

Izvještaj br. 24889-BiH

Bosna i Hercegovina

Tržište rada u poslijeratnoj Bosni i Hercegovini
Kako ohrabriti preduzeća da stvaraju radna mjesta
i povećaju mobilnost radnika

04. novembar 2002. godine

Akronimi:

BAC – Kredit za prilagodbu poslovne okoline
BiH – Bosna i Hercegovina
EU – Evropska unija
FBiH – Federacija Bosne i Hercegovine
FIAS – Savjetodavna služba za investicioni okvir
FIRE – Finansije, osiguranje i nekretnine
FPDF – Federacijski fond za penzije i invalidnine
GDP – Bruto nacionalni proizvod
ILO – Međunarodna organizacija za rad
KM – Konvertibilna marka
LSMS – Anketa za mjerenje životnog standarda
OECD – Organizacija za ekonomsku suradnju i razvoj
OSCE – Organizacija za sigurnost i suradnju u Evropi
RS – Republika Srpska
SDK – Služba društvenog knjigovodstva
SME – Mala i srednja preduzeća

**Tržište rada u poslijeratnoj Bosni i Hercegovini
Kako ohrabriti preduzeća da stvaraju radna mjesta
i povećaju mobilnost radnika**

Sadržaj

IZVRŠNI REZIME

1. UVOD

2. PREGLED TRŽIŠTA RADA BOSNE I HERCEGOVINE

2.1 Trendovi u ekonomskoj aktivnosti

2.2 Trendovi i rezultati na bh. tržištu rada u devedesetim god.

2.2.1. Zaposlenost, nezaposlenost i učešće radne snage u 2001.g.

2.2.2. Jak rast plata i naglašena struktura plata

2.3 Demografski trendovi i migracije u devedesetim godinama

2.4 Usporedba sa drugim zemljama Balkana

2.5 Zaključne napomene

3. MOBILNOST RADA I OTVARANJE RADNIH MJESTA

3.1 Mobilnost radnika

3.1.1. Metodologija i izvori podataka

3.1.2. Koliko su dinamični protoci radnika u bh. ekonomiji?

3.1.3. Međunarodna usporedba mobilnosti radnika

3.1.4. Sažetak mobilnosti radnika

3.2 Stvaranje i ponovna raspodjela poslova

3.2.1. Metodologija i izvori podataka

3.2.2. Koliko su dinamični protoci poslova u bh. ekonomiji?

3.2.3. Međunarodna usporedba mobilnosti poslova

3.2.4. Sažetak mobilnosti poslova

3.3 Zaključne napomene

*4. UTICAJ INSTITUCIJA TRŽIŠTA RADA NA MOBILNOST RADNIKA I OTVARANJE
RADNIH MJESTA*

4.1 Kruto struktuirane plate ometaju prilagodbu rada

4.1.1. Sistem za određivanje plata

4.1.2. Empirijske analize plata

4.1.3. Sažetak

4.2 Da li politike o zapošljavanju sprječavaju mobilnost radnika i otvaranje radnih
mjesta?

4.2.1. Legislativa o zaposlenosti

4.2.2 Praksa zapošljavanja i mobilnost rada i otvaranje radnih mjesta

4.2.3. Sažetak

4.3 Nezaposlenost i mobilnost

4.3.1. Programi i politike tržišta rada za nezaposlene

4.3.2. Mjerenje nezaposlenosti: anketa i registrirana nezaposlenost

4.3.3. Ko su nezaposleni?

4.3.4. Sažetak

4.4 Zaključne napomene

5. EFEKTI PRIVATIZACIJE NA ZAPOSLENOST

5.1. Metodologija i izvori podataka

5.2. Razvoj zaposlenosti nakon privatizacije

5.3. Zaključne napomene

6. BARIJERE ZA RAZVOJ MALIH I SREDNJIH PREDUZEĆA

6.1. Karakteristike SME sektora u Bosni i Hercegovini

6.2. Barijere za SME razvoj

6.3. Nedostatak povjerenja kao barijere

6.4. Zaključne napomene

7. ZAKLJUČCI I PREPORUKE

DODATAK 1 : IZVORI I OBRADA PODATAKA

REFERENCE

TABELE :

Tabela 2.1 : Ključni trendovi u ekonomskim aktivnostima, 1990. godina i 1997.-2001. godina

Tabela 2.2 : Zaposlenost, nezaposlenost i učestvovanje radne snage po entitetu, 2001. godina

Tabela 2.3 : Zvanična zaposlenost po sektoru aktivnosti, 1991. godina i 1997.-2000. godina

Tabela 2.4 : Struktura zvanične zaposlenosti, Federacija, 1990.-2001. godina

Tabela 2.5 : Prosječne mjesečne plate, 1997.-2001. godina

Tabela 2.6 : Usporedba rezultata tržišnog rada, Bosna i Hercegovina i druge zemlje Balkana

Tabela 3.1 : Stope pristupanja i odlazaka, 1990. do 2000. godina

Tabela 3.2 : Međunarodna usporedba stopa pristupanja i odlazaka*

Tabela 3.3 : Godišnji neto i bruto protok radnih mjesta

Tabela 3.4 : Godišnji neto i bruto protok radnih mjesta, BiH i zemlje u tranziciji*

Tabela 4.1 : Minimalne plate u Federaciji i Republici Srpskoj, 1997.-2002. godina

Tabela 4.2 : Doprinosi i porezi nametnuti na plate, 2001. godina*

Tabela 4.3 : Nezvanična zaposlenost po karakteristikama osoblja, statutu zaposlenosti i sektoru

Tabela 4.4 : Broj korisnika programa osiguranja za nezaposlene

Tabela 4.5 : Nezaposleni, spriječeni i spriječeni “zbog ličnih razloga”, 2001. godina

Tabela 4.6 : Registrirana nezaposlenost po njihovom statusu u tržištu rada

Tabela 4.7 : Stope nezaposlenosti po karakteristikama pojedinaca, LSMS

Tabela 4.8 : Nezaposleni po trajanju, izvoru, vremenskom rascjepu i sektoru aktivnosti posljednjeg posla

Tabela 4.9 : Broj i struktura registrirane nezaposlenosti, 2001. godina

Tabela 6.1 : SME u Bosni i Hercegovini, Sloveniji i Makedoniji po veličini, rastu i rastu zaposlenosti, kasne devedesete godine

Tabela 6.2 : Interpersonalno i sistematsko povjerenje kao što ga vide poduzetnici, Bosna i Hercegovina, Slovenija i Makedonija

Tabela A1 : Izbor firmi za analize protoka radnih mjesta

GRAFIKONI :

Grafikon 2.1 : Struktura zvanične zaposlenosti u Bosni i Hercegovini, 1991. i 2001. godina

Grafikon 2.2 : Migracije iz Bosne i Hercegovine 1992.-2000. godina

Grafikon 2.3 : Migracije u Bosnu i Hercegovinu 1992.-2000. godina

Grafikon 3.1 : Pristupanje i odlasci, 1990.-2002. godina i poslijeratni period

Grafikon 3.2 : Međunarodna usporedba stope razdvajanja radnika

Grafikon 3.3 : Tokovi poslova u bh. ekonomiji, 1997.-1999. godina

Grafikon 3.4 : Tokovi poslova po vrsti vlasništva, 1997.-1999. godina

Grafikon 3.5 : Tokovi poslova po sektoru, 1997.-1999. godina*

Grafikon 3.6 : Tokovi poslova po veličini preduzeća 1997.-1999. godina

Grafikon 3.7 : Tokovi poslova po profitabilnosti preduzeća 1997.-1999. godina

Grafikon 3.8 : Tokovi poslova, BiH i ekonomije u tranziciji (kasne devedesete godine)

Grafikon 4.1 : Distribucija plata u zvaničnom sektoru Federacije

Grafikon 4.2 : Distribucija plata u zvaničnom i nezvaničnom sektoru, 2001. godina

Grafikon 4.3 : Trajanje beneficija za nezaposlenost, zemlje u tranziciji, kasne devedesete i dvijehiljadite*

Grafikon 4.4 : Stopa zamjene beneficija za nezaposlene, kasne devedesete ili dvijehiljadite

Grafikon 5.1 : Razvoj zaposlenosti u svim privatiziranim kompanijama, privatizacionim grupama glavne struje i kontrolnoj grupi*

Grafikon 5.2 : Stopa preraspodjele radnika u svim privatiziranim firmama, privatizacionim grupama glavne struje i kontrolnoj grupi

Grafikon 5.3 : Preživljavanje u privatizacionim firmama glavne struje, po spolu i starosnoj dobi

Grafikon 5.4 : Preživljavanje radnika u privatizacionim firmama glavne struje, po obrazovanju radnika i profitabilnosti firme

Grafikon 5.5 : Preživljavanje radnika u privatizacionim firmama glavne struje, po veličini firme

STATISTIČKE TABELE:

Tabela S2.1 : Struktura neto plata u zvaničnoj zaposlenosti, Federacija

Tabela S2.2 : Struktura neto plata po sektoru aktivnosti, 1998.-2001. godina

Tabela S2.3 : Stanovništvo Bosne i Hercegovine, 1991.-2000. godina

Tabela S2.4 : Stanovništvo u 1992., 1996. i 2000. godini po etnički kontroliranim teritorijama i nacionalnostima

Tabela S2.5 : Migracije stanovništva po etnički kontroliranim teritorijama i nacionalnostima

Tabela S3.1 : Stope razdvajanja po spolu, starosnoj dobi i obrazovanju, prijeratne (1990. godina) i poslijeratne (1998.-1999. godina)*

Tabela S3.2 : Stope pristupanja – ukupno po spolu, starosnoj dobi i obrazovanju, prijeratne (1990. godina) i poslijeratne (1998.-1999. godina)*

Tabela S3.3 : Vjerovatnost izlaska iz zaposlenosti, prijeratna i poslijeratna

Tabela S3.4 : Vjerovatnost ulaska u zaposlenost, prijeratna i poslijeratna

Tabela S3.5 : Firme izabrane za analizu otvaranja i ukidanja radnih mjesta, po karakteristikama firme i sektoru, 1997. i 1998. godina

Tabela S3.6 : Tok poslova po vrsti vlasništva, 1997. do 1999. godine*

Tabela S3.7 : Tok poslova po sektoru, 1997. do 1999. godine*

Tabela S3.8 : Tok poslova po veličini, 1997. do 1999. godine*

Tabela S3.9 : Tok poslova po profitabilnosti, 1997. do 1999. godine*

Tabela S4.1 : Primjeri skala za platu na osnovi industrijskog nivoa, Federacija i Republika Srpska

Tabela S4.2 : Procjena funkcije zarade, 1990., 1999. i 2001. godina, po entitetima*

Tabela S4.3 : Strogost legislative za zaštitu zaposlenosti, Bosna i Hercegovina, Slovenija i zemlje zapadne Evrope

Tabela S4.4 : Regulativa ugovora o zaposlenju na određeno vrijeme, Bosna i Hercegovina, Slovenija i zemlje zapadne Evrope

Tabela S4.5 : Broj radnika na listi čekanja, Federacija, 1997.-2001. godina*

Tabela S4.6 : Glavne osobine sistema za benificije nezaposlenih u CEEC

Tabela S4.7 : Dodatak radnoj snazi nezaposlenih i spriječenih radnika

Tabela S4.8 : Zdravstveni problemi i učestvovanje u radnoj snazi

Tabela S5.1 : Sažetak statistika o grupi privatiziranih i kontrolnih firmi*

Tabela S5.2 : Razvoj zaposlenosti u privatiziranim firmama

Tabela S5.3 : Razvoj zaposlenosti u privatiziranim firmama glavne struje, po karakteristikama radnika i firme*

Tabela S6.1 : Barijere za SME razvoj koje smatraju bitnim ili veoma bitnim poduzetnici, Bosna i Hercegovina, Slovenija i Makedonija

IZVRŠNI REZIME

A. Historijat

1. *Potreba za studijom tržišta rada.* Uzevši u obzir ključni značaj generacije zaposlenih i za makroekonomske performanse i standard domaćinstava, detaljna analiza BiH tržišta rada i njegovih veza sa ekonomijom postala je sve više bitnom. BiH je već počela da se suočava sa opadanjem pomoći od međunarodne zajednice, proces koji će se vjerovatno ubrzati u narednih nekoliko godina. Nadalje, čini se da će zemlja ubrzati provedbu sveobuhvatnih strukturalnih reformi, uključujući fiskalne reforme, reforme finansijskog sektora i ubranu privatizaciju javnih preduzeća. Ovi faktori će imati direktne i indirektne implikacije za tržište rada. Od posebne važnosti, uzevši u obzir trenutni visoki stepen nezaposlenosti, su moguća otpuštanja kao rezultat privatizacije javnih preduzeća. Sveobuhvatno shvatanje funkcionisanja tržišta rada i njegovih veza za druge segmente ekonomije je time neophodno da bi se dala potpora strukturalnim reformama, i shvatile vjerovatne implikacije za standard domaćinstava.

2. *Poslijeratni ekonomski trendovi.* U decembru 1995. godine, Daytonski mirovni sporazum je zaustavio trogodišnji konflikt u Bosni i Hercegovini (BiH). Zbog masivne pomoći za rekonstrukciju i humanitarne pomoći od međunarodne donatorske zajednice, ekonomskom rastu dat je snažan start. Godišnji ekonomski rast značajno je prešao 10% godišnje u stvarnom smislu između 1996. i 2001. godine. Usprkos ovome, ekonomski rezultati još uvijek su daleko ispod prijeratnih nivoa, a u 2000. godini BND BiH po osobi iznosio je samo 48% svog prijeratnog nivoa. Nadalje, poslijeratna zaposlenost je značajno niža od svog prijeratnog nivoa, veliki dio zaposlenosti se pomjerio u nezvanični sektor, a nezaposlenost je ostala veoma visoka. Kao posljedice, participacija u radnoj snazi je veoma niska po međunarodnim standardima, i čak i niža nego u drugim zemljama Balkana, posebno među ženama. Sve ovo se odražava na uslove života i siromaštvo – anketa o mjerama životnog standarda (LSMS) procjenjuje da je stopa siromaštva u Bosni i Hercegovini u 2001. godini bila na 19%, sa stopom za Federaciju Bosne i Hercegovine (FBiH) od 16% i stopom u Republici Srpskoj (RS) značajno višom na 25%.

3. *Ogromna ratna razaranja.* U toku ratnih godina, u Bosni i Hercegovini su se dogodile ogromne migracije, što je proizvelo značajno više homogenih teritorijalnih jedinica. U toku perioda rata gotovo 2.3 miliona ljudi su istjerani, protjerani u inozemstvo, ubijeni, proglašeni nestalima ili umrli prijevremeno. U poslijeratnim godinama, prethodni trendovi su okrenuti unazad i dio raseljenih lica i izbjeglica se vratio u svoje domove. Sveukupno, ipak, do danas ovi tokovi nisu uspjeli da vrate originalni balans. Ovi tokovi migracija dali su bitan kontekst za shvatanje poslijeratnih trendova i rezultata tržišta rada (kao što je diskriminacija tržišta rada i nedostatak interne mobilnosti radnika).

4. *Akumulira ne neravnoteže.* Postoji raspon izazova koje poslijeratno bh. tržište rada mora da zadovolji. Prvo, ratna razaranja dovela su do velikog uništavanja proizvodnih dobara mnogih firmi i ogromnih ljudskih žrtava. Drugo, bh. tržište rada tek treba da upije systemske promjene povezane sa tranzicijom na tržište, tranzicijom koja će sigurno duboko uticati na institucionalni okvir i okvir postavljanja cijena. Treće, političke i ekonomske promjene u susjednim zemljama rezultirale su gubitkom tradicionalnih poslovnih partnera i tržišta, time kidajući mnoge trgovinske i druge veze. I četvrto, tehnološke promjene zahtijevaju konstantna podešavanja, čineći staru tehnologiju zastarjelom i tražeći podešavanja po veličini i strukturi radnika. Zbog ovih faktora, mnoge kompanije su postale neodržive u poslijeratnom periodu, a čak i kod onih koje su sačuvalе svoju održivost mnogi poslovi koji su postojali u prijeratnoj ekonomiji bili su uništeni ili učinjeni neproduktivnim. Efikasna poslijeratna prilagodba bh. ekonomije samim tim neizbježno poziva za veće ponovno pregrupiranje radnika, koje će uključivati i značajno otvaranje radnih mjesta, ali također i

zatvaranje radnih mjesta da bi se stvorilo povećanje u neto zaposlenosti koje je bh. stanovništvu očajnički potrebno.

B. Ciljevi i ključna pitanja

5. Uzevši u obzir rast “nezaposlenih” koji se dogodio u poslijeratnom periodu i akumulirane neravnoteže koje stavljaju ogromne pritiske na firme da se prilagode, pitanje koje je najviše razmatrano u ovom izvještaju je kako povećati otvaranje radnih mjesta i mobilnost rada u BiH. Pozitivne posljedice efikasnosti i pravičnosti dinamičkog tržišta rada su značajne, ali tek trebaju da se osjete u BiH do danas. One uključuju:

- *Značenje efikasnosti.* U dinamičkom, fleksibilnom tržištu rada, radnici su u mogućnosti da promijene poslove relativno brzo, olakšavajući tako otvaranje produktivnijih poslova i nestajanje manje produktivnih. Pokazano je da u razvijenim tržišnim ekonomijama, brza ponovna raspodjela rada značajno doprinosi rastu akumulira ne produktivnosti. Na primjer, u US proizvodnom sektoru, gotovo polovina proizvodnog rasta u toku decenije dogodila se zbog uspješne preraspodjele proizvodnih sredstava i proizvoda sa manje proizvodnih na proizvodno uspješnije poslove. Štoviše, dinamika tržišta rada ohrabruje poslove da stvaraju radna mjesta i doprinose većem udjelu u zaposlenosti stanovništva. Kao kontrast tome, velike barijere formalnoj zaposlenosti tjeraju radnike u manje produktivni nezvanični sektor poslova – poslova kojim također nude manje prava i izlažu ih nepotrebnim zdravstvenim i sigurnosnim opasnostima.
- *Razmatranje pravičnosti.* Pored efikasnosti, također postoje razmatranja o pravičnosti koja govore pozitivno za prilagodbu dinamičnom tržištu rada. Nizak protok radnika koji je proizvod ograničenja tržišta rada doprinosi pojavljivanju dvostrukog tržišta rada, gdje dobro zaštićeni radnici službenog sektora (koji su većinski muškarci u naponu snage) imaju kontrast u mnogo manje zaštićenim radnicima nezvaničnog sektora i nezaposlenim. Takva dvojnost tržišta rada može biti rezultat neodgovarajuće legislative za zaštitu zaposlenosti, npr. visoki troškovi zapošljavanja, koji neproporcionalno utiču na šanse zapošljavanja za marginalne radnike. Štoviše, striktna legislativa za zaštitu zaposlenosti i rezultirajuće statičko tržište rada umanjuje stopu zaposlenosti među ženama u naponu snage i omladinom, i povećava slučajeve dugoročne nezaposlenost. Da sumiramo, umanjivanjem dotoka u zaposlenost, statičko tržište rada radi protiv mladih radnika, povratnika u tržište rada (koji su često žene) i nezaposlenih.

6. Imajući na umu gore pomenuta razmatranja o efikasnosti i pravičnosti, ovaj izvještaj se fokusira na slijedeća ključna pitanja:¹

- Koliko poslova je stvoreno, a koliko uništeno u poslijeratnom periodu? Da li je više poslove stvoreno u malim, privatnim i uslugama orijentiranim firmama? Kakav je proces otvaranja i nestajanja radnih mjesta upoređen sa onim u drugim zemljama u tranziciji?
- Šta je bila relativna sudbina različitih demografskih grupa? Posebno, da li su visoki troškovi zapošljavanja i podjele i nedostatak stvaranja poslova spriječili pristup radnim mjestima za mlade radnike? Da li žene također imaju više poteškoća u pristupu radnim mjestima? Da li se pozicija nisko obrazovanih pogoršala, pokazujući prisustvo rascjepa u znanju?

¹ Dok su i druga pitanja sa značajnim uticajem na ekonomski rast, poput investicione klime i generalnog poslovnog okruženja, također kritična za stvaranje zaposlenosti, ona se obrađuju detaljnije u drugim dokumentima, uključujući FIAS studiju “BiH: komercijalni pravni okvir i administrativne barijere za investicije” (2002. godina) i izvještaj predsjedavajućeg o kreditima za prilagodbu poslovnog okruženja (BAC) (izvještaj br. P7530, 24. april 2002. godine).

- Kako su institucije uticale na rezultate tržišta rada? Posebno, da li je niska mobilnost radnika i nedovoljno otvaranje radnih mjesta rezultat pretjerano struktuiranog procesa postavljanja plata, krutost legislative o zaposlenosti i nedostatak inicijativa da se napusti nezaposlenost?
- Umanjivanje radnih mjesta od strane privatiziranih preduzeća problem je koji se široko očekuje i od kojeg se strahuje – kakve dokaze ovog fenomena imamo do sada?
- Koliko vjere možemo imati u SME kao pogon rasta, i posebno rasta zaposlenosti?

C. Sažetak analiza i glavnih nalaza

7. Zasnovano na širokim, institucionalnim i empirijskim analizama, ovaj izvještaj vidi sliku bosanskog tržišta rada kao prilično statičnog, u nemogućnosti da zadovolji neravnoteže koje se pojavljuju u ekonomiji koja se tek uzdigla iz rata i još uvijek mora da se suoči sa nasljedstvom socijalističkog sistema. Poslijeratna stopa zaposlenosti u BiH je smanjena, jer se novi poslovi stvaraju izuzetno sporo. Zvanični sektora radne snage postao je mnogo stariji i mnogi radnici, posebno mladi i nisko obrazovani, gurnuti su u nezvanični sektor. Tok radnika i poslova bio je prilično nizak, kaskajući iza toka u drugim ekonomijama u tranziciji u toku intenzivnih perioda rekonstrukcije, dok je zaostatak RS-a bio posebno naglašen. U oba entiteta jedna od bitnih barijera za mobilnost radne snage i otvaranja radnih mjesta, ekstremno restriktivna legislativa zaštite zaposlenosti, uklonjena je u 2000. godini i zamijenjena modernom legislativom, bolje podešenoj potrebama ekonomije. Međutim, visoko struktuiran i formaliziran sistem postavljanja plata još uvijek je u funkciji, namećući bitne krutosti koje stoje na putu mobilnosti i otvaranja radnih mjesta u formalnom sektoru. Glavni nalazi ovog izvještaja dalje su objašnjeni ispod.

8. **Nalaz br. 1 : Zvanični sektor radne snage postao je značajno stariji, a mladim radnicima onemogućen je pristup zvaničnom sektoru radnih mjesta.** Prosječno godišće radnika iz zvaničnog sektora povećalo se sa 36.6 godina na početku 1991. godine na 40 godina do 2000. godine (u Federaciji, ne postoje uporedni podaci za RS). Udio radnika mlađih od 35 snažno je opao u usporedbi sa predratnim godinama. Posebno zabrinjavajuća je činjenica da, dok su poslijeratne godine okrenule unazad trend za neka godišta, udio osoba od 25-34 godine kontinuirano opada. U 2000. godini udio zaposlenosti ove grupe bio je 23%, u usporedbi sa 37% u 1990. godini. U skladu sa gore pomenutim, udio radnika sa manje od 10 godina iskustva opao je sa 46% u 1990. godini na 36% u 2000. godini, a u istom periodu, grupa sa 21-30 godina iskustva povećala je svoj udio za 10% poena. Nedavni LSMS podaci potvrđuju da neki od mlađih radnika koji "nedostaju" iz zvaničnog sektora zaposleni su u nezvaničnom sektoru. Na primjer, u 2001. godini oko 18% radnika zaposlenih nezvanično bili su mlađi od 25 godina, kontrast čega je 7% udjela ove grupe u zvaničnoj zaposlenosti. Međutim, sveukupno umanjeње u udjelu mlađih radnika snažno je sa uključivanjem nezvaničnog sektora. Da zaključimo, nova zvanična zaposlenost donijela je malo svježje krvi – poslijeratna radna snaga zvaničnog sektora većinski se sastoji od istog bazena radnika, koji postaju postepeno stariji i koji napuštaju radnu snagu u godinama za penzionisanje.

9. **Nalaz br. 2 : Postoji nisko učestvovanje u radnoj snazi, a učestvovanje žena u radnoj snazi je među najnižim u regiji. Veliki udjeli učesnika u radnoj snazi su nezaposleni ili zaposleni u nezvaničnom sektoru.** Nedavne LSMS ankete po prvi put omogućavaju da se izmjeri učestvovanje u bh. radnoj snazi u odnosu na međunarodne standarde. Prema anketi, u 2001. godini stopa učestvovanja u radnoj snazi bila je na niskih 48%, sa muškom stopom učešća na 62% i ženskom stopom učešća od samo 28%, što je izuzetno nisko prema međunarodnim standardima. Štoviše, stopa nezaposlenosti prema anketi je bila 16.4% i bila je nešto veća za žene. Neodgovarajući uslovi tržišta rada također utiču i na velike udjele poslova u nezvaničnom sektoru, koji predstavlja više od jedne trećine ukupne zaposlenosti.

10. **Nalaz br. 3 : Podaci o registriranoj nezaposlenosti uveliko preuveličavaju stvarnu nezaposlenost.** Prema anketi o radnoj snazi 2001. godine, od 498.000 registriranih nezaposlenih u Bosni i Hercegovini, samo nešto manje od četvrtine (122.000) se kvalificira kao nezaposleni po standardnoj definiciji ILO-OECD. Ostali su ili bili zaposleni (još jedna četvrtina ili 124.000) ili neaktivni (51%, ili 252.000). Istina, 69.000 nezaposlenih radnika nije registrirano u uredima za zapošljavanje. Anketa time pokazuje da je ukupan broj nezaposlenih radnika u 2001. godini, prema anketi, je time 191.000, što je manje od 40% broja registriranih nezaposlenih. Glavni razlog za registraciju nezaposlenih time se čini da je slobodan pristup zdravstvenoj zaštiti koja se dobiva nakon registracije.

11. **Nalaz br. 4 : Postoji veliki nezvanični sektor.** Prema podacima iz ankete, u 2001. godini bilo je oko 362.000 radnika u nezvaničnom sektoru, ili 36% ukupne zaposlenosti. Rezultati ankete su također pokazali da:

- većina nezvanične zaposlenosti se nalazi u poljoprivredi (47%), u građevinarstvu (17%) i u proizvodnji (9%);
- većina nezvaničnih radnika zaposleni su od strane privatnih poslodavaca, 28% su samostalno zaposleni a oko jedne petine su članovi porodice koji doprinose domaćinstvu;
- grupe koje su posebno previše zastupljene u nezvaničnom sektoru su mladi i nisko obrazovani (ali ne žene), sa visokim barijerama u zvaničnom sektoru koje su mogle doprinijeti visokom udjelu nezvanične zaposlenosti i mladih i nisko obrazovanih.

12. **Nalaz br. 5 : Otvaranje radnih mjesta i preraspodjela poslova bili su niski, dok je situacija u RS-u značajno gora.** Snažan način proučavanja dinamike tržišta rada je da se pregledaju podaci o otvaranju i ukidanju radnih mjesta.² Izvještaj pokazuje da je stopa toka radnih mjesta u toku od 1997. do 1999. godine (broj radnih mjesta stvorenih ili ukinutih u toku godine po 100 postojećih radnih mjesta na početku godine) u bh. preduzećima sa više od 10 radnika bila prilično skromna. U prosjeku, proširenje firmi godišnje je stvaralo 4.2 nova radna mjesta, a ugovorne firme su ukidale 5.3 radnih mjesta po 100 postojećih radnih mjesta. Štoviše, mjere restrukturiranja preduzeća (što je uticalo na promjenu pozicija u zaposlenosti iz jedne firme u drugu dok je ostavljalo sveukupni broj radnih pozicija netaknutim) također je bio prilično nizak. Stope toka radnih mjesta su bile čak i niže za preduzeća sa više od 100 radnika, za koje postoje uporedni podaci sa drugim ekonomijama u tranziciji (grupa za uporedbu se sastoji od Bugarske, Estonije, Poljske, Rumunije i Slovenije). U svim dimenzijama toka radnih mjesta, prosjek za ove zemlje prevazilazi brojeve iz BiH. Ako uzmemo u obzir nesvakidašnje uslove koji su nametnuti bh. ekonomiji ratnim uništavanjima, niska poslovna dinamika u Bosni i Hercegovini u prvim poslijeratnim godinama postaje očiglednija. Od dva entiteta, Republika srpska je u očito lošijem položaju. Tako nizak intenzitet stvaranja novih, produktivnijih poslova, ukidanja neproduktivnih poslova i pomjeranja radnih mjesta iz manje produktivnih u produktivnije poslove bez sumnje umanjuje proizvodni rast i potencijal rasta generalno, uključujući rast zaposlenosti.

13. Slično rezultatima u drugim zemljama u tranziciji, drugi rezultati o tokovima radnih mjesta pokazuju da su karakteristike sektora i preduzeća bitne – prije svega, u oba entiteta privatna preduzeća su stvorila i ukinula više radnih mjesta, po broju postojećih radnih mjesta, nego javna preduzeća. Intenzitet toka rada također varira po sektoru i veličini preduzeća. Ono što je interesantno, intenzitet toka radnih mjesta preduzeća koja posluju sa gubitkom nije previše zaostao iza intenziteta toka radnih mjesta preduzeća koja ostvaruju profit.

² Otvaranje radnih mjesta se definiše kao suma povećavanja u zaposlenosti u firmama koje su se proširile, a ukidanje radnih mjesta kao suma gubitaka u zaposlenosti u firmama koje su se smanjile, u određenom periodu, gdje je neto rast zaposlenosti jednak razlici između stvorenih radnih mjesta i ukinutih radnih mjesta.

14. **Nalaz br. 6 : Mobilnost radnika je bila skromna.** Usprkos i ratom i sistemom nametnutim neravnotežama u ekonomiji, bh. tržište rada je bilo nevjerovatno statično. U 1996. godini i stope pristupanja i odlazaka dramatično su se pojačale, ali u skorašnjim godinama ponovo su pale nazad i u 2000. godini obje stope su bile 18%, samo nešto malo iznad stopa prijeratne socijalističke ere (podaci se tiču samo Federacije jer usporedni podaci za RS nisu bili dostupni). Ove brojke su značajno ispod toka radnika u toku faze intenzivne rekonstrukcije drugih ekonomija u tranziciji, i bile su mnogo niže nego dugoročne stope mobilnosti radnika u zrelim tržišnim ekonomijama. Na primjer, poslijeratne stope odlazaka u Federaciji bile su ispod 20% u svakoj godini, mnogo ispod stopa odlazaka u Bugarskoj i Mađarskoj u toku njihovih rekonstrukcija u ranim devedesetim godinama, i ispod Poljskog prosjeka za cijele devedesete godine.

15. Izvještaj također pokazuje da se pozicija žena nije značajno pogoršala. U poslijeratnom periodu, žene su rjeđe mijenjale poslove odlazaka na druga radna mjesta, ali nije bilo više vjerovatno da će doživjeti odlazak sa posla u nezaposlenost od muškaraca (neaktivnost ili nezaposlenost), i nisu suočeni sa više poteškoća u pristupanju poslovima iz nezaposlenosti od muškaraca. Međutim, izvještaj pronalazi da je procjep između muškog i ženskog učestvovanja u radnoj snazi najviši u regiji, sa učestvovanjem žena samo malo iznad polovine muške stope. Dok relativna pozicija žena po tome nije značajno pogoršana, početna pozicija učešća ženske radne snage bila je veoma niska po regionalnim standardima i nije se poboljšala od rata.

16. Po pitanju godišta, u usporedbi sa prijeratnim periodom stariji radnici su imali manje šanse za odlazak iz zaposlenosti. Ovi nalazi su u skladu sa uslovima tržišta rada koji se pogoršavaju, ali također mogu biti odraz "efekta čekanja" – radnici odlučuju da ne daju otkaz u očekivanjima kompenzacije za nedobrovoljni odlazak sa radnog mjesta. Ono što potvrđuje efekt čekanja je također nalaz da nasuprot prijeratnom periodu, radnici u srednjim i velikim firmama imaju manje šanse da promijene poslove kao i da ostave posao na uštrb nezaposlenosti odmah nakon penzije. U skladu sa rezultatima u drugim zemljama u tranziciji, bolje obrazovani imaju veće šanse da napuste jedno radno mjesto na uštrb drugog radnog mjesta, i manje šanse za odlazak u nezaposlenost, uključujući penzionisanje. Rezultati ukazuju na postojanje rascjepa u obrazovanju u bh. ekonomiji (to je, prisustvo veliko nesklada između obrazovanja koje zahtijevaju firme i obrazovanja koje nude učesnici u radnoj snazi).

17. Postoji nekoliko drugih aspekata bh. tržišta rada koji su snažno uticali na mobilnost i fleksibilnost radnika. Prvo, fenomen radnika na listi čekanja postepeno nestaje iz BiH, iako mnogo sporije nego što se očekivalo, posebno u RS. Ovo je značajno poboljšanje. Radnici, umjesto da su zarobljeni na radnim mjestima niske produktivnosti u preduzećima koja posluju sa gubitkom, gdje su mnogi u isto vrijeme primorani da pređu u nezvaničnu zaposlenost, će vjerovatnije preći na druga radna mjesta. U isto vrijeme, olakšane od kontraproduktivnog subvencioniranja onih koji posluju sa gubitkom, firme imaju bolje šanse da stvore više poslova. Drugo, mladi i nisko obrazovani radnici (ali ne i žene) su previše zastupljeni u neformalnoj zaposlenosti, kao i u nezaposlenosti. Visok porez nametnut na plate skupa sa obavezujućim minimalnim platama vjerovatno su doprinijeli ovim visokim udjelima. Visoki udio nisko obrazovanih radnika također predlaže prisustvo rascjepa u obrazovanju u bh. ekonomiji. I treće, diskriminacija pri zapošljavanju, posebno po etničkim linijama, bila je snažno prisutna također u poslijeratnom periodu, i predstavlja bitnu kočnicu za mobilnost radnika i ekonomsku efikasnost generalno.

18. **Nalaz br. 7 : Nakon promjena iz 2000. godine, legislativa o radu i sistem za pomoć nezaposlenim bolje su prilagođeni potrebama tržišne ekonomije.** Da bi se identificirali izvori iznad utvrđenog nedostatka mobilnosti i stvaranja poslova, izvještaj istražuje institucionalne i legislativne osobine bh. tržišta rada. Izvještaj je zaključio da su novi Kodeksi rada entiteta iz 2000. godine bolje prilagođeni potrebama ekonomije jer pružaju

modernija rješenja, koja su sve češće prihvaćena također i u zapadnoj Evropi. Suprotno od prethodne, izuzetno restriktivne legislative o radu, koja je bez sumnje doprinijela niskoj mobilnosti radnika i poslova, nova legislativa o radu nepotrebno ne sprečava stvaranje poslova i mobilnost radnika. Štoviše, revidirani program osiguranja nezaposlenih uveden u 2000. godini osigurava skromnu, priuštivu kompenzaciju prihoda za nezaposlene, koja je uporediva sa drugim zemljama u tranziciji u smislu stopa zamjene i trajanja beneficija. Bilo je jako malo primaoca beneficija za nezaposlene u skorašnjim godinama, ali sistem je sposoban da osigura vrijednu potporu prihodima sve većem broju nezaposlenih radnika u budućnosti. Ako se spoji sa odgovarajućim režimom nadgledanja provedbe, malo je vjerovatno da će iskriviti poticaje nezaposlenih, i ne bi trebalo značajno doprinijeti "sklerotičnim" tržištima rada i smanjenom kapacitetu za stvaranje poslova.

19. Nalaz br. 8 : Krut bh. sistem određivanja plata stoji na putu otvaranja radnih mjesta i mobilnosti radnika. Usprkos pozitivnim razvojem u novim zakonima o radu u oba entiteta, nekoliko osobina novog okvira o poslovnim odnosima još uvijek nisu uključeni u stvarnu ekonomiju, većinski zbog zadržavanja osobina iz socijalističke ere u kolektivnim ugovorima. Ovo je rezultat sistema ugovaranja koji je zadržao većinu svojih karakteristika iz socijalističke ere, sa ugovaranjem između vlade i sindikata u osnovi bez efikasnog predstavnika poslodavca na visoko centraliziran i pretjerano politički način. Efekti mogu biti viđeni u strukturi plata za zvanični sektor: kolektivni ugovori u oba entiteta utvrđuju ne samo minimalne plate već i osnove plata za devet kategorija radnika, komponente plata, granice beneficija za radnike i automatska povećanja plata za radni staž. Oni također propisuju pravila i mehanizme za prilagođavanje plata inflaciji. Izvještaj pokazuje da ove krutosti nastavljaju da snažno utiču na formiranje plata u BiH, na sljedeće načine:

- Minimalne plate u Federaciji nameću obavezujuću zapreku (tj. postojalo je jasno prisustvo "vezanih plata" na prepisanim minimalnim platama), povećavajući platu najmanje obrazovanih radnika i zaposlenih u zvaničnom sektoru i kompresujući distribuciju plata (postojale su mnogo veće razlike u platama u nezvaničnom nego u zvaničnom sektoru).
- U zvaničnom sektoru, procjep između plata muškaraca i žena bio je niži nego u nezvaničnom sektoru, ukazujući na provođenje zvaničnih pravila.
- Plate radnika zvaničnog sektora sa dužim radnim iskustvom dobivaju premije koje nisu dostignute platama sličnih radnika u nezvaničnom sektoru i bez demonstrirane veze za produktivnost radnika.

20. Nametnuvši takve krutosti, sistem određivanja plata uvodi različite barijere mobilnosti rada. Na primjer, za neke kategorije radnika teško je da se prebace iz nezvaničnog u zvanični sektor, posebno za mlade i nisko obrazovane radnike (zaista, ovo su dvije grupe koje su pretjerano zastupljene među radnicima nezvaničnog sektora), i moguće za žene (sa ovim problemom posebno prisutnim u Federaciji). Relativno visoke plate mogu također usporiti odliv iz nezaposlenosti u zaposlenost, posebno u zvaničnu zaposlenost. Štoviše, obavezne premije koje su povezane za radno iskustvo ugrožavaju mobilnost starijih radnika, jer ti radnici nisu bili u stanju da se natječu za nove poslove sa produktivnijim mladim radnicima, čije su mandatne plate niže.

21. Nalaz br. 9 : Firme prijavljuju niže iznose svojih plata. Studija iznosi dokaze koji predlažu da kompanije prijavljuju niže iznose svojih plata da bi se izbjeglo ili do kraja umanjilo plaćanje doprinosa za socijalnu zaštitu. Niže prijavljivanje plata je primijećeno uporedbom plata zvaničnog sektora kako su prijavljene penzionim tijelima sa podacima dobivenim iz nedavne LSMS ankete (zbog ograničenja podataka, uporedba se odnosi samo na Federaciju). Zvanično prijavljeni podaci imali su veliki vrh na službeno mandatiranim minimalnim platama, što je praćeno velikim procjepom, što predlaže da poslodavci prijavljuju visoko plaćene radnike u kategorije nižih plata. Usporedbe iz administrativnih i anketnih podataka predlažu da niže prijavljivanje plata posebno preovladava u malim, privatnim

kompanijama. Ankete preduzeća potvrđuju da visoke stope poreza na plate daju snažne poticaje za niže prijavljivanje.

22. Nalaz br. 10 : Usprkos sveukupnom kontekstu tržištu rada koje stagnira, privatne kompanije su bile mnogo dinamičnije u svim aspektima protoka poslova, uključujući neto rast zaposlenosti. U svakoj kategoriji osim za ukidanje radnih mjesta, najveći tokovi poslova dešavaju se u privatnim kompanijama. Oni značajno prevazilaze druge vrste kompanija ne samo po otvaranju radnih mjesta, već i po bruto preraspodjeli i neto rastu zaposlenosti. Privatna preduzeća su bila jedina kategorija u periodu od 1997.-1999. godine sa pozitivnim neto rastom zaposlenosti. Privatna preduzeća pokazuju mnogo veću vitalnost i po pitanju njihove sposobnosti da stvore više poslova kao i da "izmiješaju" poslove (pozicije radnika) unutar preduzeća u sektoru, kao što ukazuje njihova prekomjernost preraspodjele poslova. Modeli tokova poslova po pitanju vlasništva iznenađujuće su uniformisani kroz dva entiteta.

23. Nalaz br. 11 : Nove privatizirane kompanije smanjile su svoju radnu snagu, ali ne dramatično. Ovo sugerira da strah od dramatičnog socijalnog uticaja privatizacije nije se do danas ostvario u BiH. Ovaj izvještaj pokazuje da preduzeća koja su privatizirana u početnom periodu privatizacije su smanjila svoju zaposlenost samo neznatno više od preduzeća koja su ostala u državnom vlasništvu (ovo pokriva samo Federaciju zbog dostupnosti podataka). Godinu i pol nakon privatizacije, nivo zaposlenosti u privatiziranim preduzećima bio je 4 do 6% niži nego na dan privatizacije, tako da se za ovu grupu strah da će privatizacija dovesti do velikih smanjivanja zaposlenosti nije materijalizovao. Međutim, stvarna smanjenja zaposlenosti u privatiziranim preduzećima stoji u oštroj kontrasti sa značajnim planiranim povećanjem zaposlenosti. Drugi rezultati pokazuju da su ove kompanije zabilježile visok tok radnika, predlažući da je proces radnik-poslodavac intenzivniji u privatiziranim firmama nego u preduzećima u državnom vlasništvu. Interesantno je da su žene povećale svoj udio u zaposlenosti nakon privatizacije. Stariji radnici imali su više šanse da će napustiti privatizirana preduzeća, kao što su imali, što je iznenađenje, i visoko obrazovani. Kao što se očekivalo profitabilne firme su zadržale viši udio svoje početne radne snage nego što su preduzeća koja posluju sa gubitkom, a slučaj je isti sa velikim firmama nasuprot malih firmi.

24. Nalaz 12 : Visoki porezi, težak pristup kreditima i nedostatak povjerenja onemogućavaju razvoj SME. SME su tipično sektor koji pokriva visoki udio ukupne zaposlenosti i visoke stope rasta zaposlenosti u drugim dijelovima zapadne i istočne Evrope. Međutim, rast zvaničnog sektora SME bio je ograničen u BiH do danas. Prema poduzetnicima u BiH, nedostatak povjerenja u poslovne partnere i generalno sistem stavlja se među glavne barijere razvoju SME, pored visokog nivoa poreza i nedostatka priuštivog bankarskog finansiranja. Ovaj izvještaj također pokazuje da nivo i međusobnog i sistematskog povjerenja je posebno nizak u BiH (npr. niži nego u Makedoniji i Sloveniji). Nedostatak povjerenja šteti razvoju SME zato što ograničava poslovne mogućnosti i podiže transakcijske troškove. Interesantno, brige bh. poduzetnika zbog administrativnih barijera, legislative, tržišta rada i troškova rada stavljene su mnogo niže na listi zapreka. Ovo je u skladu sa većom širinom malih firmi u postavljanju njihovih plata, kao što je već raspravljano iznad. Pretpostavlja se također da su mala preduzeća više u mogućnosti da umanje na minimum troškove nametnute restriktivnom legislativom za rad i administrativnim procedurama (kao što pokazuje FIAS i drugi, administrativne barijere su generalno veoma bitne u BiH).

D. Preporuke

25. Glavni izazov bh. tvoraca politike je da ohrabri poslove da stvaraju više radnih mjesta, kao i da promoviraju efikasnu i pravednu preraspodjelu rada, što je značajan zadatak u trenutnim uvjetima visoke nezaposlenosti, značajnog udjela nezvanične zaposlenosti i

barijera za otvaranje radnih mjesta i mobilnost rada. Da bi se ovo učinilo efikasno bit će neophodni jači poticaji za učesnike u zvaničnom sektoru između velikog udjela firmi i radnika koji trenutno rade u nezvaničnom sektoru.

26. Glavna poruka ovog izvještaja je da preostale krutosti u zvaničnom sektoru tržišta rada trebaju biti dalje smanjene ako će BiH prekinuti trend zvaničnog sektora radne snage koji stari, i stvoriti dovoljno poslova za mlade radnike, nezaposlene i druge grupe. Umanjivanje krutosti u zvaničnom sektoru neće samo poboljšati mobilnost rada (uključujući privlačenje radnika iz nezvaničnog u zvanični sektor), ali će također stvoriti okolinu koja pridonosi rastu radnih mjesta. Trenutni sistem uključuje značajne troškove iz velikog nezvaničnog sektora u BiH: i troškove efikasnosti u smislu smanjivanja produktivnosti kao i troškove pravednosti u smislu nesigurnosti primanja plata i kršenja zdravstvenih i sigurnosnih regulativa. Da bi se pomoglo da se smanji veličina nezvaničnog sektora i stimuliše rast radnih mjesta zvaničnog sektora, najbolja strategija za BiH je time da nastavi liberalizirati legislativni i institucionalni okvir da bi promovirala tržište rada koje nudi opseg regulativa i prava koji su prihvatljivi ali također i provodivi, i smanjuje na minimum pogrešne poticaje za poslodavce nezvaničnog sektora da se s vremenom prebace u zvanični sektor.

27. Sveukupno, ključna preporuka ovog izvještaja je da proširenje regulative tržišta rada predstavlja kontra produktivni način da se stimulira stvaranje poslova, i da programi subvencioniranja poslova mogu biti samo od marginalne bitnosti, i trebaju biti striktno ciljani. Da bi se pomoglo vladi da formuliše efikasne politike ekonomije i tržišta rada, ovaj izvještaj nudi i sljedeće specifične preporuke politike:

- i. *Jačanje poslovnog okruženja.* Niski protoci radnika i poslova posebno su rezultat nedostatka kapaciteta za otvaranje radnih mjesta u bh. ekonomiji. Dok je pitanje otvaranja radnih poslova izuzetno kompleksno, između ostalog ono poziva na političku stabilnost i na odgovarajuće makro okruženje, jasno je da održiv rast ne može biti postignut bez rezonantnog privatnog sektora. Vlasti time trebaju ubrzati proces privatizacije i produbiti liberalizaciju poslovnog okruženja koja je podržana BAC sporazumom. Štoviše, rezultati ankete bh. poduzetnika predlažu da je razvoj SME suočen sa dosta barijera koje uključuju visoko oporezivanje i plata i profita, previše birokratije i nedostatak sistematskog povjerenja. Vlada treba dakle promovirati rast poslova pojednostavljajući birokratiju i pojačavajući povjerenje u sistem. Štoviše, mogućnosti umanjivanja stopa oporezivanja, uključujući poreze na rad, bez ugrožavanja fiskalnog balansa, treba biti istraženo. Ovo poziva, prije svega, na poboljšano prikupljanje poreza, kao i na preispitivanje nivoa i struktura javnih rashoda. Umanjivanje visokih troškova rada također može privući više radnika u zvanični sektor.
- ii. *Temeljito preispitivanje sistema pregovaranja za utvrđivanje opštih uslova u zvaničnom sektoru, posebno ohrabrujući efikasno učestvovanje poslodavaca u procesu pregovora i ohrabrivanje decentralizovanijeg pregovaranja gdje je to odgovarajuće. Posebno, cilj treba biti da se liberalizira okvir za utvrđivanje plata.* Manje krut sistem bi stimulirao mobilnost i poboljšao pristup radnim mjestima nekim grupama radnika koje su u izuzetno teškoj poziciji pod trenutnim sistemom. Prvi slučaj su mladi radnici, čiji pristup poslovima u zvaničnom sektoru je drastično smanjen i koji pate od visokih stopa nezaposlenosti, široko su uključeni u nezvanični sektor, i nedostaje im iskustva i finansijskih sredstava da započnu vlastiti posao. Da bi stimulirali fleksibilnije određivanje plata, pregovaranje o opštim uslovima zaposlenosti treba da bude decentralizovano do nivoa gdje su oni uključeni u proces pregovaranja upravo onih koji su pod direktnim uticajem rezultata njihovih odluka. Čak i unutar trenutnog pretjerano centralizovanog sistema pregovaranja, postoji mnogo opcija za poboljšanja u smislu u kojem se plate određuju koji bi trebao stimulirati potražnju za radnom snagom. U cilju toga, tvorcii politike trebaju razmotriti uvođenje manje obavezne minimalne plate (i možda odvajanje minimalne plate za mlađe), ukidanje određenja nivoa plata za razne kategorije radnika i

odustajanje od odredbe koja obavezuje specifične i automatske povratke radnog iskustva koji nisu povezani za produktivnost. Štoviše, proces utvrđivanja plata također bi imao koristi iz ojačavanja predstavljanja poslova kroz nezavisna udruženja poslodavaca.

- iii. *Umanjivanje diskriminacije tržišta rada.* Da bi se zauzdala široko raširena etnička diskriminacija na radnom mjestu, program za nadgledanje diskriminatornih poslovnih praksi, posebno od strane velikih poslodavaca, mogla bi pomoći u smanjivanju najočiglednijih slučajeva. Transparentnost administrativnih i sudskih procedura treba također biti cilj, a uloga ombudsmana ojačana.
- iv. *Pristup području socijalne politike na sveobuhvatniji način.* Dok se zahtjevi na socijalnu politiku, koji se kreću od zdravstvene zaštite do aktivnih i pasivnih programa tržišta rada pa do socijalne pomoći, veoma su raznoliki a mogućnosti finansiranja izuzetno ograničene, tako da cijelo područje mora biti promatrano na više holističan način. Između drugih stvari, ovo znači da fiskalna raspodjela između različitih područja treba biti pažljivo procijenjena, a duplo subvencioniranje izbjegnuto. Na primjer, dostupnost zdravstvenog osiguranja nakon registracije u birou za zapošljavanje treba da bude revidirano, ne samo da preusmjerava izvore iz nezaposlenosti u područje zdravstvene zaštite, već stvara i neprirodne poticaje za registracijom i nepotrebno zatrpavanje kapaciteta biroa za zapošljavanje.
- v. *Reorijentiranje aktivnih programa rada uz nastavljavanje osnovnih osiguranja za nezaposlenost.* Trenutna provedba aktivnih radnih tržišnih programa stavlja prioritete na intervencije koje nisu ekonomične (npr. krediti/grantovi za započinjanje samozapošljavanja nezaposlenih) i često su se pokazali netransparentnim i podložnim političkoj manipulaciji. Stoga, trenutne politike tržišta rada trebaju biti pažljivo pregledane a prioritete o aktivnim programima revidirani. U većem dijelu, ovo će zahtijevati veći naglasak na osnovnoj potrazi za poslom i službama za informacijama o radnim mjestima od strane javnog sektora. Dodatno, gore ustanovljeni procjep u obrazovanju mora biti razmotren, i trebali bi se poduzeti neophodni napor da se ponudi obuka tržišta rada nezaposlenima sa niskim obrazovanjem (i da se poveća upisivanje u škole nakon osnovne). Po pitanju beneficija nezaposlenih sistem osiguranja nezaposlenosti kao što je proširen u 2000. godini vjerovatno neće iskriviti poticaje nezaposlenih, ali je bitno da se provede jako nadgledanje korisnika beneficija, da se provedu pravila sistema i da se odupre pritisku za povećavanje nivoa i trajanje beneficija, jer bi oboje smanjilo poticaje nezaposlenih da se vrate na posao.
- vi. *Pomoć mladima, posebno nezaposlenim mladima, da imaju bolji pristup radnim mjestima.* Mladi radnici su neproporcionalno oštećeni u poslijeratnim bh. tržištu rada. Oni su također grupa koja će najvjerovatnije napustiti BiH sveukupno u nedostatku boljih prilika za zapošljavanje nego što ih nude trenutne prakse i politike. Manje ograničena određivanja plata, kao što je gore preporučeno, poboljšalo bi mogućnosti za tržište rada mladih radnika, ali u pogledu štetnih dugoročnih efekata nezaposlenosti, vlastima savjetujemo također da razmotre uvođenje specijalnih programa, možda u obliku subvencija za poslove, za specifične grupe mladih (kao što su izbjeglice, siročad i oni koji su napustili školu). Sveobuhvatniji program mogao bi biti onaj koji bi ukinuo, na ograničen period isplatu doprinosa za socijalnu zaštitu za mlade radnike na njihovom prvom poslu. Međutim, da bi se takvi programi napravili efikasnim i fiskalno priuštivim, oni moraju biti jasno ciljani i provedeni na striktno vremenski ograničen način i uz veću transparentnost nego što je bila prikazana u promjeni aktivnih programa tržišta rada do danas u BiH.
- vii. *Povećanje sistemskog povjerenja,* tj. pouzdanje u ekonomski i politički sistem, poboljšavajući nepristrasnost, pouzdanost i efikasnost BiH institucija (takve akcije

uključuju anti-korupcione kampanje i poboljšavanje funkcionisanja nezavisnih sudova – strane agencije bi mogle značajno pomoći u ovom zadatku. Promovisanjem poslovnih prilika i umanjivanjem troškova transakcija, takve mjere bi pomogle SME razvoj i općenito poboljšale poslovno okruženje.

2. PREGLED TRŽIŠTA RADA BOSNE I HERCEGOVINE

7. Da bi se identifikovali glavni problemi i osigurao širi kontekst za ovu studiju, ovo poglavlje daje pregled trendova i rezultata u bh. tržištu rada. Poglavlje opisuje trendove u ekonomskim aktivnostima i ukupne rezultate tržišta rada kao i promjene u strukturi zaposlenosti i nezaposlenosti. Zbog njihove bitnosti kao pozadinskih informacija za analiziranje tržišta rada ovo poglavlje također prezentira tokove migracija u toku rata kao i u poslijeratnom periodu. Ovdje također upoređujemo bh. tržište rada sa onim u drugim zemljama Balkana. Zasnovoano na pregledu, zaključni dio postavlja pitanja na koja treba dati odgovor u ostatku studije.

2.1 Trendovi u ekonomskim aktivnostima

8. Poslijeratni ekonomski rast bio je solidan, ali ne spektakularan. U periodu od 1997. do 2000. godine, BNP je rastao za prosječnih 13.6 procenata, sa opadajućim trendom rasta (tabela 2.1).

Tabela 2.1: Ključni trendovi u ekonomskoj aktivnosti, 1990. godina i 1997.-2001. god

	1990	1997	1998	1999	2000	2001
A. BNP (miliona USD)	10,633	3,423	4,169	4,540	4,252	4,796
B. Stvarni rast BNP-a						
Bosna i Hercegovina	n.d.	36,6	9,9	9,9	5,9	5,6
Federacija	n.d.	36,2	8,2	9,5	7,0	7,0
Republika Srpska	n.d.	37,9	15,8	11,3	2,6	1,9
C. Rast industrijske proizvodnje						
Federacija	n.d.	36,0	24,0	11,0	9,0	12,0
Republika Srpska	n.d.	27,0	23,0	2,0	6,0	-13,0
D. BNP po osobi (u tr. USD)						
Bosna i Hercegovina	2,429	816	1,042	1,135	1,093	1,222
Federacija	n.d.	1,167	1,418	1,458	1,373	1,453
Republika Srpska	n.d.	733	704	821	806	873

Izvori: zvanični podaci, procjene Svjetske banka i IMF-a (podaci za 2000. i 2001. godinu su preliminarni).

Slično, opadajući trend je primijećen i u industrijskoj proizvodnji (posebno u Republici Srpskoj, gdje se industrijska proizvodnja sažela u 2001. godini). I pored solidnog rasta, ekonomski rezultati zemlje još uvijek snažno zaostaju iza prijeratnih nivoa: u 2001. godini, nivo BDP-a Bosne i Hercegovine stajao je na 45 procenata nivoa iz 1990. godine).

9. Sa BNP-om od 1,222 USD po osobi u 2001. godini, Bosna i Hercegovina spada u niži rang zemalja sa srednjim prihodom. BNP po osobi za Republiku Srpsku zaostajao je iza nivoa Federacije za 40%, dok se taj rascjep nešto suzio od 1990. godine.

2.2 Trendovi i rezultati u bh. tržištu rada u devedesetim godinama

10. Da bi se dobila dinamična, sveobuhvatna slika bh. tržišta rada potrebno je promatrati trendove u učešću u radnoj snazi, stopama zaposlenosti i nezaposlenosti, kao i trendove glavnih stanja na tržištu rada – zaposlenost, nezaposlenost i neaktivnost. Na žalost, zbog ograničenih izvora podataka, podaci koji pokrivaju duže periode postoje u glavnom o zaposlenosti i platama u zvaničnom sektoru – ne postoje takvi podaci dostupni za nezaposlenost (osim za registriranu nezaposlenost, za koju se u izvještaju pokazalo da je nepouzdan indikator stvarne nezaposlenosti definirane ILO kriterijima), nezvaničnoj zaposlenosti i neaktivnosti. Sa takvim prazninama u podacima, uveliko najbolji sažetak bh. tržišta rada daje nedavna Anketa o mjerenju životnog standarda u BiH (LSMS). U pokušaju da se osigura sveobuhvatni rezime bh. tržišta rada, izvještaj koristi podatke dobivene iz pomenute ankete i dopunjava ih podacima o zvaničnoj zaposlenosti iz drugih izvora.

2.2.1 Zaposlenost, nezaposlenost i učešće u radnoj snazi u 2001. godini

11. Postoje tri očite osobine ukupnog stanja na tržištu rada i stopa učestvovanja u Bosni i Hercegovini u 2001. godini:

- Učestvovanje u radnoj snazi je veoma nisko – 48 procenata, sa stopom učešća muškaraca na 62% i stopom učestvovanja žena od samo 28% (tabela 2.2). Po međunarodnim standardima ovi brojevi su veoma niski, posebno za žene (oni su također niži nego u drugim zemljama Balkana, vidi ispod). Stope učestvovanja su nešto veće u Republici Srpskoj.

Tabela 2.2: Zaposlenost, nezaposlenost i učestvovanje u radnoj snazi, po entitetu, 2001. godina

	BiH	Federacija	Republika Srpska
A. Zaposlenost			
(i) Ukupno	999.5	551.3	448.2
Muškarci	648.7	356.9	291.8
Žene	350.8	194.4	156.4
(ii) Zvanična zaposlenost – ukupno	638.0	375.5	262.5
Muškarci	418.3	247.3	171.0
Žene	219.7	128.2	91.5
(iii) Nezvanična zaposlenost – ukupno*	361.5	175.8	185.7
Muškarci	230.4	109.6	120.8
Žene	131.1	66.2	64.9
B. Nezaposlenost			
Ukupno	190.7	111.0	79.7
Muškarci	115.0	67.7	47.4
Žene	75.6	43.3	32.3
C. Stope aktivnosti**			
Stopa zaposlenosti – ukupno	40.1	36.7	45.5
Muškarci	52.8	48.9	58.6
Žene	27.7	25.2	31.9
Stopa nezaposlenosti – ukupno	16.4	16.9	15.8
Muškarci	15.4	16.1	14.5
Žene	18.3	18.4	18.1
Stopa učešća u radnoj snazi – ukupno	48.0	44.2	54.0

Muškarci	62.4	58.3	68.6
Žene	33.9	30.9	38.9
Tačka memoranduma			
Radne godine stanovništva (15-64) – ukupno	2,390.6	1,475.1	915.4
Muškarci	1,180.2	714.7	465.6
Žene	1,210.5	760.5	449.9

Izvori: LSMS za BiH za 2001. godinu.

Napomene:

* Vidi dodatak 1 za definiciju nezvanične zaposlenosti.

** Da bi se poboljšala mogućnost usporedbe sa drugim državama, samo su pojedinci od 15 do 64 godine starosti uzeti u obzir kada su izračunavane aktivnosti i stope nezaposlenosti.

- Stopa nezaposlenosti je veoma visokih 16.4%, sa nešto višom stopom za žene, i u Federaciji u usporedbi sa Republikom Srpskom.
- Stope zaposlenosti su veoma niske, dok je udio zaposlenosti u nezvaničnom sektoru izuzetno visok. Više od jedne trećine zaposlenosti je u nezvaničnom sektoru. Proporcija žena u nezvaničnoj zaposlenosti je otprilike ista kao i njihov udio u ukupnoj zaposlenosti. Udio nezvanične zaposlenosti u Federaciji je 32%, i čak je veći u Republici Srpskoj na 41%.

(a) Ukupna zaposlenost

12. U nedostatku podataka o nezvaničnom sektoru mi se ispod koncentrišemo na razvoj zaposlenosti u zvaničnom sektoru. U usporedbi sa svojim prijeratnim nivoom, poslijeratna zaposlenost u Bosni i Hercegovini drastično je smanjena. u 1997. godini to je bilo 575,000, ili samo 59% usporednog nivoa iz 1991. godine (smanjenje je bilo jednako jako u oba entiteta – vidi tabelu 2.3).

Tabela 2.3 : Zvanična zaposlenost po sektoru aktivnosti, 1991. godina i 1997.-2000. godina (u hiljadama)*

	1991	1997	1998	1999	2000	2001
A. Bosna i Hercegovina						
Ukupno	976	575	639	628	641	627
Poljoprivreda	36	n.d.	n.d.	21	21	21
Proizvodnja	498	n.d.	n.d.	256	255	247
Usluge	441	n.d.	n.d.	351	365	359
B. Federacija						
Ukupno	638	373	395	408	413	407
Poljoprivreda	21	n.d.	10	10	10	11
Proizvodnja	325	n.d.	161	161	161	156
Usluge	292	n.d.	224	237	241	241
C. Republika Srpska						
Ukupno	338	201	244	221	228	220
Poljoprivreda	15	n.d.	n.d.	11	10	10
Proizvodnja	172	n.d.	n.d.	96	94	92
Usluge	149	n.d.	n.d.	114	123	118

Izvori podataka: Statistički godišnjak za 2001. godinu, Federalni ured za statistiku, Sarajevo; Statistički godišnjak Republike BiH 1992. godina, Federalni ured za statistiku, Sarajevo; Institut za statistiku Republike Srpske, Banja Luka, 2000. godina.

Napomene: *pojašnjenje sektora:

Poljoprivreda: poljoprivreda i šumarstvo i ribarstvo;

Proizvodnja: rudarstvo, proizvodnja, snabdijevanje strujom plinom i vodom i izgradnja;

Usluge: trgovina, hoteli i restorani, transporti telekomunikacije, finansijske usluge, poslovne usluge, obrazovanje, zdravstvo, javna administracija, i druge usluge.

Nakon 1997. godine rast u zvaničnoj zaposlenosti bio je veoma anemičan. U Federaciji sporo se povećavao, i u 2001. godini je prešao svoj nivo iz 1997. godine za 9 procenata. Iako je nivo iz 2001. godine također prešao nivo iz 1997. godine za isti procenat, zvanični sektor zaposlenosti u Republici Srpskoj ustvari je pao nakon 1998. godine. U 2001. godini, 407,000 ili 65% radnika bilo je zaposleno u Federaciji, a 220,000 ili 35% u Republici Srpskoj.³

13. Bez znanja nivoa nezvanične zaposlenosti u devedesetim godinama, ne možemo tačno reći koliko se ukupna zaposlenost u 2001. godini smanjila u odnosu na svoj prijeratni nivo. LSMS procjene ukupne zaposlenosti (zbir zvanične i nezvanične zaposlenosti) u 2001. godini je tačno 1. milion, što je slično broju radnika u 1991. godini samo u zvaničnom sektoru (potonji je bio 976,000), i time se smanjenje ukupne zaposlenosti od 1991. do 2001. godine ugrubo odnosi na broj radnika u nezvaničnom sektoru u 1991. godini. Iako je ovo smanjenje vjerovatno manje od 361,500, što je broj nezvanične zaposlenosti u 2001. godini, bez sumnje je i dalje izuzetno velik.⁴

(b) Struktura zvanične zaposlenosti

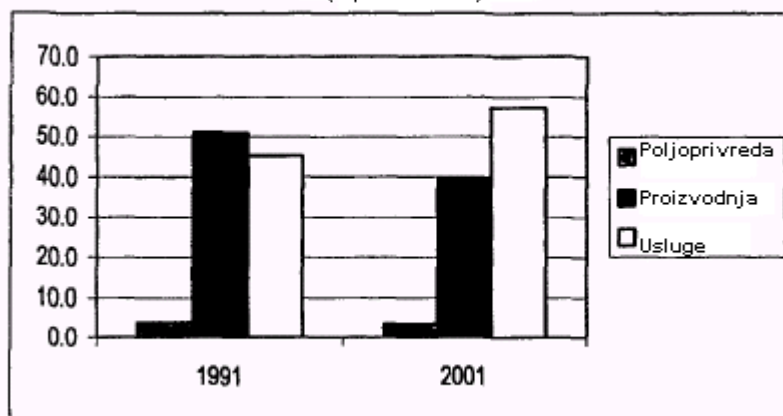
14. U teškim poslijeratnim uslovima tržišta rada, ne samo da je zvanični sektor zaposlenosti drastično smanjen, već je i prošao neke jednako dramatične promjene u svojoj strukturi. Prije svega, poslijeratsna radna snaga primila je malo svježije krvi i postala je, u prosjeku, značajno starija. Štoviše, značajno smanjenje apsolutno šteti više manje obrazovane radnike tako da se njihov udio u zaposlenosti značajno smanjio. Nasuprot tome, udio žena ostao je iznenađujuće nepromijenjen. Također je došlo do pomjeranja iz proizvodnog u sektor usluga (kao i u drugim zemljama u tranziciji), posebno trgovinu.

15. *Struktura sektora.* U usporedbi sa predratnim godinama, zaposlenost se pomjerila od proizvodnje. Nasuprot drugim sektorima zaposlenost u proizvodnji opala je potpuno i u poslijeratnom periodu, tako da je u usporedbi sa 1991. godinom udio proizvodnje u ukupnoj zaposlenosti smanjen za 12% poena do 2001. godine. Sa stagniranjem poljoprivrede, zaposlenost u uslugama u usporedbi s tim se povećala (vidi grafikon 2.1 i tabelu 2.3). U usporedbi sa Federacijom, u 2001. godini Republika Srpska je imala veći udio radnika zaposlenih u proizvodnji (3.5 procenata poena više) i u poljoprivredi (1.7 procenata više). Smanjivanje udjela zaposlenosti u proizvodnji u devedesetim godinama slično je onome iz Bugarske i Rumunije, ali prevazilazi smanjenja u Hrvatskoj, Makedoniji i Jugoslaviji (WIIW, 2000. godina).

³ Treba napomenuti da su procjene zvanične zaposlenosti u 2001. godini prijavljene u tabeli 2.2, koje su generisane LSMS-om iz 2001. godine, nešto razlikuju od brojeva dobivenih drugim statističkim prikupljanjem podataka.

⁴ Najvjerovatnije, stopa učestvovanja u nezvaničnoj ekonomiji povećala se u poslijeratnom periodu. ako pretpostavimo da se stopa učestvovanja u nezvaničnoj ekonomiji uduplala od 1991. go 2001. godine (što može biti precjenjivanje), procjena nezvaničnog sektora zaposlenosti iz 1991. godine je 181,000. Zasnvano na ovoj procjeni, ukupna zaposlenost u 1991. godini je bila 1,157,000, i time je procjena smanjivanja u ukupnoj zaposlenosti između 1991. i 2001. godine 157,000.

Grafikon 2.1: Struktura zvanične zaposlenosti u Bosni i Hercegovini, 1991. i 2001. godina
(u procentima)



Izvori: Tabela 2.3.

16. Uzevši u obzir oskudicu podataka koji pokrivaju duže periode, izvještaj ispod koristi bogate podatke o zaposlenosti u zvaničnom sektoru bošnjačkog dijela Federacije, koji pokrivaju ne samo poslijeratni period već i prijeratne pa čak i ratne godine, da bi analizirao strukturu zaposlenosti po nekim bitnim dimenzijama: starosna dob, spol i obrazovanje. Čini se da su rezultati opće prirode, uzevši u obzir zajedničke faktore koji prevladavaju u oba entiteta. Glavne karakteristike koje treba napomenuti su slijedeće:

17. *Spol.* Uprkos jakom smanjivanju u konačnim brojevima, udio žena u zvaničnoj zaposlenosti ostao je zapanjujuće stabilan: u 1990. godini iznosio je 34,6 procenata, i nakon što se nešto povećao u poslijeratnim godinama, dostigao je 36.3% u 2000. godini (tabela 2.4, sekcija A). Prema LSMS podacima iz 2001. godine, u toj godini je iznosio 34.2 procenata.⁵

⁵ Treba napomenuti da nasuprot administrativnih podataka koji pokrivaju period od 1990. do 2001. godine, izvori podataka iz 2001. godine su bh. LSMS. Nevjerovatno je kako su podaci iz oba izvora gotovo jednaki, ne samo za udio po spolu i starosnoj dobi. Razlika za neke kategorije obrazovanja je veća (vidi tabelu 2.4), jer se šema pojašnjenja LSMS-a razlikuje od administrativne.

Tabela 2.4: Struktura zvanične zaposlenosti, Federacija, 1990.-2001. godina
(od 01. januara, u procentima)*

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001**
A. Spol												
Zene - FPDF pod.	34.6	35.4	35.4	32.8	33.1	34.1	35.0	35.0	35.5	35.9	36.3	34.2
B. Po starosnoj dobi												
16-19	0.5	0.3	0.2	0.1	0.1	0.2	0.2	0.3	0.2	0.2	0.2	0.8
20-24	7.8	6.6	5.2	3.9	3.2	2.9	3.2	4.4	4.9	5.0	4.7	6.0
25-34	37.3	36.6	35.2	33.0	30.4	28.1	25.8	25.0	24.5	24.2	23.1	22.2
35-44	30.5	32.9	35.0	36.3	37.3	38.1	38.6	38.3	38.2	37.8	37.3	35.2
45-54	17.2	17.3	18.0	20.0	21.4	22.4	23.2	23.7	24.6	25.9	27.3	27.7
55-64	6.7	6.1	6.2	6.4	7.4	8.1	8.7	8.1	7.3	6.6	7.1	7.7
65 +	0.2	0.2	0.2	0.1	0.1	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3	0.3	0.4
C. Radno iskustvo												
Manje od 2.	6.5	5.4	4.3	2.8	3.4	4.4	5.9	10.2	12.3	11.4	9.8	n.a.
2-5	18.3	17.0	14.5	11.0	8.5	7.1	6.8	7.8	9.5	13.3	15.7	n.a.
6-10	21.6	21.7	21.9	21.9	20.9	19.5	17.4	14.8	12.5	11.0	10.3	n.a.
11-20	32.7	35.2	37.5	38.4	38.7	38.6	37.8	36.4	35.8	34.9	33.6	n.a.
21-30	14.3	14.9	16.2	19.2	21.0	22.6	24.0	23.7	23.6	23.8	24.6	n.a.
31-40	6.3	5.5	5.4	6.4	7.2	7.5	7.7	6.7	5.9	5.2	5.7	n.a.
Iznad 40	0.3	0.2	0.3	0.2	0.2	0.3	0.4	0.4	0.4	0.3	0.3	n.a.
D. Struktura po obrazovanju												
Nezavršena osnov.	19.2	18.1	17.2	16.8	16.4	16.2	15.8	14.9	14.1	13.4	13.1	3.8
Osnovna skola	19.0	19.1	18.9	19.5	19.2	19.3	19.0	18.7	18.5	18.0	17.7	14.0
Zanat	30.1	30.2	30.2	30.9	30.7	30.4	30.2	30.2	30.4	30.5	30.4	41.7
Srednja skola	20.2	20.8	21.4	20.5	21.1	21.8	22.7	23.7	24.6	25.4	25.9	23.4
Fakultet (2. g.)	3.7	3.7	3.7	3.5	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	7.2
Fakultet (4. g.)	7.8	8.0	8.4	8.7	8.9	8.8	8.8	8.8	8.9	9.1	9.2	9.8

Izvori: Vlastito izracunavanje, zasnovano na podacima Fonda za penzije i invalidnine Federacije (FDPF).

Napomene: *FDPF podaci su odraz nekolicine aktivnih ucesnika koje pokriva Sarajevsko FPDF ured (ne ukljujuje ucesnike koje pokriva Mostar FPDF ured). **Podaci za 2001. godinu zasnovani su na LSMS anketi iz 2001. godine (odnose se na ukupni zvanioni sektor zaposlenosti u Federaciji).

18. *Starosna dob i radno iskustvo.* Zvanična radna snaga postala je značajno starija. Njen prosjek starosne dobi povećao se sa 36.6 godina na početku 1991. godine na 40.2 godina na početku 1996. godine i samo je neznatno smanjen, na 40 godina, do 2000. godine.⁶ Udio radnika mlađih od 24 i posebno onih između 25 i 34 godine značajno je opao u usporedbi sa prijeratnim godinama, a udio radnika starijih od 35 godina uporedno je porastao. Posebno zabrinjavajuća je činjenica da, dok su poslijeratne godine okrenule unazad trendove za neke starosne grupe, udio radnika od 25 do 34 godine zaposlenosti i dalje opada. U 2000. godini, udio ove grupe u ukupnoj zaposlenosti bio je 23% u usporedbi sa 37% u 1990. godini (tabela 2.4, sekcija B). U skladu sa gore pomenutim, udio radnika sa manje od 10 godina iskustva opao je sa 46% u 1990. godini na 36% u 2000. godini, a u istom periodu grupa sa 21 do 30 godina iskustva povećala je svoj udio za 10% poena (tabela 2.4, sekcija C). Prosječna dužina iskustva radne snage time se povećala sa 12.7 godina u 1991. godini na 15.9 godina u 1996. godini, i samo je opala na 14.2 godina do 2000. godine. Ovo predlaže da je nova zaposlenost, ako se to uopšte i dešava, donijela malo svježije krvi, i tako se poslijeratna radna snaga sastoji od istog bazena radnika koji postaju postepeno stariji i koji napuštaju radnu snagu u dobu za penzionisanje.

19. *Obrazovanje.* U usporedbi sa predratnim godinama relativno manje radnika sa nižim obrazovanjem i više radnika sa srednjoškolskim i fakultetskim obrazovanjem je zaposleno. Udio radnika sa nezavršenim osnovnim obrazovanjem smanjio se sa 19% u 1990. godini na 13% u 2000. godini. U istom periodu, udio radnika sa srednjoškolskim obrazovanjem povećao se sa 20 na 26%, a oni sa četverogodišnjom fakultetskom diplomom sa 7.8 na 9.2% (tabela 2.4, sekcija D).

2.2.2 Snažan rast plata i izražena struktura plata

20. Od 1997. godine, prosječne plate u Bosni i Hercegovini značajno su se povećavale u nominalnom i stvarnom pogledu (tabela 2.5).

Tabela 2.5: Prosječne mjesečne plate, 1997.-2001. godina
(u KM)

	1997	1998	1999	2000	2001
Bosna i Hercegovina*					
Neto plate	210	273	319	365	396
Bruto plate	319	418	468	529	579
Rast – neto plate (procenat)	n.d.	30.0	16.7	14.4	8.6
Rast – bruto plate (procenat)	n.d.	31.2	11.8	13.2	9.4
Federacija BiH					
Neto plate	263	329	375	412	443
Bruto plate	398	506	551	606	652
Rast – neto plate (procenat)	n.d.	25.0	13.8	10.1	7.5
Rast – bruto plate (procenat)	n.d.	27.4	8.8	10.1	7.5
Republika Srpska					
Neto plate	112	170	216	277	309
Bruto plate	174	256	314	387	444
Rast – neto plate (procenat)	n.d.	51.8	27.1	28.2	11.6

⁶ Ovo je izračunato iz udjela zaposlenosti po starosnim grupama prezentiranim u tabeli 2.4, dodjeljujući srednju vrijednost godišta svim radnicima određene grupe (i godišta 65 onima u najvišoj kategoriji).

Rast – bruto plate (procenat)	n.d.	47.1	22.7	23.2	14.7
Tačke memoranduma					
CPI – Federacija (1997=100)	100.0	101.8	100.8	104.8	108.1
CPI – Republika Srpska (1997=100)	100.0	105.6	120.4	135.1	142.6

*Procjene dobivene dajući 64.9% zaposlenosti Federaciji, i 35.1% Republici Srpskoj
Izvor podataka: Statistički godišnjak za 2001. godinu, Federalni ured za statistiku, Sarajevo;
Institut za statistiku Republike Srpske, Banja Luka (interni materijal)

U Federaciji, prosječne neto mjesečne plate povećale su se sa 263 KM u 1997. godini na 443 KM u 2001. godini, ili za 176 procenata. Ova povećanja uveliko prevazilaze povećanja u indeksu cijena kupaca, koji se u istom periodu povećao za 8 posto u Federaciji, i za 43 procenta u Republici Srpskoj. U 2001. godini prosječne neto plate u Federaciji prelazile su one u Republici Srpskoj za 44% (trendovi i usporedbe zasnovane na bruto platama bile su slične onim neto plata). Ispod su analizirane strukture plata po karakteristikama osoblja i preduzeća, kao i poslijeratne promjene u strukturi plata (ponovo oslanjajući se najviše na podatke individualnog nivoa u Federaciji).

21. *Spol.* Rascjep u platama po spolovima, koji je bio prilično mal u 1990. godini, postao je čak i manji u dvije poslijeratne godine za koje postoje podaci (1998. – 1999. godina, vidi tabelu S2.1). U 1999. godini prosječne plate žena bile su gotovo jednake prosječnim platama muškaraca, razlika je bila samo 1.2%. Uzmite u obzir da je ovo usporedba grubih podataka o platama (neprilagođenih za stepen obrazovanja i druge karakteristike osoba i radnih mjesta), ali bitno je napomenuti da je tako mali procjep izuzetno neobičan i u zemljama u tradiciji i u OECD zemljama. Mogući faktor objašnjenja mogao bi biti veoma niska stopa učešća žena, sa većim nego obično samo-izborom visoko obrazovanih žena u radnu snagu.

22. *Starosna dob i iskustvo.* Plate u zvaničnom sektoru u Federaciji su odraz jake povezanosti sa starosnom dobi: stariji ljudi zarađuju više od mladih. U 1990. godini, svaka godina starosti bila je povezana sa dodatnim postotkom poena prosjeka plata što je čak i više u poslijeratnim godinama. Osobina bitna pominjanja je da se prednosti povezane sa godinama ne umanjuju, relativno, u dobu od pedeset godina. To jeste, čini se da je odnos između godina i plata linearan a ne u povratnom U obliku, kao što se često može vidjeti u tržišnim ekonomijama. Slični zaključci mogu se primijeniti na vezu između sakupljenog radnog iskustva i plata. Kao što je raspravljano u poglavlju 4, ovo je većim dijelom funkcija mehanizama za utvrđivanje plata u BiH koji su pretjerano kruti i povezani za staž a ne produktivnost.

23. *Obrazovanje.* Bolje obrazovanje donosi veće plate: u 1990. godini oni sa nezavršenom osnovnom školom zarađivali su 71%, a oni sa četverogodišnjom fakultetskom diplomom 181% prosječne plate u ekonomiji. Poslijeratna struktura plata po nivoima obrazovanja ostala je nevjerovatno slična prijeratnoj, gdje sirovi podaci ukazuju na smanjivanje povrata samo u grupi od osoba sa četverogodišnjom fakultetskom diplomom.

24. *Vlasništvo i struktura sektora.* Interesantno, prosječna plata u zvaničnom privatnom sektoru značajno je niža od zvaničnog državnog sektora – u 1999. godini, prosjek (službeno prijavljeni) plata privatnog sektora bio je 75% prosjeka plata u ekonomiji (tabela S2.1, dio E). Što se tiče strukture plata po sektorima, najveće neto plate u Federaciji su u finansijskim službama (924 KM) i distribuciji struje (770 KM). Dok su u Republici Srpskoj ova dva sektora također među najplaćenijima, prvo mjesto zauzima javna administracija (485 KM). Dok je relativna pozicija individualnih sektora slična u oba entiteta (vidi tabelu S2.2), razlike u platama kako su izmjerene koeficijentom varijacije manje su u Republici Srpskoj, posebno nakon velikih povećanja u nejednakosti u platama u Federaciji u 2001. godini.

2.3 Demografski trendovi i migracije u devedesetim godinama

25. Traumatski događaji iz devedesetih godina dramatično su uticali na demografske trendove i tokove migracija u BiH. Stanovništvo koje je živjelo u BiH značajno je smanjeno, kako su mnogi ljudi raseljeni, protjerani i ubijeni, a etničko čišćenje je proizvelo mnogo više homogene teritorijalne jedinice. Zvanično, umaniivanje permanentnog stanovništva bilo je skromno – smanjilo se sa 4.38 miliona u 1991. godini (podaci iz popisa stanovništva) na 4.26 miliona u 2000. godini (vidi tabelu 2.8).⁷ Međutim, od ljudi koji se računaju kao trajno stanovništvo, više od 500,000 su raseljena lica i izbjeglice koji u stvari nisu živjeli na teritoriji BiH (u 2000. godini postojalo je 489,000 takvih osoba u Federaciji, dok za Republiku Srpsku ne postoje ti podaci). Ispod predstavljamo demografske promjene koje su se dogodile u devedesetim godinama, po etnički kontroliranim područjima i nacionalnostima, u više detalja. Ovo predstavlja bitan historijat neophodan za shvatanje poslijeratnog BiH tržišta rada.

26. U toku ratnih godina u Bosni i Hercegovini su se odigrale ogromne migracije, vođene etničkim čišćenjem, što je za proizvod imalo homogenije teritorijalne jedinice. Kao što se može vidjeti iz tabele S2.4, u 2000. godini više od 91% stanovništva sa teritorije koja je bila pod srpskom vojnom kontrolom bili su Srbi, 81% stanovništva na teritoriji koja je bila pod vojnom hrvatskom kontrolom bili su Hrvati, a 83% stanovništva na teritoriji koja je bila pod bošnjačkom vojnom kontrolom bili su Bošnjaci.⁸ Ovo predstavlja značajno povećanje u odnosu na 1992. godinu, kada su ti procenti iznosili 55, 60 i 61 posto.

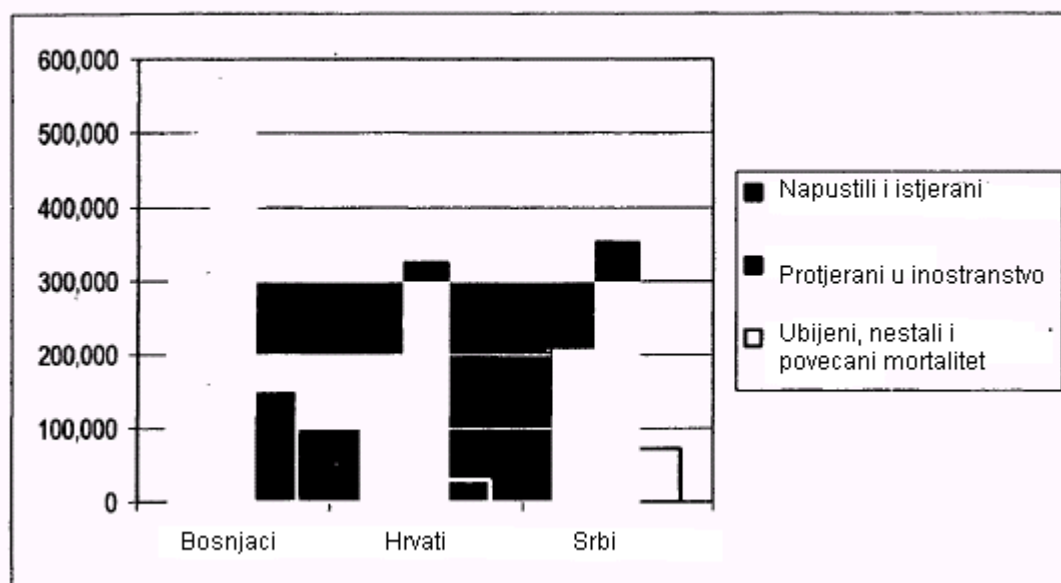
27. Neto promjene u stanovništvu predstavljene u tabeli S2.4 rezultat su velikih migracija u i van BiH. Mi smo saželi ove tokove u tabeli S2.5 gdje smo podijelili etničku pripadnost, etničku kontrolu početnog mjesta i destinacije i vrste tokova. Preovladavajući među ovim tokovima su veliki dotoci etničkih grupa na teritorije koje kontroliraju te grupe. U toku ratnog perioda do 2.3 miliona ljudi napustili su, bili protjerani, prognani u inozemstvo ili ubijeni, proglašeni nestalim ili umrli prerano – a sve tri etničke grupe su teško pogođeni time (grafikon 2.2). Sveukupno, 714,000 ljudi koji su napustili i koji su bili protjerani ostali su unutar BiH, 1.3 miliona prognani su u inozemstvo, a 270,000 ljudi su ubijeni ili su nestali.

28. U poslijeratnim godinama, prethodni trendovi su okrenuti unazad jer se dio izbjeglica i raseljenih lica vratio u svoje domove (vidi grafikon 2.3). Sveukupno, međutim, ovi tokovi nisu ni blizu vraćanja prvobitnog balansa (između 1996. – 2000. godine ukupni dotok prešao je ukupni odliv za 440,000 ljudi) kao što je pomenuto iznad, do 2000. godine, teritorijalne jedinice su bile etnički mnogo više homogene nego što su bile na početku rata.

⁷ Međutim, do danas nije postojao poslijeratni popis stanovništva i službeni podaci trebaju biti tretirani sa značajnim oprezom.

⁸ Analiza navedena ispod zasnovana je na procjenama glavnine i tokova stanovništva koje je napravio profesor Ilijas Bošnjović (Ekonomski institut, Sarajevo) u svom informativnom izvještaju za ovu studiju. Uzmite u obzir da je ova procjena ukupnog stanovništva u Bosni i Hercegovini za 2000. godinu niža od zvaničnih procjena za nekih 420,000.

Grafikon 2.2: Migracija iz Bosne i Hercegovine, 1992.-2000. godina



Izvori: Bosnjanovic (2001. godina).

2.4 Usporedba sa drugim zemljama Balkana

29. Zvanično stanovništvo Bosne i Hercegovine od 4.2 miliona po veličini je uporedivo sa hrvatskim, dva puta je veće od makedonskog i predstavlja negdje oko polovinu jugoslavenskog stanovništva (tabela 2.6).

Tabela 2.6: Usporedba rezultata trzista rada, Bosna i Hercegovina u druge zemlje Balkana
(kasne devedesete ili dvijehiljadite)

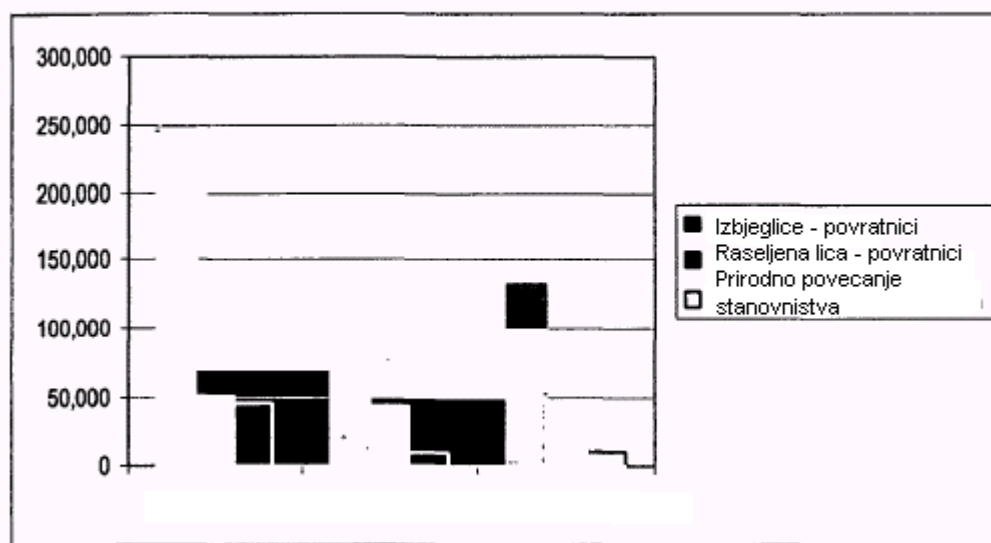
	Bosna i Hercegovina	Bugarska	Hrvatska	Makedonija	Rumunija	Jugoslavija
A. Stanovništvo (u hiljadama)	4,236	8,170	4,381	2,030	22,443	8,380
B. Ucesce u radnoj snazi (podaci ankete)						
Ukupno	48.5	48.8	50.4	52.9	62.6	57.5
Muskarci	63.2	54.0	57.8	64.4	70.7	65.9
Zene	34.2	44.0	43.8	41.7	56.8	49.2
C. Struktura zaposlenosti po aktivnostima (podaci ankete)						
Poljoprivreda	18.8	26.6	9.0	22.3	42.8	22.5
Proizvodnja	36.2	29.0	31.3	33.5	26.2	26.4
Usluge	45.0	44.4	59.4	44.2	31.0	51.2
D. Nezaposlenost						
Stopa nezaposlenosti - LFS	16.4	16.9	15.1	32.2	7.7	12.6
Stopa nezaposlenosti - registrirana nezaposlenost	38.0 (Fed) 40.1 (RS)	17.9	22.4	n.a.	10.8	26.8
Dugoročna nezaposlenost (više od jedne godine, u % ukupne nezaposlenosti)	76.2 (Fed)	58.9	52.1	83.3	48.1	81.7
Procenat mladih medju nezaposlenim	29.8 (Fed)	21.6	n.a.	27.8	n.a.	34.5
Struktura nezaposlenih po stecenom obrazovanju						
• Osnovno ili manje	51.2 (Fed) 34.3 (RS)	n.a.	n.a.	41.8	n.a.	23.9
• Srednje	48.0 (Fed) 62.6 (RS)	n.a.	n.a.	51.0	n.a.	68.3
• Vise (2. godine)	0.3 (Fed) 1.9 (RS)	n.a.	n.a.	3.2	n.a.	4.3
• Vise (4. godine)	0.4 (Fed) 1.2 (RS)	n.a.	n.a.	4.0	n.a.	3.5

Izvori za Bosnu i Hercegovinu: Statisticki ured u Sarajevu i Banjoj Luci. Izvori za ostale zemlje: baza podataka WIIW.

30. Kao što je gore napomenuto, stopa učešća radne snage od 48% u Bosni i Hercegovini je izuzetno nisko. Među drugim zemljama Balkana, Bugarska, Hrvatska i Makedonija također imaju veoma niske stope (49, 50, odnosno 53%), dok su stope u drugim zemljama Balkana nešto više (na primjer u Rumuniji stopa je 63%). Stope ženskog učešća u BiH zaostaju čak i dalje iza stopa u drugim zemljama Balkana. Kao rezultat, procjep između muškog i ženskog učešća u radnoj snazi je sigurno najviši u regiji, sa ženskim učešćem jedva iznad polovice muške stope.

31. Struktura po sektorima zaposlenosti otkriva da Bosna i Hercegovina ima najveći udio u zaposlenosti u proizvodnji među zemljama Balkana (36%) i da osim Hrvatske, ima najmanji udio poljoprivrednih radnika (19%).

Grafikon 2.3: Migracije u Bosnu i Hercegovinu, 1992.-2000. godina



Izvor: Tabela 2.10

32. Stopa nezaposlenosti u BiH od 16.4% je mnogo viša od onih u Rumuniji i Jugoslaviji, na nivou je stopa u Hrvatskoj i Bugarskoj, i znatno je ispod stope u Makedoniji, koja je najveća u regiji sa 32%. Nasuprot tome, bh. registrirana stopa nezaposlenosti je ekstremno velika (prosjeak kroz entitete je 39%), mnogo veća nego u ostalim zemljama s kojima uspoređujemo. kao što je raspravljano ispod, ove razlike su odraz razlika u poticajima da se prijavi na biroa za zapošljavanje (najbitnije, registracija u biroima za zapošljavanje u Bosni i Hercegovini donosi pristup zdravstvenom osiguranju). Registri nezaposlenosti u Bosni i Hercegovini također pokazuju veoma visoku proporciju dugoročne nezaposlenosti, i nisku proporciju mladih. Kao i u drugim zemljama, udio nisko-obrazovanih nezaposlenih uveliko prevazilazi udio obrazovanih nezaposlenih.

2.5 Zaključne napomene

33. Gore navedeni dokazi pokazuju da uprkos jakom ekonomskom oporavku nakon rata, nivo sveukupne zaposlenosti značajno je smanjen u usporedbi sa prijeratnim nivoom, a stopa nezaposlenosti je izuzetno visoka. Štoviše, u 2001. godini više od jedne trećine zaposlenosti odigrava se u nezvaničnom sektor – značajno povećanje, najvjerovatnije, u odnosu na nivo iz prijeratnog perioda. Učešće radne snage je veoma nisko po međunarodnim standardima i čak i niže nego u drugim zemljama Balkana, posebno među ženama. Interesantno, u isto vrijeme došlo je do snažnog porasta i u nominalnim i stvarnim platama u toku poslijeratnog perioda.

34. Gore navedeni nalazi podižu nekoliko bitnijih pitanja koja zahtijevaju dalju istragu. Prije svega, uzevši u obzir rast "nezaposlenih" koji se odigrao u poslijeratnom periodu, kako se može povećati kapacitet ekonomije za otvaranje radnih mjesta? Štoviše, pretpostavljajući da je rješavanje problema neravnoteža u bh. ekonomiji koje su se pojavile i zbog rata i tranzicije na tržište od centralne važnosti za povećanje produktivnosti, koliko je intenzivna bila mobilnost radnika u poslijeratnom periodu? Ova pitanja također vode ka istrazi uloga institucija u poslijeratnom tržištu rada u Bosni i Hercegovini: da li su radni odnosi i posebno okvir za postavljanje plata stimulirali otvaranje radnih mjesta i mobilnost radnika? Štoviše, da li su politike i prakse zapošljavanja pogodne za mobilnost i rast? I koliko su bile produktivne politike čiji je cilj bio da pomognu nezaposlenima? Ova pitanja su pokrivena u dva poglavlja koja slijede.

7. ZAKLJUČCI I PREPORUKE

216. Poslijeratno tržište rada u BiH suočeno je sa potrebom da se prilagodi nevjerovatnim akumulira nim neravnotežama. Ove neravnoteže rezultat su: (i) uništavanja proizvodnih dobara i ljudskih resursa u toku rata, (ii) gubitkom tradicionalnih poslovnih partnera i tržišta zbog političkih i ekonomskih promjena u susjednim zemljama i (iii) tranzicijom na tržište što je značajno uticalo na zemljin institucionalni okvir i okvir za postavljanje cijena. Efikasne poslijeratne prilagodbe bh. ekonomije time neizbježno pozivaju na veliku preraspodjelu radnika i stvaranje poslova.

217. Ovaj izvještaj vidi sliku bosanskog tržišta rada kao prilično statičnog, u nemogućnosti da zadovolji neravnoteže koje se pojavljuju u ekonomiji. U usporedbi sa prijeratnim periodom, poslijeratna zaposlenost je snažno smanjena, jer se novi poslovi stvaraju jako sporo. Dok se vjerovatno najbitniji instrumenti koji bi dali podstrek otvaranju radnih mjesta trebaju tražiti van tržišta rada, ovaj izvještaj pronalazi da neke institucije tržišta rada su također smanjile kapacitet za preraspodjelu rada efikasno i da se stvaraju poslovi. Tok radnika i poslova bio je prilično nizak, kaskajući iza toka u drugim ekonomijama u tranziciji u toku intenzivnih perioda rekonstrukcije, dok je zaostatak RS-a bio posebno naglašen. Ukratko, usprkos ogromnoj potrebi za preraspodjelom rada zbog velikih akumulira nih neravnoteža, barijere mobilnosti pokazuju se bitnim, umanjujući mobilnost rada i konačno onemogućavajući i otvaranje radnih mjesta. Posebno, izvještaj je zaključio sljedeće:

218. Nalaz br. 1 : Zvanični sektor radne snage postao je značajno stariji, a mladim radnicima onemogućen je pristup zvaničnom sektoru radnih mjesta. Prosječno godište radnika iz zvaničnog sektora povećalo se sa 36.6 godina na početku 1991. godine na 40 godina do 2000. godine (u Federaciji, ne postoje uporedni podaci za RS). Udio radnika mlađih od 35 snažno je opao u usporedbi sa predratnim godinama. Posebno zabrinjavajuća je činjenica da, dok su poslijeratne godine okrenule unazad trend za neka godišta, udio osoba od 25-34 godine kontinuirano opada. U 2000. godini udio zaposlenosti ove grupe bio je 23%, u usporedbi sa 37% u 1990. godini. U skladu sa gore pomenutim, udio radnika sa manje od 10 godina iskustva opao je sa 46% u 1990. godini na 36% u 2000. godini, a u istom periodu, grupa sa 21-30 godina iskustva povećala je svoj udio za 10% poena. Nedavni LSMS podaci potvrđuju da neki od mlađih radnika koji "nedostaju" iz zvaničnog sektora zaposleni su u nezvaničnom sektoru. Na primjer, u 2001. godini oko 18% radnika zaposlenih nezvanično bili su mlađi od 25 godina, kontrast čega je 7% udjela ove grupe u zvaničnoj zaposlenosti. Međutim, sveukupno umanjeње u udjelu mlađih radnika snažno je sa uključivanjem nezvaničnog sektora. Da zaključimo, nova zvanična zaposlenost donijela je malo svježje krvi – poslijeratna radna snaga zvaničnog sektora većinski se sastoji od istog bazena radnika, koji postaju postepeno stariji i koji napuštaju radnu snagu u godinama za penzionisanje.

219. Nalaz br. 2 : Postoji nisko učestvovanje u radnoj snazi, a učestvovanje žena u radnoj snazi je među najnižim u regiji. Veliki udjeli učesnika u radnoj snazi su nezaposleni ili zaposleni u nezvaničnom sektoru. Nedavne LSMS ankete po prvi put omogućavaju da se izmjeri učestvovanje u bh. radnoj snazi u odnosu na međunarodne standarde. Prema anketi, u 2001. godini stopa učestvovanja u radnoj snazi bila je na niskih 48%, sa muškom stopom učešća na 62% i ženskom stopom učešća od samo 28%, što je izuzetno nisko prema međunarodnim standardima. Štoviše, stopa nezaposlenosti prema anketi je bila 16.4% i bila je nešto veća za žene. Neodgovarajući uslovi tržišta rada također utiču i na velike udjele poslova u nezvaničnom sektoru, koji predstavlja više od jedne trećine ukupne zaposlenosti.

220. Nalaz br. 3 : Podaci o registriranoj nezaposlenosti uveliko preuveličavaju stvarnu nezaposlenost. Prema anketi o radnoj snazi 2001. godine, od 498.000 registriranih nezaposlenih u Bosni i Hercegovini, samo nešto manje od četvrtine (122.000) se kvalificira

kao nezaposleni po standardnoj definiciji ILO-OECD. Ostali su ili bili zaposleni (još jedna četvrtina ili 124.000) ili neaktivni (51%, ili 252.000). Istina, 69.000 nezaposlenih radnika nije registrirano u uredima za zapošljavanje. Anketa time pokazuje da je ukupan broj nezaposlenih radnika u 2001. godini, prema anketi, je time 191.000, što je manje od 40% broja registriranih nezaposlenih. Glavni razlog za registraciju nezaposlenih time se čini da je slobodan pristup zdravstvenoj zaštiti koja se dobiva nakon registracije.

221. Nalaz br. 4 : Postoji veliki nezvanični sektor. Prema podacima iz ankete, u 2001. godini bilo je oko 362.000 radnika u nezvaničnom sektoru, ili 36% ukupne zaposlenosti. Rezultati ankete su također pokazali da:

- većina nezvanične zaposlenosti se nalazi u poljoprivredi (47%), u građevinarstvu (17%) i u proizvodnji (9%);
- većina nezvaničnih radnika zaposleni su od strane privatnih poslodavaca, 28% su samostalno zaposleni a oko jedne petine su članovi porodice koji doprinose domaćinstvu;
- grupe koje su posebno previše zastupljene u nezvaničnom sektoru su mladi i nisko obrazovani (ali ne žene), sa visokim barijerama u zvaničnom sektoru koje su mogle doprinijeti visokom udjelu nezvanične zaposlenosti i mladih i nisko obrazovanih.

222. Nalaz br. 5 : Otvaranje radnih mjesta i preraspodjela poslova bili su niski, dok je situacija u RS-u značajno gora. Snažan način proučavanja dinamike tržišta rada je da se pregledaju podaci o otvaranju i ukidanju radnih mjesta.⁹ Izvještaj pokazuje da je stopa toka radnih mjesta u toku od 1997. do 1999. godine (broj radnih mjesta stvorenih ili ukinutih u toku godine po 100 postojećih radnih mjesta na početku godine) u bh. preduzećima sa više od 10 radnika bila prilično skromna. U prosjeku, proširenje firmi godišnje je stvaralo 4.2 nova radna mjesta, a ugovorne firme su ukidale 5.3 radnih mjesta po 100 postojećih radnih mjesta. Štoviše, mjere restrukturiranja preduzeća (što je uticalo na promjenu pozicija u zaposlenosti iz jedne firme u drugu dok je ostavljalo sveukupni broj radnih pozicija netaknutim) također je bio prilično nizak. Stope toka radnih mjesta su bile čak i niže za preduzeća sa više od 100 radnika, za koje postoje uporedni podaci sa drugim ekonomijama u tranziciji (grupa za uporedbu se sastoji od Bugarske, Estonije, Poljske, Rumunije i Slovenije). U svim dimenzijama toka radnih mjesta, prosjek za ove zemlje prevazilazi brojeve iz BiH. Ako uzmemo u obzir nesvakidašnje uslove koji su nametnuti bh. ekonomiji ratnim uništavanjima, niska poslovna dinamika u Bosni i Hercegovini u prvim poslijeratnim godinama postaje očiglednija. Od dva entiteta, Republika srpska je u očito lošijem položaju. Tako nizak intenzitet otvaranja novih, produktivnijih poslova, ukidanja neproduktivnih poslova i pomjeranja radnih mjesta iz manje produktivnih u produktivnije poslove bez sumnje umanjuje proizvodni rast i potencijal rasta generalno, uključujući rast zaposlenosti.

223. Slično rezultatima u drugim zemljama u tranziciji, drugi rezultati o tokovima radnih mjesta pokazuju da su karakteristike sektora i preduzeća bitne – prije svega, u oba entiteta privatna preduzeća su stvorila i ukinula više radnih mjesta, po broju postojećih radnih mjesta, nego javna preduzeća. Intenzitet toka rada također varira po sektoru i veličini preduzeća. Ono što je interesantno, intenzitet toka radnih mjesta preduzeća koja posluju sa gubitkom nije previše zaostao iza intenziteta toka radnih mjesta preduzeća koja ostvaruju profit.

224. Nalaz br. 6 : Mobilnost radnika je bila skromna. Usprkos i ratom i sistemom nametnutim neravnotežama u ekonomiji, bh. tržište rada je bilo nevjerovatno statično. U 1996. godini i stope pristupanja i odlazaka dramatično su se pojačale, ali u skorašnjim godinama ponovo su pale nazad i u 2000. godini obje stope su bile 18%, samo nešto malo iznad stopa prijeratne socijalističke ere (podaci se tiču samo Federacije jer usporedni podaci

⁹ Otvaranje radnih mjesta se definiše kao suma povećavanja u zaposlenosti u firmama koje su se proširile, a ukidanje radnih mjesta kao suma gubitaka u zaposlenosti u firmama koje su se smanjile, u određenom periodu, gdje je neto rast zaposlenosti jednak razlici između stvorenih radnih mjesta i ukinutih radnih mjesta.

za RS nisu bili dostupni). Ove brojke su značajno ispod toka radnika u toku faze intenzivne rekonstrukcije drugih ekonomija u tranziciji, i bile su mnogo niže nego dugoročne stope mobilnosti radnika u zrelim tržišnim ekonomijama. Na primjer, poslijeratne stope odlazaka u Federaciji bile su ispod 20% u svakoj godini, mnogo ispod stopa odlazaka u Bugarskoj i Mađarskoj u toku njihovih rekonstrukcija u ranim devedesetim godinama, i ispod Poljskog prosjeka za cijele devedesete godine.

225. Izvještaj također pokazuje da se pozicija žena nije značajno pogoršala. U poslijeratnom periodu, žene su rjeđe mijenjale poslove odlazaka na druga radna mjesta, ali nije bilo više vjerovatno da će doživjeti odlazak sa posla u nezaposlenost od muškaraca (neaktivnost ili nezaposlenost), i nisu suočeni sa više poteškoća u pristupanju poslovima iz nezaposlenosti od muškaraca. Međutim, izvještaj pronalazi da je procjep između muškog i ženskog učestvovanja u radnoj snazi najviši u regiji, sa učestvovanjem žena samo malo iznad polovine muške stope. Dok relativna pozicija žena po tome nije značajno pogoršana, početna pozicija učešća ženske radne snage bila je veoma niska po regionalnim standardima i nije se poboljšala od rata.

226. Po pitanju godišta, u usporedbi sa prijeratnim periodom stariji radnici su imali manje šanse za odlazak iz zaposlenosti. Ovi nalazi su u skladu sa uslovima tržišta rada koji se pogoršavaju, ali također mogu biti odraz "efekta čekanja" – radnici odlučuju da ne daju otkaz u očekivanjima kompenzacije za nedobrovoljni odlazak sa radnog mjesta. Ono što potvrđuje efekt čekanja je također nalaz da nasuprot prijeratnom periodu, radnici u srednjim i velikim firmama imaju manje šanse da promijene poslove kao i da ostave posao na uštrb nezaposlenosti odmah nakon penzije. U skladu sa rezultatima u drugim zemljama u tranziciji, bolje obrazovani imaju veće šanse da napuste jedno radno mjesto na uštrb drugog radnog mjesta, i manje šanse za odlazak u nezaposlenost, uključujući penzionisanje. Rezultati ukazuju na postojanje rascjepa u obrazovanju u bh. ekonomiji (to je, prisustvo veliko nesklada između obrazovanja koje zahtijevaju firme i obrazovanja koje nude učesnici u radnoj snazi).

227. Postoji nekoliko drugih aspekata bh. tržišta rada koji su snažno uticali na mobilnost i fleksibilnost radnika. Prvo, fenomen radnika na listi čekanja postepeno nestaje iz BiH, iako mnogo sporije nego što se očekivalo, posebno u RS. Ovo je značajno poboljšanje. Radnici, umjesto da su zarobljeni na radnim mjestima niske produktivnosti u preduzećima koja posluju sa gubitkom, gdje su mnogi u isto vrijeme primorani da pređu u nezvaničnu zaposlenost, će vjerovatnije preći na druga radna mjesta. U isto vrijeme, olakšane od kontraproduktivnog subvencioniranja onih koji posluju sa gubitkom, firme imaju bolje šanse da stvore više poslova. Drugo, mladi i nisko obrazovani radnici (ali ne i žene) su previše zastupljeni u neformalnoj zaposlenosti, kao i u nezaposlenosti. Visok porez nametnut na plate skupa sa obavezujućim minimalnim platama vjerovatno su doprinijeli ovim visokim udjelima. Visoki udio nisko obrazovanih radnika također predlaže prisustvo rascjepa u obrazovanju u bh. ekonomiji. I treće, diskriminacija pri zapošljavanju, posebno po etničkim linijama, bila je snažno prisutna također u poslijeratnom periodu, i predstavlja bitnu kočnicu za mobilnost radnika i ekonomsku efikasnost generalno.

228. **Nalaz br. 7 : Nakon promjena iz 2000. godine, legislativa o radu i sistem za pomoć nezaposlenim bolje su prilagođeni potrebama tržišne ekonomije.** Da bi se identificirali izvori iznad utvrđenog nedostatka mobilnosti i stvaranja poslova, izvještaj istražuje institucionalne i legislativne osobine bh. tržišta rada. Izvještaj je zaključio da su novi Kodeksi rada entiteta iz 2000. godine bolje prilagođeni potrebama ekonomije jer pružaju modernija rješenja, koja su sve češće prihvaćena također i u zapadnoj Evropi. Suprotno od prethodne, izuzetno restriktivne legislative o radu, koja je bez sumnje doprinijela niskoj mobilnosti radnika i poslova, nova legislativa o radu nepotrebno ne sprečava stvaranje poslova i mobilnost radnika. Štoviše, revidirani program osiguranja nezaposlenih uveden u 2000. godini osigurava skromnu, priuštvu kompenzaciju prihoda za nezaposlene, koja je

uporediva sa drugim zemljama u tranziciji u smislu stopa zamjene i trajanja beneficija. Bilo je jako malo primaoca beneficija za nezaposlene u skorašnjim godinama, ali sistem je sposoban da osigura vrijednu potporu prihodima sve većem broju nezaposlenih radnika u budućnosti. Ako se spoji sa odgovarajućim režimom nadgledanja provedbe, malo je vjerovatno da će iskriviti poticaje nezaposlenih, i ne bi trebalo značajno doprinijeti "sklerotičnim" tržištima rada i smanjenom kapacitetu za stvaranje poslova.

229. Nalaz br. 8 : Krut bh. sistem određivanja plata stoji na putu otvaranja radnih mjesta i mobilnosti radnika. Usprkos pozitivnim razvojem u novim zakonima o radu u oba entiteta, nekoliko osobina novog okvira o poslovnim odnosima još uvijek nisu uključeni u stvarnu ekonomiju, većinski zbog zadržavanja osobina iz socijalističke ere u kolektivnim ugovorima. Ovo je rezultat sistema ugovaranja koji je zadržao većinu svojih karakteristika iz socijalističke ere, sa ugovaranjem između vlade i sindikata u osnovi bez efikasnog predstavnika poslodavca na visoko centraliziran i pretjerano politički način. Efekti mogu biti viđeni u strukturi plata za zvanični sektor: kolektivni ugovori u oba entiteta utvrđuju ne samo minimalne plate već i osnove plata za devet kategorija radnika, komponente plata, granice beneficija za radnike i automatska povećanja plata za radni staž. Oni također propisuju pravila i mehanizme za prilagođavanje plata inflaciji. Izvještaj pokazuje da ove krutosti nastavljaju da snažno utiču na formiranje plata u BiH, na sljedeće načine:

- Minimalne plate u Federaciji nameću obavezujuću zapreku (tj. postojalo je jasno prisustvo "vezanih plata" na prepisanim minimalnim platama), povećavajući platu najmanje obrazovanih radnika i zaposlenih u zvaničnom sektoru i kompresujući distribuciju plata (postojale su mnogo veće razlike u platama u nezvaničnom nego u zvaničnom sektoru).
- U zvaničnom sektoru, procjep između plata muškaraca i žena bio je niži nego u nezvaničnom sektoru, ukazujući na provođenje zvaničnih pravila.
- Plate radnika zvaničnog sektora sa dužim radnim iskustvom dobivaju premije koje nisu dostignute platama sličnih radnika u nezvaničnom sektoru i bez demonstrirane veze za produktivnost radnika.

230. Nametnuvši takve krutosti, sistem određivanja plata uvodi različite barijere mobilnosti rada. Na primjer, za neke kategorije radnika teško je da se prebace iz nezvaničnog u zvanični sektor, posebno za mlade i nisko obrazovane radnike (zaista, ovo su dvije grupe koje su pretjerano zastupljene među radnicima nezvaničnog sektora), i moguće za žene (sa ovim problemom posebno prisutnim u Federaciji). Relativno visoke plate mogu također usporiti odliv iz nezaposlenosti u zaposlenost, posebno u zvaničnu zaposlenost. Štoviše, obavezne premije koje su povezane za radno iskustvo ugrožavaju mobilnost starijih radnika, jer ti radnici nisu bili u stanju da se natječu za nove poslove sa produktivnijim mladim radnicima, čije su mandatne plate niže.

231. Nalaz br. 9 : Firme prijavljuju niže iznose svojih plata. Studija iznosi dokaze koji predlažu da kompanije prijavljuju niže iznose svojih plata da bi se izbjeglo ili do kraja umanjilo plaćanje doprinosa za socijalnu zaštitu. Niže prijavljivanje plata je primijećeno usporedbom plata zvaničnog sektora kako su prijavljene penzionim tijelima sa podacima dobivenim iz nedavne LSMS ankete (zbog ograničenja podataka, usporedba se odnosi samo na Federaciju). Zvanično prijavljeni podaci imali su veliki vrh na službeno mandatiranim minimalnim platama, što je praćeno velikim procjepom, što predlaže da poslodavci prijavljuju visoko plaćene radnike u kategorije nižih plata. Usporedbe iz administrativnih i anketnih podataka predlažu da niže prijavljivanje plata posebno preovladava u malim, privatnim kompanijama. Ankete preduzeća potvrđuju da visoke stope poreza na plate daju snažne poticaje za niže prijavljivanje.

232. Nalaz br. 10 : Usprkos sveukupnom kontekstu tržištu rada koje stagnira, privatne kompanije su bile mnogo dinamičnije u svim aspektima protoka poslova,

uključujući neto rast zaposlenosti. U svakoj kategoriji osim za ukidanje radnih mjesta, najveći tokovi poslova dešavaju se u privatnim kompanijama. Oni značajno prevazilaze druge vrste kompanija ne samo po otvaranju radnih mjesta, već i po bruto preraspodjeli i neto rastu zaposlenosti. Privatna preduzeća su bila jedina kategorija u periodu od 1997.-1999. godine sa pozitivnim neto rastom zaposlenosti. Privatna preduzeća pokazuju mnogo veću vitalnost i po pitanju njihove sposobnosti da stvore više poslova kao i da "izmiješaju" poslove (pozicije radnika) unutar preduzeća u sektoru, kao što ukazuje njihova prekomjernost preraspodjele poslova. Modeli tokova poslova po pitanju vlasništva iznenađujuće su uniformisani kroz dva entiteta.

233. Nalaz br. 11 : Nove privatizirane kompanije smanjile su svoju radnu snagu, ali ne dramatično. Ovo sugerira da strah od dramatičnog socijalnog uticaja privatizacije nije se do danas ostvario u BiH. Ovaj izvještaj pokazuje da preduzeća koja su privatizirana u početnom periodu privatizacije su smanjila svoju zaposlenost samo neznatno više od preduzeća koja su ostala u državnom vlasništvu (ovo pokriva samo Federaciju zbog dostupnosti podataka). Godinu i pol nakon privatizacije, nivo zaposlenosti u privatiziranim preduzećima bio je 4 do 6% niži nego na dan privatizacije, tako da se za ovu grupu strah da će privatizacija dovesti do velikih smanjivanja zaposlenosti nije materijalizovao. Međutim, stvarna smanjenja zaposlenosti u privatiziranim preduzećima stoji u oštrom kontrastu sa značajnim planiranim povećanjem zaposlenosti. Drugi rezultati pokazuju da su ove kompanije zabilježile visok tok radnika, predlažući da je proces radnik-poslodavac intenzivniji u privatiziranim firmama nego u preduzećima u državnom vlasništvu. Interesantno je da su žene povećale svoj udio u zaposlenosti nakon privatizacije. Stariji radnici imali su više šanse da će napustiti privatizirana preduzeća, kao što su imali, što je iznenađenje, i visoko obrazovani. Kao što se očekivalo profitabilne firme su zadržale viši udio svoje početne radne snage nego što su preduzeća koja posluju sa gubitkom, a slučaj je isti sa velikim firmama nasuprot malih firmi.

234. Nalaz 12 : Visoki porezi, težak pristup kreditima i nedostatak povjerenja onemogućavaju razvoj SME. SME su tipično sektor koji pokriva visoki udio ukupne zaposlenosti i visoke stope rasta zaposlenosti u drugim dijelovima zapadne i istočne Evrope. Međutim, rast zvaničnog sektora SME bio je ograničen u BiH do danas. Prema poduzetnicima u BiH, nedostatak povjerenja u poslovne partnere i generalno sistem stavlja se među glavne barijere razvoju SME, pored visokog nivoa poreza i nedostatka priuštivog bankarskog finansiranja. Ovaj izvještaj također pokazuje da nivo i međusobnog i sistematskog povjerenja je posebno nizak u BiH (npr. niži nego u Makedoniji i Sloveniji). Nedostatak povjerenja šteti razvoju SME zato što ograničava poslovne mogućnosti i podiže transakcijske troškove. Interesantno, brige bh. poduzetnika zbog administrativnih barijera, legislative, tržišta rada i troškova rada stavljene su mnogo niže na listi zapreka. Ovo je u skladu sa većom širinom malih firmi u postavljanju njihovih plata, kao što je već raspravljano iznad. Pretpostavlja se također da su mala preduzeća više u mogućnosti da umanje na minimum troškove nametnute restriktivnom legislativom za rad i administrativnim procedurama (kao što pokazuje FIAS i drugi, administrativne barijere su generalno veoma bitne u BiH).

D. Preporuke

235. Glavni izazov bh. tvoraca politike je da ohrabri poslove da stvaraju više radnih mjesta, kao i da promoviraju efikasnu i pravednu preraspodjelu rada, što je značajan zadatak u trenutnim uvjetima visoke nezaposlenosti, značajnog udjela nezvanične zaposlenosti i barijera za otvaranje radnih mjesta i mobilnost rada. Da bi se ovo učinilo efikasno bit će neophodni jači poticaj za učesnike u zvaničnom sektoru između velikog udjela firmi i radnika koji trenutno rade u nezvaničnom sektoru.

236. Glavna poruka ovog izvještaja je da preostale krutosti u zvaničnom sektoru tržišta rada trebaju biti dalje smanjene ako će BiH prekinuti trend zvaničnog sektora radne snage koji stari, i stvoriti dovoljno poslova za mlade radnike, nezaposlene i druge grupe. Umanjivanje krutosti u zvaničnom sektoru neće samo poboljšati mobilnost rada (uključujući privlačenje radnika iz nezvaničnog u zvanični sektor), ali će također stvoriti okolinu koja pridonosi rastu radnih mjesta. Trenutni sistem uključuje značajne troškove iz velikog nezvaničnog sektora u BiH: i troškove efikasnosti u smislu smanjivanja produktivnosti kao i troškove pravednosti u smislu nesigurnosti primanja plata i kršenja zdravstvenih i sigurnosnih regulativa. Da bi se pomoglo da se smanji veličina nezvaničnog sektora i stimuliše rast radnih mjesta zvaničnog sektora, najbolja strategija za BiH je time da nastavi liberalizirati legislativni i institucionalni okvir da bi promovirala tržište rada koje nudi opseg regulativa i prava koji su prihvatljivi ali također i provodivi, i smanjuje na minimum pogrešne poticaje za poslodavce nezvaničnog sektora da se s vremenom prebace u zvanični sektor.

237. Sveukupno, ključna preporuka ovog izvještaja je da proširenje regulative tržišta rada predstavlja kontra produktivni način da se stimulira stvaranje poslova, i da programi subvencioniranja poslova mogu biti samo od marginalne bitnosti, i trebaju biti striktno ciljani. Da bi se pomoglo vladi da formuliše efikasne politike ekonomije i tržišta rada, ovaj izvještaj nudi i sljedeće specifične preporuke politike:

- i. *Jačanje poslovnog okruženja.* Niski protoci radnika i poslova posebno su rezultat nedostatka kapaciteta za otvaranje radnih mjesta u bh. ekonomiji. Dok je pitanje otvaranja radnih mjesta izuzetno kompleksno, između ostalog ono poziva na političku stabilnost i na odgovarajuće makro okruženje, jasno je da održiv rast ne može biti postignut bez rezonantnog privatnog sektora. Vlasti time trebaju ubrzati proces privatizacije i produbiti liberalizaciju poslovnog okruženja koja je podržana BAC sporazumom. Štoviše, rezultati ankete bh. poduzetnika predlažu da je razvoj SME suočen sa dosta barijera koje uključuju visoko oporezivanje i plata i profita, previše birokratije i nedostatak sistematskog povjerenja. Vlada treba dakle promovirati rast poslova pojednostavljujući birokratiju i pojačavajući povjerenje u sistem. Štoviše, mogućnosti umanjivanja stopa oporezivanja, uključujući poreze na rad, bez ugrožavanja fiskalnog balansa, treba biti istraženo. Ovo poziva, prije svega, na poboljšano prikupljanje poreza, kao i na preispitivanje nivoa i struktura javnih rashoda. Umanjivanje visokih troškova rada također može privući više radnika u zvanični sektor.
- ii. *Temeljito preispitivanje sistema pregovaranja za utvrđivanje opštih uslova u zvaničnom sektoru, posebno ohrabrujući efikasno učestvovanje poslodavaca u procesu pregovora i ohrabrivanje decentralizovanijeg pregovaranja gdje je to odgovarajuće. Posebno, cilj treba biti da se liberalizira okvir za utvrđivanje plata.* Manje krut sistem bi stimulirao mobilnost i poboljšao pristup radnim mjestima nekim grupama radnika koje su u izuzetno teškoj poziciji pod trenutnim sistemom. Prvi slučaj su mladi radnici, čiji pristup poslovima u zvaničnom sektoru je drastično smanjen i koji pate od visokih stopa nezaposlenosti, široko su uključeni u nezvanični sektor, i nedostaje im iskustva i finansijskih sredstava da započnu vlastiti posao. Da bi stimulirali fleksibilnije određivanje plata, pregovaranje o opštim uslovima zaposlenosti treba da bude decentralizovano do nivoa gdje su oni uključeni u proces pregovaranja upravo onih koji su pod direktnim uticajem rezultata njihovih odluka. Čak i unutar trenutnog pretjerano centralizovanog sistema pregovaranja, postoji mnogo opcija za poboljšanja u smislu u kojem se plate određuju koji bi trebao stimulirati potražnju za radnom snagom. U cilju toga, tvorci politike trebaju razmotriti uvođenje manje obavezne minimalne plate (i možda odvajanje minimalne plate za mlađe), ukidanje određenja nivoa plata za razne kategorije radnika i odustajanje od odredbe koja obavezuje specifične i automatske povratke radnog iskustva koji nisu povezani za produktivnost. Štoviše, proces utvrđivanja plata također bi imao koristi iz ojačavanja predstavljanja poslova kroz nezavisna udruženja poslodavaca.

- iii. *Umanjivanje diskriminacije tržišta rada.* Da bi se zauzdala široko raširena etnička diskriminacija na radnom mjestu, program za nadgledanje diskriminatornih poslovnih praksi, posebno od strane velikih poslodavaca, mogla bi pomoći u smanjivanju najočiglednijih slučajeva. Transparentnost administrativnih i sudskih procedura treba također biti cilj, a uloga ombudsmana ojačana.
- iv. *Pristup području socijalne politike na sveobuhvatniji način.* Dok se zahtjevi na socijalnu politiku, koji se kreću od zdravstvene zaštite do aktivnih i pasivnih programa tržišta rada pa do socijalne pomoći, veoma su raznoliki a mogućnosti finansiranja izuzetno ograničene, tako da cijelo područje mora biti promatrano na više holističan način. Između drugih stvari, ovo znači da fiskalna raspodjela između različitih područja treba biti pažljivo procijenjena, a duplo subvencioniranje izbjegnuto. Na primjer, dostupnost zdravstvenog osiguranja nakon registracije u birou za zapošljavanje treba da bude revidirano, ne samo da preusmjerava izvore iz nezaposlenosti u područje zdravstvene zaštite, već stvara i neprirodne poticaje za registracijom i nepotrebno zatrpavanje kapaciteta biroa za zapošljavanje.
- v. *Reorijentiranje aktivnih programa rada uz nastavljavanje osnovnih osiguranja za nezaposlenost.* Trenutna provedba aktivnih radnih tržišnih programa stavlja prioritete na intervencije koje nisu ekonomične (npr. krediti/grantovi za započinjanje samozapošljavanja nezaposlenih) i često su se pokazali netransparentnim i podložnim političkoj manipulaciji. Stoga, trenutne politike tržišta rada trebaju biti pažljivo pregledane a prioriteti o aktivnim programima revidirani. U većem dijelu, ovo će zahtijevati veći naglasak na osnovnoj potrazi za poslom i službama za informacijama o radnim mjestima od strane javnog sektora. Dodatno, gore ustanovljeni procjep u obrazovanju mora biti razmotren, i trebali bi se poduzeti neophodni napor da se ponudi obuka tržišta rada nezaposlenima sa niskim obrazovanjem (i da se poveća upisivanje u škole nakon osnovne). Po pitanju beneficija nezaposlenih sistem osiguranja nezaposlenosti kao što je proširen u 2000. godini vjerovatno neće iskriviti poticaje nezaposlenih, ali je bitno da se provede jako nadgledanje korisnika beneficija, da se provedu pravila sistema i da se odupre pritisku za povećavanje nivoa i trajanje beneficija, jer bi oboje smanjilo poticaje nezaposlenih da se vrate na posao.
- vi. *Pomoć mladima, posebno nezaposlenim mladima, da imaju bolji pristup radnim mjestima.* Mladi radnici su neproporcionalno oštećeni u poslijeratnim bh. tržištu rada. Oni su također grupa koja će najvjerovatnije napustiti BiH sveukupno u nedostatku boljih prilika za zapošljavanje nego što ih nude trenutne prakse i politike. Manje ograničena određivanja plata, kao što je gore preporučeno, poboljšalo bi mogućnosti za tržište rada mladih radnika, ali u pogledu štetnih dugoročnih efekata nezaposlenosti, vlastima savjetujemo također da razmotre uvođenje specijalnih programa, možda u obliku subvencija za poslove, za specifične grupe mladih (kao što su izbjeglice, siročad i oni koji su napustili školu). Sveobuhvatniji program mogao bi biti onaj koji bi ukinuo, na ograničen period isplatu doprinosa za socijalnu zaštitu za mlade radnike na njihovom prvom poslu. Međutim, da bi se takvi programi napravili efikasnim i fiskalno priuštivim, oni moraju biti jasno ciljani i provedeni na striktno vremenski ograničen način i uz veću transparentnost nego što je bila prikazana u promjeni aktivnih programa tržišta rada do danas u BiH.
- vii. *Povećanje sistemskog povjerenje,* tj. pouzdanje u ekonomski i politički sistem, poboljšavajući nepristrasnost, pouzdanost i efikasnost BiH institucija (takve akcije uključuju anti-korupcione kampanje i poboljšavanje funkcionisanja nezavisnih sudova – strane agencije bi mogle značajno pomoći u ovom zadatku. Promovisanjem poslovnih prilika i umanjivanjem troškova transakcija, takve mjere bi pomogle SME razvoj i općenito poboljšale poslovno okruženje.