaca, međusobni odnosi učesnika u zaključivanju kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za uređivanje odnosa između radnika i poslodavaca.

OKU se primjenjuje na sve radnike i poslodavce na teritoriji RS.

Zaštita prava radnika iz OKU je obezbjeđena na način da niži kolektivni ugovori i poslodavci ne mogu utvrditi manji obim prava nego što je to utvrđeno OKU, dok se neke odredbe OKU se direktno primjenjuju.

ZR obiluje odredabma koje upućuju na kolektivni ugovor i pravilnik o radu, kao npr. "...u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu, radnik ima pravo..." ili "Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu bliže se uređuje...".

Zaključivanje i primjena ugovora o radu

OKU, pored opštih uslova za zaključivanje ugovora o radu propisanih ZR, utvrđuje obavezu poslodavca za utvrđivanje posebnih uslova i to: vrstu i stepen stručne spreme, radno iskustvo i posebnu zdravstvenu sposobnost (član 4. OKU).

U skladu sa ovlaštenjima iz ZR, OKU utvrđuje obavezu poslodavca da svakom radniku sa kojim je zaključio ugovor o probnom radu, obezbjedi stručni nadzor i praćenje njegovog rada, kao i visinu kvalifikovanosti lica koja prate njegov rad.

Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

Dok je ZR regulisao (član 23.) uslove za upućivanje radnika na rad u stranu zemlju, OKU je regulisao mogućnost upućivanja radnika u drugo mjesto u RS (pretpostavka, jer to nije naznačeno) I u drugo mjesto u BiH.

OKU nije regulisao rad van BiH, niti je predviđena upućenost , pa je npr. Poseban kolektivni ugovor za građevinarstvo i...(u daljem tekstu PKUGIGM) to predvidio, ali nedovoljno.

Rad u posebnim slučajevima, u skladu sa članom 9. OKU, je nametnuo obavezu radniku da je dužan, privremeno obavljati poslove koji ne odgovaraju njegovom stručnom obrazovanju, znanju i iskustvu u slučajevima više sile i mogućnost poslodavcu na takav raspored radnika i u drugim slučajevima, ali i obavezu poslodavca za ograničenjem takvom rada na tri mjeseca I povoljnijeg plaćanja radnika.

Problem promjene radnog mjesta unutar radnikove spreme, znanja i sposobnosti nije riješena u preduzećima gdje su radana mjesta strogo sistematizovana, tako da oni poslodavci koji imaju uređen system nemaju mogućnosti kao oni poslodavci koji su "neuređeni".

OKU utvrđuje obavezu poslodavca da u skladu sa promjenam u procesu rada, tehničko-tehnoškim unapređenjima ili potrebama organizacije rada, obezbjedi stručno obrazovanje i usavršavanje radnika, dok ZR utvrđuje to kao diskreciono pravo poslodavca, a dužnost radnika, ukoliko postoji zahtjev poslodavca.

Poseban problem postoji kod dokvalifikacije i prekvalifikacije radnika. Praksa pokazuje da Komisije PIO upućuju radnike kod poslodavca na dokvalifikacije i prekvalifikacije, iako za to ne postoje nikakvi uslovi ni pretpostavke (sposobnost radnika, s jedne strane i s druge strane nepostojanje odgovarajućih radnih mjesta). Takođe, evidentan je problem radnika sa preostalom sposobnošću, za koje poslodavac nema radnog mjesta u skladu sa njegovom preostalom sposobnošću. Zbog preopterećenosti Fonda PIO, u nedostatku boljeg rješenja, radnik se upućuje poslodavcu.

OKU je dao mogućnost obavljanja rada kod kuće radnika, a bliže uređenje uslova i načina rada prepustio granskim i pojedinačnim kolektivnim ugovorima.

Upotpunjujući odredbe ZR o radu pripravnika, OKU određuje dužinu pripravničkog staža u zavisnosti od završene škole (što je više škole, duži je pripravnički staž), kao i način praćenja rada pripravnika, polaganje ispita I uslovljenost kvalifikovanosti Komisije sa istom ili višom stručnom spremom od one za koju se pripravnik osposobljava.

Nema mogućnosti skraćanja rokaobavljanja pripravničkog staža u izuzetnim slučajevima.

Radno vrijeme

ZR je rad u smjenama prepustio na uređivanje kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu i ugovorom o radu, a OKU dalje prepušta istim na uređenje.

Odmori i odsustva

OKU utvrđuje pravo radnika na dnevni odmor u toku prekovremenog rada dužeg od tri časa u trajanju od 15 minuta.

ZR je ostavio mogućnost bližeg uređenja korištenja godišnjeg opdmora i prava radnika po tom osnovu, međutim, OKU je utvrdio jedan osnov za uvećanje godišnjeg odmora (z po jedan dan za svake tri godine radnog staža) i ostavio dalju mogućnost uvećanja granskim I pojedinačnim ugovorima. Novina je da se subote ne računaju u dane godišnjeg odmora, bez obzira što je radno vrijeme raspoređeno u šest radnih dana.

ZR, niti OKU, a ni ostali ugovori nisu regulisali slučaj ne korištenja godišnjeg odmora, ako radnik ne radi cijelu godinu, ili veći dio godine, a imao je naknadu plate, npr. bio na bolovanju. Naša je stvarnost da radnici budu veći dio godine na bolovanju, a godišnji odmor se daje u svrhu da se radnik odmori od rada.

ZR je limitirao odsustvo sa posla uz naknadu plate (plaćeno odsustvo) na pet radnih dana u kalendarskoj godini, a OKU je utvrdio osam slučajeva tog odsustva (sklapanja braka, rođenje djeteta, smrt člana porodice...), kao mogućnost da to bude duže od pet radnih dana, a ko se radi o smrti člana porodice i u opravdanim slučajevima. Postavlja se opravdano pitanje ekonomske opravdanosti i mogućnosti udovoljavanja ovim pravima od strane poslodavca, pogotovo što su oni često povezani i sa materijalnim davanjima.

Odsustvo sa posla bez naknade plate (neplaćeno odsustvo), u skladu sa ZR, može trajati do tri dana, i poslodavac ga je dužan odobriti. ZR je odredio neplaćeno odsustvo samo za zadovoljavanje radnikovih vjerskih I tradicionalno-tradicijskih potreba, a OKU je utvrdio još šest slučajeva (neodložni lični poslovi, posjete članu porodice u inostranstvu...). Međutim, u Republici Srpskoj je na snazi Zakon o praznicima RS (Sl.glasnik RS br. 43/07) koji pored republičkih I vjerskih praznika daje građanima pravo na plaćeno odsustvo sa posla po vlastitom izboru, do dva dana u toku kalendarske godine, na dane svojih ostalih vjerskih praznika.

Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

Limitiranost na tri dana u mnogo slučajeva je neopravdana, I ako je u interesu poslodavca to je često malo (obrazovanje za magisterij ili doktorat) ilustrično usavršavanje u inostranstvu.

Neophodno je uskladiti Zakone ili ZR uputiti na Zakon po principu lex specialis (Zakon o praznicima)

Zaštita radnika

OKU nije posvetio posebnu pažnju ovoj zaštiti (samo 4 člana), već je to prepustio granskim i pojedinačnim kolektivnim ugovorima, pravilnikom o radu I pravilnikom o zaštiti na radu, s obzirom da je i ZR ostavio bliže uređenje mjera i sredstava zaštite na radu Zakonom o radu, a smo je ukazano na posebnu zaštitu maloljetnika, žene, materinstva, bolesnih i invalidnih lica (upućuje na granski, odnosno pojedinačni ugovor, obavezuje poslodavca na jedan godišnji pregled žene i štiti radnika invalida naknadom plate u visini od 80% od osnovne plate do odgovarajućeg rasporeda)

Naknade i plate

ZR je svojim odredbama uputio uređenje ovog dijela na kolektivne ugovore, pravilnike o radu i ugovore o radu. OKU je pak definisao osnovnu platu što se ona dobije kada se cijena rada, kao izraz vrijednosti za najjednostavniji rad, pomnoži sa odgovarajućim koeficijentom koji se utvrđuje granskim i pojedinačnim kolektivnim ugovorima.

Raspon koeficijenata i cijena rada se utvrđuju po granama i djelatnostima.

PKUGIGM je utvrdio raspon koeficijenata od 1,90 (za jednostavne poslove) do 5,80 (za složene poslove).

OKU zadržava iz starog sistema dodatak na minuli rad, kao uvećanje plate po osnovu ukupnog radnog staža radnika, koje iznosi 0,50 % za svaku godinu radnog staža radnika.

Opravdanost ovog dodatka sa aspekta poslodavca je dovedena u pitanje. Poslodavac nema interes, niti treba da ga ima, da za isti rad (kvalitet i ostalo) treba da daje različitu platu, samo zato što jedan radnik ima više radnog staža, i to radeći, čak i kod drugog poslodavca. Nema opravdanja ako je i kod istog poslodavca, jer u tržišnoj

Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

ekonomiji za „vjernost“ poslodavcu može se naći druga forma, a iskustvo radnika nagraditi kroz rad.

OKU predviđa uvećanje plata po tri osnova: visoko složenih i izuzetno značajnih poslova, posebno otežanih uslova rada i posebnih rezultata rada, a granskim i pojedinačnim ostavlja uređenja načina i visine tog uvećanja:

Npr. PKUGIGM predviđa iste uslove i limitira povećanje do 20% po svim osnovama, ali daje mogućnost predviđanja i drugih specifičnih uslova za povećanje plata, ali samo do 20%. Ovaj Ugovor daje mogućnost ugovorne plate mimo kriterijuma tako da ona može biti nezavisna od koeficijenata i uvećanja, logično tumačeći, zapravo, ničim ograničena.

I dalje ostaje uvećanje osnovane plate za rad noću, prekovremeni rad i rad na dane državnih praznika i u dane na koje se po zakonu ne radi (35%, 35% i 50%)

OKU utvrđuje najnižu platu u RS, a čiju visinu utvrđuju potpisnici OKU. Ona je za 2006.godinu i 2007. utvrđena u visini od 205,00 KM i kao takva služi za obračun naknada i ostalih primanja.

Ako se učesnici ne dogovore o visini najniže plate, primjenjuje se prethodno dogovorena najniža plata, a ne duže od godinu dana.

Nije regulisano visina najniže plate kad istekne godina dana, a učesnici se ne dogovore, a s obzirom da se radi o dogovoru više strana, to je uvijek moguće.

Dosljednom primjenom pojedinih kolektivnih ugovora, određena grupa radnika imala bi platu ispod najniže plate, pa su poslodavci dužni da isplaćuju najnižu platu. Oni koji isplaćuju imaju poremećen odnos između plata.

Naknada plate u određenim sličajevima je 100%, a to su slučajevi utvrđeni zakonom i slučajevi plaćenog odsustva.

Apsurdna je odredba da poslodavac zadržava isplatu naknade za vrijeme „bolovanja“, ako za vrijeme „bolovanja“ radnik obalja druge poslove i to se u disciplinskom postupku dokaže.

Obaveze poslodavca prema radniku koje OKU tretira kao ostala primanja su: dnevnice za službna putovanja, naknada troškova prevoza kod dolaska na posao i sa posla, naknada za rad na terenu, trokove jednog toplog obroka, regres za korišćenje godišnjeg odmora, otpremnina prilikom odlaska radnika u penziju i naknada troškova za korišćenje sopstvenog automobila.

Nije obaveza poslodavca da isplati sredstav za obezbeđenje zimnice i ogreva.

Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

OKU upotrebljava izraz „isplaćuje“, kao i kod odredaba o najnižoj plati, što je neuobičajeno za pravnu regulativu, a pogotovo što se u ostalom tekstu upotrebljava izraz „je dužan“, „ima pravo“ i „može“.

Određene naknade podliježu obavezama plaćanja poreza i doprinosa (naknade za topli obrok, regres)

Iako je Ustavni sud RS donio Odluku broj:U-11/02 dana 01.03.2005. godine da član 55. tačka 7. OKU (tada važećeg) nije u saglasnosti sa Ustavom i zakonom, i ovaj OKU je zadržao odredbu o visini otpemnine prilikom odlaska radnika u penziju (do trostruke plate radnika). Stav je Ustavnog suda da OKU ne može davati radniku manja prava od zakona (jedna trećina prosječne mjesečne plate radnika isplaćene u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca).

Pomoć radniku ili njegovoj porodici pripada u slučajevima: smrti radnika, smrti člana uže porodice i teške invalidnosti i dugotrajne bolesti radnika. Nije objašnjivo zašto je OKU limitirao gornju granicu (triprosječne plate u RS), a nije donju granicu.

Ako je najniža pomoć jedna prosječna plata, ali onda ostaje nedefinisano koliko je to „do jedne prosječne plate u RS“

Pomoć radniku ili njegovoj porodici ne podliježu obavezama plaćanja poreza i doprinosa.

Jubilarna nagrada za ostvareni staž kod poslodavca nije obaveza poslodavca, ali je limitiran u visini jedne, odnosno dvije prosječne plate poslodavca.

Odvojenost javnog i privatnog sektora čini da se za isti rad primaju različite plate, gdje su u javnom sektoru daleko veće plate i sigurnost posla daleko veća. (to se odražava i na visinu penzija, pa je činjenica da radnici istih „kvaliteta“ imaju, normalno slijedom toga, i različite penzije).

Neophodno je javni sektor odvojiti od privatnog, uz realne kriterijume.

Odgovornost za povredu obaveza iz ugovora o radu i

materijalna odgovornost

ZR je članom 99. regulisao da se kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu bliže uređuje pokretanje, vođenje i zastarjelost postupka za utvrđivanje radne obaveze i druga pitanja od značaja za zaštitu radne discipline.

OKU utvrđuje mjere za izvršenu težu povredu radnih obaveza: prestanak radnog odnosa i novčanu kaznu. Koristeći se ovlaštenjima iz člana 99. satv 2. ZR, OKU

Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

uvodi disciplinsku komisiju kao organ za vođenje i izricanje mjere za težu povredu radne obaveze, za koju poslodavac nije jednostrano raskinuo ugovor o radu.

ZR predviđa kao mjere za povredu obaveza iz ugovora o radu, otkaz ugovora o radu i pismeno upozorenje i nije prenio ovlaštenja na kolektivne ugovore po pitanju utvrđivanju mjera. Dilema je kad o otkazu ugovora odlučuje poslodavac, a kad disciplinska komisija, je li to diskreciono pravo poslodavca da predmet uputi disciplinskoj komisiji. Ako se radni odnos zasniva ugovorom između radnika i poslodavca, kako disciplinska komisija može izreći mjeru „prestanak radnog odnosa“, a da ugovor ostane na snazi? Iako poslodavac otkazuje ugovor o radu, član 43. OKU daje mogućnost poslodavcu da prestanak radnog odnosa zamjeni novčanom kaznom „do 30% od plate...“, a kada mu izriče samo novačanu kaznu to može samu „u visini 30% od neto plate...“.

PKUGIGM je npr. pored uređivanja samog disciplinskog postupka, utvrdio kao moguće teže (propisane zakonom) i lakše povrede radne obaveze (utvrđene pojedinačnim kolektivnim ugovorom ili posebnim aktom poslodavca), a za lakše povrede radne obaveze je predvidio mjere pismenog upozorenja, opomene i novčane kazne u visini 10% od neto plate radnika u trajanju do tri mjeseca.

Iako član 128. stav 2. ZR utvrđuje da poslodavac može dati otkaz ugovora o radu u roku od 30 dana od dana saznanja za povredu radnih obaveza i za učinioca povrede, OKU utvrđuje druge rokove.

Iz naprijed navedenog slijedi da je neophodno usaglasiti ZR sa OKU.

Zaštita prava radnika

Član 46. OKU je utvrdio rok od 15 dana od dana saznanja za povredu prava, a najdalje u roku od tri mjeseca od dana učinjene povrede.

OKU ugovor ne može odrediti manji obim prava od onog koji je određen ZR, a ovdje je to slučaj (ZR je odredio rok 30 dana).

Prestanak radnog odnosa

OKU je samo precizirao otkazni rok kad poslodavac otkaz ugovora o radu i on zavisi od dužine radnog staža radnika i razvrstan je u četiri kategorije, od 30 do 90 dana, a takođe je utvrdio i visinu otpremnine kad otkaz daje poslodavac zbog ekonomskih, organizacionih i tehnoloških razloga. Ona zavisi koliko je radnik radio kod poslodavca.

Uslovi za rad sindikata

OKU utvrđuje obaveze poslodavca u vezi sa uslovima rada sindikata i zaštite prestavnika sindikata.

Iako je sindikat nezavisan od poslodavca, poslodavac mu je dužan obezbjediti: prostorije, potrebne administrativno-tehničke usluge, naknadu plate u visini od 15 % predsjedniku ili povjereniku sindikata kod poslodavca do 100 radnika, odnosno za svakih narednih 100 radnika još po 2,5% na osnovnu platu, odsustvovanje s posla zbog potreba osposobljavanja za rad u sindikatu (kursevi, seminari...), najmanja dva sata mjesečno u toku radnog vremena za sastanke u preduzeću i dva sata sedmično za ostale sindikalne aktivnosti i da obezbijedi obračun i uplatu sindikalne članarine.

Informisanje radnika

OKU nema posebnih zahtjeva po pitanju informisanosti radnika, nego obavezuje poslodavca da informiše radnika o pravima, dužnostima i odgovornostima iz Zakona o radu i kolektivnog ugovora, platama, uslovima rada, načinu zaštite prava radnika, opštem stanju i perspektivi poslodavca i djelatnosti, te planovima za budući razvoj, perspektivi radnog odnosa, uslovima rada i zaštite na radu.

Određena preduzeća koja izlaze na tržište hartija od vrijednosti su posebnim zakonima i podzakonskim aktima obavezani na informisanost javnosti, a time i radnika, posebno kad su u pitanju činjenice vezane za kapital preduzeća i sve u vezi s tim.

Posebne odredbe

Ekonomsko-socijalni savjet je konsultativno i savjetodavno tijelo Vlade, sindikata i poslodavaca RS, osnovan ZR.

Ekonomsko socijalni savjet razmatra mjere ekonomske politike, prati stanje u sprovođenju ekonomske politike, stanje i mjereu drugim oblastima ekonomske i socijalne politike od interesa za partnere u socijalnom dijalogu.

On posebno podstiče kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora, iznosi mišljenja i prijedloge o sadržini kolektivnih ugovora koji se zaključuju na nivou RS.

Takođe, prati, razmatra i daje mišljenja o propisima iz oblasti rada i zapošljavanja i socijalne zaštite.

S obzirom na to ko imenuje ovaj Savjet i na važnost sve tri partnera, Savjet je mjesto gdje se mogu usaglasiti interesi tri strane, voditi konstruktivan dijalog, predlagati rješenja i u korijenu steći mogućnost za uticaj na najvažnije i najvitalnije elemente iz oblasti rada i ekonomije, bez obzira što se radi o savjetodavnom i konsultativnom tijelu.

Pravo na štrajk ostvaruje se u skladu sa Zakonom o štrajku.

Za tumačenje i praćenje primjene OKU i rješavanje spornih pitanja koja nastanu u sprovođenju kolektivnog ugovora, potpisnici OKU imenuju zajedničku komisiju od šest članova, po dva od svakog učesnika. Zaključci se donose konsenzusom i obavezujući su za sve učesnike OKU (ukoliko ga neko u roku od sedam dana ne ospori). Komisija ocjenjuje usklađenost granskih i pojedinačnih kolektivnih ugovora sa OKU.

Kontrolu nad primjenom OKU i ostalih ugovora vrši nadležna inspekcija, a kontrolu isplata vrši Poreska uprava.

Prelazne i završne odredbe

Izmjene i dopune OKU vrše se na način i po postupku po kojem je i zaključen. Svaki od učesnika može otkazati kolektivni ugovor ili pojedine njegove odredbe u određenom postupku, a do zaključivanja izmjena ili dopuna primjenjuju se odredbe otkazanog kolektivnog ugovora.

Učesnicima granskih kolektivnih ugovora ostavljen je rok od 30 dana da pristupe pregovorima za zaključivanje novih ili usklađivanje postojećih kolektivnih ugovora sa odredbama ovog OKU.

U narednom periodu neophodno je riješiti pitanje reprezentativnosti, kako poslodavaca tako i sindikata, u skladu sa ZR.

Za usaglašenost zakona i kolektivnih ugovora neophodna je i vremenska usklađenost i slijed donošenja od viših ka nižim aktima, jer se dešava da se niži akt donosi poslije višeg akta.

S obzirom na razrađenost normi i ovlaštenja iz njih, ZR je lex specialis u oblasti radnih odnosa i njime se uređuju osnovna prava i obaveze koji nastaju po osnovu radnog odnosa, dok se kolektivnim ugovorima bliže uređuju obim i način ostvarivanja tih prava i obaveza. U tom smislu da bi se postigla usaglašenost, slijed donošenja bi trebao da bude od zakona na nižim aktima. U ovako uređenom sistemu poslije ZR dolazi Opšti kolektivni ugovor, zatim poseban kolektivni ugovor na nivou grane, pa pojedinačni kolektivni ugovor na nivou preduzeća, a zatim pojedinačan akt radnika i poslodavca-ugovor o radu.

Zakon je obavezujući za sve, međutim kolektivni ugovor je obavezan samo za one koji su učestvovali u njegovom zaključivanju. Reprezentativnost sindikata i udruženja poslodavaca utvrđuje ministar na prijedlog Odbora, a Odbor čine predstavnici Vlade, reprezentativnog sindikata i reprezentativnog udruženja poslodavaca, tako da se nalazimo u začaranom krugu.

U borbi za određene pozicije u odlučivanju mora se djelovati demokratski, sa pravom odlučivanja pripadnosti određenom sindikatu, odnosno udruženju poslodavaca. Krećući se ka višim nivoima društvenih odnosa i pravima razvijenih zemalja Evrope, monopoli treba da su stvar prošlosti. Privredni život ne trpi ograničenja i administrativne prepreke, već traži podsticaj. Radnici moraju imati određena zagarantovana prava, čiji će minimum biti određen zakonom u smislu zaštite osnovnih prava, a ne ograničenja.

4. Zaključak

Naprijed navedeni ZR i kolektivni ugovor su samo dva od mnogih zakonskih i drugih akata kojima se posredno i neposredno regulišu obaveze i prava u vezi sa radom, pravima i obavezama radnika i poslodavaca i slično. To su na primjer Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju, Zakon o preduzećima, Zakon o porezu na dobit, Zakon o porezu na dohodak, Zakon o doprinosima, Zakon o PDV, Zakon o zaštiti na radu, Zakon o zapošljavanju, Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju invalida, Zakon o inspekcijama, Zakon o praznicima, Zakon o pravima boraca, vojnih invalida i porodica poginulih boraca, Zakon o zaštiti od požara i dr. Samim tim što svaki na svoj način i određenom obimu obavezuju radnike ili poslodavce, isti bitno utiču na nivo plata radnika i profit poslodavaca.

Kolektivno pregovaranje je sigurno put kojim se treba ići, ali ono mora biti samo na osnovu tačne ekonomske analize, tačnih kvalitetnih podataka, analize stanja društva uopšte, a posebno s obzirom na socijalni, ekonomski, politički i međunarodni aspekt.

Cijena rada i najniža plata se mora utvrđivati zajedničkom voljom strana iz pregovaranja, ali to mora biti odraz realne tržišne (produktivnost, konkurentnost...) i samo dijelom druge stvarnosti, a ne odraz političke ili druge moći onih koji odlučuju o njoj. Činjenica je da se trenutno i jedno i drugo utvrđuje postupkom u kojem su samo neki ulazni elementi poznati, ili dijelom poznati.

S obzirom da je procedura donošenja i izmjena zakona relativno spora i zahtjeva određeni postupak, ZR ne bi smio biti ograničavajući, već bi trebao dati minimum i dati prostora za uže i preciznije određenje na opštem nivou pregovaranja, preko grana do nivoa preduzeća.

Iako Zakon o radu ne poznaje koeficijente, kao sredstvo pomoću kojeg se dolazi do vrijednosti rada radnika, koeficijenti su se zadržali u kolektivnim ugovorima i razlikuju se zavisno od stepena obrazovanja, odnosno kvalifikovanosti radnika. Gledajući formalno ne daju mogućnost drugačijeg vrednovanja s obzirom na znanje stečeno radom, a što je npr. čest slučaj u mnogim oblastima. Mnogi radnici su kroz vrijeme usavršili svoja znanja, a da to nisu, iz raznih razloga, verificovali.

To otvara još jedno polje bez kojeg nema kvalitetnog rada i radnika i koje je zapravo početak svega, a to je obrazovanje. Obrazovanje u RS ne prati potrebu rada i tržišta, pa jednih kadrova ima previše, a drugih nema nikako. Tako npr. u Banjoj Luci i dalje postoje srednje škole za poštanske ranike, iako je s tim kadrom odavno prezasićeno tržište, a nema obrazovnih ustanova koji školuju tesare i zidare i to danas kad je građevinarstvo u punom zamahu. U RS je spor postupak uvođenja novih zanimanja u škole i formiranje određenih odjeljenja za potrebe tržišta. S druge strane postoje radnici koji dugo godina rade određeni posao, a nemaju za to formalnu

Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

kvalifikaciju. Sve to ide na ruku određenim institucijama koji navodno obučavaju radnike na kursovima, a zapravo ih ne obučavaju, nego im samo formalno zadovoljavaju diplomama.

ZR i kolektivni ugovori regulišu jednu oblast u okviru koje se kreću legalni poslodavci i zaposleni kod njih. Međutim, oni ne obavezuju one koji rade „na crno“. Tu država i društvo u širem smislu ima određene instrumente prisile o određene zakone (poput Zakona o inspekcijama). Sami inspektori tvrde da je nemoguće kazniti „one koji ne postoje“. To je poseban problem društva kao što je trenutno Republika Srpska, izašla iz rata i još neoporavljena, gdje instrumenti kontrole dugi niz godina nisu normalno funkcionisali. Usko vezano s tim je problem nelojalne konkurencije radne snage, jer prividno dva radnika mogu biti nezaposlena i na birou za zapošljavanje, da zbog toga imaju ista prava i da se tretiraju kao nezaposleni, ali da jedan radi „na crno“, a drugi ne. Takve evidencije nema u RS, kao ni o veličinama njihovih zarada. Kad se govori o tome, uvijek se govori o pretpostavkama. Tako dolazimo do toga da određeni dio novca ne ide regularnim tokova, a koji u suštinu čini kupovnu moć određenog dijela stanovništava. Takođe je opšte poznato da određeni poslodavci daju određeni dio plate radniku „na ruke“ i on nije pokriven nikakvim doprinosima i porezima. Iako to ide direktno na štetu radnika, nekima to trenutno odgovara, neki su prisiljeni, uglavnom ne misle ni o budućnosti, ni o društvu uopšte, već je bitno samo „danas“ i „ja“. To je dio opšte kulture života ovog podneblja, a ne samo kulture rada.

S obzirom na stanje nataliteta u RS, sigurno ima opravdanje odredba ZR o trajanju porodiljskog odsustva žene za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta (jedna godina, a za blizance i svako treće i naredno dijete u trajanju od 18 mjeseci neprekidno). Međutim, s obzirom na to koliko to odsustvo traje u zemljama u okruženju i stanje naše privrede, pitanje je koliko to ima opravdanosti i koliko jaka privreda može to podnijeti (ipak sve ide na račun privrede, posredno ili neposredno).

Takođe, pitanje je realne opravdanosti broja radnih dana na koje, pored godišnjeg odmora, radnik ima pravo (od 18-24 do 30 dana godišnjeg odmora; 5 dana plaćenog odsustva, a koje može biti i duže; 7 dana republičkih praznika, oko 5 dana vjerskih praznika i 2 dana vjerskih praznika po vlastitom izboru). Uvažavajući sve parametre, nema realnog pokrića za ova plaćena odsustva.

S obzirom da oblast rada, a evidentno je i sve drugo vezano s tim, zavisi od načina organizovanosti kolektivnog pregovaranja i njegovog uspjeha, neophodno je odmah pristupiti utvrđivanju reprezentativnosti većinskog sindikata i većinskog udruženja poslodavaca, kao bi isti stvorili povoljniju osnovu za djelovanje svih subjekata.

ZAKLJUČAK

Tržište rada i njegova (ne)efikasnost zasigurno predstavlja jedan ogroman i zamršen konglomerat problema na koje nije lako dati odgovore i rješenja. Ovim projektom i publikacijom, kao njegovim sastavnim dijelom, pokušano je odgovoriti na samo jedan dio tih problema i to onih za koje smo smatrali da predstavljaju neke od, možda najkritičnijih. Drugi razlog je i taj što su neki problemi, kao što je na primjer strukturna nezaposlenost, nedovoljno obrađeni od strane stručne javnosti i zainteresovanih strana.

Pitanja vezana za ovu problematiku su neosporno zamršena i zahvataju aspekte društva i po dubini i po širini zahtijevajući od svih relevantnih učesnika značajnu pažnju i volju kako bi se riješila. Neka od tih rješenja će neminovno biti direktna i bolna dok će za neka biti potrebno vršiti i reforme sektora i oblasti koja tek indirektno, ali ne i manje važno, utiču na tržište rada i samu njegovu efikasnost.

Učesnici okruglog stola, koji je održan 11.02.2008. godine, su jedinstveno zaključili da je neophodno održati što je veći broj ovakvih tematskih sastanaka kao i da su radovi prezentovani na ovu temu ukazala na neke alarmantne činjenice i pokazatelje

STRUKTURNA NEZAPOSLENOST

Obrađujući ovaj pojam i problem sa kojim se suočavaju ponajviše tranzicione ekonomije, željeli smo, prije svega, ukazati na činjenicu da se o ovom problemu premalo zna i da mu se odvajaju premalo pažnje.

Imajući u sebi prije svega strukturnu i tehnološku komponentu koja onemogućava jednokratna i brza rješenja, predstavlja činilac koji zahtijeva dugoročnu analizu i planiranje od strane mnogih institucionalnih struktura, bilo da su direktni učesnici tržišta rada bilo njegovi indirektni subjekti.

Starosna struktura nezaposlenosti u BiH pokazuje da je najviše nezaposlenih osoba u dobi od 25-49 godina te da je po kriterijumu kvalifikacija preko 90% nezaposlenih u 2007. godini bilo iz kvalifikacionih razreda NKV, KV i SSS. Ovi podaci ukazuju na činjenicu da je obrazovni sistem prilično nefleksibilan i statičan te da sporo reaguje na promjenu tražnje za određenim kvalifikacijama na tržištu rada. Obrazovni sistem bi trebao razmisliti i o mogućnosti neformalne i brže prekvalifikacije radnika, naročito onih sa nižim stepenom obrazovanja kako bi se za potrebe tražnje na tržištu rada mnogo brže reagovalo sa ponudom prekvalifikovane radne snage. Jedno od mogućih rješenja je i formiranje neformalnih i formalnih stručno-praktičnih ustanova koje bi omogućavale prekvalifikaciju kroz sertifikaciju u okviru jednog stepena stručne sprema, pružajući

Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

polaznicima stručna znanja iz oblasti za koju se pokaže tražnja. Na ovaj bi se način izbjegle formalne ocjene i diplome a akcent bi se bacio na sticanje praktičnih znanja. Ovo je naročito bitno ako se zna da je najveći broj nezaposlenih iz kategorije osoba sa stručnim obrazovanjem. Vezano uz ovaj problem potrebno je aktivno uključiti i saveze poslodavaca i uvažavati njihove preporuke vezane za, njima potrebna, stručna znanja.

Drugi važan element koji utiče na smanjenje strukturne nezaposlenosti jesu i strane direktne investicije (SDI) za koje je neophodno obezbijediti pravnu i političku sigurnost ali i kvalifikovane i obrazovane radnike. S tim u vezi, one zemlje koje su privukle najviše SDI jesu one zemlje koje su uspjele kroz svoje formalne i neformalne obrazovne sisteme obezbijediti i potrebnu kvalifikacionu strukturu radne snage.

Također, za BiH je karakterističan i trend sektorskog pomjeranja ka sektoru usluga odnosno pomjeranje od sektora proizvoda što je uslovljeno bijegom preduzeća iz proizvodnih sektora što zbog lošijeg konkurentskog položaja u odnosu na okruženje, niskog nivoa investiranja u nove tehnologije te zbog otežanog pristupa povoljnijim kreditnim sredstvima. Da bi se stvorili sto povoljniji uslovi za razvoj sektora proizvoda potrebno je što prije dovršiti proces privatizacije javnih preduzeća i usmjeravanje državnih subvencija ka podsticanju konkurentskog okruženja za rast i razvoj malih i srednjih preduzeća.

PLATE I PRODUKTIVNOST

U ekonomskoj teoriji i empirijskim istraživanjima vezanim za korelaciju plata i produktivnosti važi pravilo da rast plata koji prevazilazi rast produktivnosti u dužem vremenskom periodu vodi ka slabljenju konkurentske pozicije jedne ekonomije što za rezultat ima usporavanje ekonomskog rasta i povećanje stope nezaposlenosti. S tim u vezi, za privredu BiH-e je moguće izvesti nekoliko zaključaka. Prvo, da je rast plata u industrijskom sektoru ispod rasta produktivnosti što predstavlja odličnu pretpostavku za budući rast produktivnosti. Drugo, da je rast plata u javnom sektoru iznad rasta produktivnosti što predstavlja veliko opterećenje za industrijski sektor, naročito zbog velikog učešća javnog sektora u ukupnom broju zaposlenih, kao i za same budžete. Treće, da je prisutan trend izjednačavanja plata i produktivnosti u RS i Federaciji BiH s tim što se izjednačavanje plata kretalo brže od produktivnosti.

Rast plata iznad produktivnosti u jednoj ekonomiji uzrokuje s jedne strane snažan pritisak na rast cijena preko povećane lične potrošnje a sa druge strane snažan pritisak na domaća preduzeća i utiče na smanjenje njihove konkurentske pozicije jer taj rast plata nije u direktnoj korelaciji sa rastom produktivnosti koju treba pratiti već je većinom uzrokovan političkim i socijalnim razlozima. S obzirom da je u BiH, u zadnje tri godine prisutan trend rasta plata može se zaključiti da je riječ o tvrdokornom i

Nezaposlenost u BiH: (ne)efikasnost postojećeg tržišta rada

dugoročnom trendu. Da bi se uskladio rast plata sa rastom produktivnosti sa trendovima zemalja EU potrebno je smanjiti pritisak plata javnog sektora na industrijski sektor naročito ako se zna da je u periodu 2003 – 2006. godine u RS rast plata u javnom sektoru i sektoru uluga bio značajno iznad rasta produktivnosti dok je u istom periodu, u sektoru industrije taj odnos bio obrnut. Iz ovih podataka vidljiv je pritisak koji ova dva sektora vrše na industriju i ekonomiju u cjelini.

Ovaj problem postaje još složeniji ako se uzme u obzir da su zaposleni u javnom sektoru u oba entiteta u 2006. godini činili preko 30% svih zaposlenih uz prosječnu platu veću od prosječne plate ekonomije u cjelini (U RS plata javnog sektora bila je veća od prosječne za oko 8% dok je u FBiH bila veća za 16%). Potrebno je dakle što brže uskladiti rast plata i produktivnosti u javnom sektoru, što može podrazumijevati korekciju rasta plata ili korekciju rasta produktivnosti kao odnosa proizvedene vrijednosti i broja radnika koji je proizvode.

KOLEKTIVNO PREGOVARANJE I TRŽIŠTE RADA U BOSNI I HERCEGOVINI

Učesnici u socijalnom dijalogu i kolektivnom pregovaranju, Udruženje poslodavaca i Sindikat, za razliku od iskustva u zemljama Evropske unije, u manjoj su prilici da učestvuju u izradi radnih tekstova zakona koji se tiču rada i radnih odnosa.

To se pokazalo i na konkretnom primjeru u proceduri donošenja Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu iz 2007. godine. Korišćena je dotadašnja praksa da se tek nakon utvrđivanja nacrtu zakona pruža mogućnost zainteresovanim stranama, u konkretnom slučaju socijalnim partnerima Udruženju poslodavaca i Sindikatu, da utiču na konačnu verziju zakonskih odredbi. Ilustracije radi, od oko 15 argumentovanih primjedbi i iskazane rezerve o pojedinim odredbama, koje je Udruženje poslodavaca istaklo prilikom razmatranja nacrtu Zakona o radu, uslovno je prihvaćena samo jedna primjedba.

U vezi gore navedenog potrebno je zainteresovane strane uključiti što ranije u sam proces izrade radnih tekstova odnosnih zakona kako bi se u najranijoj fazi otklonile sve moguće nesuglasice i stvorila pretpostavka za što efikasniju implementaciju zakona i procedura.

Kolektivno pregovaranje je sigurno put kojim treba nastaviti ali uz reprezentativnost pregovaračkih snaga koja odražava realne tržišne odnose, kako se bi se određivanje cijene rada i najniže plate, te ostalih važnih elemenata kolektivnog pregovaranja također uvelo u realne okvire.

This project was funded, in part, by a grant from U.S. Department of State (Award Number SBK 800-07-GR-105). The opinions, findings and conclusions or recommendations herein are those of the Authors and do not necessarily reflect those of the Department of State.