

# Fleksibilan rad u nefleksibilnom okruženju

---

Reforme institucija tržišta rada u Bosni i Hercegovini  
u komparativnoj perspektivi

---



---

# Fleksibilan rad u nefleksibilnom okruženju

Reforme institucija tržišta rada u Bosni i  
Hercegovini u komparativnoj perspektivi

---

Mirna Jusić  
Amar Numanović



Sarajevo, decembar 2015.

Naslov:

Fleksibilan rad u nefleksibilnom okruženju: Reforme institucija tržišta rada u Bosni i Hercegovini u komparativnoj perspektivi

Autori:

Mirna Jusić i Amar Numanović

Urednik:

Mihail Arandarenko

Izdavač:

Analitika – Centar za društvena istraživanja

Godina: 2015.

© Analitika – Centar za društvena istraživanja, sva prava pridržana.

Adresa izdavača:

Hamdije Kreševljakovića 50, 71000 Sarajevo, Bosna i Hercegovina

info@analitika.ba

www.analitika.ba

Lektura:

Amela Šehović

Korektura:

Sanela Hrlović

Dizajn publikacije:

Branka Ilić

DTP:

Jasmin Leventić

-----  
CIP - Katalogizacija u publikaciji  
Nacionalna i univerzitetska biblioteka  
Bosne i Hercegovine, Sarajevo

331.5(497.6)(047.1)

JUSIĆ, Mirna

Fleksibilan rad u nefleksibilnom okruženju :  
reforme institucija tržišta rada u Bosni i  
Hercegovini u komparativnoj perspektivi / Mirna  
Jusić, Amar Numanović. - Sarajevo : Analitika,  
Centar za društvena istraživanja, 2015. - 113 str.  
: ilustr. ; 30 cm

O autorima: str. 113. - Bibliografija: str.  
103-112 i uz tekst.

ISBN 978-9926-425-00-5

1. Numanović, Amar

COBISS.BH-ID 22594054  
-----

Napomena: Stavovi i mišljenja izneseni u ovoj publikaciji isključivo su stavovi i mišljenja autora i ne odražavaju nužno stavove i mišljenja donatora.

Ova studija pripremljena je uz finansijsku podršku Fonda otvoreno društvo Bosne i Hercegovine.

Open  
Society Fund  
Bosnia & Herzegovina



Fond  
otvoreno društvo  
Bosna i Hercegovina

---

1.	UVOD	6
2.	RASPRAVE O TRŽIŠTU RADA I NJEGOVIM INSTITUCIJAMA	9
2.1.	Za i protiv deregulacije i fleksibilizacije tržišta rada	9
2.2.	Ka fleksigurnosti: Deklarativna ili supstancijalna politika tržišta rada?	13
2.3.	Razumijevanje institucionalnih razlika među državama	17
2.4.	Interakcije između institucija	20
3.	DINAMIKA I TRENDOVI TRŽIŠTA RADA U BOSNI I HERCEGOVINI	24
4.	INSTITUCIJE TRŽIŠTA RADA U BIH U KOMPARATIVNOJ PERSPEKTIVI	33
4.1.	Zakonska zaštita zaposlenja	34
4.1.1.	Definicije i najvažniji aspekti zakonske zaštite zaposlenja	34
4.1.2.	Ključne rasprave, evropski trendovi i prakse zaštite zaposlenja	36
4.1.3.	Zaštita zaposlenja u Bosni i Hercegovini	42
4.2.	Cijena rada, porezi i doprinosi na rad	49
4.2.1.	Definicije, ključne rasprave i evropski trendovi	49
4.2.2.	Troškovi rada u Bosni i Hercegovini: Cijene rada i nameti na rad	53
4.3.	Mehanizmi kolektivnog pregovaranja i socijalni dijalog	60
4.3.1.	Ključne rasprave, trendovi i prakse	60
4.3.2.	Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje u Bosni i Hercegovini	64
4.4.	Politike zapošljavanja	70
4.4.1.	Pasivne mjere zapošljavanja	70
4.4.2.	Aktivne mjere zapošljavanja	77
4.4.3.	Institucionalni okvir za zapošljavanje u Bosni i Hercegovini	81
4.4.4.	Naknade za nezaposlenost u Bosni i Hercegovini	85
4.4.5.	Aktivne politike zapošljavanja u Bosni i Hercegovini	89
5.	ZAKLJUČNA RAZMATRANJA	93
	BIBLIOGRAFIJA	96
	O AUTORIMA	106

---

# 1.

## Uvod

Tržište rada u Bosni i Hercegovini (BiH) suočava se sa ozbiljnim problemima: zaposlenost je vrlo niska i iznosi 31,7%, a nezaposlenost visoka, sa stopom od čak 27,5% za osobe u dobi od 15 i više godina u 2014. godini.<sup>1</sup> Između ostalog, ratno razaranje industrijske infrastrukture, gubitak poslovnih veza usljed raspada Jugoslavije, neadekvatno prilagođavanje novom poslovnom i tehnološkom okruženju i neuspješni privatizacijski procesi u poslijeratnom tranzicijskom periodu negativno su utjecali na otvaranje novih, ali i na očuvanje postojećih radnih mjesta. Posljedice takvog stanja su, između ostalog, nizak udio aktivne radne snage u ukupnom radno sposobnom stanovništvu i visoka strukturna nezaposlenost, migracije stanovništva radnog uzrasta u druge zemlje, neriješen status radnika koji su “izgubljeni u tranziciji”, kao i socijalna nesigurnost i visoka stopa siromaštva.

Iako u BiH postoji konsenzus o tome da je *status quo* neodrživ, reforme u oblasti tržišta rada do sada su bile spore i parcijalne i bez jasne vizije modela tržišta rada kojem bi se težilo. U posljednje vrijeme, reforme tržišta rada našle su se na agendi donosilaca odluka, prvenstveno zbog preuzetih obaveza BiH prema Međunarodnom monetarnom fondu (MMF) u okviru *stand-by* aranžmana, kao i obaveza koje proizlaze iz “Reformske agende”,<sup>2</sup> koja je “povezana s ciljevima novog pristupa EU ekonomskom upravljanju na Zapadnom Balkanu”<sup>3</sup> i koju su, u kontekstu dobijanja kandidatskog statusa za članstvo u Evropskoj uniji (EU), usvojile entitetske i državna vlast. Prijedlozi reformi u ovoj oblasti također su artikulirani u inicijativi “Sporazum za rast i zapošljavanje” (SRZ) Evropske delegacije u BiH, ali i u Nacionalnom programu ekonomskih reformi (engl. *National Economic Reform Programme – NERP*) za BiH za 2015. godinu Vijeća ministara BiH. Kako bi se potaklo zapošljavanje i otvaranje novih radnih mjesta, naglasak u reformskim prijedlozima prvenstveno je na povećanju fleksibilnosti radnih uvjeta

---

<sup>1</sup> Stope nezaposlenosti i zaposlenosti prema definiciji Međunarodne organizacije rada (MOR). Agencija za statistiku BiH, Anketna o radnoj snazi, 2014: Konačni rezultati (Sarajevo: Agencija za statistiku BiH, 2014), str. 31, 37.

<sup>2</sup> Reformska agenda sadrži niz mjera u različitim oblastima, uključujući i tržište rada, a podržale su je: Evropska unija, Međunarodni monetarni fond, Svjetska banka, Evropska banka za obnovu i saradnju i različite vlade i međunarodne institucije, “Reformska agenda za Bosnu i Hercegovinu za period 2015–2018. godina”, str. 1.

<sup>3</sup> Ibid.

kroz unapređenje zakona o radu i izmjene kolektivnih ugovora<sup>4</sup>, te na smanjenju poreskog opterećenja na rad.<sup>5</sup>

Ponuđene reforme primarno se odnose na povećanje fleksibilnosti tržišta rada, ali se u manjoj mjeri osvrću i na pitanja zaštite radnika i njihove dohodovne sigurnosti u slučaju nezaposlenosti, te se marginalno bave pitanjem zapošljivosti (npr. kroz cjeloživotno učenje, aktivne mjere zapošljavanja itd.), što su, primjera radi, važni aspekti politike “fleksigurnosti” Evropske unije. Drugim riječima, važni su elementi tržišta rada u velikoj mjeri zapostavljeni u postojećem diskursu o promjeni politika u ovoj oblasti. S tim u vezi, postavlja se pitanje koliko su reformski prijedlozi uzeli u obzir postojeće institucionalno okruženje tržišta rada u BiH i način na koji bi se fleksibilizacija uvjeta rada kao njihov ključni aspekt odrazila na performanse tržišta rada u interakciji sa institucionalnim okruženjem.

U skladu s tim, ova studija polazi od pretpostavke da se različite reformske opcije moraju razmatrati u širem institucionalnom kontekstu. To podrazumijeva ne samo stavljanje naglaska na utjecaj zakonodavstva o radu na performanse tržišta rada, već i na utjecaj koji institucije poput mehanizama kolektivnog pregovaranja, politika, programa i institucionalnog okvira za zapošljavanje, politika socijalnog osiguranja radnika, politika minimalnih plaća, oporezivanja rada i isplativosti rada, kao i postojeće konfiguracije institucija, imaju na performanse tržišta rada. Na osnovu uvida u politike i prakse u domenu tržišta rada u zemljama Evrope, prvenstveno Evropske unije, ova studija ima namjeru doprinijeti razumijevanju reformskih potreba i opcija i njihovih mogućih implikacija za BiH.

Da bi se uopće moglo razmatrati stanje tržišta rada i reformske putanje u BiH, analiza je situirana u širi konceptualni okvir koji definira osnovne pojmove, ukazuje na bitne elemente tržišta rada, te daje pregled glavnih rasprava i njihovih implikacija na javne politike u ovom domenu. Pritom su detaljnije analizirani zakonska zaštita zaposlenja, cijena i oporezivanje rada, mehanizmi kolektivnog pregovaranja, te politike zapošljavanja.<sup>6</sup> Komparativna iskustva drugih država u Evropi uzeta su u obzir kako bi se razmotrile moguće reformske putanje, ali i razumio utjecaj različitih institucionalnih i drugih kontekstualnih faktora na

---

<sup>4</sup> “Reformska agenda za BiH”, str. 5. Pogledati izvještaj MMF-a o BiH, International Monetary Fund (IMF), Bosnia and Herzegovina: Sixth and Seventh Reviews Under the Stand-By Arrangement and Requests for Augmentation of Access and Modification of Performance Criteria (IMF: 2014), str. 15; također vidjeti: Delegacija EU u BiH, Sporazum za rast i zapošljavanje u BiH (Sarajevo: EUBiH, 2014), str. 6; International Monetary Fund (IMF), BiH: Letter of Intent (IMF: 2014), str. 10.

<sup>5</sup> Primjera radi, u srednjoročnom periodu predlaže se smanjenje doprinosa za zdravstveno osiguranje, što bi podrazumijevalo sveobuhvatnu reformu zdravstvenog sistema. IMF, BiH: Letter of Intent, str. 7. Također vidjeti: Delegacija EU u BiH, Sporazum za rast i zapošljavanje u BiH, str. 5; Vijeće ministara BiH, Nacionalni program ekonomskih reformi za 2015. godinu (Sarajevo: Vijeće ministara BiH, 2015), str. 115 i 102.

<sup>6</sup> U studiji se detaljnije ne razmatraju sistemi profesionalne obuke i obrazovanja i cjeloživotnog učenja s obzirom na to da izlaze izvan okvira institucija tržišta rada.

performanse tržišta rada<sup>7</sup>. Evropske zemlje koriste se za komparaciju ne samo zbog srodnog institucionalnog okruženja i evropske perspektive BiH, već i zbog toga što se trenutni reformski prijedlozi u velikoj mjeri pozivaju na standarde EU i prakse u ovom domenu.

U metodološkom smislu, riječ je o komparativnoj studiji koja kombinira više metoda prikupljanja podataka: pregled sekundarne literature i dostupnih statističkih pokazatelja, analizu institucionalnog i zakonskog okvira u BiH i zemljama EU, te polustrukturirane intervju sa predstavnicima organizacija i institucija u BiH koje se bave različitim aspektima tržišta rada u BiH ili su uključene u reforme tržišta rada u BiH.<sup>8</sup> S obzirom na to da je istraživanje ograničeno nedostatkom važnih statističkih podataka o tržištu rada u BiH, ali i s obzirom na činjenicu da je provedeno za potrebe studije koja nastoji informirati stručnu debatu u kontekstu donošenja javnih politika u ovom domenu u BiH, važno je istaći da ono nema namjeru objasniti utjecaj različitih kontekstualnih faktora na performanse tržišta rada u BiH. Takve bi analize svakako bile korisne za bolje razumijevanje tržišta rada u BiH, ali izlaze izvan okvira ovog istraživanja.

U daljnjem tekstu najprije su predstavljene konceptualne rasprave u domenu tržišta rada i njegovih institucija. Nakon toga slijedi pregled dinamike i trendova na tržištu rada u BiH, pregled različitih institucija tržišta rada u BiH u komparativnoj perspektivi, te zaključna razmatranja.

---

<sup>7</sup> Gøsta Esping-Andersen i Marino Regini, "Introduction", u *Why Deregulate Labour Markets?*, ur. Gøsta Esping-Andersen i Marino Regini (Njujork: Oxford University Press, 2000), str. 2.

<sup>8</sup> Radi se o devet intervju sa predstavnicima organizacija i institucija, poput predstavnika entitetskih vlada, zavoda za zapošljavanje, sindikata, udruženja poslodavaca, međunarodnih organizacija i akademske zajednice.



## 2.

# Rasprave o tržištu rada i njegovim institucijama

Posmatrani u kontekstu aktuelnih međunarodnih rasprava u domenu tržišta rada, čini se da trenutni prijedlozi reforme tržišta rada u BiH u značajnoj mjeri zanemaruju nekoliko važnih aspekata. Najprije, njihov je primarni fokus na mogućim pozitivnim ishodima povećane fleksibilnosti uvjeta rada, poput otvaranja novih radnih mjesta, ali se oni ne osvrću na potencijalne negativne posljedice fleksibilizacije uvjeta rada koje se često ističu u raspravama u ovom domenu, poput smanjenja sigurnosti radnika i kvaliteta radnih mjesta. U postojećem diskursu o reformama kao referentni okvir kojem tržište rada u BiH treba težiti često se spominju “evropski standardi”, a da se pritom zanemaruje činjenica da između zemalja EU postoje velike razlike u načinu uređenja i funkcioniranja tržišta rada, na što svakako utječu i razlike u ekonomskim modelima između zemalja. Konačno, iako međunarodna literatura ukazuje na značaj međusobnih interakcija različitih institucija tržišta rada, što se također može odraziti na ishode eventualnih reformi jedne ili više institucija, čini se da se reforme ne razmatraju u širem institucionalnom okruženju tržišta rada.

Upravo iz tih razloga u ovom se poglavlju najprije daje presjek ključnih rasprava o fleksibilizaciji uvjeta rada, nakon čega slijedi osvrt na tipologije vrsta kapitalizma i socijalnih država i njihovu vezu sa institucijama tržišta rada. Konačno, razmatraju se rasprave o interakcijama između institucija tržišta rada u stručnoj literaturi u ovom domenu.

### 2.1. Za i protiv deregulacije i fleksibilizacije tržišta rada

U posljednjih nekoliko decenija, najznačajnija rasprava u domenu tržišta rada odnosi se na deregulaciju tržišta rada i fleksibilizaciju radnih uvjeta. Dok jedni smatraju da bi fleksibilizacija dovela do otvaranja novih radnih mjesta i unapređenja ekonomskog rasta, drugi tvrde da ona neće donijeti suštinske promjene, već će prije svega smanjiti dugoročna ulaganja u radnike, ugroziti društveni konsenzus ili dovesti do konflikta usljed društvenih nejednakosti.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Esping-Andersen i Regini, “Introduction”, str. 1. Također pogledati Sandrine Cazes i Alena Nesporova, “Introduction”, u *Flexicurity: A Relevant Approach in Central and Eastern Europe*, ur. Sandrine Cazes i Alena Nesporova (Ženeva: ILO, 2007), str. 1.

Takva rasprava vodi se još od ekonomske krize 70-ih godina prošlog stoljeća, kada su države počele napuštati kejnzijanske makroekonomske politike, koje su, na osnovu pretpostavke da je uzrok visoke nezaposlenosti i slabog rasta nedovoljna potražnja i fluktuacija tržišta, održavale stabilnost intervencijama u ekonomiju kroz monetarnu i fiskalnu politiku. Smatralo se da kejnzijanski koncept nije mogao objasniti istovremeni porast inflacije i nezaposlenosti tokom krize,<sup>10</sup> a u politikama država i preporukama međunarodnih finansijskih organizacija<sup>11</sup> prevladala je neoliberalna ekonomska paradigma zasnovana na “budžetskoj štednji, ograničavanju plaća, monetarizmu i korporativnoj konkurentnosti”.<sup>12</sup>

“Rigidno” tržište rada u novoj je paradigmi identificirano kao glavni uzrok visoke nezaposlenosti i slabog rasta. Takvom diskursu posebno je doprinijela utjecajna studija OECD-a iz 1994. o zapošljavanju (engl. *Jobs study*), koja je okrivila rigidnost institucionalnog okruženja i manjak fleksibilnosti uvjeta rada i nadnica za spori rast i visoku nezaposlenost evropskih ekonomija.<sup>13</sup> Socijalna davanja, prethodno korištena i kao kontraciklična mjera tokom recesija, smatrana su troškom i uzrokom niske motiviranosti nezaposlenih da traže posao.<sup>14</sup> OECD je preporučio deregulaciju uvjeta rada radi prilagođavanja tržišnim pritiscima, smanjenje sigurnosti zaposlenja i reformu sistema socijalnog osiguranja, te prijelaz sa pasivnih na aktivne mjere zapošljavanja.<sup>15</sup> Kako navode Morel et al., “nezaposlenost je tako prije interpretirana kao mikroekonomski problem narušavanja tržišta povezan sa snažnom zaštitom zaposlenja, visokim minimalnim nadnicama i izdašnim osiguranjem od nezaposlenosti, nego kao makroekonomski problem nedovoljne potražnje.”<sup>16</sup> Pritom se fleksibilnost uvjeta rada smatrala bitnom i zbog reorganizacije industrijske proizvodnje usljed povećane međunarodne konkurencije i rapidnih tehnoloških inovacija, što se nije

---

<sup>10</sup> Nathalie Morel, Bruno Palier i Joakim Palme, “Beyond the welfare state as we knew it?”, u *Towards a social investment welfare state? Ideas, policies and challenges*, ur. Nathalie Morel, Bruno Palier i Joakim Palme (Bristol: The Policy Press, 2012), str. 5.

<sup>11</sup> Za detalje, pogledati Richard B. Freeman, “Labour market institutions without blinders: The debate over flexibility and labour market performance”, *International Economic Journal* 19, br. 2 (2005), str. 129–132.

<sup>12</sup> Ibid, str. 129; Morel, Palier i Palme, “Beyond the welfare state as we knew it?”, str. 7.

<sup>13</sup> Pogledati Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *OECD Jobs Study: Evidence and Explanations* (Pariz: OECD, 1994).

<sup>14</sup> Morel, Palier i Palme, “Beyond the welfare state as we knew it?”, str. 7.

<sup>15</sup> Richard B. Freeman, “Labor market institutions around the world”, Working paper series (Cambridge: National Bureau of Economic Research (NBER), 2007), str. 3. Također, pogledati Freeman, “Labour market institutions without blinders”, str. 131.

<sup>16</sup> Morel, Palier i Palme, “Beyond the welfare state as we knew it?”, str. 7.

uvijek moglo pomiriti sa centraliziranim i uniformnim pravilima koja su određivala načine proizvodnje i uvjete rada.<sup>17</sup>

Deregulacija podrazumijeva izmjenu regulatornog okvira kako bi se olakšalo otpuštanje i zapošljavanje radnika ili omogućilo prilagođavanje plaća i radnog vremena; također se može odnositi na zamjenu zakona ili tripartitnih dogovora decentraliziranim kolektivnim pregovaranjem.<sup>18</sup> Fleksibilnost, s druge strane, odnosi se na sposobnost prilagođavanja tržišnim uvjetima, i to na sljedeće načine<sup>19</sup>:

- 1) **Numerička eksterna ili fleksibilnost zaposlenosti:** Podrazumijeva prilagođavanje broja radnika i primjenu "fleksibilnih" ugovora (na određeno, na pola radnog vremena itd).
- 2) **Funkcionalna ili interna tehničko-organizacijska fleksibilnost:** To je prilagođavanje sadržaja radnih zadataka ili radnih mjesta unutar firme, obično uključuje i prekvalifikaciju i izgradnju novih vještina. Ohrabrena je horizontalna i vertikalna mobilnost unutar firme.
- 3) **Platna/finansijska fleksibilnost:** Ona se odnosi na prilagođavanje nivoa i strukture plaća.
- 4) **Fleksibilnost radnog vremena ili numerička interna fleksibilnost:** Podrazumijeva prilagođavanje količine radnih sati (rad u smjenama ili na pola radnog vremena, prekovremeno itd.).

Vrsta fleksibilnosti zavisi od institucionalnog okruženja tržišta rada, društvenih normi, ali i od organizacijskih i marketinških strategija preduzeća. Primjera radi, preduzeća čija se proizvodnja zasniva na kvalitetu obično zavise od funkcionalne fleksibilnosti zbog značaja stjecanja novih vještina i inovacija. U slučaju masovne proizvodnje, koja se brzo prilagođava promjenama u potražnji, važnija je eksterna ili platna fleksibilnost.<sup>20</sup> Između ovih načina prilagođavanja postoji kompromis s obzirom na to da numerička fleksibilnost može umanjiti spremnost radnika da prihvate organizacijske promjene i pohađaju obuke, dok je preduzećima teže smanjiti plaće ili otpustiti radnike u slučaju organizacijskog prilagođavanja.<sup>21</sup>

Argumenti za povećanje fleksibilnosti uvjeta rada polaze od pretpostavke da institucije tržišta rada mogu utjecati na povećanje nezaposlenosti i smanjenje zaposlenosti. Međutim, dosadašnja istraživanja koja se baziraju na statističkoj analizi utjecaja različitih institucija tržišta rada na agregatnu zaposlenost

---

<sup>17</sup> Marino Regini, "The Dilemmas of Labour Market Regulation", u *Why Deregulate Labour Markets?*, ur. Gøsta Esping-Andersen i Marino Regini (Njujork: Oxford University Press, 2000), str. 13; Manuela Samek Lodovici, "The Dynamics of Labour Market Reform in European Countries", u *Why Deregulate Labour Markets?*, ur. Gøsta Esping-Andersen i Marino Regini (Njujork: Oxford University Press, 2000), str. 32.

<sup>18</sup> Regini, "The Dilemmas of Labour Market Regulation", str. 24.

<sup>19</sup> Ibid., str. 16, 17 i 26.

<sup>20</sup> Ibid., str. 17.

<sup>21</sup> Ibid., str. 21.

i nezaposlenost i druge performanse tržišta rada po zemljama uglavnom nisu pokazale izvjesne, jednoznačne rezultate koji bi takve pretpostavke potvrdili. Autori recentnijih istraživanja, kao i organizacije poput OECD-a, tvrde da postoje rijetki ili gotovo nikakvi dokazi o utjecaju institucija na zaposlenost i nezaposlenost.<sup>22</sup> S druge strane, neke analize pokazale su da zakonska zaštita zaposlenja može usporiti tokove na tržištu rada,<sup>23</sup> što znači da je nezaposlenima, a posebno teže zapošljivim kategorijama, potrebno više vremena da pronađu posao,<sup>24</sup> i da institucije tržišta rada na taj način utječu na strukturu nezaposlenosti.<sup>25</sup> Osim toga, postoje snažni dokazi za to da mehanizmi kolektivnog pregovaranja, kao važna institucija tržišta rada, mogu dovesti do smanjenja platne nejednakosti,<sup>26</sup> kao i ohrabriti dugoročnija ulaganja u radnike u vidu obuke i obrazovanja.<sup>27</sup>

Bez obzira na kontradiktorne nalaze o efektima fleksibilizacije uvjeta rada, brojne su evropske države tokom 80-ih i 90-ih godina primijenile strategije parcijalne fleksibilizacije,<sup>28</sup> odnosno fleksibilizirale su uvjete ugovora na određeno i na pola radnog vremena, sezonskih i drugih atipičnih ugovora. Iako su takvi radni odnosi omogućili brojnim grupama sa otežanim pristupom tržištu rada, poput mladih, žena, niskokvalificiranih i dugoročno nezaposlenih osoba, da lakše pronađu posao, došlo je do segmentacije između stalno zaposlenih (*insajderi*) i nezaštićenih radnika (*outsajderi*). U takvoj konstelaciji odnosa, "radnici na atipičnim ugovorima nose breme prilagođavanja ekonomskim šokovima".<sup>29</sup> Empirijska istraživanja pokazuju da je dualizacija tržišta rada, odnosno stvaranje jaza između zaštićenih (obično visokokvalificiranih) i nezaštićenih (obično niskokvalificiranih) radnika, posebno prisutna u uslužnim djelatnostima, te je prilagođavanje plaća jedan od ključnih alata za kreiranje radnih mjesta za niskokvalificiranu radnu snagu u ovom sektoru.<sup>30</sup> Također, posebno u nerazvijenim

---

<sup>22</sup> Za detaljan pregled istraživanja u ovoj oblasti, pogledati Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *Employment Outlook 2013* (Pariz: OECD, 2013). Također, pogledati Sabina Avdagic i Paola Salardi, "Tenuous link: labour market institutions and unemployment in advanced and new market economies", *Socio-Economic Review*, br. 11 (2013), str. 745. Prema Freemuenu, nalazi vrlo utjecajnih studija iz 90-ih godina kasnije su pobijeni, između ostalog i zato što nisu koristili robusne statističke modele. Freeman, "Labor market institutions around the world", str. 20–21.

<sup>23</sup> OECD, *Employment Outlook 2013*, str. 71–72.

<sup>24</sup> Gøsta Esping-Andersen i Marino Regini, "Conclusions", u *Why Deregulate Labour Markets?*, ur. Gøsta Esping-Andersen i Marino Regini (Njujork: Oxford University Press, 2000), str. 337.

<sup>25</sup> Pogledati Regini, "The Dilemmas of Labour Market Regulation".

<sup>26</sup> Freeman, "Labour market institutions without blinders", str. 137.

<sup>27</sup> Avdagic i Salardi, "Tenuous link", str. 745; Regini, "The Dilemmas of Labour Market Regulation", str. 26.

<sup>28</sup> Ibid., str. 2.

<sup>29</sup> Elke Viebrock i Jochen Clasen, "Flexicurity and welfare reform: a review", *Socio-Economic Review*, br. 7 (2009), str. 311.

<sup>30</sup> Regini, "The Dilemmas of Labour Market Regulation", str. 19–20.

ekonomijama, dualizacija se odnosi i na jaz između formalnog i neformalnog zaposlenja, odnosno nedokumentiranih, neoporezovanih radnih odnosa, koji ne podliježu zakonskoj zaštiti zaposlenja.<sup>31</sup> Posljedice toga su nejednakost i diskriminacija (npr. na osnovu spola, dobi, etničkog porijekla), kao i smanjena efikasnost proizvodnje<sup>32</sup>, s obzirom na to da se privremeni radnici uglavnom suočavaju sa većim stepenom neizvjesnosti i da poslodavci manje investiraju u njih, što smanjuje profesionalni razvoj i produktivnost radnika.<sup>33</sup>

## 2.2. Ka fleksigurnosti: Deklarativna ili supstancijalna politika tržišta rada?

Zbog sve izraženijeg problema dualnog tržišta rada, kao i povećane nezaposlenosti i sporog rasta u mnogim evropskim državama, i javna politika u ovom domenu polako se mijenja. Smatra se da bi istinski uspješne politike tržišta rada trebale imati integriran pristup,<sup>34</sup> poput politika *sigurne fleksibilnosti* ili *fleksigurnosti* (engl. *flexicurity*), koje fleksibilnost uvjeta rada kombiniraju sa mjerama sigurnosti.

Fleksigurnost se nudi kao poželjan kompromis između fleksibilnosti i sigurnosti na tržištu rada<sup>35</sup>. Iako je pretpostavka da dinamičnije tržište radnicima pomaže da lakše pronađu posao koji odgovara njihovim vještinama i jednostavnije napredovanje u smislu karijere i plaća, istraživanja pokazuju da fleksibilizacija uvjeta rada može povećati broj otkaza.<sup>36</sup> Otpušteni radnici trpe gubitke u vidu dohotka, akumuliranih vještina i iskustva, a u slučaju dugoročne nezaposlenosti može doći i do zdravstvenih poteškoća.<sup>37</sup> Prema OECD-u, eventualne posljedice deregulacije morale bi se amortizirati adekvatnim naknadama za nezaposlenost te programima koji unapređuju zapošljivost radnika.<sup>38</sup> Uspješnim primjerima primjene politika fleksigurnosti smatraju se male otvorene ekonomije Danske i

<sup>31</sup> Simon Deakin, *Addressing labour market segmentation: The role of labour law* (Ženeva: ILO, 2013), str. 1.

<sup>32</sup> Ibid. Također vidjeti Viebrock i Clasen, "Flexicurity and welfare reform", str. 311.

<sup>33</sup> Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *Employment Outlook 2014* (Pariz: OECD, 2014), str. 17–18.

<sup>34</sup> Deakin, *Addressing labour market segmentation*, str. 1–3.

<sup>35</sup> Ruud Muffels i Ton Wilthagen, "Flexicurity: A new paradigm for the analysis of labor markets and policies challenging the trade-off between flexibility and security", *Sociology Compass* 7, br. 2 (2013), str. 111.

<sup>36</sup> OECD, *Employment Outlook 2013*, str. 107.

<sup>37</sup> Ibid., str. 68.

<sup>38</sup> Ibid., str. 66–68.

Holandije, koje su tokom 90-ih godina ostvarile značajan oporavak svojih tržišta rada.<sup>39</sup>

Koncept fleksigurnosti kombinira različite dimenzije fleksibilnosti i sigurnosti (tabela 2.1), a obično je to određeni nivo fleksibilnosti uvjeta rada i sigurnosti zaposlenja i dohotka. Sigurnost zaposlenja postiže se kroz ulaganja u zapošljivost radnika, npr. kroz aktivne mjere zapošljavanja ili programe cjeloživotnog učenja,<sup>40</sup> a sigurnost dohotka kroz naknade za nezaposlenost.<sup>41</sup>

Tabela 2.1. Dimenzije fleksibilnosti i sigurnosti

Dimenzije fleksibilnosti	Dimenzije sigurnosti
Numerička eksterna: Prilagođavanje broja radnika	Sigurnost posla: Izvjesnost zadržavanja na određenom radnom mjestu
Numerička interna: Prilagođavanje broja radnih sati	Sigurnost kombiniranja posla i privatnih obaveza
Platna: Prilagođavanje nadnica	Sigurnost dohotka: Izvjesnost primanja adekvatnih i stabilnih nivoa prihoda u slučaju nezaposlenosti
Funkcionalna: Interna reorganizacija radnika	Sigurnost zaposlenja: Izvjesnost zadržavanja plaćenog posla, npr. kroz obuke i obrazovanje

Izvor: Prilagođeno iz Wilthagen i Tros (2003, 2004)<sup>42</sup>

Fleksigurnost je važna komponenta politike Evropske unije u domenu tržišta rada, sadržana u *Smjernicama za politike zapošljavanja država članica* (2010), *Evropskoj strategiji zapošljavanja*, *Strategiji Evropa 2020* i brojnim drugim dokumentima.<sup>43</sup> Prema nekim autorima, pristup koji zagovara Evropska komisija najbliži je vrsti fleksigurnosti kakva se primjenjuje u Danskoj, odnosno kombinaciji relativno niske zaštite zaposlenja sa shemama izdašne socijalne zaštite, aktivnih politika zapošljavanja i programa cjeloživotnog učenja.<sup>44</sup> Iako su članice

<sup>39</sup> Viebrock i Clasen, "Flexicurity and welfare reform", str. 306; Muffels i Wilthagen, "Flexicurity: A new paradigm", str. 112 i 114.

<sup>40</sup> Muffels i Wilthagen, "Flexicurity: A new paradigm", str. 112–113.

<sup>41</sup> Ibid., str. 114.

<sup>42</sup> U Viebrock i Clasen, "Flexicurity and welfare reform", str. 308–309.

<sup>43</sup> Npr. pogledati: European Commission, Green Paper, Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century, COM (2006) 708, (Brisel: European Commission, 2006); European Expert Group on Flexicurity, Flexicurity Pathways Turning hurdles into stepping stones (Brisel: European Commission, 2007); European Commission, Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security, COM (2007) 359 (Brisel: European Commission, 2007); Council of the European Union, Towards Common Principles of Flexicurity – Council Conclusions, SOC 523, ECOFIN 503 (Brisel: Council of the European Union, 2007); European Commission, An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment, COM (2010) 682 (Strazbur: European Commission, 2010); European Commission, Employment Package (Brisel: European Commission, 2012), "Odluka Vijeća od 21. 10. 2010. o smjernicama za politike zapošljavanja država članica", *Službeni list Evropske unije* 2010/707/EU.

<sup>44</sup> Viebrock i Clasen, "Flexicurity and welfare reform", str. 322.

EU obavezne izvještavati o svom napretku u primjeni principa fleksigurnosti, Evropska komisija prepoznala je da, zbog specifičnosti institucionalnih okruženja i različitih izazova na tržištu rada, pristupi članica ne mogu biti jednaki<sup>45</sup>. Ekspertska grupa za fleksigurnost Evropske komisije kao glavne izazove sa kojima se različite članice suočavaju na tržištu rada identificirala je segmentirano tržište rada, nedostatak tranzicija između radnih mjesta, ograničen pristup obrazovanju i obuci za marginalizirane grupe i istrajnu dugoročnu neaktivnost i neformalno zaposlenje.<sup>46</sup> Preporuka je da se ovi izazovi adresiraju kroz fleksibilnu i pouzdanu zakonsku zaštitu zaposlenja, sveobuhvatne strategije cjeloživotnog učenja, efektivne aktivne politike tržišta rada i moderne sisteme socijalne sigurnosti.<sup>47</sup>

I druge organizacije su, u manjoj ili većoj mjeri, prihvatile koncept fleksigurnosti. Primjera radi, ovaj koncept koristi se u Globalnoj agendi zaposlenja Međunarodne organizacije rada. Prema nekim autorima, može se smatrati da je ovaj koncept utjecao i na diskurs OECD-a, pa ova organizacija u kontekstu tržišta rada sve više ističe značaj socijalnih politika i zaštite zaposlenja.<sup>48</sup> U najnovijem indeksu kvaliteta radnih mjesta OECD-a, fokus je na sigurnosti, kvalitetu radnih mjesta, te visini i raspodjeli dohotka, a indeks uzima u obzir i brojne važne aspekte institucionalnog okruženja tržišta rada (npr. zakonodavnu zaštitu zaposlenja, sistem kompenzacija u slučaju nezaposlenosti, aktivne mjere zapošljavanja, socijalni dijalog i mehanizme kolektivnog pregovaranja, pristup kvalitetnoj obuci i obrazovanju itd).<sup>49</sup> Dok su udruženja poslodavaca na nivou EU dala svoju podršku konceptu, Konfederacija evropskih sindikata inicijalno je izrazila skepsu zbog straha od proširenja atipičnih formi zaposlenja i sekundarnog, nesindikaliziranog tržišta rada, te dovela u pitanje fleksibilnost plaća i veću diskreciju menadžmenta u određivanju plaća na osnovu učinka. U međuvremenu je organizacija dala podršku modelu fleksigurnosti kakav se primjenjuje u nordijskim državama i Austriji kao načinu unapređenja rasta u Evropi. Različit je stepen prihvatanja koncepta u članicama EU, pa tako u brojnim državama sindikati nisu u potpunosti dali svoju podršku fleksigurnosti.<sup>50</sup>

Naime, fleksigurnost nailazi na kritike po više osnova. Neki smatraju da je, s obzirom na svoju multidimenzionalnost i različite konfiguracije u praksi, koncept previše neodređen.<sup>51</sup> Također se navodi da se brojne politike trpaju u koš fleksigurnosti, iako potencijalno nastoje povećati samo fleksibilnost ili samo

<sup>45</sup> Muffels i Wilthagen, "Flexicurity: A new paradigm", str. 116.

<sup>46</sup> Ibid.

<sup>47</sup> European Expert Group on Flexicurity (2007), u: Viebrock i Clasen, "Flexicurity and welfare reform", str. 311.

<sup>48</sup> Viebrock i Clasen, "Flexicurity and welfare reform", str. 322–323.

<sup>49</sup> OECD, Employment Outlook 2014, str. 17–18.

<sup>50</sup> Viebrock i Clasen, "Flexicurity and welfare reform", str. 323–324.

<sup>51</sup> Ibid., str. 325.

sigurnost.<sup>52</sup> Kritičari smatraju i da se EU samo deklarativno zalaže za principe fleksigurnosti a da ih nije bliže operacionalizirala i primijenila. Također postoje dileme o tome koliko EU zaista promovira obje strane fleksigurnosti. Neki tvrde da je koncept samo zamijenio prethodni diskurs o aktiviranju nezaposlenih, a da pri tome nije donio ništa novo<sup>53</sup>. Također, smatra se da Evropska komisija u promociji fleksigurnosti prednost daje ekonomskim, a ne socijalnim ciljevima.<sup>54</sup> Auer sumnja u mogućnost postizanja konsenzusa o konceptu s obzirom na rastuće kritike sindikata, na nivou država i na nivou EU, da se radi o “prerušenoj fleksibilnosti”, što je dijelom i proizvod percepcije njegove neuravnotežene primjene.<sup>55</sup>

Iako je diskrecija u odabiru modaliteta fleksigurnosti opravdana razlikama u performansama tržišta rada,<sup>56</sup> neki smatraju da ona može ugroziti značenje koncepta. Istraživanje Evropske komisije iz 2013. godine o stanju fleksigurnosti u EU pokazalo je da se politike fleksigurnosti nisu značajnije primjenjivale u državama članicama, u velikoj mjeri i zbog finansijske krize, te da se fleksibilnost tržišta rada u brojnim državama u posljednjih deset godina povećala. Pritom veća fleksibilnost nije bila praćena povećanjem sigurnosti, već je sigurnost čak i smanjena.<sup>57</sup>

Upravo zbog toga što razlike u institucionalnom okruženju i u ekonomskoj situaciji različitih zemalja u velikoj mjeri određuju pristupe fleksigurnosti, upitna je mogućnost primjene danskog ili holandskog modela. Neki autori smatraju da se pozitivne performanse tržišta rada u Danskoj i Holandiji ne mogu atribuirati samo politikama fleksigurnosti, već i drugim bitnim elementima, poput makroekonomskih uvjeta, politika plaća ili mehanizama kolektivnog pregovaranja.<sup>58</sup> Iako se u izvještaju Evropske komisije tvrdi da su efekti ekonomske krize bili blaži tamo gdje su politike fleksigurnosti primijenjene, navodi se i da su brojni historijski i institucionalni faktori također imali utjecaja na ekonomsku situaciju u takvim državama.<sup>59</sup>

---

<sup>52</sup> Ibid., str. 310.

<sup>53</sup> Ibid., str. 325.

<sup>54</sup> Maarten Keune i Maria Jepsen, “Not balanced and hardly new: the European Commission’s quest for flexicurity”, Working Paper (European Trade Union Institute for Research (ETUI), Education and Health and Safety, 2007), str. 12–13.

<sup>55</sup> Auer (2010), u: Viebrock i Clasen, “Flexicurity and welfare reform”, str. 326.

<sup>56</sup> Muffels i Wilthagen, “Flexicurity: A new paradigm”, str. 115.

<sup>57</sup> European Commission, *Flexicurity in Europe* (Brisel: European Commission, 2013), str. 34.

<sup>58</sup> Keune i Jepsen, “Not balanced and hardly new”, str. 6; također vidjeti Viebrock i Clasen, “Flexicurity and welfare reform”, str. 326.

<sup>59</sup> European Commission, *Flexicurity in Europe*, str. 3–4.



## 2.3. Razumijevanje institucionalnih razlika među državama

Kao što je jasno iz prethodnih rasprava o fleksibilnosti i sigurnosti tržišta rada, postoji saglasnost o tome da Evropa nije homogena cjelina kada je u pitanju tržište rada. Drugim riječima, više se ne govori o “sklerotičnoj Evropi” ili “evropskom iskustvu” u odnosu na iskustva drugih država poput SAD-a. Iako ne prate institucionalne promjene unutar država niti ih mogu objasniti, tipologije vrsta kapitalizma<sup>60</sup> i socijalnih država<sup>61</sup> iz oblasti političke ekonomije i socijalnih politika često se koriste za razumijevanje razlika u institucionalnom okruženju preduzeća i sistemima socijalne sigurnosti među državama, dajući tako okvir za raspravu o mogućim reformskim opcijama koje bi bile primjenjive u datom okruženju.

Literatura o vrstama kapitalizma osnovnu razliku pravi između *koordiniranih tržišnih ekonomija*, poput Njemačke, Finske ili Holandije, i *liberalnih tržišnih ekonomija*, poput Velike Britanije, Irske ili SAD-a. Kako sugerira njihov naziv, koordinacija između sindikata i poslodavaca u osnovi je koordiniranih tržišnih ekonomija. Osim što utvrđuju politike plaća, socijalni partneri imaju ključnu ulogu u razvoju sistema obrazovanja i obuke koji se zasnivaju na specifičnim profesionalnim kvalifikacijama i vještinama kao sastavnim dijelovima proizvodnih strategija. Primjera radi, granska udruženja poslodavaca i sindikati u Njemačkoj definiraju kategorije vještina i protokole obuke koju supsidira država, a u skladu sa potrebama sektora. U ovoj vrsti ekonomije, udruženja poslodavaca podstiču firme da angažiraju pripravnike i vrše nadzor njihovog učešća u pripravniciškim shemama. Radnicima se tako pruža garancija za uloženi trud, a firme su zbog izjednačavanja plaća u sektoru zaštićene od konkurencije koja bi im mogla uzeti radnike. Općenito govoreći, udruženja poslodavaca informirana su o stanju unutar firmi, a zadužena su i za nadzor razvoja njihovih sistema korporativnog upravljanja. S druge strane, sindikati koordiniraju sa vijećima radnika, na nivou firme, radi pružanja zaštite radnicima od proizvoljnih otpuštanja i derogiranja uvjeta rada. Još jedna odlika ovakvih ekonomija su finansijski sistemi koji preduzećima daju dugoročni pristup finansijama (npr. kroz lokalne banke), tako da mogu zadržati radnike u vremenima krize i ulagati u dugoročne projekte.

Kada je riječ o liberalnim tržišnim ekonomijama poput Velike Britanije, centralna uloga u uređivanju odnosa unutar ekonomije prepuštena je tržišnim snagama. Uvjeti pod kojima preduzeća stječu pristup finansiranju u značajnoj mjeri zavise od njihove ocjene na tržištu kapitala, a investitori (dioničari) na osnovu javno dostupnih informacija procjenjuju vrijednost firme. Zbog takvog

<sup>60</sup> Peter A. Hall i David Soskice, ur., *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage* (Njujork: Oxford University Press, 2001).

<sup>61</sup> Gosta Esping-Andersen, *The Three Worlds of Welfare Capitalism* (Princeton: Princeton University Press, 1990).

modela finansiranja, firme su prinuđene voditi računa o trenutnoj zaradi i cijeni dionica, te u skladu s tim prilagođavati broj radnika, visinu nadnica itd. Budući da radni odnos određuje tržište, uprava ima diskreciju da otpušta radnika, dok firme nemaju obavezu formiranja predstavničkih tijela radnika, a sindikati su, generalno govoreći, slabi. S obzirom na to da u osnovi sistema nije ulaganje u dugoročne strategije proizvodnje i vještine koje su specifične za datu firmu ili sektor, pojedinci ulažu u generalne vještine koje mogu steći kroz srednje i visoko obrazovanje.<sup>62</sup>

Ovoj je tipologiji kasnije pridružena *mješovita tržišna ekonomija* država južne Evrope (npr. Grčka, Italija, Portugal, Španija, te neke zemlje istočne Evrope). U ovoj varijanti koordinirane ekonomije, država ima centralnu ulogu tako što kompenzira nedostatak nezavisnog samoorganiziranja radnika i preduzeća. Socijalni partneri nemaju sposobnost da generiraju kolektivna dobra poput sistema obuke, inovacija, socijalne sigurnosti za radnike ili usklađivanja plaća, kao što je to slučaj u koordiniranom modelu. Oni koriste povlašteni pristup državi kako bi održali svoje povlaštene pozicije, a u lobiranju države često koriste veze s političkim partijama. U slučaju krize, konkurentnost određenog sektora ne štiti se kroz mehanizme prilagođavanja plaća, već ekonomski operateri usljed pada konkurentnosti koriste svoje "tradicionalne rezerve političkog utjecaja da bi održali životni standard".<sup>63</sup>

Do zaključka da socijalna sigurnost radnika uveliko zavisi od sposobnosti dogovora između ključnih interesnih grupa dolazi i literatura koja se bavi socijalnim državama i koja na komplementaran način kategorizira evropske države prema nivou socijalne sigurnosti. Tako su prepoznate razlike između *kontinentalnog/korporativističkog*, odnosno *konzervativnog* modela (npr. Njemačka), koji se prvenstveno zasniva na socijalnom osiguranju radno aktivnog stanovništva, *liberalnog modela* (npr. Velika Britanija i Irska), u kojem su socijalna davanja ograničena na najsiromašnije kategorije stanovništva, univerzalnog *socijaldemokratskog* modela zaštite (npr. skandinavske zemlje), te *južnog* modela (varijacija kontinentalnog), koji tradicionalno pruža nizak stepen socijalne sigurnosti svim dijelovima populacije osim zaposlenima.<sup>64</sup>

U kontekstu tržišta rada, u *kontinentalnom/korporativističkom (konzervativnom)* režimu prevladava zakonska zaštita zaposlenja, institucionalno pregovaranje o radnim uvjetima, kao i relativno niske naknade u slučaju nezaposlenosti. Socijalna sigurnost prvenstveno se zasniva na shemama socijalnog osiguranja

---

<sup>62</sup> Peter A. Hall i David Soskice, "Introduction", u *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, ur. Peter A. Hall i David Soskice (Njujork: Oxford University Press, 2001).

<sup>63</sup> Anke Hassel, "Adjustments in the Eurozone: Varieties of Capitalism and the Crisis in Southern Europe", Discussion Paper Series (London School of Economics, 2014); Bob Hancke, Martin Rhodes i Mark Thatcher, "Introduction", u *Beyond Varieties of Capitalism: Conflict, Contradictions, Complementarities in the European Economy*, ur. Bob Hancke, Martin Rhodes i Mark Thatcher (Njujork: Oxford University Press, 2007).

<sup>64</sup> Pogledati, općenito, Esping-Andersen, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*; i Francis G. Castles et al., ur., *The Oxford Handbook of the Welfare State* (Njujork: Oxford University Press, 2010).

i zavisi od radnog statusa, pa se dohodovna podrška tokom nezaposlenosti uglavnom garantira zaštićenoj grupi stalnih radnika. Pokrivenost kolektivnim ugovorima obično je mnogo veća od stope sindikalizacije zbog obavezne primjene kolektivnih ugovora po sektorima.<sup>65</sup> S druge strane, u *liberalnom* modelu zakonska zaštita zaposlenja uglavnom je ograničena na slučajeve kršenja prava radnika, poput nepravednog otpuštanja. Industrijski odnosi su decentralizirani i nekoordinirani, a odluke o visini i strukturi plaća donose se na nivou firme. *Socijaldemokratski* model građanima garantira pravo na sveobuhvatnu i izdašnu zaštitu od rizika kroz različite naknade i socijalne usluge, a vrlo su razvijene aktivne politike zapošljavanja i druge usluge za nezaposlene. Određivanje plaća i regulativa o uvjetima rada prepuštena je centraliziranom dogovoru sindikata i poslodavaca. U *južnom* kontinentalnom režimu stalni su radnici zaštićeni, dok se eksterna fleksibilnost osigurava kroz kratkoročne i atipične ugovore, sheme ranog penzionisanja koje finansira država, te djelimično kroz rasprostranjenost samozapošljavanja i malih firmi koje ne podliježu regulativi o radu. U grafikonu 2.1 ponuđen je pregled klasifikacija evropskih država u skladu sa tipologijama.

Grafikon 2.1. Odabrane evropske države prema režimima socijalnih država i vrsta kapitalizma



Izvor: Prilagođeno iz Schröder, 2013.<sup>66</sup>

<sup>65</sup> Lodovici, "The Dynamics of Labour Market Reform in European Countries", str. 33–35.

<sup>66</sup> Martin Schröder, "Integrating Welfare and Production Typologies: How Refinements of the Varieties of Capitalism Approach call for a Combination of Welfare Typologies", *Journal of Social Policy* 38, br. 1 (2009), str. 27.

Drugim riječima, priroda ekonomije i vrsta sistema socijalne zaštite važni su faktori koji neminovno utječu na institucije tržišta rada poput zakonske zaštite zaposlenja, politika zapošljavanja ili socijalne sigurnosti radnika, te ih je neophodno uzeti u obzir u kontekstu razmatranja eventualnih reformi tržišta rada i njihovih ishoda.

## 2.4. Interakcije između institucija

Dosadašnje konceptualne rasprave i iskustva u primjeni različitih politika u domenu reformi tržišta rada pokazala su da je reformu tržišta rada neophodno sagledati ne samo u odnosu na potrebu unapređenja izoliranih institucija, već i u kontekstu njihove uzajamne interakcije, ali i u odnosu na ekonomski model zemlje.

Ekonomska literatura pretpostavlja različite vrste interakcija između institucija. Primjera radi, pretpostavka je da će u slučaju da radnici plaćaju visoke poreze na rad motivacija nezaposlenih da traže posao biti niža. Također se pretpostavlja i da visoki porezi na rad mogu negativno utjecati na kreiranje radnih mjesta jer simultano smanjuju ponudu i potražnju radne snage. Istovremeno, smatra se da povećanjem troškova otpuštanja i zapošljavanja, striktna zaštita zaposlenja obeshrabruje otvaranje radnih mjesta. To zauzvrat može imati posljedice na intenzitet s kojim nezaposleni traže posao jer je manja izvjesnost da će ga naći. Interakcije između zaštite zaposlenja i naknada za nezaposlenost mogle bi imati slično međudjelovanje: striktna zaštita zaposlenja potencijalno utječe na smanjenje otvaranja radnih mjesta, što se može pogoršati izdašnim naknadama koje smanjuju motivaciju za traženje posla. Drugim riječima, interakcije određuju da li će utjecaj zaštite zaposlenja biti značajan kada se poveže s drugim "institucionalnim rigidnostima".<sup>67</sup> Ipak, u empirijskim studijama ne postoji konsenzus o efektima interakcije institucija tržišta rada, ali je neophodno da se moguće implikacije tih interakcija imaju u vidu prilikom promišljanja reformi u ovoj oblasti.

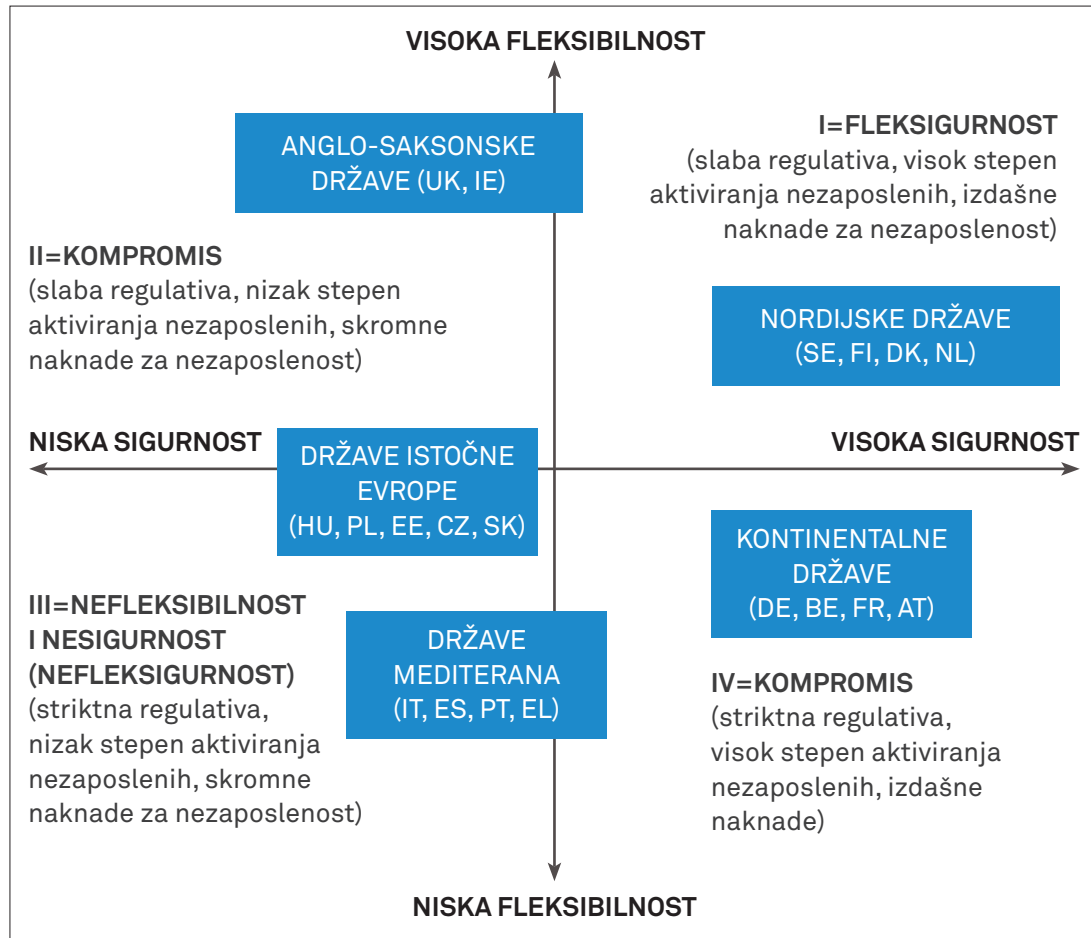
Interakcije između institucija posebno su naglašene u kontekstu rasprave o fleksigurnosti. U svojoj teorijskoj klasifikaciji fleksigurnosti, Muffels i Wilthagen države EU svrstavaju po dimenzijama fleksibilnost (visoka / niska zaštita zaposlenja) i sigurnost (izdašne / neizdašne sheme sigurnosti i aktivne / pasivne politike tržišta rada) (pogledati grafikon 2.2). Dosadašnja empirijska istraživanja u velikoj mjeri potvrđuju ovu klasifikaciju u praksi.<sup>68</sup>

---

<sup>67</sup> Npr., vidjeti pregled literature o ovim interakcijama u Avdagic i Salardi, "Tenuous link", str. 747.

<sup>68</sup> Muffels i Wilthagen, "Flexicurity: A new paradigm", str. 117.

Grafikon 2.2. Klasifikacija država u kvadrantu fleksigurnosti



Izvor: Muffels i Wilthagen (2013)<sup>69</sup>

U kontekstu fleksigurnosti, ideja je da se institucije tržišta rada nadopunjuju kako bi se ostvarile željene performanse tržišta rada.<sup>70</sup> Međutim, Muffels et al. ukazuju na to da je samo u nekim državama moguće istovremeno postići visoke nivoe i mobilnosti i sigurnosti.<sup>71</sup> Osim problema implementacije (npr. nedostatak resursa, manjak kapaciteta),<sup>72</sup> na reforme svakako utječu postojeće politike i postignuti kompromisi: primjera radi, mnoge države koje imaju striktnu zaštitu zaposlenja imaju manje izdašne programe naknada za nezaposlenost.<sup>73</sup> Prema Boeri et al., analiza postojećih sistema u 28 zemalja pokazala je da oni predstavljaju vrlo stabilne političko-ekonomske ekvilibrije, te da bi određene reforme, poput fleksibilizacije zaštite zaposlenja za stalne ugovore, bile

<sup>69</sup> Muffels i Luijkx (2008) u: Muffels i Wilthagen, "Flexicurity: A new paradigm", str. 117.

<sup>70</sup> Viebrock i Clasen, "Flexicurity and welfare reform", str. 312.

<sup>71</sup> Ibid., str. 319; Muffels i Wilthagen, "Flexicurity: A new paradigm", str. 119.

<sup>72</sup> Viebrock i Clasen, "Flexicurity and welfare reform", str. 320.

<sup>73</sup> Ibid., str. 313.

neizvodive.<sup>74</sup> Politička podrška dalekosežnim reformama posebno se teško postiže kada postoji otpor insajdera zbog segmentacije tržišta rada, što se pokazalo u nekim kontinentalnim državama i državama južne Evrope.<sup>75</sup> Drugi izazovi odnose se na specifična historijska naslijeđa, pravne tradicije, sisteme industrijskih odnosa u državi,<sup>76</sup> ali i općenito na razlike u vrijednostima kojima se teži (kakve su, npr., ekonomska sigurnost i jednakost).<sup>77</sup>

Posebno se ističe značaj instituta kolektivnog pregovaranja u implementaciji bilo kakvih reformi tržišta rada. Prema Muffels i Wilthagenu, konstruktivan socijalni dijalog na svim nivoima smatra se ključnim preduvjetom za razvoj integriranih i izbalansiranih paketa reformi na državnom i sektorskom nivou<sup>78</sup>. Empirijska istraživanja pokazala su da pregovori na više nivoa kroz jedinstven sistem industrijskih odnosa, kao u slučaju Danske, dovode do sveobuhvatnijih i inkluzivnijih reformi.<sup>79</sup> Prema Evropskoj ekspertskej grupi o fleksigurnosti, jedan od uvjeta implementacije uspješne politike fleksigurnosti je konstruktivan i produktivan socijalni dijalog između socijalnih partnera i vlasti.<sup>80</sup> Iskustva nekih evropskih država koje su provele reforme tržišta rada 90-ih godina pokazala su da je upravljanje nezaposlenošću značajno olakšano u zemljama u kojima su socijalni partneri težili ka snažnoj koordinaciji i izgradnji konsenzusa.<sup>81</sup>

Način na koji slične institucije funkcioniraju u praksi može se u potpunosti razlikovati između država, u zavisnosti od interakcije sa drugim institucijama. Primjera radi, uvođenje ugovora na ograničeno vrijeme u Španiji 80-ih godina dovelo je do značajnog korištenja takvih ugovora, dok su nakon usvajanja sličnog zakonodavstva u Njemačkoj preduzeća nastavila upošljavati pripravnike na neodređeno vrijeme, što se dovodi u vezu sa snažnim mehanizmima koordinacije tržišta, koji su svojstveni njemačkoj ekonomiji. S druge strane, države koje imaju različite regulatorne politike i prakse mogu imati slične performanse tržišta rada.<sup>82</sup> Imajući u vidu mjeru do koje institucije tržišta rada čine jedinstven konzistentan sistem, izvjesno je da se efekti promjene određene institucije iz jednog u drugi sistem ne daju jednostavno ekstrapolirati, te je upitna mogućnost “presadivanja” određenog modela iz jedne države u drugu.<sup>83</sup> Jedinstven ili

---

<sup>74</sup> Boeri et al. (2006) u *Ibid.*, str. 313.

<sup>75</sup> *Ibid.*, str. 320.

<sup>76</sup> *Ibid.*, str. 319.

<sup>77</sup> Richard B. Freeman, “Single Peaked vs. Diversified Capitalism: The Relation Between Economic Institutions and Outcomes”, Working Paper br. 7556, (NBER, 2000), str. 6

<sup>78</sup> Muffels i Wilthagen, “Flexicurity: A new paradigm”, str. 114.

<sup>79</sup> *Ibid.*

<sup>80</sup> Viebrock i Clasen, “Flexicurity and welfare reform”, str. 310 i 320.

<sup>81</sup> Esping-Andersen i Regini, “Conclusions”, str. 340–341.

<sup>82</sup> Freeman, “Single Peaked vs. Diversified Capitalism”, str. 8–9.

<sup>83</sup> *Ibid.*, str. 19.

zajednički pristup reformama u ovom domenu vjerovatno ne bi bio uspješan,<sup>84</sup> a kako navodi Freeman, za ekonomski napredak nije ni neophodan s obzirom na to da bi kapitalizam trebao biti dovoljno robustan da može jednako efikasno djelovati u različitim kontekstima regulacije tržišta rada i da ne zahtijeva jedinstvene, dominantne institucije tržišta rada.<sup>85</sup> Upravo zbog specifičnosti institucionalnog okruženja tržišta rada, kao i načina na koje su institucije tržišta rada evoluirale i na koje su međusobno konfigurirane, teško je izvući definitivne zaključke o tome koje bi politike općenito bile najadekvatnije u datom kontekstu.

U narednim poglavljima, ponuđen je pregled najznačajnijih institucija tržišta rada u BiH u komparativnoj perspektivi u odnosu na njihove varijacije u drugim evropskim državama.

---

<sup>84</sup> Muffels i Wilthagen, "Flexicurity: A new paradigm", str. 119.

<sup>85</sup> Freeman, "Single Peaked vs. Diversified Capitalism", str. 24.

### 3.

## Dinamika i trendovi tržišta rada u Bosni i Hercegovini

Tržište rada u BiH pati od brojnih strukturalnih problema i manjkavosti. Postojeći ustroj tržišta rada, zajedno sa generalno lošom makroekonomskom klimom i drugim socioekonomskim faktorima, rezultira niskim nivoom apsorpcije radne snage i tzv. strukturalnom nezaposlenošću<sup>86</sup>, što predstavlja jedan od ključnih problema sa kojima se društvo suočava u poslijeratnom, tranzicijskom periodu.

Pad privredne aktivnosti u posljednjim godinama, nastao kao rezultat globalne finansijske krize iz 2008. godine i posljedične dugotrajne recesije u većini evropskih zemalja, dodatno je zaoštrio i naglasio probleme tržišta rada u BiH, koje se pokazalo neefikasnim u amortizaciji posljedica krize i adaptaciji novonastalom ekonomskom okruženju. Stoga je u godinama nakon krize sve izraženijim postajao i problem ciklične nezaposlenosti, koja se ogleda u smanjenoj potražnji za radnom snagom<sup>87</sup>, pa je moguće reći da tržište rada u BiH karakterizira kombinirana strukturalna i ciklična nezaposlenost. Posljedice postojećeg stanja najbolje se ogledaju u činjenici da je BiH prema stopi nezaposlenosti u samom vrhu evropskih zemalja.

Prema podacima Agencije za statistiku BiH, u decembru 2014. godine, evidentirana nezaposlenost iznosila je 547.112 osobe<sup>88</sup>, što u odnosu na ukupnu radnu snagu, koju čine svi registrirani nezaposleni i formalno zaposleni u zemlji, prema podacima Agencije za rad i zapošljavanje BiH, predstavlja stopu registrirane nezaposlenosti u iznosu od 43,6%<sup>89</sup>. Iako je u poređenju sa

---

<sup>86</sup> Strukturalna nezaposlenost je oblik nezaposlenosti koji se javlja usljed "neusklađenosti između ponude i potražnje za radnicima u pogledu zanimanja, obrazovanja i kvalifikacija ili regionalnog rasporeda" te, stoga, "ova vrsta nezaposlenosti zahtijeva dugoročne i aktivne mjere kako bi se ublažila ili otklonila" – definicija preuzeta iz GEA – Centar za istraživanja i studije, *Nezaposlenost u BiH: (Ne) efikasnost postojećeg tržišta rada* (Banja Luka: GEA, 2008), str. 41.

<sup>87</sup> Ciklična nezaposlenost je oblik nezaposlenosti koji se javlja "u situaciji kada je ukupna tražnja za radom niska zbog smanjenja agregatne tražnje za proizvodima i uslugama izazvane padom ekonomskih aktivnosti i recesijom" – definicija preuzeta iz: GEA - Centar za istraživanja i studije, *Osnovni mehanizmi tržišta rada* (Banja Luka: GEA, 2008), str. 61.

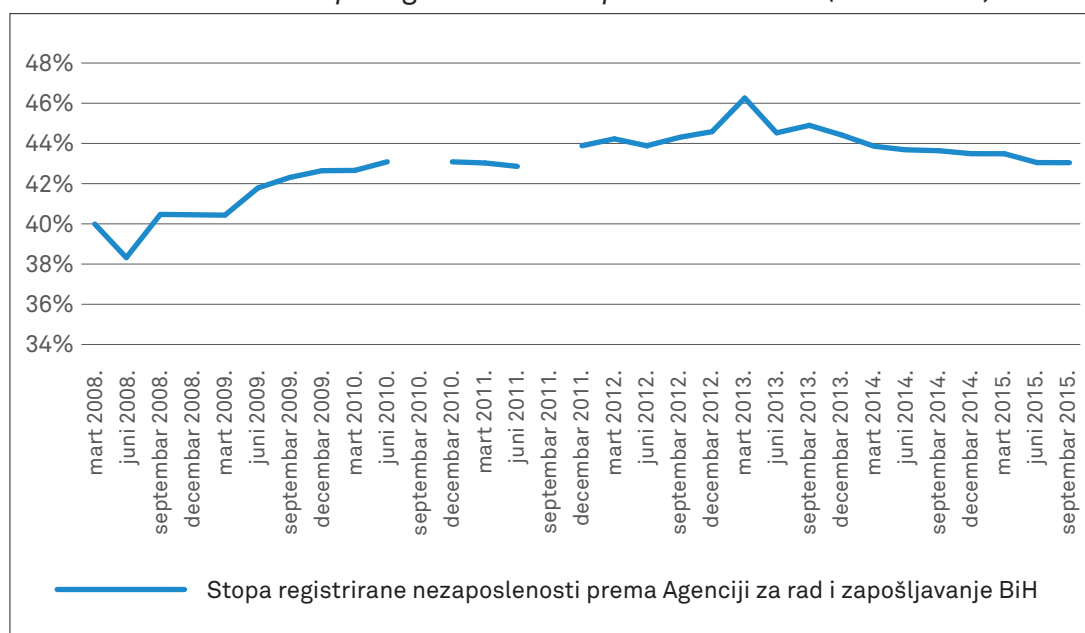
<sup>88</sup> Agencija za statistiku BiH, Saopštenje: registrovana nezaposlenost u decembru 2014. (Sarajevo: Agencija za statistiku BiH, 2015).

<sup>89</sup> "Pregled stanja tržišta rada na dan 31. januara 2015. godine", Agencija za rad i zapošljavanje BiH, 4. 3. 2015, <http://www.arz.gov.ba/statistika/mjesecni/default.aspx?id=1775&langTag=bs-BA> (stranica posjećena 25. 7. 2015).



istim mjesecom u prethodne tri godine primjetan blagi pad stope registrirane nezaposlenosti (2013. godine = 44,5%, 2012. godine = 44,5% i 2011. godine = 43,8%), ona je još uvijek za 3 procentna poena veća u odnosu na decembar 2008. godine, kada su se počeli osjećati prvi utjecaji svjetske ekonomske krize na domaću privredu i tržište rada. Unatoč porastu s početka godine, trend blagog pada stope registrirane nezaposlenosti, uz izvjesne fluktuacije, nastavio se u 2015. godini, i u septembru je iznosio 43%<sup>90</sup>.

Grafikon 3.1. Stopa registrirane nezaposlenosti u BiH (2008–2015)



Izvori: Agencija za rad i zapošljavanje<sup>91</sup>

S obzirom na visok udio sive ekonomije i zaposlenja na neformalnom tržištu rada u BiH,<sup>92</sup> kao i uz pretpostavku da se veliki broj osoba prijavljuje službama za zapošljavanje zbog ostvarenja prava na zdravstveno osiguranje,<sup>93</sup> podatke o registriranoj nezaposlenosti treba uzimati sa zadržkom, jer ne nude uvid u stvarno stanje realne nezaposlenosti. Vjerodostojnije podatke, u ovom smislu, nudi godišnja anketa o radnoj snazi, koju provodi Agencija za statistiku BiH,

<sup>90</sup> "Pregled stanja tržišta rada na dan 31. oktobra 2015. godine", 2. 12. 2015, Agencija za rad i zapošljavanje BiH, <http://www.arz.gov.ba/statistika/mjesečni/default.aspx?id=1954&langTag=bs-BA> (stranica posjećena 25. 7. 2015).

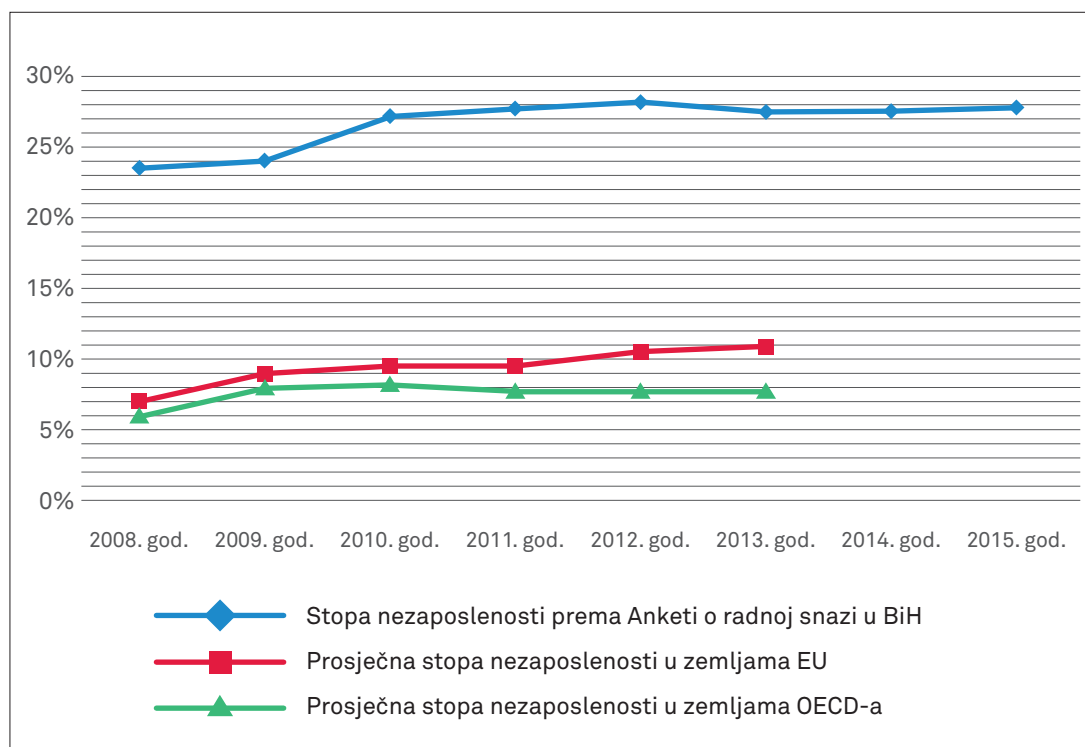
<sup>91</sup> Mjesečna saopćenja Agencije za rad i zapošljavanje dostupna su na njihovoj web stranici: [http://www.arz.gov.ba/statistika/mjesečni/Archive.aspx?langTag=bs-BA&template\\_id=152&pageIndex=1](http://www.arz.gov.ba/statistika/mjesečni/Archive.aspx?langTag=bs-BA&template_id=152&pageIndex=1) (stranica posjećena 17. 12. 2015).

<sup>92</sup> Prema procjenama MOR-a, udio neformalno zaposlenih u ukupnom broju zaposlenih u BiH 2013. godine činio je oko 23%. International Labor Organization (ILO), Global Employment Trends 2013 (Ženeva: ILO, 2013), str. 60.

<sup>93</sup> Međunarodna organizacija rada (MOR), BiH: Dokument programa dostojanstvenog rada za zemlju, 2012–2015 (2012).

zajedno sa Federalnim zavodom za statistiku i Republičkim zavodom za statistiku Republike Srpske. Anкета o radnoj snazi (ARS) predstavlja međunarodno prihvaćen instrument koji ima za cilj prikupiti i učiniti uporedivim podatke o radno sposobnom stanovništvu i ukupnoj radnoj snazi u zemlji, tj. podatke o “tri osnovna, međusobno isključiva, kontigenta stanovništva: zaposlenih, nezaposlenih i neaktivnih osoba”<sup>94</sup>. Prema nalazima dobijenim putem ARS-a, stopa nezaposlenosti u 2014. godini iznosila je 27,5%<sup>95</sup> – što je za oko 16 procentnih poena manje u odnosu na prosječnu stopu registrirane nezaposlenosti u istoj godini – dok preliminarni rezultati za 2015. godinu ukazuju na to da se anketna stopa nezaposlenosti povećala na 27,7%<sup>96</sup>. U poređenju sa 2008. godinom, stopa anketne nezaposlenosti u 2015. godini veća je za 4,3 procentna poena.

Grafikon 3.2. Stopa nezaposlenosti u BiH, EU i zemljama OECD-a (2008–2015)



Izvori: Ankete o radnoj snazi u BiH za godine od 2008. do 2015. i podaci Svjetske banke<sup>97</sup>

<sup>94</sup> Agencija za statistiku BiH, Anкета o radnoj snazi: 2013 (Sarajevo: Agencija za statistiku BiH, 2013), str. 6

<sup>95</sup> Agencija za statistiku BiH, Anкета o radnoj snazi: 2014: Konačni rezultati (Sarajevo: Agencija za statistiku BiH, 2014), str. 31.

<sup>96</sup> Agencija za statistiku BiH, Anкета o radnoj snazi: 2015: prethodni podaci (Sarajevo: Agencija za statistiku BiH, 2015), str. 2.

<sup>97</sup> “Unemployment, total (% of total labor force) (modeled ILO estimate)”, World Bank, <http://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS/countries/EU-OE?display=graph> (stranica posjećena 25. 10. 2015).

Iako je u posljednjim godinama, usljed utjecaja ekonomske krize, došlo do značajnog porasta nezaposlenosti u odnosu na 2008. godinu, kontinuirano visoka stopa nezaposlenosti u posljednje dvije decenije ukazuje na ozbiljne strukturalne probleme tržišta rada. Tako je, naprimjer, u 2006. godini stopa anketne nezaposlenosti iznosila 31,1%, dok je u 2007. godini iznosila za 2,1 procentni poen manje – 29,0%. U obje navedene godine, iako se realni rast BDP-a u BiH kretao oko 6%, anketna stopa nezaposlenosti iznosila je nešto više u odnosu na stopu nezaposlenosti u godinama u periodu od 2008. do 2015. godine<sup>98</sup>. Drugim riječima, stopa nezaposlenosti ostajala je visoka unatoč pozitivnim makroekonomskim trendovima u segmentu privrednog rasta, što predstavlja zajedničku karakteristiku tranzicijskih ekonomija na Zapadnom Balkanu<sup>99</sup>. Prema analizi Međunarodne organizacije rada za BiH, uzroci slabih izgleda za zapošljavanje mogu se naći “u sporom pokretanju ekonomskih aktivnosti nakon rata i masovnim otpuštanjima nakon privatizacije firmi u državnom vlasništvu. Iako je zabilježeno značajno povećanje ekonomskih aktivnosti od 2005. do 2008. godine, to nije bilo dovoljno da se kompenziraju gubici radnih mjesta koji su proistekli iz strukturalnih prilagođavanja”<sup>100</sup>.

Kada je riječ o stopi zaposlenosti<sup>101</sup>, ona, prema preliminarnim rezultatima ARS-a za 2015. godinu, iznosi 31,9%,<sup>102</sup> što predstavlja blagi porast u odnosu na 2014. godinu kada je iznosila 31,7%<sup>103</sup>. Ipak, sagledamo li podatke o zaposlenosti u perspektivi od 2008. godine, uočava se trend inicijalnog pada u periodu od 2008. do 2011. godine, a potom stagnacije stope zaposlenosti, koja u 2015. godini iznosi 1,7 procentnih poena manje u odnosu na 2008. godinu<sup>104</sup>.

<sup>98</sup> Pregled stope rasta realnog BDP-a od 2002. do 2008. godine, tj. u godinama prije ekonomske krize, vidjeti: Centralna banka BiH, “Tržišta kapitala: Pregled sadašnje ekonomske situacije u BiH”, <http://cbbh.ba/index.php?id=702&lang=hr> (stranica posjećena 25. 10. 2015).

<sup>99</sup> Kovtun et al., “Boosting Job Growth in the Western Balkans”, Working Paper WP/14/16, (IMF, 2014), str. 6; i Ognjen Đukić i Miroslav Tomić, *Kako do nižeg oporezivanja rada bez štete za javne fondove* (Banja Luka: GEA, 2013), str. 6.

<sup>100</sup> MOR, BiH: Dokument programa dostojanstvenog rada za zemlju, str. 2.

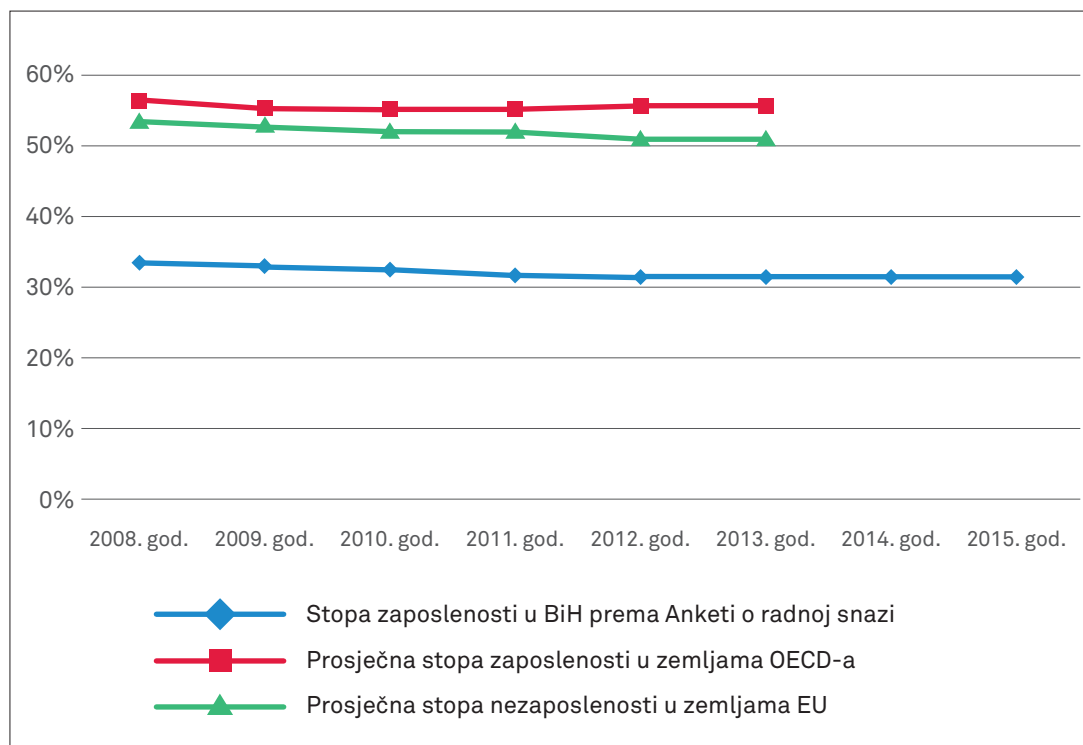
<sup>101</sup> Stopa zaposlenosti izračunava se kao odnos broja zaposlenih prema ukupnom radno sposobnom stanovništvu (zaposleni / radno sposobno stanovništvo x 100). Agencija za statistiku BiH, *Anketa o radnoj snazi: 2014*, str. 21.

<sup>102</sup> Agencija za statistiku BiH, *Anketa o radnoj snazi: 2015*, str. 2.

<sup>103</sup> Agencija za statistiku BiH, *Anketa o radnoj snazi: 2014*, str. 31.

<sup>104</sup> Podaci na osnovu ARS-a za ove godine na web stranici, [http://www.bhas.ba/?option=com\\_content&view=article&id=113=ba](http://www.bhas.ba/?option=com_content&view=article&id=113=ba) (stranica posjećena 25. 10. 2015).

Grafikon 3.3. Stopa zaposlenosti u BiH, EU i zemljama OECD-a (2008–2015)



Izvori: Ankete o radnoj snazi u BiH za godine od 2008. do 2015. i podaci Svjetske banke<sup>105</sup>

Bosanskohercegovačko tržište rada karakterizira i nisko učešće radno sposobnog stanovništva (15 i više godina) na tržištu rada sa stopom aktivnosti koja se u periodu od 2007. do 2014. godine kretala između 43,6% i 44,6%,<sup>106</sup> a, prema preliminarnim anketnim rezultatima, u 2015. iznosi 44,1%<sup>107</sup>, što predstavlja najnižu stopu aktivnosti u zemljama Zapadnog Balkana (izuzev Kosova). U istim godinama, stopa aktivnosti u zemljama OECD-a kretala se oko 60%, a u zemljama EU oko 57,5%<sup>108</sup>.

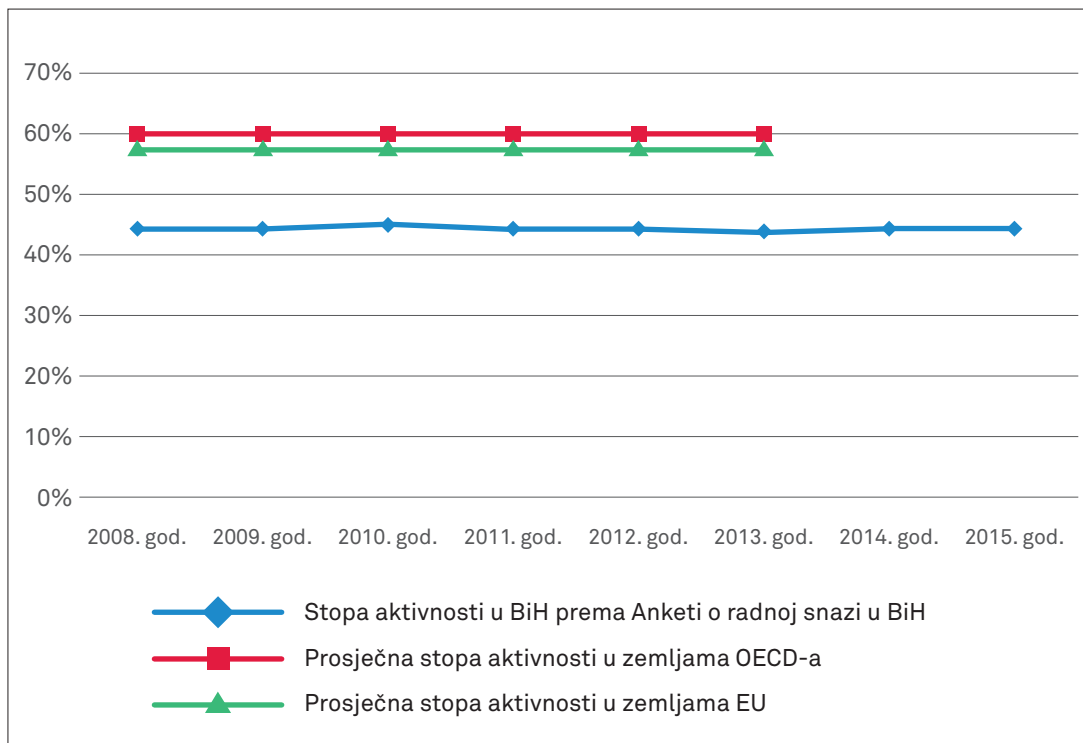
<sup>105</sup> "Employment to population ratio, 15+, total (%) (modeled ILO estimate)", World Bank, <http://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.TOTL.SP.ZS/countries/OE-EU?display=graph> (stranica posjećena 25. 10. 2015).

<sup>106</sup> Vidjeti ankete o radnoj snazi za ove godine, kao i ARZ, *Employment Strategy in Bosnia and Herzegovina 2010–2014*, 2010, str. 7.

<sup>107</sup> Agencija za statistiku BiH, *Anketa o radnoj snazi: 2015*, str. 2.

<sup>108</sup> "Labor force participation rate, total (% of total population ages 15+) (modeled ILO estimate)", World Bank, <http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.ZS/countries/OE-EU?display=graph> (stranica posjećena 25. 10. 2015).

Grafikon 3.4. Stopa aktivnosti u BiH, EU i zemljama OECD-a (2008–2015)



Izvori: Ankete o radnoj snazi u BiH za godine od 2008. do 2015. i podaci Svjetske banke<sup>109</sup>

Osim toga, BiH ima izrazito visoku stopu nezaposlenosti mladih, što je smješta na sami vrh ljestvice evropskih zemalja. U 2014. godini, u BiH je nezaposlenost mladih (15–24 godine) iznosila 62,7%<sup>110</sup>, dok je, poređenja radi, prosječna nezaposlenost mladih u zemljama EU 28<sup>111</sup> za istu godinu iznosila 22,2%<sup>112</sup>, a u zemljama Zapadnog Balkana u prosjeku<sup>113</sup> je bila 48,70%<sup>114</sup>. Iako se nezaposlenost mladih prepoznaje kao jedan od ključnih socioekonomskih problema, bosanskohercegovačke vlasti u proteklom periodu nisu uložile značajnije napore u njegovo prevazilaženje<sup>115</sup>.

<sup>109</sup> Ibid.

<sup>110</sup> Agencija za statistiku BiH, Anketa o radnoj snazi: 2014, str. 37.

<sup>111</sup> Odnosi se na sve države članice EU.

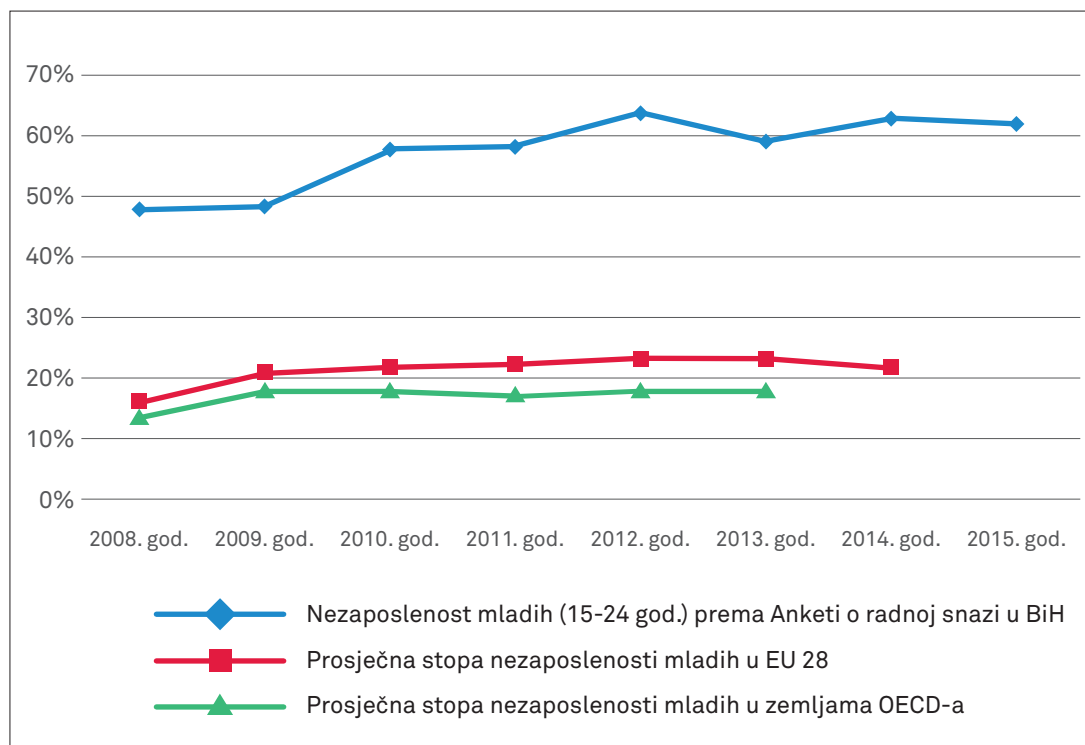
<sup>112</sup> "Unemployment statistics", EUROSTAT, [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics) (stranica posjećena 25. 10. 2015).

<sup>113</sup> Prosjek nije ponderiran.

<sup>114</sup> Proračun autora, dobijen na osnovu podataka iz anketa o radnoj snazi za 2014. u zemljama Zapadnog Balkana.

<sup>115</sup> Vidjeti Erol Mujanović, *Nezaposlenost mladih u Bosni i Hercegovini: trenutna situacija, izazovi i preporuke* (Sarajevo : Friedrich-Ebert-Stiftung, 2013), str. 7–13.

Grafikon 3.5. Nezaposlenost mladih (15–24 godine) u BiH, EU i zemljama OECD-a



Izvori: Ankete o radnoj snazi u BiH (2008–2015), podaci Svjetske banke<sup>116</sup> i EUROSTAT-a<sup>117</sup>

Također, zabrinjavajući je kontinuirano visok udio dugoročno nezaposlenih osoba u ukupnom broju nezaposlenih: 84,7% nezaposlenih osoba traži posao godinu dana i više (od čega više od polovine otpada na osobe koje posao traže pet godina i više),<sup>118</sup> za razliku od, u prosjeku, 49,3% dugoročno nezaposlenih (preko jedne godine) u ukupnom broju nezaposlenih u državama EU 28 u 2014. godini.<sup>119</sup> Prema izvještaju Evropske komisije i Bečkog instituta za međunarodne ekonomske studije (2008), pretpostavka je da visoke stope dugoročne nezaposlenosti u zemljama Balkana općenito ne daju potpun uvid u stanje tržišta rada zbog značajnih tokova radne snage između neformalnog sektora, zaposlenosti i nezaposlenosti.<sup>120</sup>

<sup>116</sup> “Unemployment, youth total (% of total labor force ages 15-24) (modeled ILO estimate)”, World Bank, <http://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.ZS/countries/OE?display=graph> (stranica posjećena 25. 10. 2015).

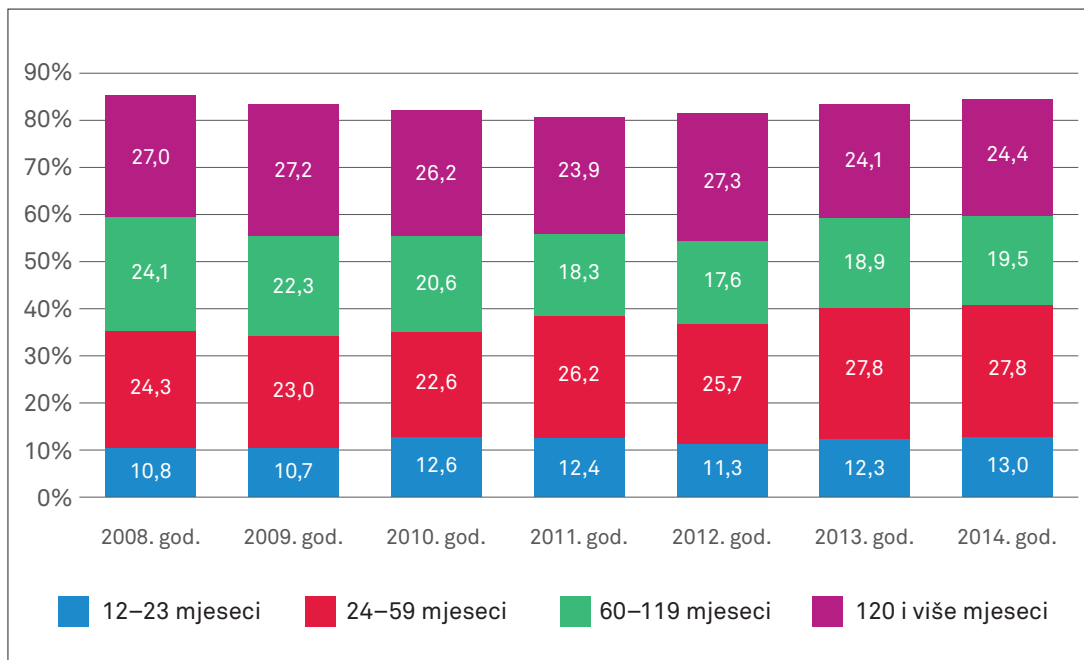
<sup>117</sup> “Unemployment rate EU-28 2005–2014”, EUROSTAT, [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Unemployment\\_rate\\_EU-28\\_2005-2014.PNG](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Unemployment_rate_EU-28_2005-2014.PNG) (stranica posjećena 25. 10. 2015).

<sup>118</sup> Agencija za statistiku BiH, Anketa o radnoj snazi: 2014, str. 59.

<sup>119</sup> “Unemployment statistics”, EUROSTAT, [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment\\_statistics\\_at\\_regional\\_level](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics_at_regional_level) (stranica posjećena 25. 10. 2015).

<sup>120</sup> DG for Economic and Financial Affairs i Vienna Institute for International Economic Studies, *Adjustment capacity of labour markets of the Western Balkan countries*, Economic Papers 346 (2008), str. 40.

Grafikon 3.6. Stope dugoročno nezaposlenih u BiH prema Anketi o radnoj snazi

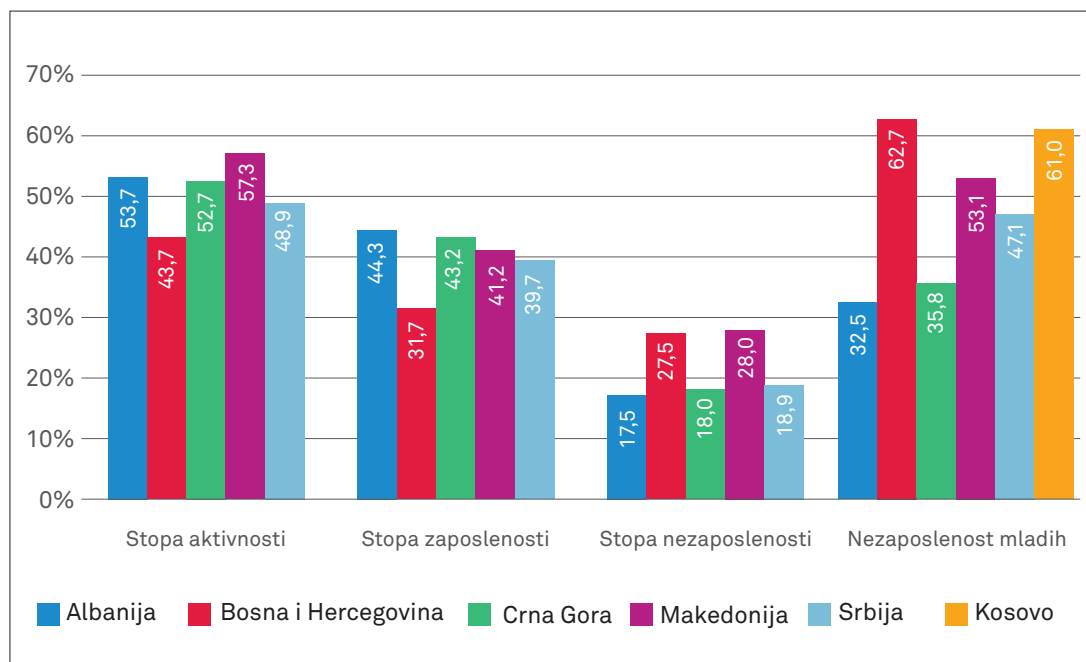


Izvori: Ankete o radnoj snazi u BiH za godine od 2008. do 2015.

Uporede li se osnovni indikatori tržišta rada među zemljama Zapadnog Balkana (izuzev Kosova) u 2014. godini, moguće je utvrditi da su oni najnepovoljniji u slučaju BiH. Tako je stopa aktivnosti radno sposobnog stanovništva u BiH značajno ispod prosjeka zemalja Zapadnog Balkana, koji iznosi 51,26%, dok je slično i u slučaju stope zaposlenosti, koja je za skoro 9 procentnih poena niža od prosjeka od 40,02%. Iako je stopa anketne nezaposlenosti nešto viša u Makedoniji u odnosu na BiH, ona je u BiH i dalje za oko 5,5 procentnih poena viša nego što je to prosjek u ovim zemljama (21,98%). Na kraju, zabrinjava i kontinuirano visoka nezaposlenost mladih, koja je u 2014. godini bila viša za oko 14 procentnih poena u odnosu na prosjek za ove zemlje<sup>121</sup>.

<sup>121</sup> Svi podaci preuzeti iz anketa o radnoj snazi sa web stranica: Albanija: <http://www.instat.gov.al/en/themes/labour-market.aspx> (stranica posjećena 17. 12. 2015); BiH: [http://www.bhas.ba/ankete/LFS\\_2014\\_001\\_01\\_hr.pdf](http://www.bhas.ba/ankete/LFS_2014_001_01_hr.pdf) (stranica posjećena 17. 12. 2015); Crna Gora: <http://monstat.org/userfiles/file/ars/2014/ARS%20-%20Godisnje%20saopstenje,%202014.pdf> (stranica posjećena 17. 12. 2015); Makedonija: <http://www.stat.gov.mk/Publikaciji/2.4.15.04.pdf> (stranica posjećena 17. 12. 2015); Srbija: [http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/01/71/73/SB-593-bilten\\_ARS\\_2014.pdf](http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/01/71/73/SB-593-bilten_ARS_2014.pdf) (stranica posjećena 17. 12. 2015); Kosovo: [https://ask.rks-gov.net/ENG/publikimet/doc\\_view/1314-results-of-the-kosovo-2014-labour-force-survey?tmpl=component&format=raw](https://ask.rks-gov.net/ENG/publikimet/doc_view/1314-results-of-the-kosovo-2014-labour-force-survey?tmpl=component&format=raw) (stranica posjećena 17. 12. 2015).

Grafikon 3.7. Komparativni prikaz osnovnih indikatora tržišta rada i nezaposlenosti mladih u zemljama Zapadnog Balkana u 2014. godini



Izvori: Ankete o radnoj snazi za 2014. godinu



## 4.

# Institucije tržišta rada u BiH u komparativnoj perspektivi

Prema Indeksu globalne konkurentnosti 2015–2016, BiH je rangirana kao 131. država prema efikasnosti tržišta rada<sup>122</sup>. U analizama tržišta rada, najčešće identificirani uzroci neefikasnog tržišta rada u BiH su: rigidna radna legislativa, visoko oporezivanje rada, neadekvatne politike zapošljavanja, nedovoljan razvoj ljudskih potencijala, kao i neusklađenost obrazovnih politika sa zahtjevima tržišta rada. Osim toga, smatra se da je institut socijalnog dijaloga nedovoljno razvijen, što umanjuje potencijale koordiniranja privrede i tržišta rada i postizanja kompromisa između rada i kapitala.

S obzirom na nemogućnost da se rast i zapošljavanje potaknu u zadovoljavajućoj mjeri u postojećem institucionalnom okviru, tržište rada se u posljednje vrijeme našlo u fokusu inicijativa i debata o socioekonomskim reformama u BiH. Značajan dio mjera iz Državnog programa ekonomskih reformi (NERP) za 2015. godinu<sup>123</sup> odnosi se na tržište rada. Zbog obaveza prema MMF-u u okviru *stand-by* aranžmana<sup>124</sup>, vlasti u BiH su reformu tržišta rada stavile visoko na agendu, a zahtjev da se tržište rada reformira također je dio zvanične politike EU prema BiH i artikuliran je u inicijativi “Sporazum za rast i zapošljavanje”<sup>125</sup>. Reformska agenda za BiH za period 2015–2018. predviđa da entitetske vlade, uz pomoć Svjetske banke i MMF-a, izmijene zakone o radu. U FBiH je novi Zakon o radu usvojen krajem jula 2015. po hitnoj parlamentarnoj proceduri i uz protivljenje Samostalnog saveza sindikata u FBiH, dok se u predstojećem periodu očekuju izmjene radne legislative i u RS-u i Brčko distriktu (BD).

Kako bismo bolje razumjeli stanje tržišta rada u BiH, posebno u odnosu na dominantna objašnjenja uzroka problema s kojima se suočava, te kako bismo ponuđena reformska rješenja i njihove eventualne implikacije situirali u šire institucionalno okruženje i sagledali u odnosu na iskustva drugih država, u ovom poglavlju ponuđen je pregled osnovnih instituta tržišta rada u BiH u komparativnoj perspektivi, odnosno (1) zakonske zaštite zaposlenja, (2) troškova

<sup>122</sup> Vidjeti više: Klaus Schwab, *The Global Competitiveness Report 2015–2016* (Ženeva: World Economic Forum, 2015), str. 12.

<sup>123</sup> Vidjeti: Vijeće ministara BiH, Nacionalni program ekonomskih reformi za 2015. godinu.

<sup>124</sup> *Stand by aranžman* između MMF-a i BiH istekao je 2015. godine. Predviđen je nastavak saradnje između MMF-a i BiH 2016. godine.

<sup>125</sup> Vidjeti: Delegacija EU u BiH, Sporazum za rast i zapošljavanje u BiH; i EUBiH, “Forum za prosperitet i zapošljavanje u Bosni i Hercegovini”, 28. 5. 2014.

rada, (3) socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja i (4) politika zapošljavanja, koji, uz sistem obuke i obrazovanja, i makroekonomsku politiku i klimu, bitno određuju dinamiku tržišta rada i njegovu efikasnost.

## 4.1. Zakonska zaštita zaposlenja

### 4.1.1. Definicije i najvažniji aspekti zakonske zaštite zaposlenja

Zakonsku zaštitu zaposlenja (engl. *employment protection legislation*, u daljnjem tekstu: EPL) čine pravila u vidu zakona, kolektivnih ugovora i sudskih presuda koji radnike štite od proizvoljnih otpuštanja ili fluktuacija u dohotku. EPL obično regulira prekid zaposlenja na neodređeno vrijeme, upošljavanje radnika na određeno vrijeme i kolektivna otpuštanja.<sup>126</sup> OECD u svom izvještaju iz 2013. godine daje pregled ključnih aspekata EPL-a u državama OECD-a i EU,<sup>127</sup> koji su prikazani u nastavku.

Kada su u pitanju definicije otpuštanja, pravila u ovoj oblasti obično određuju valjane razloga za otkaz, poput ličnih (npr. ponašanje, kapacitet radnika) i ekonomskih okolnosti (npr. pad prihoda firme).<sup>128</sup> Pritom se definicije nepravednog otpuštanja značajno razlikuju. Primjera radi, u Španiji je sposobnost radnika dovoljan razlog za otkaz samo u slučaju nesposobnosti ili neprilagođavanja tehnološkim promjenama. U Norveškoj zakon dozvoljava otpuštanja iz ličnih motiva, ali su sudovi odluke ograničili na supstancijalna kršenja ugovora o radu, poput nelojalnosti ili čestih izostanaka. U slučaju ekonomskog viška, otkazi se u nekim državama (npr. u Estoniji, Francuskoj, Njemačkoj, Italiji, Norveškoj i Švedskoj) smatraju nepravednim ako je radnik mogao biti zaposlen na drugo radno mjesto unutar firme. U više od pola država OECD-a, sposobnost radnika i višak su pravedne osnove za otkaz, bez dodatnih ili drugih supstancijalnih ograničavajućih uvjeta.<sup>129</sup>

Pravila obično propisuju pravni lijek u slučaju nepravednog otpuštanja. U velikom broju država, ako sud otkaz proglašuje nepravednim, radnik sudskom odlukom može biti vraćen na posao, te obično ima pravo na naknadu plaća i doprinosa.<sup>130</sup> Radnicima je ponuđena ova opcija u nekoliko evropskih država (npr., Austrija, Češka i Portugal u slučaju proceduralnih neregularnosti), ali u većini nije

---

<sup>126</sup> Sandrine Cazes, Sameer Khatiwada i Miguel Malo, *Employment Protection and Collective Bargaining: Beyond the deregulation agenda*, Employment Working Paper No. 133, ILO, (2012), str. 23.

<sup>127</sup> OECD, *Employment Outlook 2013*, str. 79–103.

<sup>128</sup> Cazes, Khatiwada i Malo, *Employment Protection and Collective Bargaining*, str. 2–3.

<sup>129</sup> OECD, *Employment Outlook 2013*, str. 81.

<sup>130</sup> Kompenzacije su u državama EU za radnika sa 20 godina staža najviše u Švedskoj (32 mjeseca), Italiji (oko 21 mjesec), Portugalu (17,5 mjeseci) i Francuskoj (16 mjeseci), a najniže u Estoniji i Poljskoj. *Ibid.*, str. 82.

(odnosno, poslodavac može odabrati da plati kompenzaciju radniku), osim ako se ne radi o otkazu na osnovu eksplicitno zabranjenih razloga poput diskriminacije (npr. Belgija, Estonija, Francuska, Luksemburg, Španija, Švicarska i nordijske države osim Danske i Norveške).<sup>131</sup>

Minimalni otkazni rokovi, kao i otpremnine za uposlenike sa dužim radnim stažom predviđeni su u većini država OECD-a i u svim državama EU. Također, u gotovo svim državama OECD-a postoji obaveza obavještanja radnika u pismenom obliku, a često i obrazloženje razloga otkaza. U nekim državama (npr. Njemačka, i Slovenija i Latvija za članove sindikata), pismo postaje efektivno autorizacijom relevantne instance vlasti ili sudskom odlukom. U brojnim državama, poslodavac obavezno obavještava sindikate ili vijeća radnika i/ili službe zapošljavanja ili druge vladine instance o otkazima, a negdje su neophodni i pregovori sa sindikatima za konačnu odluku o otkazu, posebno u slučaju viška.

Obično postoje posebna pravila za kolektivna otpuštanja, koja se odnose na određeni broj radnika (u zavisnosti od veličine firme, obično više od pet) koji su dobili otkaz u određenom periodu (u prosjeku unutar mjesec dana u državama OECD-a). S obzirom na šire ekonomske i društvene posljedice kolektivnih otpuštanja, uvjeti su obično rigidniji nego kod individualnih otkaza.<sup>132</sup> Također, obično postoji obaveza obavještanja sindikata/vijeća radnika ili službi za zapošljavanje i/ili pregovora sa sindikatima (npr. u Belgiji, Mađarskoj, Irskoj, Švedskoj, Švicarskoj). Posebno u državama EU, firme imaju obavezu donošenja socijalnog plana, koji obično sadrži mjere zapošljavanja, obuke, premještanja na druga radna mjesta, a u nekim slučajevima i dodatne otpremine.

Kada je u pitanju korištenje standardnih ugovora na određeno vrijeme, samo u nekim državama OECD-a (Estonija, Francuska, Grčka i Norveška od evropskih država) se zapošljavanje radnika na ugovor na određeno vrijeme mora opravdati na osnovu "objektivne" ili "materijalne" situacije (npr. za poslove ograničenog trajanja); inače se korištenje takvih ugovora opravdava potrebama poslodavca ili zaposlenika, a u više od pola država OECD-a opravdanje nije potrebno, bar ne za prvi ugovor. Broj mogućih obnavljanja ili broj uzastopnih ugovora u istoj firmi bez prekida radnog odnosa obično je ograničen. U nekim državama, čak iako ograničenja ne postoje, sudovi korištenje ovih ugovora mogu tretirati kao stalni radni odnos (npr. Danska, Finska, Norveška ili Švicarska), a pravni lijek može biti plaćanje odštete radniku ili promjena ugovora.

Zakoni također propisuju i procedure angažiranja radnika preko agencija za privremeno zapošljavanje<sup>133</sup>: U ovom slučaju radnici preko agencija privremeno rade za preduzeća, obično na poslovima izvan osnovne djelatnosti preduzeća. Radnici u takvim aranžmanima obično prolaze obuke i daje im se podrška u pronalaženju novih poslova. U nekim državama, agencija zaključuje otvoreni

<sup>131</sup> Ibid., str. 82.

<sup>132</sup> Cazes, Khatiwada i Malo, *Employment Protection and Collective Bargaining*, str. 2–3.

<sup>133</sup> Postoje i drugi atipični privremeni aranžmani, poput samozaposlenja, rada na projektu itd. OECD, *Employment Outlook 2013*, str. 92.

ugovor sa radnicima i između poslova im isplaćuje minimalni dohodak (npr. u Austriji, Italiji, Sloveniji, Švedskoj). S obzirom na to da je ova vrsta rada podložna zloupotrebama,<sup>134</sup> pravila propisuju jednak tretman radnika, obaveze licenciranja agencije i redovnog izvještavanja o radu, vrste poslova za koje se ugovori zaključuju, te broj obnavljanja i maksimalno kumulativno trajanje angažmana. Zahvaljujući Direktivi EU o radu preko agencija za privremeno zapošljavanje, države članice ovim radnicima moraju garantirati jednake nadnice i uvjete rada kao stalnim radnicima, s tim da se pravila jednakog tretmana u nekim državama odnose samo na angažmane duže od datog perioda ili na minimum nadnica ili radnih uvjeta.

#### 4.1.2. Ključne rasprave, evropski trendovi i prakse zaštite zaposlenja

Iako štiti radnike, dominantno je mišljenje da EPL ograničava mogućnost prilagođavanja promjenama u tehnologiji i potražnji i negativno utječe na otvaranje novih radnih mjesta jer poslodavci nerado zapošljavaju nove radnike iz straha da ih neće moći jednostavno otpustiti.<sup>135</sup> Ipak, striktniji EPL također bi trebao sačuvati radna mjesta tokom krize i potaći investicije u radnu snagu.<sup>136</sup>

Međutim, ukupni učinak EPL-a na nezaposlenost teorijski je neizvjestan jer zavisi od mnoštva ekonomskih varijabli.<sup>137</sup> Brojni autori, ali i organizacije poput OECD-a,<sup>138</sup> ukazuju na to da dosadašnja istraživanja nisu ponudila pouzdane dokaze za pretpostavku o negativnom utjecaju EPL-a na agregatne stope zaposlenosti i nezaposlenosti<sup>139</sup>. Između ostalog, autori ukazuju i na problem podataka, s obzirom na to da su uporedive kvantitativne mjere EPL-a i dalje

---

<sup>134</sup> Ibid., str. 90.

<sup>135</sup> Npr., pogledati Addison i Teixeira (2003) u: Avdagic i Salardi, "Tenuous link", str. 745.

<sup>136</sup> Npr., pogledati Estevez-Abe et al. (2001) u: Avdagic i Salardi, "Tenuous link", str. 745.

<sup>137</sup> Prema Bertoli (1992), može zavisiti od funkcionalnog oblika funkcije potražnje radne snage, diskontne stope, fluktuacije radne snage ili fleksibilnosti nadnica. U: Avdagic i Salardi, "Tenuous link", str. 745. Slično tome, s obzirom na to da EPL može imati različite efekte na troškove rada, zaposlenost i produktivnost – neke pozitivne, a neke negativne – drugi autori tvrde da neto impakt efekata EPL-a najvjerojatnije zavisi od veličine firmi i vrste uvjeta rada, te ekonomskih uvjeta. Cazes, Khatiwada i Malo, *Employment Protection and Collective Bargaining*, str. 3.

<sup>138</sup> OECD, *Employment Outlook 2004* (Pariz: OECD, 2004), str. 81; OECD, *Employment Outlook 2013*, str. 71.

<sup>139</sup> Obično se radi o statističkim analizama podataka po državama, odnosno analizama vremenskih nizova podataka. Npr., pogledati: OECD, *Employment Outlook 2004*; i OECD, *Employment Outlook 2013*; Freeman, "Labour market institutions without blinders"; Freeman "Labor market institutions around the world", str. 22. Također pogledati: Bertola, Boeri i Cazes, 2000, u: Cazes, Khatiwada i Malo, *Employment Protection and Collective Bargaining*, str. 2; Za nekoliko izuzetaka, pogledati OECD, *Employment Outlook 2013*, str. 71.

nedovoljno precizne, te da je vrlo teško mjeriti stepen fleksibilnosti EPL-a budući da za to ne postoje jedinstveni indikatori.<sup>140</sup>

Postoje i druge pretpostavke o efektima EPL-a na tržište rada. Primjera radi, pretpostavlja se negativan utjecaj na mobilnost radne snage, što su istraživanja uglavnom potvrdila, ukazujući na to da previše rigidna regulativa može smanjiti fluktuaciju radne snage i tranzicije između poslova i iz nezaposlenosti u radni odnos.<sup>141</sup> To znači i da nezaposleni teže dolaze do posla, što se posebno može odraziti na grupe poput mladih, žena i niskokvalificiranih radnika<sup>142</sup>. Teorija također predviđa da EPL može smanjiti produktivnost i inovacije,<sup>143</sup> iako neki autori tvrde i da bi EPL, kroz investicije u radnu snagu, mogao unaprijediti produktivnost.<sup>144</sup> Recentnije studije pokazale su da striktniji EPL ima tendenciju smanjenja višefaktorske produktivnosti, ali je odnos između EPL-a i inovacija manje izvjestan.<sup>145</sup> Nalazi istraživanja također sugeriraju i da bi striktniji EPL mogao usporiti prilagođavanje ekonomskim šokovima.<sup>146</sup>

Važna rasprava vodi se i o utjecaju EPL-a na dualnost tržišta rada. Neki autori smatraju da striktan EPL doprinosi jazu između insajdera i outsajdera na tržištu rada,<sup>147</sup> jer će u slučaju fleksibilizacije ugovora na određeno vrijeme, a zadržavanja striktnih regulativa za stalne radne odnose, firme stalna mjesta zamijeniti privremenim.<sup>148</sup> Prema nalazima nekih studija, *ceteris paribus*, striktna zaštita stalnih radnih odnosa daje poticaj korištenju privremenih ugovora.<sup>149</sup> Smatra se i da velika asimetričnost u stepenu zaštite (a ponekad i poreskoga

<sup>140</sup> Za mjerenje EPL-a najčešće se koriste *Indikatori o zaštiti zaposlenja* OECD-a, ali se oni ne smatraju potpunim pokazateljem s obzirom na to da se uglavnom baziraju na zakonima, dok su za razumijevanje tržišta rada, a posebno tokova radne snage, ključne informacije o primjeni zakona u praksi. To se smatra posebno važnim u državama u razvoju koje imaju striktan EPL, ali u kojima postoji veliki neformalni sektor u kojem *de jure* pravila ne važe. Osim toga, neke komponente indikatora nemoguće je precizno mjeriti (npr. interpretaciju opravdanog razloga za otkaz), pa je preporuka da se subjektivnost indikatora kompenzira analizom interakcija sa drugim institucijama radi boljeg razumijevanja utjecaja EPL-a na tržišta rada. Cazes, Khatiwada i Malo, *Employment Protection and Collective Bargaining*, str. 2–3.

<sup>141</sup> Za detaljan pregled istraživanja, pogledati OECD, *Employment Outlook 2013*, str. 69–72.

<sup>142</sup> Esping-Andersen i Regini, "Conclusions", str. 337; OECD, *Employment Outlook 2004*.

<sup>143</sup> Za detaljan pregled različitih modela u ovom domenu, pogledati OECD, *Employment Outlook 2013*, str. 70.

<sup>144</sup> *Ibid.*, str. 70. Također vidjeti Viebrock i Clasen, "Flexicurity and welfare reform", str. 311–312.

<sup>145</sup> Pogledati OECD, *Employment Outlook 2013*, str. 73.

<sup>146</sup> Za više, vidjeti OECD, *Employment Outlook 2013*, str. 71; Također pogledati Avdagic i Salardi, "Tenuous link", str. 747–748.

<sup>147</sup> Npr. Boeri et al. (2003) u: Viebrock i Clasen, "Flexicurity and welfare reform", str. 311.

<sup>148</sup> U takvom scenariju može doći i do povećanja pritiska nadnica i do veće nezaposlenosti, jer bi insajderi mogli tražiti veće plaće bez velikog rizika od gubitka posla, a eventualne posljedice u vidu otpuštanja mogli bi snositi outsajderi. Npr. pogledati Boeri i Garibaldi (2007), Bentolila et al. (2008), Bentolila i Dolado (1994) u OECD, *Employment Outlook 2013*, str. 69.

<sup>149</sup> Za pregled različitih istraživanja, pogledati OECD, *Employment Outlook 2013*, str. 72–73.

klina) stalnih i privremenih radnih odnosa može smanjiti stopu konverzije privremenih u stalne ugovore, što otežava prijelaz u stalni radni odnos.<sup>150</sup> Studije slučaja Španije pokazale su da je parcijalna fleksibilizacija dovela do povećane upotrebe privremenih i smanjene upotrebe stalnih ugovora i da su niske stope tranzicije između vrsta zaposlenja rezultat regulatornog jaza.<sup>151</sup>

Ipak, analiza Cazes et al. dovodi u pitanje pretpostavku o linearnoj vezi između dualnosti tržišta rada i rigidnosti EPL-a s obzirom na to da pokazuje da pozitivna asocijacija vrijedi samo u slučaju ekstremnih razlika između privremenog i stalnog zaposlenja, što znači da fleksibilizacija neće nužno dovesti do sistematskog smanjenja dualnosti tržišta rada.<sup>152</sup> Također, i same reforme parcijalne fleksibilizacije u određenoj mjeri mogu se smatrati odgovornim za ekspanziju nestalnih vrsta zaposlenja: iako je zbog drugih faktora teško dokazati značajan odnos između regulatornih razlika i količine radne snage na privremenim ugovorima,<sup>153</sup> statističke analize daju određene ograničene dokaze za to da je, u zavisnosti od stepena zaštite zaposlenja za stalne radnike, relaksiranje uvjeta privremenih ugovora dovelo do većeg broja privremenih radnika na novim radnim mjestima.<sup>154</sup>

Ako govorimo o trendovima kada je u pitanju statutarna zaštita zaposlenja u vidu zakona, kolektivnih ugovora ili sudske prakse u Evropi, postaje jasno da je Evropa daleko od homogene cjeline. Primjera radi, zakonska zaštita zaposlenja u kontinentalnoj Evropi u prosjeku je strožija nego u anglosaksonskim državama; u Danskoj i Švicarskoj, zaštita zaposlenja mnogo je slabija nego u Belgiji i Francuskoj.<sup>155</sup> Ipak, donošenjem *Direktive o radu na određeno vrijeme*<sup>156</sup>, *Direktive o radu s nepunim radnim vremenom*<sup>157</sup> i *Direktive o kolektivnim otkazima*,<sup>158</sup> EU je usvojila zajednički minimum standarda u ovoj oblasti, što je dovelo do usklađivanja pravila unutar država članica.

---

<sup>150</sup> Za pregled istraživanja, pogledati OECD, *Employment Outlook 2013*, str. 72–73.

<sup>151</sup> Za pregled studija, pogledati *Ibid.*, str. 72–73.

<sup>152</sup> Cazes, Khatiwada i Malo, *Employment Protection and Collective Bargaining*, str. 15.

<sup>153</sup> Npr., smatra se i da su tehnološke promjene i prilagođavanje firmi promjenama na tržištu razlog češćeg korištenja fiksnih ugovora. *Ibid.*, str. 98.

<sup>154</sup> *Ibid.*, str. 98.

<sup>155</sup> Freeman, "Labor market institutions around the world", str. 7.

<sup>156</sup> "Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. juna 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP", *Službeni list Evropske unije*, L 175/43, 10. 7. 1999.

<sup>157</sup> "Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. decembra 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC", *Službeni list Evropske unije*, L 014/9, 15. 12. 1997.

<sup>158</sup> "Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. jula 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje", *Službeni list Evropske unije*, L 225/16, 20. 7. 1998.

Tabela 4.1. Reforme EPL-a u evropskim državama prema indikatorima OECD-a<sup>159</sup>

Država	Individualna i kolektivna otpuštanja (standardni ugovor)			Individualna otpuštanja (standardni ugovor)			Privremeni ugovori		
	1993.	2003.	2013.	1993.	2003.	2013.	1993.	2003.	2013.
Austrija	2,75	2,37	2,37	2,75	2,37	2,37	1,31	1,31	1,31
Belgija	1,85	1,89	1,89	1,85	1,89	1,89	4,63	2,38	2,38
Češka Republika	3,31	3,31	2,92	3,31	3,31	2,92	0,50	0,50	1,44
Danska	2,18	2,13	2,20	2,18	2,13	2,20	1,38	1,38	1,38
Estonija	..	..	1,81	..	..	1,81	..	..	3,00
Finska	2,45	2,17	2,17	2,45	2,17	2,17	1,25	1,56	1,56
Francuska	2,34	2,47	2,38	2,34	2,47	2,38	3,63	3,63	3,63
Njemačka	2,58	2,68	2,68	2,58	2,68	2,68	3,25	1,50	1,13
Grčka	2,80	2,80	2,12	2,80	2,80	2,12	4,75	4,75	2,25
Mađarska	2,00	2,00	1,59	2,00	2,00	1,59	0,63	0,63	1,25
Island	..	..	1,73	..	..	1,73	..	..	0,63
Irska	1,44	1,44	1,40	1,44	1,44	1,40	0,25	0,25	0,63
Italija	2,76	2,76	2,68	2,76	2,76	2,68	4,75	2,00	2,00
Latvija	..	..	2,69	..	..	2,69	..	..	0,88
Luksemburg	..	..	2,25	..	..	2,25	..	..	3,75
Holandija	3,07	2,88	2,82	3,07	2,88	2,82	1,38	0,94	0,94
Norveška	2,33	2,33	2,33	2,33	2,33	2,33	3,13	2,75	3,00
Poljska	2,23	2,23	2,23	2,23	2,23	2,23	0,75	0,25	1,75
Portugal	4,58	4,58	3,18	4,58	4,58	3,18	3,38	2,81	1,81
Slovačka Republika	2,47	2,31	1,84	2,47	2,31	1,84	1,38	1,38	1,75
Slovenija	..	..	2,60	..	..	2,60	..	..	1,81
Španija	3,55	2,36	2,05	3,55	2,36	2,05	3,75	3,25	2,56
Švedska	2,80	2,61	2,61	2,80	2,61	2,61	2,77	1,44	0,81
Švicarska	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,13	1,13	1,13
Ujedinjeno Kraljevstvo	1,10	1,26	1,10	1,10	1,26	1,10	0,25	0,38	0,38
<b>Prosjek</b>	<b>2,51</b>	<b>2,41</b>	<b>2,21</b>	<b>2,51</b>	<b>2,41</b>	<b>2,21</b>	<b>2,21</b>	<b>1,71</b>	<b>1,73</b>

 Izvor: OECD, 2015.<sup>160</sup>

<sup>159</sup> Indikatori sadrže 21 potkomponentu koje kvantificiraju troškove i procedure kolektivnih i pojedinačnih otpuštanja, zapošljavanja radnika na fiksne ugovore ili na ugovore preko agencija za privremeno zapošljavanje. Indikatori se u najvećoj mjeri baziraju na zakonima, ali uzimaju u obzir i kolektivne ugovore, a u određenoj mjeri i sudsku praksu. OECD, *Employment Outlook* 2013, str. 75. Više o metodologiji koju primjenjuje OECD pogledati na web stranici: <http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm> (stranica posjećena 17. 12. 2015).

<sup>160</sup> Podaci preuzeti 28. 7. 2015. sa web stranice OECD Stats: [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL\\_CD](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_CD) (stranica posjećena 17. 12. 2015). Nisu korišteni indikatori koji se odnose na dodatna ograničenja kolektivnih otpuštanja s obzirom na to da nisu dostupni komparativni podaci prije 2004. godine.

U kontekstu trendova regulacije unutar EU, postoji jasna tendencija smanjenja rigidnosti zakonske zaštite zaposlenja u posljednjih deset godina. Kontinuirane reforme zakonodavstva prethodile su i finansijskoj krizi: između 2003. i 2008. jedna četvrtina država OECD-a fleksibilizirala je uvjete individualnih i kolektivnih otpuštanja, s tim da fokus nije bio na fiksnim ugovorima kao 90-ih godina.<sup>161</sup> Prema OECD-u, između 2008. i 2013, odnosno tokom i neposredno poslije finansijske krize, više od jedne trećine država OECD-a relaksiralo je svoja pravila. To su učinile neke od država sa vrlo striktnim zakonodavstvom, poput Portugala, Italije ili Grčke,<sup>162</sup> što ne iznenađuje imajući u vidu ulogu Evropske komisije i MMF-a u propagiranju mjera štednje zbog velikog javnog duga u ovim državama.

Reforme od početka krize u mnogim državama najčešće su ograničile mogućnost vraćanja na radno mjesto u slučaju nepravednog otpuštanja<sup>163</sup> i produžile probni rad,<sup>164</sup> što se, u generalnom smislu, smatra aspektima zaštite zaposlenja koji najviše utječu na ukupne tokove radne snage, a posebno tranzicije između radnih mjesta.<sup>165</sup> Također je prisutno proširenje razloga opravdanog otpuštanja, smanjenje otpremnina i otkaznih rokova i ograničavanje pravnih lijekova u slučaju nepravednog otpuštanja. Trend fleksibilizacije posebno je prisutan na području centralne i jugoistočne Evrope, gdje su tokom krize, za razliku od većine drugih evropskih država, fleksibilizirani uvjeti i za stalne i za privremene radnike.<sup>166</sup> S druge strane, u mnogim su državama uvjeti privremenog zapošljavanja radnika preko agencija postali strožiji, u velikoj mjeri kao posljedica usklađivanja nacionalnog zakonodavstva sa direktivom EU.

Dualizacija tržišta rada kao posljedica parcijalne fleksibilizacije decenijama predstavlja problem mnogim evropskim državama. Kriza je dodatno pogoršala stabilnost posla radnika na određeno vrijeme: firme koje su tokom krize i zapošljavale uglavnom su koristile privremene ugovore zbog visoke neizvjesnosti potražnje, a otpuštanjima tokom krize disproportionalno su pogođeni radnici na nestandardnim ugovorima, posebno mladi.<sup>167</sup> Prema OECD-u, činjenica da većina država tokom krize nije dalje fleksibilizirala privremene radne odnose sugerira da su donosioci odluka postali svjesniji problema dualnog tržišta rada.<sup>168</sup>

---

<sup>161</sup> OECD, *Employment Outlook 2013*, str. 97.

<sup>162</sup> *Ibid.*, str. 93, 106 i 107.

<sup>163</sup> *Ibid.*, str. 82.

<sup>164</sup> Produženje probnog rada također je mjera koju je jednostavno implementirati. *Ibid.*

<sup>165</sup> OECD, *Employment Outlook 2013*, str. 96.

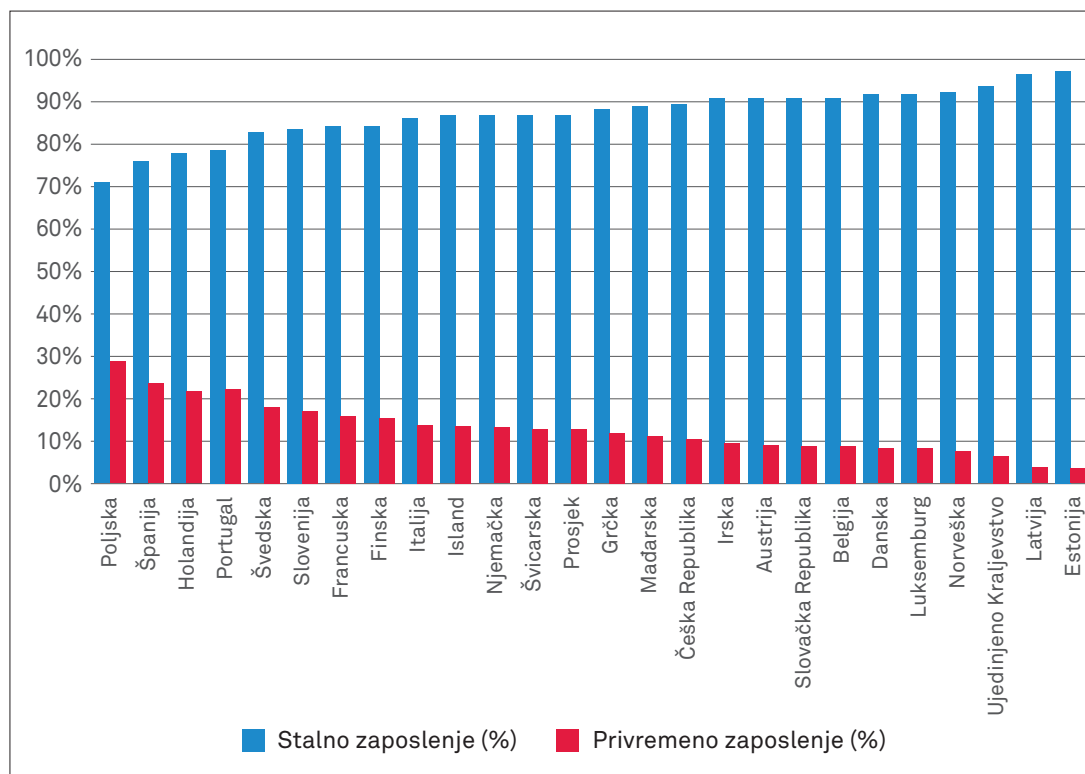
<sup>166</sup> Cazes, Khatiwada i Malo, *Employment Protection and Collective Bargaining*, str. 11.

<sup>167</sup> Cazes i Tonin (2010) u: Cazes, Khatiwada i Malo, *Employment Protection and Collective Bargaining*, str. 15.

<sup>168</sup> OECD, *Employment Outlook 2013*, str. 67.



Grafikon 4.1. Udio stalnog i privremenog zaposlenja u evropskim državama


 Izvor: OECD, 2015.<sup>169</sup>

Najčešće artikulirano rješenje za problem dualnog tržišta rada jest fleksibilizacija stalnih radnih ugovora kako bi se “demokratiziralo” iskustvo (ne) zaposlenosti,<sup>170</sup> što je u skladu sa trenutnim reformskim tokovima u EU.<sup>171</sup> Druga opcija je konvergencija troškova otpuštanja kroz primjenu jedinstvenog stalnog ugovora,<sup>172</sup> kojim bi se zaštita radnika povećavala sa radnim stažom, što bi zahtijevalo kompleksne, komplementarne reforme.<sup>173</sup> Naprimjer, zbog uvođenja jednog ugovora mogli bi se zloupotrijebiti ugovori o djelu sa pojedincima koji ne podliježu zakonskoj zaštiti zaposlenja, što bi također trebalo regulirati. S obzirom na to da na dualizam utječu i prepreke institucionalne (npr. manjak efikasnosti sudskih procedura, strateškoga korištenja privremenih ugovora itd.) i strukturalne

<sup>169</sup> Ukupna radna snage (15–65+), svi radnici, nesamostalno zaposlenje; podaci preuzeti 28. 7. 2015. sa OECD Stats: [http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL\\_OV](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_OV) (stranica posjećena 17. 12 2015).

<sup>170</sup> Esping-Andersen i Regini, “Introduction”, str. 3.

<sup>171</sup> OECD, Employment Outlook 2013, str. 97.

<sup>172</sup> Ibid., str. 70.

<sup>173</sup> Konvergenciju su do sada u određenoj mjeri postigle Irska, Novi Zeland i Ujedinjeno Kraljevstvo, iako su i dalje zadržale i privremene ugovore kako bi firme imale određenu fleksibilnost, posebno kod sezonskih poslova. Ove države imaju nizak stepen zaštite zaposlenja i ograničenu sudsku kontrolu otkaza. OECD, Employment Outlook 2014, str. 144.

prirode (npr. smanjena produktivnost i konkurentnost ekonomija država južne Evrope), Cazes et al. smatraju da su neophodne šire reforme koje bi unaprijedile tranziciju između privremenog i stalnog zaposlenja.<sup>174</sup>

### 4.1.3. Zaštita zaposlenja u Bosni i Hercegovini

Radna legislativa u oblasti zaštite zaposlenja (EPL) u Bosni i Hercegovini sastoji se od zakona o radu,<sup>175</sup> kolektivnih ugovora i sudske prakse u domenu radnih odnosa. Zakoni o radu usvojeni 1999. godine u FBiH i 2000. godine u RS-u donijeli su promjene u odnosu na prethodnu legislativu u ovom domenu naslijeđenu iz bivše Jugoslavije i u određenoj mjeri flexibilizirali uvjete rada.<sup>176</sup> Ipak, u domenu zaštite zaposlenja općenito, BiH se odlikuje inertnošću i dugogodišnjim zadržavanjem *statusa quo*, što se, između ostalog, može objasniti i nastojanjem da se amortiziraju posljedice recesije uzrokovane ratnim razaranjima i prelaskom sa planske na tržišnu ekonomiju<sup>177</sup>. Međutim, u okviru aktuelnih reformskih nastojanja, a kako je ranije navedeno, u julu 2015. godine došlo je do usvajanja novog Zakona o radu u FBiH a u toku su aktivnosti usmjerene i na izmjenu radne legislative u RS, čime se pokušavaju adresirati brojni problemi tržišta rada. U nastavku je pregled najznačajnijih aspekata i reformskih nastojanja u domenu zakonske zaštite zaposlenja u BiH.

U principu, u oba entiteta i u Brčko distriktu otkazivanje ugovora o radu moguće je onda kada je ono opravdano iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga ili kada radnik, s obzirom na svoje stručne i radne sposobnosti, nije u mogućnosti izvršavati obaveze iz radnog odnosa, ali uz uvjet da poslodavac nije u mogućnosti radnika zaposliti ili prekvalificirati / dokvalificirati za rad na drugim poslovima. Osim toga, poslodavac može radniku dati otkaz u slučaju da radnik počini teži prestup ili povredu radnih obaveza.<sup>178</sup>

U slučaju nezakonitog otkaza, sud može naložiti poslodavcu vraćanje radnika na poslove na kojima je radio prije otkazivanja ugovora ili na druge poslove koji odgovaraju njegovim kvalifikacijama i sposobnostima, te isplatu naknada po osnovu izgubljene plaće i drugih primanja koje bi radnik ostvario u periodu od otkazivanja ugovora o radu do izvršenja presude. Pored toga, u FBiH i BD-u

---

<sup>174</sup> Cazes, Khatiwada i Malo, *Employment Protection and Collective Bargaining*, str. 24.

<sup>175</sup> "Zakon o radu Republike Srpske", *Službeni glasnik Republike Srpske-a* 38/00, 40/00, 47/02, 38/03, 66/03, "Zakon o radu Federacije BiH", *Službene novine Federacije BiH* 62/15, "Zakon o radu Brčko distrikta", *Službeni glasnik Brčko distrikta*, 19/06, 19/07, 25/08, 20/13, 31/14, 1/15. Postoji poseban niz zakona koji se odnosi na uposlenike u državnoj službi.

<sup>176</sup> Primjera radi, pogledati CEST FBiH i CEST RS-a, "Modul 2: Radno zakonodavstvo Bosne i Hercegovine, radni odnosi u praksi" (2007), str. 13.

<sup>177</sup> Međunarodna organizacija rada i Vijeće Evrope, *Pregled politika zapošljavanja: Bosna i Hercegovina* (Vijeće Evrope, 2009), str. 31.

<sup>178</sup> "Zakon o radu FBiH", članovi 96 i 97; "Zakon o radu Republike Srpske", član 126; "Zakon o radu BD-a", članovi 73 i 74.

postoji mogućnost isplate naknade plaće, nadoknade štete, otpremnine i drugih pripadajućih naknada, u skladu sa važećim propisima, pravilnicima i ugovorom, bez nastavljanja radnog odnosa između radnika i poslodavca.<sup>179</sup>

Poslodavac je dužan obavijestiti radnika o otkazu i obrazložiti ga u pisanom obliku.<sup>180</sup> Minimalni propisani otkazni rok, u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu, nije istovjetan na cijeloj teritoriji BiH. Tako minimalni otkazni rok ne može biti kraći od 14 dana u FBiH i BD-u, a od 30 kalendarskih dana u RS-u, i počinje teći od dana uručenja otkaza zaposleniku. U slučaju da je radnik počinio teži prestup ili povredu radnih obaveza, poslodavac nije dužan poštivati propisani otkazni rok prilikom otkazivanja ugovora o radu.<sup>181</sup>

Iako u slučaju standardnog individualnog otkazivanja ugovora o radu poslodavac nije dužan konsultirati druge instance (sindikate, nadležno ministarstvo i sl.), u slučaju kolektivnog otpuštanja, uzrokovanih ekonomskim, tehničkim ili organizacijskim razlozima, propisana je obaveza konsultiranja vijeća / savjeta radnika i/ili reprezentativnog sindikata. U FBiH obaveza konsultiranja odnosi se na poslodavce koji upošljavaju više od 30 radnika i u periodu od predstojeća tri mjeseca planiraju otkazati ugovore o radu najmanje petorici radnika, dok se u RS-u i BD-u odnosi na poslodavce koji upošljavaju više od 15 radnika i planiraju otkazati ugovore o radu za najmanje 10% od ukupnog broja zaposlenih, ali ne za manje od pet radnika, u RS-u, ili najmanje 20% uposlenika u BD-u u periodu do tri (RS) ili više od 3 mjeseca (BD). Konsultacije se zasnivaju na aktu u pisanoj formi u kome poslodavac obrazlaže razloge otkaza, broj i kategoriju radnika za koje je predviđen otkaz te predlaže mjere za potencijalno izbjegavanje nekih ili svih otkaza i, na koncu, mjere koje će olakšati zaposlenje otpuštenih radnika kod drugog poslodavca. Poslodavac je dužan proces konsultacija otpočeti najmanje 30 dana prije davanja obavijesti radnicima o otkazu. Na koncu, ukoliko poslodavac namjerava zaposliti radnike sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu ovim uposlenicima, obavezan je prije zapošljavanja drugih osoba ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani. Ipak, poslodavci nisu dužni, kao što je to slučaj u nekim zemljama, pregovarati sa sindikatima o kolektivnom otpuštanju.<sup>182</sup>

Poslodavac ne može otpustiti sindikalnog povjerenika za vrijeme trajanja njegove dužnosti niti određeni period (12 mjeseci u RS-u, 6 u FBiH i 3 u BD-u) nakon prestanka dužnosti bez konsultacije ili autorizacije otkaza od strane relevantne

<sup>179</sup> “Zakon o radu FBiH”, član 106; “Zakon o radu Republike Srpske”, član 130; “Zakon o radu BD-a”, član 81.

<sup>180</sup> “Zakon o radu FBiH”, član 104; “Zakon o radu Republike Srpske”, član 127; “Zakon o radu BD-a”, član 79.

<sup>181</sup> “Zakon o radu FBiH”, članovi 97 i 105; “Zakon o radu Republike Srpske”, član 135; “Zakon o radu BD-a”, članovi 74 i 80.

<sup>182</sup> “Zakon o radu FBiH”, članovi 109 i 110; “Zakon o radu Republike Srpske”, članovi 138, 139. i 140; “Zakon o radu BD-a”, članovi 83 i 84.

instance – u FBiH i RS-u ta je relevantna instanca nadležno ministarstvo za rad, dok je u BD-u to sindikat.<sup>183</sup>

Pravo na otpremninu imaju radnici kojima je otkazan ugovor o radu na neodređeno vrijeme nakon dvije godine neprekidnog rada (izuzev slučajeva kada je ugovor otkazan zbog povrede radne obaveze). Iznos otpremnine i drugi uvjeti utvrđuju se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ugovorom o radu i, u slučaju BD-a, pismenim dogovorom između poslodavca i radnika. Ipak, visina otpremnine ne može biti manja od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije otkazivanja ugovora o radu za svaku navršenu godinu kod poslodavca, dok ona u FBiH ujedno ne može biti ni veća od šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.<sup>184</sup>

Kada je riječ o standardnim ugovorima o radu na određeno vrijeme, oni se u FBiH mogu sa jednim poslodavcem, bilo da se radi o jednom ili više uzastopnih ugovora (pri čemu ne postoje ograničenja u broju uzastopno sklopljenih ugovora), sklapati najduže na period od tri godine, dok se u RS-u i BD-u mogu sklapati najduže u periodu do dvije godine. Pri tome, ugovor o radu koji se produži nakon ovog perioda smatra se ugovorom na neodređeno vrijeme, izuzev u slučaju da je između ugovora dolazilo do prekida (prekidima se ne smatraju zakonom propisana odsustva i privremena spriječenost za rad, odsustva uz saglasnost poslodavca i sl., kao ni vremenski razmaci između dva ugovora u trajanju do 60 dana u FBiH ili do 15 dana u BD-u). U RS-u su propisi nešto strožiji i predviđaju zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme ukoliko se radnik više puta zapošljava kod istog poslodavca na osnovu ugovora o radu na određeno vrijeme i na taj način ostvari 24 mjeseca rada u toku posljednje tri godine. Kada je riječ o uvjetima pod kojima je moguće zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme, u FBiH ne postoje zakonski definirana ograničenja, dok je u RS-u i BD-u njihovo zaključivanje dopušteno za iznimne slučajeve, kao što su: izvršenje posla koji traje do 6 mjeseci (RS), sezonski poslovi (BD), rad na projektu i obavljanje posla čije je trajanje unaprijed određeno prirodom i vrstom posla, zamjena privremeno odsutnog zaposlenika i privremeno povećanje obima poslova.<sup>185</sup> Trenutno u BiH ne djeluju agencije za privremeno zapošljavanje, te ne postoje relevantni propisi i mehanizmi zaštite zaposlenja koji se odnose na tu oblast.

Radna legislativa u BiH ocjenjuje se kao izazito rigidna zbog visoke zaštite zaposlenja<sup>186</sup>, te su međunarodne finansijske institucije i Evropska unija posljednjih godina predlagale povećanje fleksibilnosti radnih odnosa sa ciljem

---

<sup>183</sup> “Zakon o radu FBiH”, član 103; “Zakon o radu Republike Srpske”, član 131; “Zakon o radu DB-a”, član 78.

<sup>184</sup> “Zakon o radu FBiH”, član 111; “Zakon o radu Republike Srpske”, član 141; “Zakon o radu BD-a”, član 85.

<sup>185</sup> “Zakon o radu FBiH”, članovi 22 i 23; “Zakon o radu Republike Srpske”, članovi 16, 17 i 18; “Zakon o radu BD-a”, članovi 12 i 13.

<sup>186</sup> Kovtun et al., “Boosting Job Growth in the Western Balkans”.

podsticanja kreiranja novih radnih mjesta i ekonomskog rasta. Tako se, naprimjer, u Sporazumu za rast i zapošljavanje predlaže veća fleksibilizacija tržišta rada kako bi se smanjila “destimulacija kod zapošljavanja”, tj. kako bi poslodavci imali “mjeru fleksibilnosti prije zapošljavanja skupe radne snage”, s obzirom na to, kako se u dokumentu ističe, da visoki troškovi procesa otpuštanja, zajedno sa administrativnim barijerama, obeshrabruju poslodavce kod zapošljavanja (novih) radnika<sup>187</sup>. Izmjene radne legislative u praksi imaju za cilj da se “poslodavcima olakša prilagođavanje broja zaposlenih kada se okolnosti promijene i da prebace radnike iz sive ekonomije u formalni sektor”<sup>188</sup>.

Prema procjenama indikatora zaštite zaposlenja u segmentu individualnog i kolektivnog otpuštanja za stalni radni odnos u BiH, koje je OECD objavio u januaru 2015.<sup>189</sup>, ovaj niz indikatora iznosio je 2,52, dok je, poredjenja radi, prosjek u zemljama OECD-a 2013. iznosio 2,04<sup>190</sup> (pogledati grafikon 4.2)<sup>191</sup>. Međutim, EPL za BiH nije značajno veći u odnosu na prosjek 25 država koje pripadaju Evropi (2,21), niti u odnosu na grupu novih članica EU (2,24),<sup>192</sup> koje su pokrivene OECD-ovim indeksom. S druge strane, ranije procjene indikatora koji se odnose na privremene ugovore u BiH (2,9) pokazali su da je EPL u ovom segmentu rigidniji u odnosu na prosjek EU15<sup>193</sup> (2,0). Indikator za kolektivna otpuštanja (3,3) bio je nešto niži u odnosu na prosjek EU15 (3,4).<sup>194</sup> Pritom je svakako neophodno spomenuti da se procjene indikatora odnose samo na zakone o radu u oba entiteta. Drugim riječima, nije uzeta u obzir primjena zakona u praksi, koja se smatra izuzetno važnom u državama sa značajnom neformalnom ekonomijom, niti sudska praksa u domenu radnih odnosa. Također, nisu uzete u obzir razlike u zakonskoj zaštiti uposlenika javnog i privatnog sektora. Primjena zakonske zaštite zaposlenja u praksi mogla bi dati drugačiju sliku o eventualnim rigidnostima.

<sup>187</sup> Delegacija EU u BiH, Sporazum za rast i zapošljavanje u BiH, str. 6.

<sup>188</sup> IMF, BiH: Second Review Under the Stand-By Arrangement and Requests for Waivers of Applicability and Modification of Performance Criteria – Staff Report; Press Release; and Statement by the Executive Director (IMF, 2013), str. 15.

<sup>189</sup> Vidjeti OECD, “Bosnia-Herzegovina”.

<sup>190</sup> OECD Stats, “Strictness of employment protection – individual and collective dismissals (regular contracts)”.

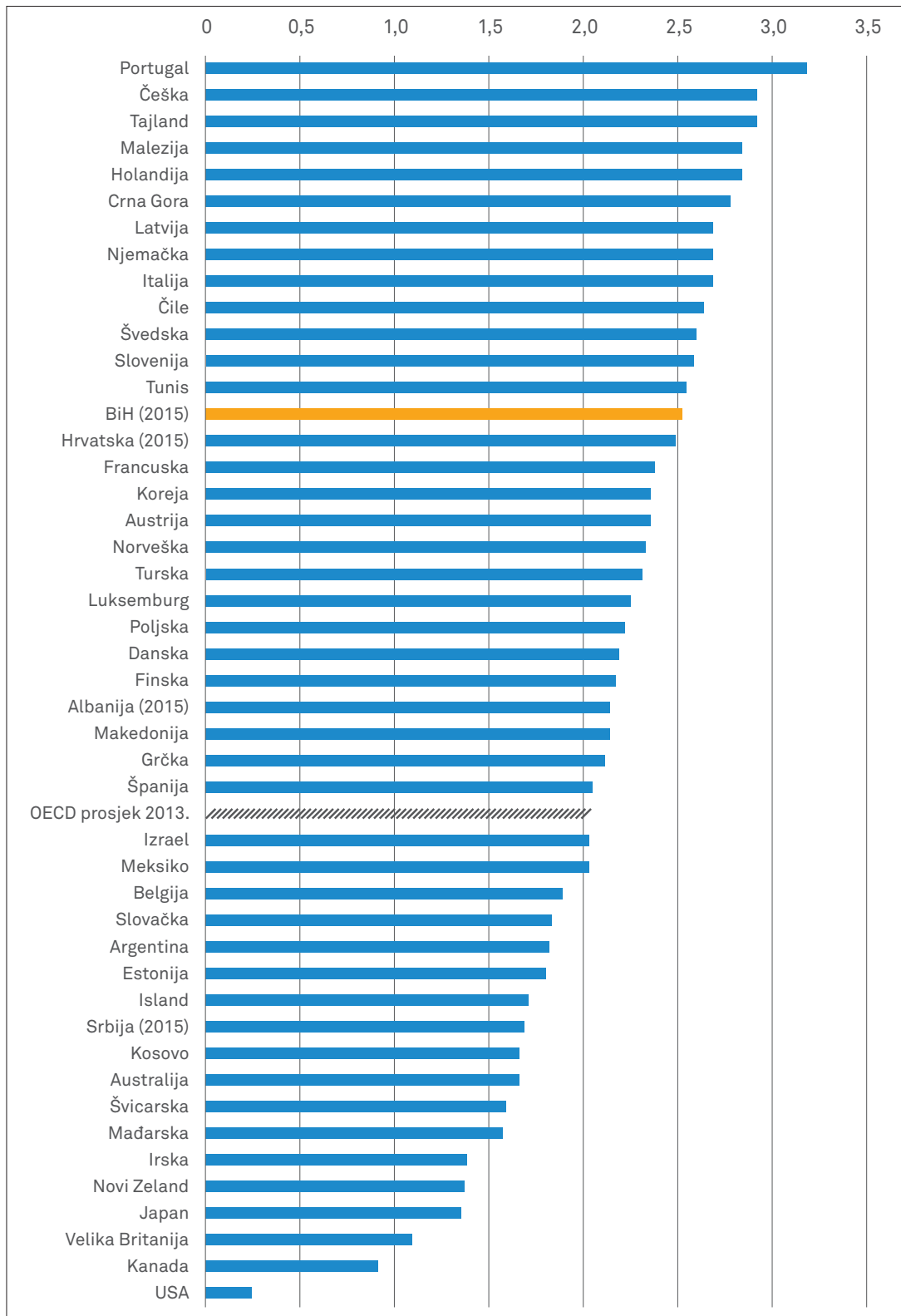
<sup>191</sup> OECD nije mjerio indikatore strogoće EPL-a u odnosu na privremeni rad. Grafikon 10 odnosi se i na druge države za koje su podaci za 2013. bili dostupni, a koje nisu nužno članice OECD-a. Prosjek za OECD odnosi se samo na države članice OECD-a.

<sup>192</sup> Češka, Slovačka, Poljska, Slovenija, Mađarska, Estonija i Latvija (EPL za 2013. godinu).

<sup>193</sup> Odnosi se na broj država EU prije proširenja 2004. godine: Austrija, Belgija, Danska, Finska, Francuska, Njemačka, Grčka, Irska, Italija, Luksemburg, Holandija, Portugal, Španija, Švedska, Ujedinjeno Kraljevstvo.

<sup>194</sup> Odnosi se na EU15 prosjek za 2003. godinu. Procjena EPL indikatora za BiH odnosi se na 2007. godinu. ILO, *Delivering decent work in Europe and Central Asia (I/II)* (Ženeva: ILO, 2009), str. 53–55. Treba spomenuti da su indikatori zakonske zaštite zaposlenja koje je mjerio ILO 2007. i indikatori OECD-a iz 2015. godine neuporedivi s obzirom na to da je OECD 2008. promijenio svoju metodologiju.

Grafikon 4.2. EPL u zemljama OECD-a i Zapadnog Balkana (2013. i 2015. godina)



Izvori: OECD Stats<sup>195</sup>

<sup>195</sup> OECD Stat, "Strictness of employment protection – individual and collective dismissals (regular contracts)".

Usvajanjem novog Zakona o radu (ZOR) FBiH sredinom 2015. godine, učinjeni su određeni koraci u fleksibilizaciji radne legislative u ovom entitetu i ispunjavanju reformskih ciljeva zacrtanih Reformskom agendom.<sup>196</sup> Iako su podijeljena mišljenja socijalnih partnera i stručne javnosti o tome da li novi ZOR u FBiH donosi suštinske ili “kozmetičke” izmjene u odnosu na prethodni, nesporno je da on fleksibilizira radne odnose u svim dimenzijama:

- *eksternoj*: produženje perioda na koji je moguće zaključiti ugovor na određeno vrijeme sa 2 na 3 godine, pojednostavljeno otpuštanje radnika sa promijenjenom radnom sposobnošću i nakon prestanka privremene spriječenosti za rad i sl.
- *internoj*: uvođenje instituta pripravnosti za rad, utvrđivanje plana korištenja godišnjih odmora od strane poslodavca i sl.
- *platnoj*: promjena strukture plaće, prema kojoj se plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji od osnovne plaće, dijela plaće za radni učinak i uvećane plaće, smanjenje pripravničke plaće sa 80% na 70% plaće utvrđene za poslove za koje se pripravnik osposobljava, smanjenje otpremnine, pregovaranje novog kolektivnog ugovora kojim su definirane najniže nadnice, naknade koje nemaju karakter plaće i drugi aspekti relevantni za utvrđivanje cijene rada i sl.
- *funkcionalnoj*: fleksibilizacija mjesta rada, omogućavanje donošenja jednostrane odluke o rasporedu radnika na drugo radno mjesto u hitnim slučajevima i sl.

Neophodno je istaći da postojeći reformski dokumenti stavljaju naglasak na povećanje fleksibilnosti uvjeta rada s pretpostavkom da entitetski zakoni o radu negativno utječu na rast nezaposlenosti, te da će se njihovom izmjenom podstaći kreiranje novih radnih mjesta. Ipak, oni ne referiraju na istraživanja u ovom domenu, koja značajno dovode u pitanje pretpostavku da je nezaposlenost posljedica rigidne zaštite zaposlenja. Čak i ako zanemarimo međunarodne komparativne analize u ovom domenu, bitno je spomenuti i to da dosadašnje analize zakonske zaštite zaposlenja u zemljama Zapadnog Balkana, iako rijetke,

---

<sup>196</sup> Istovremeno, ne treba zanemariti ni to da novi Zakon o radu u FBiH donosi i izvjesna unapređenja sa stanovišta položaja radnika, prvenstveno kroz smanjenje mogućnosti zloupotrebe pojedinih odredaba Zakona (za više, pogledati tabelu 1.1. u Aneksu 1).

općenito nisu pokazale značajan utjecaj EPL-a na zaposlenost i nezaposlenost.<sup>197</sup> Također se ne razmatraju iskustva različitih evropskih država koja pokazuju da se pozitivni ishodi na tržištu rada ne mogu jedino pripisati deregulaciji, već i nizu drugih faktora, poput interakcija različitih institucija tržišta rada, te generalne ekonomske situacije. U trenutnim prijedlozima reformi izostaju procjene o tome da li je i u kojoj mjeri trenutni regulatorni okvir zaštite zaposlenja zaista rigidan, te u kojoj se mjeri slabe performanse tržišta rada mogu atribuirati radnoj legislativi, a koliko drugim važnim faktorima poput smanjenog obima privrednih aktivnosti i niske potražnje.

Također, zabrinjava činjenica da se u navedenim reformskim prijedlozima nedovoljno problematizira potencijalni rizik veće fleksibilizacije privremenih u odnosu na stalne radne ugovore, što može doprinijeti segmentaciji na tržištu rada. Iako postoji mogućnost da bi kroz parcijalnu fleksibilizaciju određene grupe nezaposlenih, poput mladih, žena ili niskokvalificirane radne snage i drugih, lakše mogle pronaći posao, također je važno uzeti u obzir i eventualne negativne posljedice: primjera radi, ove bi kategorije dugoročno mogle biti primorane da rade na ugovorima na određeno vrijeme, da često mijenjaju poslove i uživaju manju sigurnost i kvalitet radnih mjesta. U nedavno usvojenom Zakonu o radu u FBiH, fleksibilizacija uvjeta rada za ugovore na određeno vrijeme odnosi se na trajanje takvih aranžmana – period na koji se ovi ugovori mogu zaključiti povećan je sa 24 na 36 mjeseci.<sup>198</sup>

Postavlja se i pitanje koliko su trenutni prijedlozi zaista adresirali eventualne rigidnosti zakonske zaštite zaposlenja u praksi. Iako u domenu sudske zaštite ne postoje pouzdani i sveobuhvatni statistički podaci, različiti izvori obično ukazuju na duge i neefikasne sudske sporove u BiH u domenu radnih odnosa, koji opterećuju i radnika i poslodavca, a koje je u kontekstu efektivne primjene zakonodavstva o radu važno uzeti u obzir. U kontekstu reformi, primjera radi, ne govori se o neophodnosti unapređenja sudskih i izvansudskih mehanizama kada su u pitanju radni sporovi.

---

<sup>197</sup> Npr. pogledati Micevska (2004). Ipak, Micevska je, analizirajući zemlje istočne i jugoistočne Evrope, došla do rezultata da striktnija zaštita privremenog zaposlenja povećava stopu nezaposlenosti za žene i mlade i smanjuje njihovo učešće u radnoj snazi. S druge strane, Nikolov (2005) je slične rezultate u Makedoniji atribuirao manjku adekvatnog obrazovanja radne snage, neefikasnoj privatizaciji, slabim institucijama i nepovoljnim investicijskim uvjetima, a ne striktnoj zaštiti zaposlenja. Zaključak analize različitih institucija tržišta rada Arandarenka (2004) jest da ne postoje čvrsti dokazi za pretpostavku o tome da fleksibilniji režimi rada vode ka boljim ekonomskim rezultatima. Prikazano u: DG for Economic and Financial Affairs i Vienna Institute for International Economic Studies, *Adjustment capacity of labour markets of the Western Balkan countries*, str. 27. Analiza Evropske komisije i Bečkog instituta za međunarodne ekonomske studije sugerira utjecaj striktnije regulative privremenih radnih odnosa na veću nezaposlenost žena, ali manju nezaposlenost muškaraca; kao i utjecaj striktnije regulative kolektivnog otpuštanja na veću nezaposlenost muškaraca, ali manju nezaposlenost žena. Ibid., str. 65.

<sup>198</sup> "Zakon o radu FBiH", član 22.



U svakom slučaju, čini se da postojeći prijedlozi reformi ne uzimaju u obzir u dovoljnoj mjeri rasprave o utjecaju EPL-a na performanse tržišta rada u ovom domenu, iako su se one značajno promijenile u odnosu na vrijeme kada je ranije spomenuta studija OECD-a o zapošljavanju dala okvir paradigmi o deregulaciji tržišta rada, pa je i diskurs “fleksibilizacije po svaku cijenu” u međuvremenu ublažen zbog prepoznatog značaja sigurnosti i kvaliteta zaposlenja.

## 4.2. Cijena rada, porezi i doprinosi na rad

### 4.2.1. Definicije, ključne rasprave i evropski trendovi

Cijenu rada određuju politike oporezivanja rada, politike minimalnih nadnica i politike usmjerene na isplativost rada (odnosno naknade ili beneficije za rad, engl. *in-work benefits*):

- Poreski klin (engl. *tax wedge*) je razlika između ukupnog troška rada i nadnice koju uposlenici dobijaju “na ruke”, te se obično predstavlja u relativnom izrazu kao količnik zbira poreza na dohodak i doprinosa za socijalnu sigurnost (npr. penzijsko osiguranje, zdravstvo, osiguranje od nezaposlenosti) koje plaćaju uposlenik i/ili poslodavac, s jedne strane, i ukupnih troškova rada, koji, osim poreza i doprinosa, uključuju i neto nadnicu, s druge strane.<sup>199</sup>
- Minimalne nadnice najniže su plaće koje se po zakonu ili kolektivnom ugovoru smiju isplatiti svim ili određenoj kategoriji radnika u državi ili u određenom sektoru.
- Naknade za rad koje se isplaćuju u slučaju niskog dohotka vid su aktiviranja, odnosno poticaja neaktivnim i nezaposlenim osobama, koje, zbog niske potencijalne zarade, imaju nisku motivaciju da prihvate posao, odnosno one su poticaj zaposlenima da posao zadrže. Isplaćuju se u vidu novčanih naknada ili predstavljaju poreski kredit ili odbitak.

U ekonomskoj teoriji, očekuje se da će povećani troškovi rada smanjiti potražnju za radnom snagom. Prema nekim studijama, svako povećanje cijene rada koje ne prati adekvatno povećanje produktivnosti rezultira rastom jediničnog troška rada, što, u konačnici, smanjuje konkurentnost i rezultira smanjenjem potražnje za radnom snagom ili, u krajnjem slučaju, otpuštanjima zaposlenih.<sup>200</sup> U skladu s tim, smatra se da određena mjera fleksibilnosti u utvrđivanju visine iznosa plaća doprinosi boljoj amortizaciji tržišnih fluktuacija i očuvanju postojećih radnih mjesta ili, u konačnici, omogućava veću potražnju na tržištu rada kada se za tim ukaže potreba.

<sup>199</sup> OECD, *Taxing wages 2013–2014* (Pariz: OECD, 2015), str. 17.

<sup>200</sup> Vidjeti u: Kovtun et al., “Boosting Job Growth in the Western Balkans”.

Prema Arandarenku i Vukojeviću, visok poreski klin obeshrabruje zapošljavanje u formalnom sektoru povećanjem troška rada za poslodavca, što nepovoljno utječe na potražnju radne snage, te smanjuje plaću koju radnik dobije “na ruke”, što može ograničiti ponudu radne snage. Na tržištima rada Zapadnog Balkana, sa visokom stopom nezaposlenosti i viškom radne snage, utjecaj poreza na potražnju relevantniji je od utjecaja na ponudu.<sup>201</sup> Pritom je visok poreski klin na najniže plaće najvjerojatnije doprinio raširenoj neformalnoj zaposlenosti i visokoj nezaposlenosti.<sup>202</sup>

Pretpostavka je i da značajna povećanja minimalnih nadnica mogu dovesti do otpuštanja, neformalnog rada ili smanjenih radnih sati za neke uposlenike. Međutim, utjecajne studije u ovom domenu nisu nedvosmisleno pokazale značajne efekte umjerenog rasta minimalnih nadnica na nezaposlenost,<sup>203</sup> te čak postoje određeni dokazi da umjerenom povećanje minimalnih nadnica može dovesti do povećanja produktivnosti radnika. Ipak, zapošljavanje određenih grupa, poput mladih, može biti ugroženo ako su minimalne nadnice visoke i ako je tržište rada slabo (npr. nakon perioda krize)<sup>204</sup>.

S druge strane, empirijska istraživanja ukazuju i na pozitivne efekte uvođenja određenih vrsta naknada za rad na zaposlenost (posebno na učešće određenih kategorija radne snage, poput žena, na tržištu rada) i na njihove pozitivne redistributivne efekte (smanjenje nejednakosti i siromaštva među zaposlenima).<sup>205</sup>

U grafikonu 4.3 prikazan je poreski klin za pojedinca bez djece, koji zarađuje 100% prosječne plaće u evropskim državama, članicama OECD-a, za 2014. godinu. Evidentno je da je prosječni poreski klin u ovim evropskim državama značajno veći (40,67%) u odnosu na prosjek u državama OECD-a (35,95%).

---

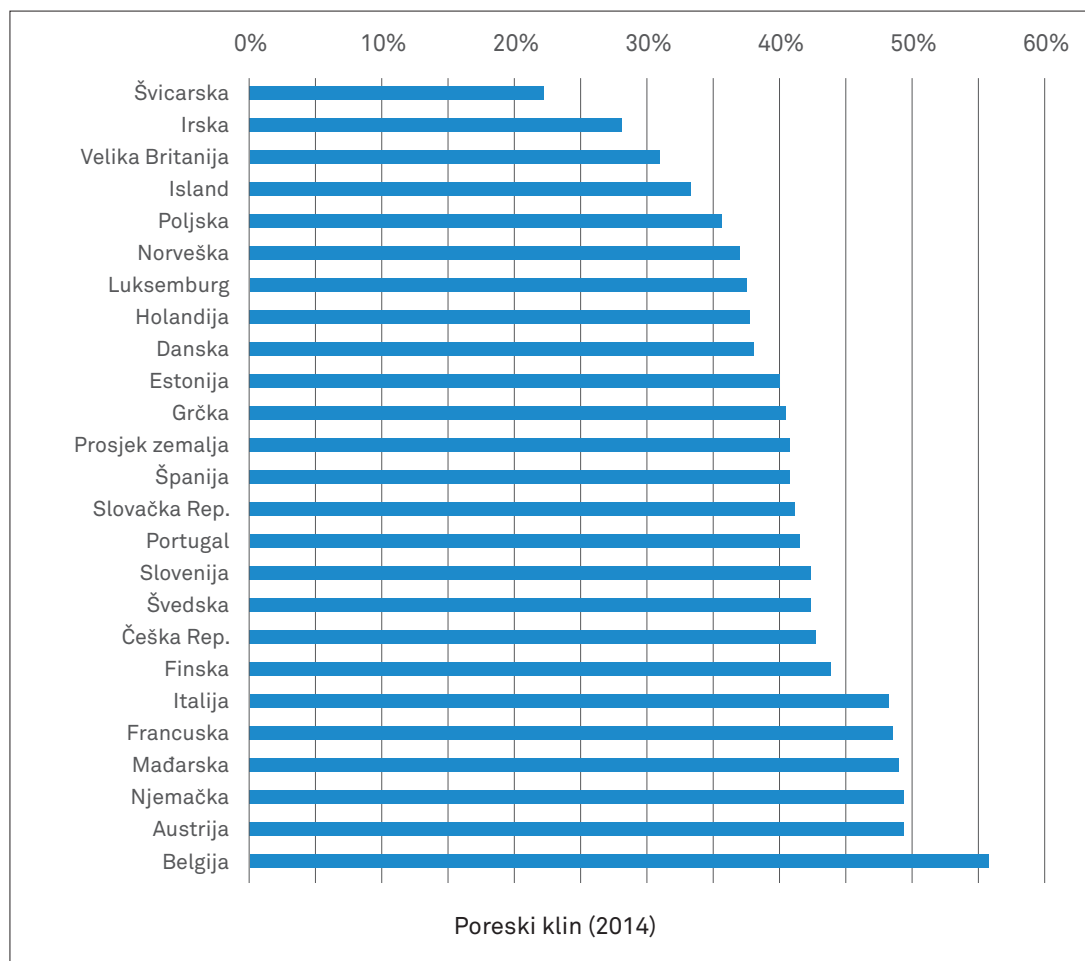
<sup>201</sup> Arandarenko i Vukojević, *Labor Costs and Labor Taxes in the Western Balkans*, str. 55.

<sup>202</sup> *Ibid.*, str. 58.

<sup>203</sup> Prema značajnoj studiji Carda i Kruegera kasnih 80-ih i ranih 90-ih godina prošlog stoljeća, povećanje u minimalnim nadnicama u nekim državama SAD-a, kao i povećanje federalne minimalne nadnice, nisu imali nikakve efekte (ili su imali pozitivne efekte) na zaposlenost. Freeman, “Single Peaked vs. Diversified Capitalism”, str. 21.

<sup>204</sup> OECD, *Taxing wages 2013–2014*, str. 9.

<sup>205</sup> Herwig Immervoll i Mark Pearson, “A Good Time for Making Work Pay? Taking Stock of In-Work Benefits and Related Measures across the OECD”, Working Paper br. 81 (OECD Publishing, 2009), str. 6, 28–35.

Grafikon 4.3. Poreski klin u državama Evrope, OECD<sup>206</sup>


Pritom između država postoje velike razlike u samoj strukturi poreskoga klina, posebno u odnosu na porez na dohodak. Primjera radi, od evropskih zemalja, najviši iznos poreza na dohodak je u Danskoj (35,6%), a najniži u Poljskoj (6%).<sup>207</sup> Procent troškova rada u vidu doprinosa za socijalnu sigurnost također se značajno razlikuje: od, npr., 2,8% u Danskoj do 37,9% u Francuskoj.<sup>208</sup> U većini država, također su značajne razlike u iznosu poreza na dohodak između pojedinca i porodica: primjera radi, porodica sa dvoje djece, s jednim zaposlenim članom s prosječnom plaćom, plaća značajno manji porez od zaposlenog pojedinca s prosječnom plaćom. U nekim državama, poput Češke i Slovačke, takve porodice zbog poreskih olakšica imaju negativan porez na dohodak.<sup>209</sup> U četiri evropske države (Češka, Slovačka, Njemačka i Velika Britanija), samohrani roditelji sa dvoje

<sup>206</sup> Prosječni poreski klin, pojedinac bez djece, 100% prosječnog dohotka.

<sup>207</sup> OECD, Taxing wages 2013–2014, str. 21.

<sup>208</sup> Ibid.

<sup>209</sup> Poresko breme je -4,4% u Češkoj, a -2,5% u Slovačkoj; Ibid., str. 45.

djece koji zarađuju 67% prosječne plaće također imaju negativan porez, dok u dvije države (Poljska i Slovenija) takve porodice ne plaćaju porez na dohodak.<sup>210</sup>

Bitan aspekt poreskog sistema je i nivo progresivnosti, odnosno stopa prema kojoj se poresko breme sa dohotkom povećava. Ako se posmatra poreski teret pojedinca koji prima prosječnu plaću i pojedinca koji prima 167% prosječne plaće, slabije plaćene osobe imaju manje poresko opterećenje u svim evropskim državama osim Mađarske, gdje je stopa poreza jednaka. Kada se na to dodaju doprinosi za socijalnu sigurnost, smanjuje se progresivnost, kao i proporcionalna štednja koju porodice ostvaruju.<sup>211</sup>

U suštini, politike oporezivanja rada, minimalnih nadnica i isplativosti rada važni su komplementarni instrumenti za rješavanje problema tržišta rada. Države definiraju zakonski minimum nadnica kako bi osigurale osnovnu zaštitu za radnike, obično u kombinaciji sa kolektivnim ugovorima koji određuju minimum za određeni sektor. U zemljama EU, 22 od 28 zemalja članica definirale su minimalne nadnice. Pritom su mnoge države, kao vid poticaja zapošljavanju, definirale još niži minimum za mlade, pripravnike ili one koji prvi put ulaze na tržište rada (npr. Holandija, Ujedinjeno Kraljevstvo).<sup>212</sup> Prema OECD-u, posljednjih godina brojne su države povećale minimalne nadnice u kontekstu visoke nezaposlenosti i stagnirajućih ili padajućih prosječnih nadnica, te segmentacije tržišta rada i platnih nejednakosti.<sup>213</sup> Pritom efektivnost politika minimalnih nadnica, kao podrška radnicima i porodicama sa niskim dohotkom, zavisi i od poreskoga klina: kako navodi OECD, čak i kada su u pitanju najniži dohoci, porezi i socijalni doprinosi mogu značajno smanjiti ono što radnik dobije “na ruke” i povećati cijenu upošljavanja radnika koji primaju minimalnu nadnicu.

Zbog toga su se neke države opredijelile za specifične mjere poput poreskih olakšica za poslodavce koji upošljavaju radnike koji primaju minimalnu nadnicu,, kao i za same radnike (npr. plaćanje nižih socijalnih doprinosa ili poreza na dohodak), odnosno uvele su progresivne poreske stope kako bi se smanjilo poresko opterećenje za one sa najnižim dohotkom. Kombinacija naknada za rad ili poreskih kredita sa minimalnim nadnicama smatra se efikasnim rješenjem i zbog toga što je olakšano ciljanje takvih naknada, ali i zato što takve naknade poslodavci neće moći zloupotrijebiti, a oni bi u slučaju naknada za rad mogli smanjiti nadnice u istom iznosu.<sup>214</sup> U Velikoj Britaniji, primjera radi, naknade zavise od cenzusa i predstavljaju kombinaciju novčanih isplata i poreskih kredita, a smanjuju se kako se dohodak od zaposlenja povećava u skladu s principom isplativosti rada. Naknade zasnovane na cenzusu unificirane su u jedinstvenu naknadu koja se smanjuje ili ukida u odnosu na dohodak od zaposlenja, u što

---

<sup>210</sup> Ibid., str. 45

<sup>211</sup> Ibid., str. 45–46.

<sup>212</sup> OECD, Employment Outlook 2014, str. 9.

<sup>213</sup> OECD, Taxing wages 2013–2014, str. 1–2.

<sup>214</sup> Ibid., str. 4–5.

su integrirana i različita davanja za porodice. Veliki izazov u takvom sistemu predstavlja potreba prikupljanja kontinuirano ažuriranih informacija o dohotku kako bi se naknade isplaćivale onima kojima su potrebne.<sup>215</sup>

U svakom slučaju, interakcije između plaća, poreza i naknada zahtijevaju pažljivu koordinaciju kako bi se izbjegle eventualne negativne posljedice. Pritom je neophodno pažljivo odrediti i nivo minimalnih plaća i poreza i poreskih olakšica kako bi se postigli željeni efekti date politike (npr. smanjenje siromaštva porodica, određenih kategorija radnika itd). Primjera radi, naknade za rad ili poreske olakšice koje usko ciljaju radnike s niskim dohotkom i koje se ukidaju čim se plaće povećaju iznad minimuma mogu smanjiti motivaciju radnika da napreduju i prihvate bolje plaćene poslove, a također mogu dovesti do zloupotreba u prijavljivanju dohotka. S druge strane, naknade koje su slabije ciljane nemaju takve posljedice, ali mogu biti izuzetno skupi instrumenti javne politike. Primjena poreskih olakšica ili naknada također se mora pažljivo osmisliti: npr., određivanje naknada na osnovu dohotka porodice obično podrazumijeva izdašnije beneficije, ali može demotivirati učešće žena na tržištu rada; s druge strane, takve posljedice mogu biti izbjegnute u slučaju da se naknade određuju na osnovu dohotka pojedinca, ali su u tom slučaju manje izdašne.

#### 4.2.2. Troškovi rada u Bosni i Hercegovini: Cijene rada i nameti na rad

U Bosni i Hercegovini je u godinama ekonomske krize nastavljen realni rast plaća unatoč paralelnom rastu nezaposlenosti<sup>216</sup>. Prema mišljenju izraženom u studiji MMF-a o Zapadnom Balkanu, ovakva je situacija rezultat postojeće institucionalne rigidnosti, koja uključuje visoku zaštitu zaposlenja i nefleksibilan sistem pregovaranja plaća<sup>217</sup>. Stoga većina ranije spomenutih reformskih prijedloga ili preporuka u oblasti tržišta rada insistira na fleksibilizaciji i redizajnu pregovaranja i utvrđivanja cijena rada, dok se, ujedno, u okviru NERP-a, kao mjera sigurnosti predviđa povećanje najniže cijene rada u oba entiteta<sup>218</sup>.

Iako nisu eksplicitno adresirane u dosadašnjim reformskim prijedlozima, različita su mišljenja o tome da li minimalne nadnice u BiH predstavljaju prepreku većem zapošljavanju. Prema studiji MMF-a o Zapadnom Balkanu, sve ekonomije

<sup>215</sup> John P. Martin, "Activation and Active Labour Market Policies in OECD Countries: Stylized Facts and Evidence on their Effectiveness", Policy Paper No. 84 (Bon: IZA, 2014), str. 26.

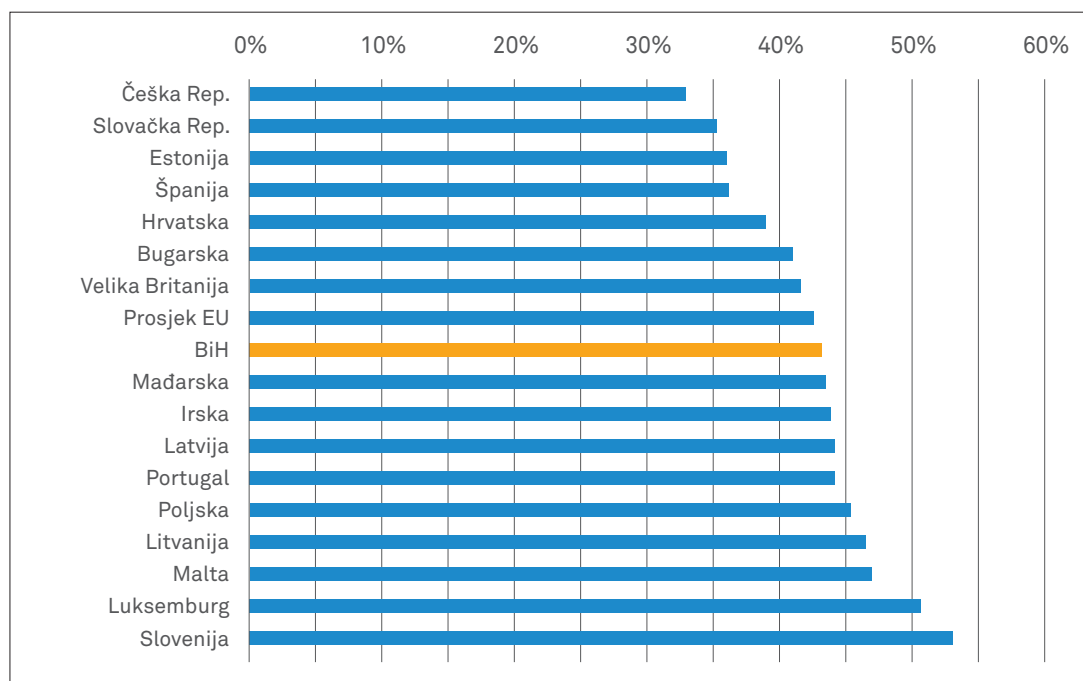
<sup>216</sup> Kovtun et al., "Boosting Job Growth in the Western Balkans", str. 14.

<sup>217</sup> Ibid.

<sup>218</sup> Vijeće ministara BiH, Nacionalni program ekonomskih reformi za 2015. godinu, str. 103 i 115.

Zapadnog Balkana, osim Crne Gore, imaju pretjerano visoke minimalne nadnice<sup>219</sup>. Ipak, minimalna nadnica u BiH iznosi oko 43% prosječne bruto plaće, što je blizu prosjeka država EU sa definiranim minimalnim nadnicama (grafikon 4.4).<sup>220</sup>

Grafikon 4.4. Mjesečna minimalna nadnica u državama EU sa utvrđenom minimalnom nadnicom i u BiH srazmjerno prosječnim mjesečnim primanjima (%), 2014.



Izvor: Eurostat, 2015; kalkulacije autora

O'Higgins je analizirao potencijalni utjecaj minimalnih nadnica na zapošljavanje mladih ljudi u neformalnoj ekonomiji u BiH koristeći podatke iz Ankete o radnoj snazi iz 2006. godine i poredeći razlike u minimalnim nadnicama između entiteta u odnosu na neformalnu zaposlenost mladih nije mogao potvrditi pretpostavku da je minimalna nadnica uzročnik zapošljavanja mladih na crno. Autor ukazuje na to da se minimalna nadnica u formalnom sektoru općenito značajno ne razlikuje

<sup>219</sup> To je u skladu s preporukom Rutkowskog (2003) da za države s visokom stopom nezaposlenosti, posebno sa nezaposlenosti koja je koncentrirana među mladima i niskokvalificiranom radnom snagom, minimalna nadnica ne bi trebala iznositi više od jedne trećine prosječne plaće. U: Kovtun et al., *Boosting Jobs and Growth in the Western Balkans*, str. 15. S druge strane, prema Arandarenku i Vukojeviću (2008), okvirno je pravilo da bi minimalne nadnice trebale biti na nivou od 40% prosječne plaće. Mihail Arandarenko i Vladimir Vukojević, *Labor Costs and Labor Taxes in the Western Balkans* (World Bank, 2008), str. 60.

<sup>220</sup> Neponderirani prosjek za BiH. Kalkulacije autora na osnovu najniže neto satnice u FBiH definirane kolektivnim ugovorom (1,95KM) i definirane mjesečne neto minimalne nadnice od 370 KM u RS-u, izračunate sa porezima i doprinosima, te prosječne bruto plaće u ova dva entiteta za 2014. godinu. U RS-u to iznosi oko 44%, a u FBiH oko 41% prosječne plaće. Također, pogledati Kovtun et al., *Boosting Jobs and Growth in the Western Balkans*, str. 15.

od one u neformalnom sektoru. Iako je riječ o deskriptivnim dokazima, prateći trendove zaposlenosti i nezaposlenosti u odnosu na rast minimalnih nadnica, njegov je zaključak i da minimalne plaće vjerovatno nisu snažna determinanta zaposlenosti u BiH, iako mogu imati nekog utjecaja na strukturu zaposlenosti.<sup>221</sup>

U kontekstu cijene rada, nešto veća pažnja posvećuje se poreskom klinu, koji je u BiH, prema ocjeni međunarodnih finansijskih institucija, EU i dijela stručne javnosti prekomjerno visok u poređenju s prosjekom u zemljama novim članicama EU<sup>222</sup> te s obzirom na lokalni ekonomski kontekst<sup>223</sup>, što se negativno odražava na potražnju za radnom snagom, guši privredni rast i pospješuje rast neformalnog tržišta rada. Sa ovakvim ocjenama slaže se i većina sagovornika s kojima smo imali priliku razgovarati u okviru istraživanja.

Prema našem proračunu<sup>224</sup>, poreski klin za pojedinca bez djece<sup>225</sup> čija je bruto plaća u visini prosječne godišnje bruto plaće za 2014. godinu<sup>226</sup> u FBiH iznosi 41,7%<sup>227</sup>, dok u RS-u iznosi 38,2%. Drugim riječima, za radnika u FBiH čija bruto plaća iznosi 1.272,00 KM, ukupni trošak rada iznosi 1.405,56 KM<sup>228</sup>, dok radnik

<sup>221</sup> Za detaljnije, pogledati: Niall O'Higgins, "Bosnia and Herzegovina: Wage trends and policies in response to the financial and economic crisis", u *The Impact of the Crisis on Wages in South-East Europe*, ur. Verena Schmidt i Daniel Vaughan-Whitehead (Ženeva: ILO, 2011), str. 58–59, 68.

<sup>222</sup> Kovtun et al., "Boosting Job Growth in the Western Balkans", str. 9; i Delegacija EU u BiH, Sporazum za rast i zapošljavanje u BiH.

<sup>223</sup> Vidjeti Delegacija EU u BiH, Sporazum za rast i zapošljavanje u BiH.

<sup>224</sup> Proračuni izvršeni u skladu sa sljedećim zakonima: "Zakon o doprinosima Federacije BiH", *Službene novine Federacije BiH* 35/98, 54/00, 16/01, 37/01, 1/02, 17/06 i 14/08; "Zakon o doprinosima Republike Srpske", *Službeni glasnik Republike Srpske* 116/12; "Zakon o porezu na dohodak Federacije BiH", *Službene novine Federacije BiH* 10/08, 9/10, 44/11, 7/13 i 65/13; "Zakon o porezu na dohodak", *Službeni glasnik Republike Srpske* 91/06, 128/06, 120/08, 71/10, 1/11, 107/13.

<sup>225</sup> Zakonima o porezu na dohodak predviđeni su lični odbici koji se odnose na održavanje članova porodice.

<sup>226</sup> Podaci o visinama plaća prema: Federalni zavod za statistiku, "Statistički bilten br. 218: Zaposlenost, nezaposlenost i plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine 2014". (Sarajevo: Federalni zavod za statistiku, 2015), str. 11; Republički zavod za statistiku, "Statistički bilten br. 7: Plate, zaposlenost i nezaposlenost" (Banja Luka: Republički zavod za statistiku, 2015), str. 9.

<sup>227</sup> Proračun za FBiH prikazan je sa i bez neoporezivih naknada za rad kao što su topli obrok i naknada za prijevoz, koje su "usljed relativno visokih stopa doprinosa i poreza (...) u dobroj mjeri preuzele funkciju plata". Regres u ovom slučaju nije uključen u obračun jer smatramo da minimalno utječe na poreski klin s obzirom na to da se obično ispaćuje jednom u toku kalendarske godine, i to u zavisnosti od preference poslodavca. Ipak, neophodno je spomenuti da regres, topli obrok i naknadu za prijevoz ne primaju svi zaposleni, a njihov iznos nije u direktnoj vezi sa visinom bruto plaće te, na koncu, oni ne čine formalni dio plaće. Podaci o neoporezivim naknadama i citati preuzeti iz: Federalni zavod za programiranje razvoja (FZPR), *Analiza modela oporezivanja svih naknada po osnovu rada u Federaciji Bosne i Hercegovine* (Sarajevo: Federalni zavod za programiranje razvoja, 2015), str. 8.

<sup>228</sup> Zbog specifičnog obračuna plaće i doprinosa u FBiH, pri čemu se, osim doprinosa iz bruto plaće (tzv. *doprinosi na teret uposlenika*), uplaćuju i doprinosi na (bruto) plaću (tzv. *doprinosi na teret poslodavca*), ukupni realni troškovi rada viši su u odnosu na nominalnu bruto plaću. Prilikom izračuna poreskoga klina korišteni su ukupni troškovi rada (bruto plaća + doprinosi na plaću), s obzirom na to da bruto plaća u FBiH – koja predstavlja osnovicu za obračun neto plaće – ne obuhvata sve realne troškove rada.

“na ruke” prima 819,91 KM. U RS-u, radnik čija bruto plaća iznosi 1.334,00 KM – koliko iznosi i ukupan trošak rada – “na ruke” će dobiti 824,40 KM (tabela 3). Što se tiče strukture samog poreskoga klina, porez na dohodak u oba entiteta iznosi 10%, dok većinu nameta na rad čine različiti socijalni doprinosi.

Tabela 4.2. Poreski klin u BiH, pojedinac, prosječna godišnja bruto plaća, 2014.

		Sa neoporezivim naknadama za topli obrok i prevoz <sup>229</sup>	Bez neoporezivih naknada za topli obrok i prevoz
FBiH	67% od prosječne plaće	31,67%	40,60%
	100% prosječne plaće (1.272 KM)	35,04%	41,70%
	167% od prosječne plaće	38,19%	42,50%
RS	67% od prosječne plaće	-	39,70%
	100% prosječne plaće (1.334 KM)	-	39,70%
	167% od prosječne plaće	-	39,70%

Izvor: proračun autora<sup>230</sup>

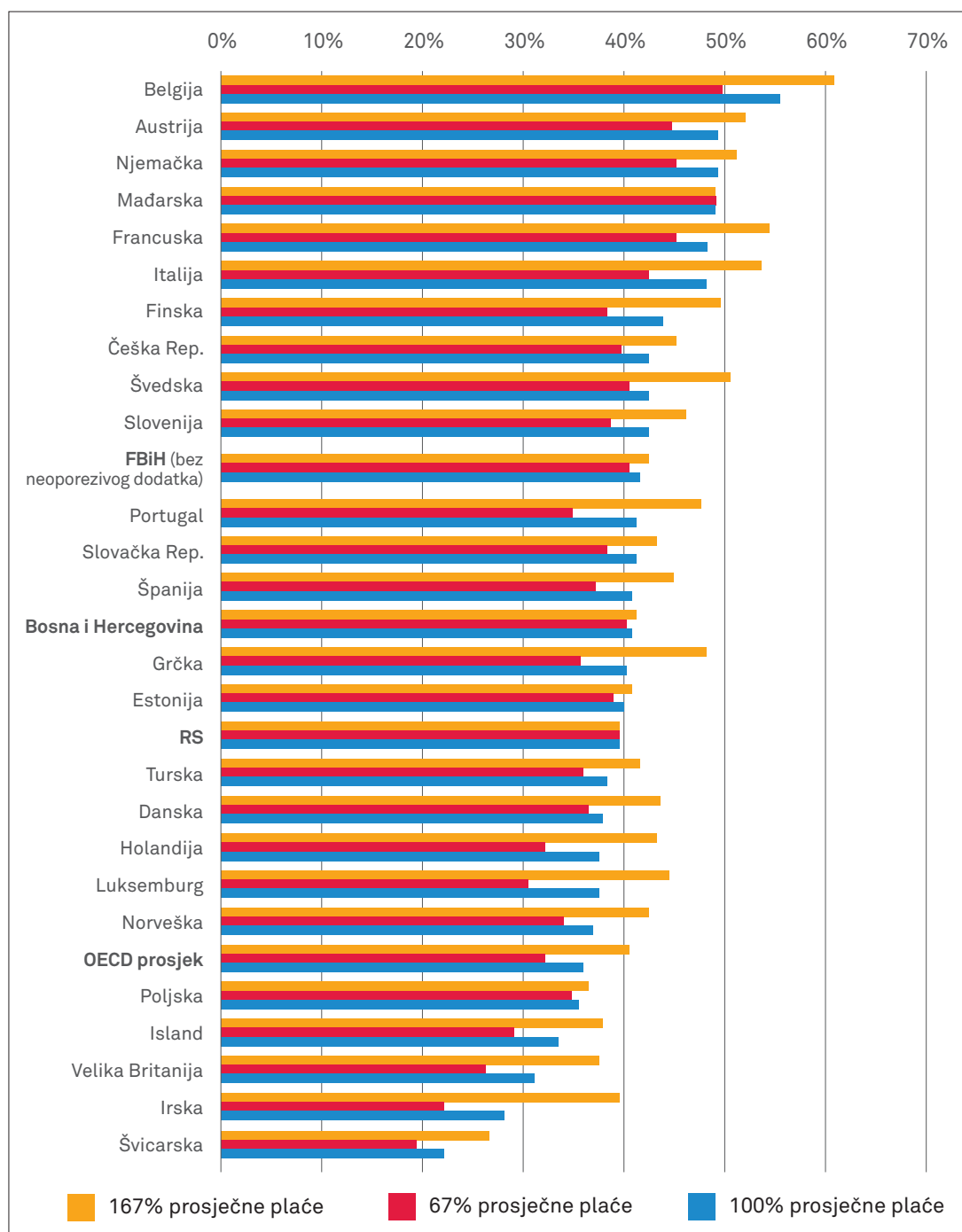
Poreski klin u BiH za radnika sa prosječnom plaćom viši je u odnosu na prosjek OECD-a od 36% (vidjeti grafikon 4.5), ako se uzima u obzir prosjek bez toplog obroka i prijevoza u FBiH. Ipak, on je približno jednak prosjeku od 40,67% u evropskim zemljama, članicama OECD-a, te niži u odnosu na prosjek od 41,83% novih država članica EU koje su ujedno članice OECD-a (Češka, Estonija, Mađarska, Poljska, Slovačka i Slovenija).

<sup>229</sup> U RS-u su topli obrok i prijevoz oporezivi i čine dio bruto osnovice za obračun doprinosa na plaće. FZPR, *Analiza modela oporezivanja svih naknada po osnovu rada*, str. 5.

<sup>230</sup> Za proračun naknada za prijevoz i topli obrok korišteni su prosječni iznosi za 2014. godinu. U FBiH nisu uključeni: opća vodna naknada (0,5% na neto plaću), naknada za nesreće (0,5% na neto plaću), naknada za osobe sa invaliditetom (0,5% na bruto plaću), s obzirom na to da se ne radi o naknadama po osnovu rada. Uključivanje ovih naknada povećalo bi poreski klin za oko 0,6 procentnih poena, bilo da se radi o proračunu sa ili bez uključenog toplog obroka i naknade za prijevoz, te stoga njihovo uključivanje ima minimalni efekt na visinu poreskoga klina.



Grafikon 4.5. Poreski klin (BiH<sup>231</sup> i evropske države, članice OECD-a), pojedinac s prosječnom plaćom, 2014.



Izvori: OECD Data<sup>232</sup> i naš proračun

<sup>231</sup> Izražena stopa poreskoga klina za BiH predstavlja neponderirani prosjek entiteskih stopa poreskoga klina.

<sup>232</sup> OECD Data, "Tax wedge", <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AWCOMP> (stranica posjećena 25. 10. 2015).

Za razliku od RS-a, gdje poreski klin ne raste s porastom dohotka, poreski klin u FBiH je značajnije progresivan, što se pripisuje neoporezivim, fiksnim naknadama poput toplog obroka, pa se procent efektivnog neoporezivog dohotka smanjuje s rastom dohotka. Ipak, progresivnost nije toliko značajna za niže dohotke.<sup>233</sup> Drugim riječima, poresko breme na radnike sa niskim plaćama i dalje je vrlo značajno (40,15%), za razliku od prosjeka u zemljama OECD-a, gdje poreski klin iznosi 32,2%<sup>234</sup>.

Prema mišljenju Svjetske banke, ključna karakteristika poreske strukture u Bosni i Hercegovini jeste oslanjanje na oporezivanje rada<sup>235</sup>, što povećava poticaje za neformalnost<sup>236</sup>, tj. "rad na crno" i, shodno tome, ima za posljedicu veliki broj zaposlenih u neformalnom sektoru<sup>237</sup>. I drugi autori smatraju da poreski klin vjerovatno ima značajniji utjecaj na performanse tržišta, kao i na neformalnu ekonomiju u BiH, a ne minimalne nadnice ili zakonska zaštita zaposlenja.<sup>238</sup>

S tim u vezi, mnogi aktuelni reformski prijedlozi odnose sa na reformu poreske strukture i rasterećenje poslodavaca smanjenjem visine poreskoga klina. Smanjenje opterećenja na rad najavljeno je i u Reformskoj agendi, prvenstveno kroz smanjenje doprinosa za zdravstveno osiguranje, uz istovremeno osiguravanje dodatnih izvora sredstava za finansiranje zdravstva,<sup>239</sup> smanjenje javne potrošnje, reformu zdravstvenog sektora, proširenje poreske baze itd.<sup>240</sup> Slične mjere artikulirane su i u drugim preporukama i prijedlozima<sup>241</sup>.

Dok se smanjenje poreskoga klina, a posebno rasterećenje za najniže plaće generalno smatra dobrim potezom za unapređenje situacije na tržištu rada,<sup>242</sup> u ovom slučaju nije izvjesno da li će se reforme poreza i doprinosa negativno odraziti na sigurnost radnika (prvenstveno naknade za nezaposlenost) ali i na usluge poput zdravstvenog osiguranja. Također, iako se očekuje da bi se smanjenje doprinosa

<sup>233</sup> Npr., pogledati: Arandarenko i Vukojević, *Labor Costs and Labor Taxes in the Western Balkans*; DG for Economic and Financial Affairs i Vienna Institute for International Economic Studies, *Adjustment capacity of labour markets of the Western Balkan countries*.

<sup>234</sup> OECD Data, "Tax wedge".

<sup>235</sup> Svjetska banka, Bosna i Hercegovina: Izazovi i preporuke za reforme: pregled javnih rashoda i institucija, Izveštaj br. 66253-BA (Vašington: Svjetska banka, 2012), str. 31.

<sup>236</sup> Ibid., str. 32.

<sup>237</sup> Ibid.

<sup>238</sup> O'Higgins, "BiH: Wage trends and policies in response to the financial and economic crisis", str. 69–70.

<sup>239</sup> Prema Reformskoj agendi, "potrebno je sprovesti smanjenje opterećenja rada, kroz smanjenje doprinosa za zdravstveno osiguranje, ali je istovremeno potrebno osigurati dodatne prihode vanbudžetskim fondovima za pokriće gubitaka koji će nastati zbog smanjenja stope doprinosa". "Reformska agenda za BiH", str. 3.

<sup>240</sup> "Reformska agenda za BiH", str. 2.

<sup>241</sup> Vidjeti IMF, BiH: Letter of Intent, str. 7; Delegacija EU u BiH, Sporazum za rast i zapošljavanje u BiH, str. 5. i 11; Vijeće ministara BiH, Nacionalni program ekonomskih reformi za 2015. godinu, str. 102 i 115.

<sup>242</sup> Arandarenko i Vukojević, *Labor Costs and Labor Taxes in the Western Balkans*, str. 58–59.

moglo nadoknaditi proširenjem poreske baze i drugim izvorima finansiranja,<sup>243</sup> Arandarenko i Vukojević ukazuju na to da se finansijske implikacije smanjenja doprinosa trebaju pažljivo razmotriti. Dok proširenje baze može predstavljati jedan način da se nadomjeste gubitci u socijalnim fondovima, na osnovu međunarodnog iskustva, može se očekivati da povećanje broja osiguranika koji uplaćuju doprinose neće u potpunosti kompenzirati smanjenje doprinosa po osobi.<sup>244</sup>

Također, kako navode Arandarenko i Vukojević, ukupni utjecaj poreskoga klina na zapošljavanje ne može se nužno poistovjetiti sa utjecajem troškova rada s obzirom na to da on zavisi i od drugih faktora, npr. od toga da li su minimalne nadnice obavezne i od relativne moći pregovaranja poslodavaca i radnika, do toga koliko zaposlenici vrednuju doprinose / usluge koje se finansiraju iz doprinosa ili poreza.<sup>245</sup> Prema studiji Evropske komisije i Bečkog instituta međunarodnih ekonomskih studija, ako govorimo o neformalnoj ekonomiji u odnosu na poreski klin u BiH, problem nije toliko u troškovima javnih usluga (odnosno doprinosa koji se za njih uplaćuju) koliko u samoj ponudi takvih usluga.<sup>246</sup> Drugim riječima, motivacija za rad u formalnom sektoru također zavisi i od kvaliteta javnih usluga u domenu socijalne i zdravstvene zaštite.

S obzirom na trenutnu (ne)isplativost rada u slučaju niskih primanja, također se postavlja pitanje na koji bi se način nisko plaćeni radnici dodatno mogli stimulirati da rade u formalnom sektoru, posebno s obzirom na nalaze nekih studija da je sam poreski klin u negativnoj korelaciji s vjerovatnoćom rada u neformalnom sektoru, što ukazuje na to da on ne objašnjava u dovoljnoj mjeri manjak motivacije za rad u formalnom sektoru.<sup>247</sup> Obično se identificira nekoliko važnih mjera u ovom domenu: smanjenje oporezivanja nižih plaća kroz politike poput platnih poticaja, olakšica ili kredita za pokrivanje socijalnih doprinosa, naknade za rad ili naknade uvjetovane radom (npr. naknade u vidu transfera ili povrat poreza na dohodak koji zavisi od formalnog zaposlenja). S druge strane, važno je i da se vodi računa ne samo o efektivnoj marginalnoj poreskoj stopi za pojedinca, već i o tzv. poreskoj stopi formalizacije koja se odnosi ne samo na manjak motivacije za formalni rad zbog velikih poreza, već i na gubitak dohodovno testiranih socijalnih naknada, poput socijalne pomoći, porodičnih naknada, naknada za stanovanje itd.<sup>248</sup>

Trenutni prijedlozi reformi u BiH općenito ne referiraju na druge, srodne reforme, poput efektivnoga koordiniranja reforme oporezivanja rada sa eventualnim povećanjem minimalnih nadnica, uvođenja naknada za rad kao mjere unapređenja

<sup>243</sup> Svjetska banka, BiH: Izazovi i preporuke za reforme, str. 37.

<sup>244</sup> Arandarenko i Vukojević, *Labor Costs and Labor Taxes in the Western Balkans*, str. 60.

<sup>245</sup> Ibid., str. 58.

<sup>246</sup> DG for Economic and Financial Affairs i Vienna Institute for International Economic Studies, *Adjustment capacity of labour markets of the Western Balkan countries*, str. 90.

<sup>247</sup> Johannes Koettl i Michael Weber, "Does Formal Work Pay? The Role of Labor Taxation and Social Benefit Design in the New EU Member States", Discussion Paper br. 6313 (IZA, 2012), str. 29.

<sup>248</sup> Koettl i Weber pokazali su da što je viša marginalna efektivna poreska stopa, s jedne, i poreska stopa formalizacije, s druge strane, veća je vjerovatnoća da će osobe raditi neformalno. Ibid., str. 29.

isplativosti rada, te kombinacije sa različitim vrstama poreskih olakšica. Iako se u nekim reformskim prijedlozima spominje mogućnosti uvođenja direktnog progresivnog oporezivanja dohotka, čime bi se moglo smanjiti opterećenje na najniže plaće, nije jasno o kakvim se rješenjima radi.<sup>249</sup> Također, s obzirom na to da se u kontekstu reforme poreskoga klina u FBiH često ističe mogućnost oporezivanja toplog obroka i drugih naknada, koje trenutno u FBiH *de facto* smanjuju poreski klin, postavlja se pitanje da li će eventualne reforme istovremeno biti kombinirane sa sveobuhvatnijim reformama poreskog sistema (npr. sa uvođenjem progresivnih stopa poreza, uvođenjem nulte stope poreza na dohodak za minimalnu plaću) kako bi se progresivnost u određenoj mjeri zadržala.<sup>250</sup>

### 4.3. Mehanizmi kolektivnog pregovaranja i socijalni dijalog

#### 4.3.1. Ključne rasprave, trendovi i prakse

Odnosi između sindikata, poslodavaca, odnosno socijalnih partnera i države u velikoj mjeri određuju dešavanja na tržištu rada. Priroda mehanizama kolektivnog pregovaranja o uvjetima rada, odnosno njihova struktura i vrsta koordinacije, posebno su važne odlike institucionalnog okruženja tržišta rada. Mnoge države, uključujući i BiH, potpisale su i ratificirale konvencije Međunarodne organizacije rada koje definiraju standarde u domenu slobode udruživanja, tripartitnih konsultacija i kolektivnog pregovaranja.<sup>251</sup>

Mehanizmi kolektivnog pregovaranja predstavljaju potencijalno snažan alat koordinacije javnih politika unutar ekonomije.<sup>252</sup> Prema Cazes et al., kolektivno je pregovaranje proces koji “određuje prirodu zaposlenja, posebno plaće, radno vrijeme i standarde rada”.<sup>253</sup> Proces kolektivnog pregovaranja može se odvijati na državnom (međusektorskom) nivou, na sektorskom nivou ili na nivou firme. Iako

---

<sup>249</sup> Pogledati, na primjer, Ažurirani akcioni plan za realizaciju Reformske agende Federacije BiH, Sarajevo, decembar 2015. godine, str. 2. Za pregled rasprave za i protiv uvođenja progresivnih poreskih stopa u BiH, pogledati: Federalni zavod za programiranje razvoja (FZPR), Analiza uvođenja diferenciranih stopa poreza na dohodak u FBiH (Sarajevo: FZPR, 2015). Za međunarodnu raspravu o sistemima oporezivanja u kontekstu finansiranja socijalne države, pogledati: Nathalie Morel i Joakim Palme, “Financing the Welfare State and the Politics of Taxation”, u *The Routledge Handbook of the Welfare State*, ur. Bent Greve (Njujork: Routledge, 2013), str. 400–409.

<sup>250</sup> Npr., pogledati Arandarenko i Vukojević, *Labor Costs and Labor Taxes in the Western Balkans*, str. 61.

<sup>251</sup> Npr. Konvenciju ILO-a br. 144 o tripartitnim konsultacijama, Konvenciju br. 87 o slobodi udruživanja, Konvenciju br. 98 o pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje i Konvenciju br. 154 o kolektivnom pregovaranju. Za tekst konvencija pogledati web stranicu International Labour Organization: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO> (stranica posjećena 17. 12. 2015).

<sup>252</sup> Cazes, Khatiwada i Malo, *Employment Protection and Collective Bargaining*, str. 25.

<sup>253</sup> *Ibid.*, str. 5–6.

postoje razlike među državama, najrasprostranjenije je pregovaranje na više nivoa.<sup>254</sup> Vlade obično definiraju pravila kolektivnog pregovaranja, ali socijalnim partnerima dozvoljavaju i određeni stepen samoregulacije.

S obzirom na to da su uvjeti rada važna komponenta ekonomske proizvodnje, kolektivno pregovaranje može imati direktan efekt na tržište rada i makroekonomske performanse.<sup>255</sup> Međutim, kao i kod drugih instituta tržišta rada, različita su poimanja njegovog značaja i potencijalnih efekata na performanse tržišta rada.

U ekonomskoj teoriji obično se smatra da sami sindikati, monopolizirajući ponudu rada, imaju tendenciju povećavanja plaća, te da bi zbog toga povećanje udjela radnika članova sindikata trebalo dovesti do povećanja nezaposlenosti,<sup>256</sup> posebno u slučaju izuzetno elastične ponude radne snage. Snažni sindikati dovode se u vezu i s komprimiranim strukturama plaća,<sup>257</sup> što može smanjiti izgleda zapošljavanja niskokvalificiranih radnika.<sup>258</sup>

Međutim, prepoznati su i pozitivni efekti sindikalizacije na visinu primanja, uvjete rada, kao i na povećanje produktivnosti. Kao što se navodi u izvještaju Svjetske banke iz 2003. godine:

“radnici članovi sindikata zarađuju veće plaće, rade manji broj sati, dobijaju više obuke i u prosjeku imaju duži radni staž na poslu nego oni koji nisu članovi (...). S druge strane, privremena otpuštanja mogu biti češća u sindikaliziranim firmama. Na makroekonomskom nivou, visoke stope sindikalizacije dovode do manje nejednakosti primanja i mogu unaprijediti ekonomske performanse (u formi manje nezaposlenosti i inflacije, veće produktivnosti i bržeg prilagođavanja šokovima).”<sup>259</sup>

Također, sindikati ili radnička vijeća mogu stvoriti konkurentsku prednost, npr. podsticanjem radnika da prihvate organizacijske i tehnološke promjene.<sup>260</sup>

Pretpostavlja se da mehanizmi platne koordinacije doprinose smanjenju nezaposlenosti.<sup>261</sup> Sindikati u koordiniranim sistemima trebali bi internalizirati eksternalije platnih politika, što dovodi do nižih realnih nadnica, pa tako i do niže nezaposlenosti, u poređenju sa sistemima koje karakterizira nekoordinirano

<sup>254</sup> Ibid., str. 5–6.

<sup>255</sup> Ibid., str. 6.

<sup>256</sup> Primjera radi, prema statističkoj analizi Avdagic i Salardi (2013), gustoća sindikata povezana je sa nezaposlenosti, s tim da su dimenzije ovih efekata relativno male. Avdagic i Salardi, “Tenuous link”, str. 753–754.

<sup>257</sup> Niskokvalificiranim i visokokvalificiranim radnicima isplaćuju se slične plaće.

<sup>258</sup> Rueda i Pontusson (2000) u: Avdagic i Salardi, “Tenuous link”, str. 746.

<sup>259</sup> World Bank (2003) u: Freeman, “Labour market institutions without blinders”, str. 134.

<sup>260</sup> Regini, “The Dilemmas of Labour Market Regulation”, str. 26.

<sup>261</sup> Avdagic i Salardi, “Tenuous link”, str. 753–754.

pregovaranje.<sup>262</sup> Kolektivno pregovaranje trebalo bi pomoći u prilagođavanju nivoa zaštite zaposlenja ekonomskim ograničenjima u slučaju makroekonomskih šokova, garantirajući pritom osnovna prava i uvjete rada.<sup>263</sup> Ipak, pretpostavka je da kolektivni ugovori sa dužim trajanjem povećavaju nominalnu platnu rigidnost.<sup>264</sup>

Redistributivni utjecaji kolektivnog pregovaranja također mogu biti značajni. Studije su pokazale da u naprednim ekonomijama, pokrivenost kolektivnim ugovorima i centralizacija pregovaranja dovode do smanjenja platnih nejednakosti,<sup>265</sup> ali se vode rasprave o dimenzijama takvih efekata. Također, empirijska istraživanja pokazuju da sindikati smanjuju ukupnu platnu disperziju na tržištu rada.<sup>266</sup>

U svakom slučaju, i pored potencijalnih negativnih implikacija, pozitivni efekti mehanizama kolektivnog pregovaranja mogu biti višestruki. Prema MOR-u, ekonomski sistemi u kojima postoje strukture socijalnog dijaloga i procesi imaju potencijala da razriješe važna ekonomska i društvena pitanja, unaprijede dobro upravljanje i ekonomsku stabilnost i napredak.<sup>267</sup>

Postoje značajne varijacije među državama kada je u pitanju sindikaliziranost i kolektivno pregovaranje: u SAD-u, Velikoj Britaniji, Novom Zelandu i Japanu, stopa pokrivenosti kolektivnim ugovorima odgovara stopi sindikaliziranosti, tako da pad u gustoći sindikata dovodi do približnog pada pokrivenosti kolektivnim ugovorima.<sup>268</sup> S druge strane, u mnogim državama EU, kolektivni ugovori odnose se na sve radnike ili firme u datom sektoru, bez obzira na moć sindikata. Takav je obrazac najočitiji u Francuskoj, gdje je pokrivenost kolektivnim ugovorima među najvišima na svijetu, a stopa sindikaliziranosti vrlo niska.<sup>269</sup>

Od 90-ih godina prošlog stoljeća, u zapadnim ekonomijama prisutan je trend ka deregulaciji i decentralizaciji bez obzira na pozitivnu ulogu kolektivnog pregovaranja u olakšavanju prilagođavanja preduzeća ekonomskim šokovima i očuvanju poslova (npr. kroz internu fleksibilizaciju).<sup>270</sup> Stoga ne iznenađuje da se period decentralizacije i deregulacije dovodi u vezu sa generalnim povećanjima platnih nejednakosti.<sup>271</sup> Također je vidljiv trend značajnog smanjenja sindikalnog članstva (pogledati tabelu 4.3). Takvi trendovi posebno su izraženi u državama centralne i

---

<sup>262</sup> Hall i Franzese (1998) u: Avdagic i Salaridi, "Tenuous link", str. 746.

<sup>263</sup> Cazes, Khatiwada i Malo, *Employment Protection and Collective Bargaining*, str. 25.

<sup>264</sup> Ibid., str. 8–9.

<sup>265</sup> Kahn (1998) u: Cazes, Khatiwada i Malo, *Employment Protection and Collective Bargaining*, str. 7–8.

<sup>266</sup> Hayter i Weinberg (2011) u: Cazes, Khatiwada i Malo, *Employment Protection and Collective Bargaining*, str. 7–8.

<sup>267</sup> Freeman, "Labour market institutions without blinders", str. 133.

<sup>268</sup> Gustoća (članstva) sindikata ili stopa sindikaliziranosti ukazuje na moć pregovaranja sindikata, dok se pokrivenost kolektivnim pregovaranjem odnosi na rasprostranjenost primjene kolektivnih ugovora.

<sup>269</sup> Freeman, "Labor market institutions around the world", str. 6.

<sup>270</sup> Hayter (2012) u: Cazes, Khatiwada i Malo, *Employment Protection and Collective Bargaining*, str. 8.

<sup>271</sup> Cazes, Khatiwada i Malo, *Employment Protection and Collective Bargaining*, str. 8.

istočne Evrope, u kojima je sindikalno članstvo prestalo biti obavezno nakon pada komunizma.<sup>272</sup> Dok je 90-ih godina 20. stoljeća i dalje bila prisutna visoka stopa sindikaliziranosti, a pokrivenost kolektivnim ugovorima i koordinacija bila je blizu prosjeka država OECD-a,<sup>273</sup> početkom 2000-ih došlo je do značajnog slabljenja kolektivnog pregovaranja, kao i do drastičnog pada u članstvu sindikata.<sup>274</sup>

Tabela 4.3. Trendovi sindikaliziranosti i kolektivnog pregovaranja u Evropi

	Gustoća sindikata (0–100)			Centralizacija pregovaranja (1–5)			Pokrivenost pregovaranjem (0–100)		
	1990– 1994.	2004– 2008.	Promjena	1990– 1994.	2004– 2008.	Promjena	1990– 1994.	2004– 2008.	Promjena
Austrija	44,26	31,48	-28,87%	3,00	2,40	-20,00%	98,00	99,00	1,02%
Belgija	54,44	52,98	-2,68%	3,60	3,40	-5,56%	96,00	96,00	0,00%
Češka	57,95	18,94	-67,32%	2,80	2,00	-28,57%	63,30	44,18	-30,21%
Danska	76,34	69,90	-8,44%	3,00	2,60	-13,33%	84,00	80,90	-3,69%
Finska	77,46	71,04	-8,29%	4,20	3,80	-9,52%	81,60	90,00	10,29%
Francuska	9,54	7,68	-19,50%	2,00	2,00	0,00%	91,60	90,00	-1,75%
Njemačka	32,66	20,72	-36,56%	3,00	2,40	-20,00%	71,20	63,28	-11,12%
Grčka	35,30	24,46	-30,71%	3,60	3,60	0,00%	68,00	65,00	-4,41%
Mađarska	83,10	17,02	-79,52%	2,00	2,00	0,00%	-	35,64	-
Island	86,95	79,40	-8,68%	-	-	-	60,00	46,54	-22,43%
Irska	56,04	36,02	-35,72%	4,80	4,00	-16,67%	92,85	88,23	-4,97%
Italija	38,86	33,56	-13,64%	3,00	3,00	0,00%	82,40	80,00	-2,91%
Holandija	24,82	20,46	-17,57%	3,40	3,20	-5,88%	83,67	83,96	0,35%
Norveška	58,10	54,36	-6,44%	4,20	3,60	-14,29%	71,00	73,37	3,33%
Poljska	31,62	17,26	-45,41%	1,00	1,00	0,00%	-	38,13	-
Portugal	26,86	20,94	-22,04%	2,80	2,80	0,00%	75,00	59,08	-21,23%
Slovačka	67,30	20,60	-69,39%	2,20	1,60	-27,27%	-	43,00	-
Slovenija	61,10	29,70	-51,39%	2,40	4,00	66,67%	100,00	96,40	-3,60%
Španija	15,86	15,12	-4,67%	3,00	3,00	0,00%	84,38	86,25	2,22%
Švedska	84,76	73,54	-13,24%	3,60	2,40	-33,33%	89,00	92,50	3,93%
Švicarska	22,82	18,90	-17,18%	2	2	0,00%	48,00	48,00	0,00%
V. Britanija	37,62	28,48	-24,30%	1,00	1,00	0,00%	17,90	13,52	-24,47%

Izvor: Prilagođeno iz Visser (2011), prikazano u Avdagic i Baccaro, 2015.<sup>275</sup>

<sup>272</sup> Avdagic i Salardi, "Tenuous link", str. 742.

<sup>273</sup> Cazes i Nesporova, "Introduction", str. 42.

<sup>274</sup> Primjera radi, dok je sredinom 90-ih stopa sindikalizacije iznosila više od 50% u Bugarskoj, Mađarskoj, Slovačkoj i Sloveniji i bila blizu 50% u Češkoj, 2003. su jedino Hrvatska i Slovenija prijavile stopu sindikalizacije preko 40%, dok je u svim drugim državama ona pala na 20–35%. Pokrivenost kolektivnim ugovorima općenito je veća nego stopa sindikalizacije, ali je u većini država ispod 50%. Samo je u Sloveniji prisutna visoka stopa pokrivenosti kolektivnim ugovorima od 98%. Za više, Cazes i Nesporova, "Introduction", str. 43. Ako se porede podaci iz kasnijih godina, i stopa sindikalizacije i pokrivenost kolektivnim ugovorima i dalje opada.

<sup>275</sup> Stopa sindikalizacije, odnosno sindikalne gustoće je neto članstvo u sindikatima srazmjerno zaposlenima koji primaju plaće. Indeks centralizacije pregovaranja odnosi se na glavni nivo na kojem se odvija kolektivno pregovaranje. Pokrivenost kolektivnim ugovorima odnosi se na uposlenike koji su pokriveni ugovorima srazmjerno svim zaposlenima koji primaju plaće s pravom na pregovaranje. Sabina Avdagic i Lucio Baccaro, "The Future of Employment Relations in Advanced Capitalism: Inexorable Decline?", u *The Oxford Handbook of Employment Relations: Comparative Employment Systems*, ur. Adrian Wilkinson, Geoffrey Wood i Richard Deeg (Oxford: Oxford University Press, 2015), str. 705.

Prema Cazes et al., kolektivno pregovaranje postalo je žrtva ekonomske krize, te je u mnogim evropskim državama ubrzan trend ka decentralizaciji i fragmentaciji odnosa između sindikata i poslodavaca.<sup>276</sup> Primarno je obrazloženje za takav trend pretpostavka da veća pokrivenost kolektivnim ugovorima i centralizirani nivo pregovaranja imaju negativan efekt na agregatnu zaposlenost,<sup>277</sup> a da socijalni dijalog može biti prepreka u primjeni mjera štednje i suzbijanja krize, što uglavnom odstupa od rezultata ranije spomenutih istraživanja u ovom domenu. Provedene reforme promovirale su decentralizaciju i/ili deregulaciju kolektivnog pregovaranja, npr. uvođenjem klauzula u sektorske kolektivne ugovore, koje omogućavaju lakše napuštanje takvih aranžmana, ili davanjem pravosnažnosti pregovaranju na nivou firme. U mnogim slučajevima, reforme su smanjile prava predstavljanja radnika strožijim uvjetima za formiranje sindikata ili su ograničile mogućnost sazivanja štrajka. S obzirom na empirijske nalaze o štetnosti fragmentacije kolektivnog pregovaranja, pojedini autori smatraju da trend u ovom pravcu vjerovatno neće dovesti do rasta zaposlenosti.<sup>278</sup>

#### 4.3.2. Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje u Bosni i Hercegovini

Institucionalni okvir za tripartitni socijalni dijalog u BiH predstavljaju ekonomsko-socijalna vijeća / savjeti na nivou FBiH<sup>279</sup> i RS-a,<sup>280</sup> Brčko distrikta<sup>281</sup> i kantona u FBiH. Ekonomsko-socijalna vijeća / savjeti osnovana su u skladu s važećom radnom legislativom, dok je sistem kolektivnog pregovaranja, koji je u nadležnosti ovih vijeća / savjeta, zagaraniran Ustavom BiH, Evropskom

<sup>276</sup> Trend smanjenja prisutan je u Irskoj, na Kipru, u Slovačkoj, Bugarskoj, Estoniji, Sloveniji, Mađarskoj, Španiji, Malti, Češkoj, Poljskoj, Njemačkoj, Holandiji, Danskoj, Švedskoj, Ujedinjenom Kraljevstvu, Luksemburgu, Belgiji. Isto je ostalo u Grčkoj, Finskoj, Francuskoj, Italiji, Švicarskoj. Povećanje je zabilježeno u Austriji, na Islandu, u Litvaniji, Portugalu i Latviji. Za više, pogledati: Cazes, Khatiwada i Malo, *Employment Protection and Collective Bargaining*, str. 12–13 i 25.

<sup>277</sup> Cazes, Khatiwada i Malo, *Employment Protection and Collective Bargaining*, str. 22–23.

<sup>278</sup> Ibid., str. 22–23.

<sup>279</sup> Ekonomsko-socijalno vijeće na nivou FBiH (ESV FBiH) je osnovano 2002. godine "Sporazumom o osnivanju Ekonomsko-socijalnog vijeća za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine". Prema ovom sporazumu, ESVFBiH ima 18 članova, tj. po 6 samostalno imenovanih predstavnika svakog socijalnog partnera, pri čemu svaki član ima svog zamjenika. ESVFBiH dužan je održavati redovne sjednice najmanje jednom u 90 dana. "Sporazum o Ekonomsko-socijalnom vijeću za teritoriju FBiH", *Službene novine Federacija BiH* 47/02, 42/03 i 08/08, članovi 6 i 10. Osim vijeća na nivou entiteta, u FBiH trenutno djeluju i ekonomsko-socijalna vijeća na području nekoliko kantona.

<sup>280</sup> Ekonomsko-socijalni savjet na nivou RS-a (ESSRS) osnovan je 1997. godine Sporazumom, dok je 2008. godine donesen i "Zakon o Ekonomsko-socijalnom savjetu". ESSRS čini 9 članova, tj. po tri predstavnika svakog socijalnog partnera, pri čemu svaki član ima svog zamjenika koji u radu Savjeta, sa istim pravima i obavezama, učestvuje onda kada sjednici ne prisustvuje član kojeg zamjenjuje. "Zakon o Ekonomsko-socijalnom savjetu", *Službeni glasnik Republike Srpske* 110/08, član 6.

<sup>281</sup> Ekonomsko-socijalno vijeće u Brčko distriktu formirano je 2011. Sporazumom o osnivanju Ekonomsko-socijalnog vijeća Brčko distrikta BiH.



socijalnom poveljom, konvencijama Međunarodne organizacije rada (konvencije br. 87, 98 i 144) i entitetskim zakonima o radu<sup>282</sup>. Ekonomsko-socijalna vijeća / savjeti u BiH imaju u svojoj nadležnosti uspostavljanje i razvoj socijalnog dijaloga od značaja za socioekonomski položaj socijalnih partnera, praćenje i evaluaciju socijalnih i ekonomskih trendova i politika, predlaganje izmjena i/ili usklađivanja relevantnih politika i praksi, razmatranje i davanje mišljenja na nacрте relevantnih propisa, podsticanje mirnog rješavanja radnih sporova itd. Čine ih predstavnici sindikata, poslodavaca i vlada na različitim nivoima vlasti.

Ipak, sistem kolektivnog pregovaranja u svom sadašnjem obliku u BiH relativno je nov s obzirom na to da su u bivšoj Jugoslaviji u okviru samoupravnog sistema državne vlasti i sindikati određivali uvjete rada. Tako ni institucija socijalnog dijaloga u BiH nema razvijenu tradiciju, nivo efikasnosti niti društveni značaj kakav ona ima u nekim evropskim zemljama. Smatra se da sindikati, kao socijalni partneri, nemaju izgrađenu čvrstu autonomnu poziciju<sup>283</sup> te da, unatoč nominalno visokoj stopi sindikaliziranosti u BiH (vidjeti grafikon 4.6), ne mogu stvoriti prijeko potrebnu protivtežu interesima kapitala, što predstavlja osnovni preduvjet istinskog socijalnog dijaloga. Pored toga, neki od naših sagovornika u polustrukturiranim intervjuima istakli su da bi okosnicu socijalnog dijaloga trebali činiti pregovori, konsenzus i koordinacija između poslodavaca i sindikata, sa manje izraženom ulogom vlade, koja je, prema njihovom mišljenju, trenutno prenaplašena. Kada je riječ o učešću poslodavaca u socijalnom dijalogu, neki su sagovornici mišljenja da je zastupljenost određenog dijela privrednika, naročito onih iz privatnog sektora, u ekonomsko-socijalnim vijećima nezadovoljavajuća te da, samim tim, u socijalnom dijalogu nisu na adekvatan način reprezentirani interesi svih privrednika. Ono oko čega se većina sagovornika slaže jeste da postoji potreba za daljnjim unapređenjem rada i funkcije ekonomsko-socijalnih vijeća i jačanjem socijalnog dijaloga u BiH.

Prema Arandarenku i Vukojeviću, iako se čini da je uloga sindikata i mehanizama kolektivnog pregovaranja općenito ograničena i da se u državama Zapadnog Balkana smanjuje, države sa općim kolektivnim ugovorima poput BiH, Crne Gore i Makedonije imaju više stope sindikalizacije i veći sindikalni utjecaj na procese određivanja plaća nego one sa decentraliziranim pregovaranjem poput Albanije i Srbije. Ipak, kako ističu autori, u većini država jasna je tendencija dualizacije formalnog tržišta rada između snažnije reguliranog javnog sektora i slabije

<sup>282</sup> Goran Stanković, "Annual Review of Labour Relations and Social Dialogue in South East Europe: 2013: Bosnia and Herzegovina", *Labour Relations and Social Dialogue in South East Europe* (Belgrade: Friedrich Ebert Stiftung, 2014) i ILO, Decent Work Country Programme Document 2012–2015: Bosnia and Herzegovina, str. 6. Prema izvještaju MOR-a, BiH nije ratificirala Konvenciju br. 154 o kolektivnom pregovaranju.

<sup>283</sup> Vidjeti Belma Buljubašić, "Iznevjerena tradicija: kratak osvrt na istorijski razvoj sindikalnih organizacija u BiH", u *Lice i naličje socijalne pravde u Bosni i Hercegovini* (Sarajevo: Fond otvoreno društvo BiH, Fondacija Mirovna akademija, 2014), kao i Hartmut Lehmann i Alexander Muravyev, *Labor Markets and Labor Market Institutions in Transition Economies* (Bon: IZA, 2011), str. 7–8.

reguliranog privatnog sektora, bez obzira na formalnu pokrivenost kolektivnim ugovorima,<sup>284</sup> što se također često ističe i u slučaju BiH.

Iako ne postoje službeni podaci o stopi sindikaliziranosti u BiH, prema nekim neslužbenim procjenama<sup>285</sup> te našoj kalkulaciji na osnovu podataka o okvirnom broju članova vodećih saveza sindikata<sup>286</sup>, moguće je pretpostaviti da se ona kreće oko 50% do 60%. No, ovakvu procjenu treba uzeti sa zadržkom iz nekoliko razloga. Prije svega, ne postoje zvanični i redovno ažurirani podaci o broju članova sindikata u BiH<sup>287</sup>. Osim toga, većina članova sindikata su zaposlenici u javnom sektoru, dok je sindikaliziranost radnika u privatnom sektoru značajno manja, tako da se može govoriti o neravnomjernoj sindikaliziranosti i reprezentiranosti interesa radnika u ova dva sektora<sup>288</sup>. Na koncu, prilikom proračuna stope sindikaliziranosti korišteni su podaci o registriranoj zaposlenosti, dok zaposleni na neformalnom tržištu rada nisu uzeti u obzir, iako se pretpostavlja da je udio neformalno zaposlenih u ukupnoj zaposlenosti značajan<sup>289</sup>. Vodeći se ovom grubom i uvjetnom procjenom, stopa sindikaliziranosti u BiH mnogo je viša nego što je, naprimjer, prosjek u zemljama OECD-a. Prosječna stopa sindikaliziranosti u ovim zemljama je u 2012. i 2013. godini bila oko 17%, dok su stopu sindikaliziranosti od 50% ili više imale Norveška, Belgija, Danska, Švedska, Finska i Island.

---

<sup>284</sup> Arandarenko i Vukojević, *Labor Costs and Labor Taxes in the Western Balkans*, str. 40.

<sup>285</sup> Duljko Hasić, "Annual Review of Labour Relations and Social Dialogue in South East Europe 2014: Bosnia and Herzegovina", *Labour Relations and Social Dialogue in South East Europe* (Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014), str. 12.

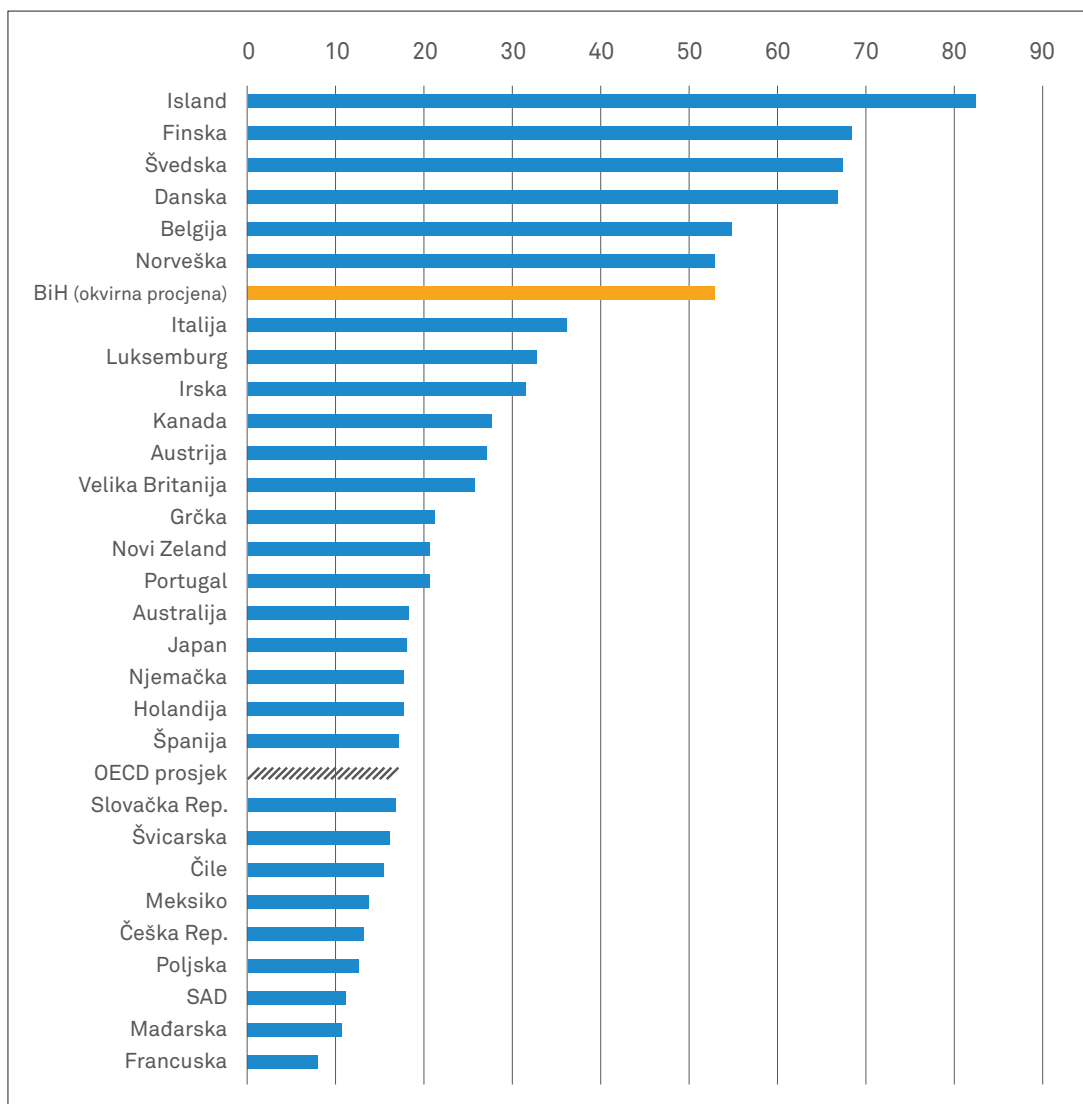
<sup>286</sup> Tri najbrojnija sindikata u BiH ukupno imaju oko 362.600 članova. Prema podacima dostupnim na službenoj web-stranici Saveza samostalnih sindikata BiH, ovaj savez okuplja 24 granska sindikata, koja zbirno broje oko 230.000 članova [dostupno na: Savez samostalnih sindikata, "O nama", [http://www.sssbih.com.ba/index\\_files/page356.htm](http://www.sssbih.com.ba/index_files/page356.htm) (stranica posjećena 17. 12. 2015)]. Savez sindikata Republike Srpske okuplja 15 granskih sindikata, koji su, prema saopćenju objavljenom 1. 5. 2015. godine na zvaničnoj web-stranici Saveza, zbirno brojali 102.587 članova [dostupno na: Savez sindikata Republike Srpske, "Prvomajski proglas", <http://www.savezsindikatars.org/saopstenja.php> (stranica posjećena 17. 12. 2015)]. Osim toga, u RS-u uporedo egzistira i Konfederacija sindikata RS-a, koja broji oko 30.000 članova [dostupno na: Konfederacija sindikata Republike Srpske, "Sindikat", <http://www.ksrs.org/konfederacija-sindikata-republike-srpske/> (stranica posjećena 17. 12. 2015)]. U odnosu sa ukupan broj zaposlenih na području FBiH i RS-a – koji se u FBiH, prema podacima Federalnog zavoda za statistiku [<http://www.fzs.ba/> (stranica posjećena 17. 12. 2015)], u 2014. i u prvoj polovini 2015. godine kretao oko 450.000 (za potpune i preciznije podatke o zaposlenosti na mjesečnoj bazi posjetiti službenu stranicu FZS-a), a u RS-u se, prema podacima Republičkog zavoda za statistiku [<http://www.rzs.rs.ba/> (stranica posjećena 17. 12. 2015)], kreće oko 240.000 (za potpune i preciznije podatke o zaposlenosti na mjesečnoj bazi posjetiti službenu stranicu RZS-a) – članovi sindikata predstavljaju oko 53% ukupno zaposlenih. Međutim, uzme li se u obzir da nije poznat broj članova Sindikata Brčko distrikta BiH, te da je moguće pretpostaviti djelovanje sindikata koji nisu članovi postojećih saveza, procijenjena stopa sindikaliziranosti može varirati i do cca. 60%.

<sup>287</sup> Vidjeti i Duljko Hasić, "Annual Review of Labour Relations and Social Dialogue in South East Europe 2014: BiH", str. 12.

<sup>288</sup> Ibid.

<sup>289</sup> Vidjeti: ILO, *Global Employment Trends 2013*, str. 60.

Grafikon 4.6. Stopa sindikaliziranosti u BiH i zemljama OECD-a u 2012. godini


 Izvori: naš proračun i OECD<sup>290</sup>

Kada su u pitanju kolektivni ugovori u BiH, u skladu sa važećim zakonima o radu<sup>291</sup>, moguće ih je zaključiti u formi općeg kolektivnog ugovora na teritoriji entiteta ili Brčko distrikta, granskoga kolektivnog ugovora za teritoriju entiteta ili jednog i više kantona u FBiH, te individualnoga kolektivnog ugovora na nivou firme, odnosno sa pojedinačnim ili grupom poslodavaca. Opći kolektivni ugovor u FBiH zaključuje se između reprezentativnog udruženja poslodavaca i udruženja sindikata osnovanih na teritoriji ovog entiteta<sup>292</sup>, dok se u RS-u i BD-u kao

<sup>290</sup> OECD Stat, "Trade Union Density", [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN\\_DEN#](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN#) (stranica posjećena 17. 12. 2015).

<sup>291</sup> "Zakon o radu FBiH", članovi 137–149; "Zakon o radu Republike Srpske", članovi 158–169; "Zakon o radu BDBiH", članovi 96–103.

<sup>292</sup> "Zakon o radu FBiH", član 138, stav 1.

učesnik, odnosno jedna od strana u zaključivanju općeg kolektivnog ugovora javlja i vlada<sup>293</sup>. Općim kolektivnim ugovorom utvrđuju se osnovni uvjeti rada, tj. prava i obaveze radnika po osnovu rada<sup>294</sup> koji nisu definirani važećim zakonom i primjenjivi su na sve profesije i privredne sektore, pa se u kontekstu pregovaranja prava radnika može smatrati najznačajnijim propisom uz zakon o radu<sup>295</sup>. Granski kolektivni ugovori, kojima se definiraju uvjeti rada specifični za pojedine privredne sektore, u oba entiteta zaključuju se između reprezentativnih sindikata i udruženja poslodavaca za jedan ili više sektora, odnosno područja djelatnosti<sup>296</sup>, dok u RS-u u zaključivanju ugovora može učestvovati i ministarstvo nadležno za rad kada socijalni partneri ocijene da je učešće potrebno radi ostvarivanja zajedničkih ciljeva u oblasti ekonomske i socijalne politike u RS-u<sup>297</sup>. Na koncu, individualni kolektivni ugovor zaključuje se između poslodavca ili više njih i reprezentativnog sindikata kod poslodavca sa ciljem utvrđivanja uvjeta rada na nivou jednog ili više poslovnih subjekata ili poslovne jedinice.<sup>298</sup>

Uvjeti rada utvrđeni kolektivnim ugovorima u FBiH i RS-u, prema trenutno važećoj legislativi u ovim entitetima,<sup>299</sup> obavezujući su za one strane koje su učestvovala u njegovom zaključivanju ili mu naknadno pristupile, dok uvjeti važenja i primjenjivosti kolektivnog ugovora u BD-u ovise o sporazumu strana koje ga zaključuju. Ukoliko se ustanovi da postoji interes entiteta, kolektivni se ugovori mogu proširiti i na one subjekte koji nisu učestvovali u njegovom zaključivanju.<sup>300</sup>

---

<sup>293</sup> “Zakon o radu Republike Srpske”, član 161, stav 1; “Zakon o radu BDBiH”, član 96, stav 1.

<sup>294</sup> Npr. minimalna cijena rada, uvjeti vezani za broj i raspored radnih sati, odsustvo, stupanje u radni odnos i njegov prekid i sl.

<sup>295</sup> Vidjeti i Duljko Hasić, “Annual Review of Labour Relations and Social Dialogue in South East Europe 2014: BiH”, str. 8.

<sup>296</sup> “Zakon o radu FBiH”, član 138, stavovi 2 i 3; “Zakon o radu Republike Srpske”, član 161.

<sup>297</sup> “Zakon o radu Republike Srpske”, član 161, stav 3.

<sup>298</sup> Granskim kolektivnim ugovorima ne mogu se utvrditi nepovoljniji uvjeti rada, odnosno manji obim prava radnika u odnosu na opći kolektivni ugovor, niti se individualnim kolektivnim ugovorima mogu utvrditi nepovoljniji uvjeti rada u odnosu na odgovarajući granski kolektivni ugovor.

<sup>299</sup> “Zakon o radu FBiH”, član 142; “Zakon o radu Republike Srpske”, član 159, stav 1.

<sup>300</sup> U FBiH, federalni ministar rada i socijalne politike, uz konsultaciju Ekonomsko-socijalnog vijeća FBiH, “može proširiti primjenu općeg i granskog kolektivnog ugovora i na druge poslodavce koji nisu članovi udruženja poslodavaca – strane kolektivnog ugovora, za koje se ocijeni da postoji opravdani interes radi ostvarivanja ekonomske i socijalne politike u Federaciji u cilju obezbjeđenja jednakih uvjeta rada”. “Zakon o radu FBiH”, član 143. U RS-u, ministarstvo nadležno za poslove rada, uz konsultaciju “odgovarajućeg sindikata poslodavaca, odnosno poslodavaca ili udruženja poslodavaca na koje se kolektivni ugovor proširuje”, “može odlučiti da se kolektivni ugovor, ili samo određene odredbe toga ugovora, prošire i na pravne subjekte koji nisu učestvovali u zaključivanju kolektivnog ugovora, niti su mu naknadno pristupili”, ukoliko postoji opravdanost u ostvarivanju ciljeva ekonomske i socijalne politike u RS-u. Osim toga, ministarstvo nadležno za poslove rada u RS-u može “na inicijativu učesnika u zaključivanju kolektivnog ugovora ili kad ocijeni da je to od interesa za Republiku, odlučiti da se određeni subjekti izuzmu od primjene kolektivnog ugovora”. “Zakon o radu Republike Srpske”, član 159.

Kada je riječ o dužini trajanja, odnosno primjenjivosti kolektivnih ugovora na subjekte koji su ga zaključili, prema važećoj legislativi u RS-u, oni mogu biti zaključeni na neodređeno ili određeno vrijeme<sup>301</sup>. U FBiH je, pak, s posljednjim izmjenama radne legislative, onemogućeno zaključivanje kolektivnog ugovora na neodređeno vrijeme, dok je njegovo trajanje ograničeno na najviše tri godine, s mogućnošću daljnje primjene najduže 90 dana<sup>302</sup>, tj. za vrijeme trajanja pregovora i zaključivanja novog kolektivnog ugovora. Otkazivanje kolektivnog ugovora u RS-u može izvršiti svaka strana s otkaznim rokom koji ne može biti kraći od 30 dana (osim ukoliko kolektivnim ugovorom nije određeno drugačije),<sup>303</sup> dok se u FBiH kolektivni ugovor može otkazati u skladu sa razlozima, postupcima i rokovima utvrđenim tim kolektivnim ugovorom<sup>304</sup>.

Kolektivno pregovaranje u BiH smatra se slabim zbog toga što nema organiziranih sindikata u privatnom sektoru (osim bivših državnih preduzeća koja su privatizirana). Također, kolektivni ugovori ne odnose se na radnike u neformalnoj ekonomiji. U praksi je pokrivenost kolektivnim ugovorima, posebno granskim, ograničena u privatnom sektoru i prvenstveno se odnosi na javni sektor, uključujući javne firme ili privatizirane bivše javne firme.<sup>305</sup>

Prema izvještaju Svjetske banke za BiH, postojeći sistem kolektivnog pregovaranja u BiH rigidan je i u njega treba unijeti dozu fleksibilnosti, naročito kada je u pitanju utvrđivanje cijena rada kako bi se osigurale jednostavnije procedure za izmjenu ili suspenziju kolektivnih ugovora sa ciljem omogućavanja adekvatnog odgovora na ekonomske fluktuacije i/ili fiskalni pritisak kada se one jave.<sup>306</sup> Osim toga, u pismu namjere MMF-u u okviru *stand-by* aranžmana, insistira se na vremenskom ograničenju trajanja kolektivnih ugovora, što je u FBiH i učinjeno donošenjem novog Zakona o radu, te na primjeni sektorskih kolektivnih ugovora samo na one subjekte koji odluče biti dio njih<sup>307</sup>, što bi, u krajnjem, vodilo relaksaciji kolektivnih ugovora i većoj liberalizaciji tržišta rada.

Ipak, trenutno ne postoje zvanični podaci o stopi pokrivenosti kolektivnim ugovorima u BiH, niti je jasno u kojoj se mjeri oni zaista primjenjuju u praksi, pa je teško dati ocjenu o rigidnosti kolektivnih ugovora u praksi. Eventualne rigidnosti obično se povezuju s primjenom kolektivnih ugovora u javnom sektoru: smatra se da je posebno tokom ekonomske krize i fiskalne konsolidacije koja je uslijedila, zbog kolektivnih ugovora, bilo otežano otpuštanje i smanjenje plaća u javnom sektoru, te da su javne institucije snosile velike troškove sudskih sporova u ovom

<sup>301</sup> "Zakon o radu Republike Srpske", član 163.

<sup>302</sup> "Zakon o radu FBiH", član 140.

<sup>303</sup> "Zakon o radu Republike Srpske", član 163.

<sup>304</sup> "Zakon o radu FBiH", član 147.

<sup>305</sup> O'Higgins, "BiH: Wage trends and policies in response to the financial and economic crisis", str. 66–67.

<sup>306</sup> Vidjeti Svjetska banka, Bosna i Hercegovina: Izazovi i preporuke za reforme, str. 78.

<sup>307</sup> IMF, BiH: Letter of Intent, str. 10.

domenu. Primjera radi, u FBiH je nakon usvajanja *stand-by* aranžmana sa MMF-om povećan naglasak stavljen na smanjenje javne potrošnje i ograničavanje potrošnje na plaće, što se, prema nekim autorima, u praksi odrazilo na smanjenje neoporezivih naknada, ali prosječne plaće u javnom sektoru nisu značajnije smanjene.<sup>308</sup> S druge strane, u RS-u su se posljedice krize više manifestirale kroz otpuštanje (obično tzv. “tehnološki višak”) prije nego kroz smanjenje plaća, te kroz neplaćanje doprinosa u određenim sektorima.<sup>309</sup>

Konačno, važno je naglasiti da u postojećim reformskim prijedlozima nisu izražene težnje ka unapređenju procesa kolektivnog pregovaranja, uključujući unapređenje koordinacije između poslodavaca i sindikata na različitim nivoima i jačanja njihove uloge u razvoju važnih sektorskih politika. Ovo je značajan nedostatak ako se u obzir uzmu mogući pozitivni efekti koje kolektivno pregovaranje može imati u vidu prilagođavanja preduzeća ekonomskim šokovima, smanjenja platne nejednakosti i smanjenja nezaposlenosti.

## 4.4. Politike zapošljavanja

### 4.4.1. Pasivne mjere zapošljavanja

Naknade za nezaposlenost jedan su od ključnih elemenata za suzbijanje rizika na tržištu rada. Pritom se pravi distinkcija između dvije vrste naknada. Osiguranje od nezaposlenosti isplaćuje se nezaposlenim osobama koje su u referentnom periodu bile zaposlene u određenom minimalnom trajanju i imale minimum uplaćenih doprinosa. S druge strane, pomoć u slučaju nezaposlenosti mjera je prevencije siromaštva u slučaju nezaposlenosti uvjetovana visinom primanja osobe i spada u sistem socijalne pomoći. Obično se isplaćuje dugoročno nezaposlenima koji imaju niska primanja i nisu imali ili su izgubili pravo na naknade od osiguranja od nezaposlenosti. Određeno minimalno trajanje zaposlenja ili uplaćenih doprinosa obično nije uvjet ili je traženi period zaposlenja kraći nego u slučaju naknada od osiguranja.<sup>310</sup> Smatraju se vidom pasivne mjere zapošljavanja, ali se u praksi često kombiniraju sa naporima aktiviranja nezaposlenih, npr. njihovim uvjetovanjem traženjem posla ili učešćem u programima zapošljavanja.

Iz makroekonomske perspektive, pasivne politike zapošljavanja imaju ulogu automatskih stabilizatora i na taj način mogu “izgladiti” agregatne ekonomske šokove. Ako su dobro dizajnirani, uvjeti ostvarivanja naknada garantiraju dovoljno

---

<sup>308</sup> O'Higgins, “BiH: Wage trends and policies in response to the financial and economic crisis”, str. 77.

<sup>309</sup> Ibid., str. 78.

<sup>310</sup> Klara Stovicek i Alessandro Turrini, “Benchmarking Unemployment Benefits in the EU, Policy paper br. 43 (IZA, 2012), str. 3.

širok obuhvat (tj. udio nezaposlenih koji ostvaruju naknade) kako bi pružile prihodovnu sigurnost i na taj način imale stabilizirajuću ulogu u ekonomiji.<sup>311</sup>

Ipak, smatra se da naknade za nezaposlenost smanjuju motivaciju za rad i za traženje posla (engl. *disincentive effects*), stvaraju “zamke nezaposlenosti” i “zamke neaktivnosti”, te ovisnost koja se dovodi u vezu sa dugoročnom nezaposlenosti i smanjenom zapošljivosti. U slučaju “zamke nezaposlenosti”, nezaposleni nisu spremni prihvatiti zaposlenje ako će ostvariti nisku neto dohodovnu dobit u odnosu na visinu naknada. Ovaj problem posebno pogađa slabije plaćene radnike, koji inače čine i veći udio nezaposlenih. Slično tome, u slučaju “zamke neaktivnosti”, osobe koje dobijaju socijalnu pomoć na osnovu utvrđene potrebe kao vid zamjene dohotka (obično nezaposleni sa nedovoljnim periodima staža ili uplate doprinosa, dugoročno nezaposleni ili teško zapošljivi) nisu spremni prihvatiti zaposlenje ako će ostvariti nisku neto dohodovnu dobit u odnosu na visinu naknade. Zamke neaktivnosti povećavaju rizik da se osobe neće vratiti na tržište rada i doprinose strukturalnoj nezaposlenosti.<sup>312</sup> Rizik zavisnosti od naknada povećava se sa trajanjem isplate naknada i veći je ako se stope zamjene<sup>313</sup> ne smanjuju tokom perioda nezaposlenosti i ako ne postoje ili su slabe obaveze traženja posla i dostupnosti za učešće u različitim programima.<sup>314</sup>

Drugim riječima, način na koji su naknade osmišljene može povećati, odnosno smanjiti rizik niske motivacije za prihvatanje zaposlenja, te zavisnost od naknada. Teorijski modeli u ovom domenu predviđaju da izdašnije naknade smanjuju vjerovatnoću da će primaoci pronaći posao i produžuju period nezaposlenosti. Kada su stope zamjene visoke, manji je trošak nezaposlenosti<sup>315</sup>. Također, s obzirom na potencijalno višu rezervacijsku nadnicu<sup>316</sup>, nezaposleni su manje spremni aktivno tražiti posao i prihvatiti dostupna radna mjesta.<sup>317</sup> Pretpostavka da izdašne naknade doprinose nezaposlenosti jer negativno utječu na motivaciju nezaposlenih potvrđena je kroz mnoga istraživanja, ali uglavnom u odnosu na aspekt dužine trajanja primanja naknade za nezaposlenost. Drugim riječima, zaposleni su manje motivirani da se vrate na tržište rada ako primaju naknade za nezaposlenost na duže staze.<sup>318</sup> S druge strane, neke studije došle su do nalaza da dužina trajanja naknada za nezaposlenost negativno utječe na sve indikatore tržišta rada osim na agregatnu nezaposlenost, i to uglavnom u državama OECD-a,

<sup>311</sup> Ibid., str. 2 i 4

<sup>312</sup> Ibid., str. 2, 4–5.

<sup>313</sup> Omjer dohotka od naknada za nezaposlenost i dohotka koju je osoba ostvarivala dok je radila.

<sup>314</sup> Npr. dostupnost za učešće u aktivnim mjerama zapošljavanja, dostupnost za profesionalnu i geografsku mobilnost itd. Stovicek i Turrini, “Benchmarking Unemployment Benefits in the EU”, str. 5.

<sup>315</sup> Razlika između nadnice i naknade od nezaposlenosti.

<sup>316</sup> Iznos nadnice zbog kojeg bi nezaposlena osoba bila spremna prihvatiti ponudu za posao.

<sup>317</sup> Npr., Nickell (1997), Holmlund (1998), u: Avdagic i Salardi, “Tenuous link”, str. 745–746.

<sup>318</sup> Ibid., prema: Avdagic i Salardi, takav nalaz je manje stabilan i zavisi od specifikacija, te su magnitude takvih efekata male. Ibid., 753–754.

gdje su sistemi beneficija izdašniji.<sup>319</sup> Takvi rezultati potencijalno sugeriraju da su u kontekstu generalno niske potražnje radne snage manje konkurentne osobe primorane primati naknade što je duže moguće (ili/i raditi na crno). Smatra se da dugoročna zavisnost od sistema beneficija doprinosi manjem učešću na tržištu rada, a također dovodi do povećane nezaposlenosti mladih, dugoročne nezaposlenosti, te smanjenja zaposlenosti.<sup>320</sup>

Ipak, s obzirom na to da pouzdani komparativni kvantitativni podaci o kriterijima za ostvarivanje prava na naknade generalno nisu dostupni,<sup>321</sup> istraživanja treba uzeti s rezervom. Naprimjer, obično se pretpostavlja da svi nezaposleni imaju pristup određenom nivou i trajanju naknada, a u stvarnosti je pristup obično uskraćen onima koji nisu uplatili minimum doprinosa osiguranja ili nemaju određeni staž. Beneficije također mogu biti odgođene ili potpuno uskraćene ako je osoba dala ili je iz određenog razloga dobila otkaz. Također, ostvarivanje prava može zavisiti od uvjeta poput aktivnog traženja posla i prihvatanja prikladnih poslovnih ponuda. Obavezu traženja posla i druge uvjete obično prate sankcije, poput smanjenja ili suspenzije naknada u slučaju neispunjenja zahtjeva.<sup>322</sup> Kako navodi Venn, brojne studije ukazuju i na druge faktore, osim stope zamjene ili trajanja naknada, kao vjerodostojna objašnjenja za trajanje zaposlenosti i/ili zavisnosti od naknada.<sup>323</sup> Primjera radi, uvjeti za traženje posla mogu utjecati na rezervacijsku nadnicu i/ili intenzitet traganja za poslom korisnika naknada. Neke su studije potvrdile da specifični uvjeti poput obaveze redovnog obavještanja nadležne službe o naporima traženja posla dovode do skraćene nezaposlenosti, što se obično atribuiru većem naporu traženja posla.<sup>324</sup>

Modeli naknada za nezaposlenost razlikuju se po uvjetima ostvarivanja prava na naknade, principima određivanja njihovog nivoa i trajanja, kao i po načinima finansiranja i administriranja naknada.<sup>325</sup> Esser et al.<sup>326</sup> su u evropskim državama prepoznali sljedeće modele:

---

<sup>319</sup> Cazes i Nesporova, "Introduction", str. 54.

<sup>320</sup> Ibid.

<sup>321</sup> Kako navodi Venn (2009), brojne studije u ovom domenu i dalje se fokusiraju na stope zamjene, prilagođene za maksimalno trajanje naknade, kao indikator izdašnosti naknada, te na potrošnju na AMZ ili stopu učešća u AMZ-u kao indikator striktnosti obaveze aktivnog traženja posla. Takvi indikatori obično negativno koreliraju sa strogoćom uvjeta ostvarivanja prava na naknade za nezaposlenost, te ne daju potpunu sliku izdašnosti naknada ili politika aktivacije u svakoj državi. Danielle Venn, "Eligibility Criteria for Unemployment Benefits: Quantitative Indicators for OECD and EU Countries", Working Paper br. 131 (Pariz: OECD, 2012), str. 9.

<sup>322</sup> Venn, "Eligibility Criteria for Unemployment Benefits", str. 7.

<sup>323</sup> Venn, Ibid., str. 8.

<sup>324</sup> Ibid.

<sup>325</sup> Ingrid Esser et al., *Unemployment Benefits in EU Member States* (Brisel: European Union, 2013), str. 4–5.

<sup>326</sup> Ibid., str. 5 i 7.



- **Dobrovoljni programi subsidirani od strane države:** Ujedno i najraniji oblik naknada za nezaposlenost, osiguranje u slučaju nezaposlenosti administriraju sindikati i srodna udruženja koja naknade nude u okviru fondova financiranih iz članarine. Osnovni elementi takvih shema mogu se pronaći u dobrovoljnim programima nordijskih zemalja, u kojima pravo na naknade zavisi od dobrovoljnog članstva i obično se kombinira sa doprinosima fondova osiguranja od nezaposlenosti. Država ima ulogu supervizora i regulatora, a i sama obično doprinosi finansiranju kroz poticaje, posebno u vremenima krize.
- **Ciljani programi:** Ostvarivanje prava zavisi od utvrđene potrebe, a naknade se plaćaju u minimalnim iznosima, obično na duže periode. Danas ne postoji država u EU koja koristi samo ovaj model, već su takvi programi dopuna redovnim programima naknada od osiguranja i isplaćuju se onima koji više nemaju pravo ili se nikada nisu mogli kvalificirati za naknade od osiguranja.
- **Obavezni programi osiguranja od nezaposlenosti (sveobuhvatni):** Prava na naknade se obično baziraju na doprinosima. U slučaju **opsežne osnovne sigurnosti**, radi se o paušalima (npr. Irska, Malta, Ujedinjeno Kraljevstvo) i takvi modeli obično imaju širok obuhvat zbog uključivanja različitih profila radnika, iako ostvarivanje prava zavisi od perioda uplaćivanja doprinosa i drugih kriterija. U slučaju **opsežne dohodovne sigurnosti** (npr. Bugarska, Češka, Estonija, Mađarska, Latvija, Litvanija, Portugal, Rumunija, Slovačka, Slovenija<sup>327</sup>) visina naknade zavisi od visine dohotka, ali su maksimalni iznosi naknada ograničeni, nekad u tolikoj mjeri da u praksi izgledaju kao paušali. Obuhvat bi trebao biti sličan kao kod programa osnovne sigurnosti, s tim da bi iznos naknada u prosjeku trebao biti viši jer zavisi od dohotka.
- **Obavezni programi osiguranja od nezaposlenosti (korporativistički):** U kontinentalnim državama (npr. Njemačka, Austrija), državne programe osiguranja od nezaposlenosti zajedno administriraju predstavnici poslodavaca i radnika. Statutarno definirana zaštita dohotka razlikuje se između profesija, a takve razlike se smanjuju usklađivanjem uvjeta za ostvarivanje prava i iznosa naknada; u većini država, stope doprinosa su jednake za sve grupe radnika.<sup>328</sup> Dok su kategorije radnika slabije vezane za tržište rada tradicionalno bile isključene, to se u međuvremenu mijenja. Nivoi naknada trebali bi biti slični onima u programima dohodovne sigurnosti.

---

<sup>327</sup> S tim da u Sloveniji ne postoje ograničenja na iznos naknada.

<sup>328</sup> Esser et al., Unemployment Benefits in EU Member States, str. 5 i 7.

Iako se radi o kompleksnim programima,<sup>329</sup> neki autori nastojali su klasificirati države prema vrsti naknada, oslanjajući se na tipologiju Esping-Andersena (tabela 4.4).<sup>330</sup>

Tabela 4.4.. Klasifikacija država prema sistemima naknada za nezaposlenost

Model države	Nordijski	Kontinentalni	Anglo-saksonski	Južni	Centralno-istočni
<b>Države</b>	Danska, Finska, Holandija, Švedska	Austrija, Belgija, Njemačka, Francuska, Luksemburg	Irska, Velika Britanija, Malta, Kipar	Španija, Italija, Portugal	Grčka, Bugarska, Češka, Estonija, Mađarska, Litvanija, Poljska, Slovačka, Slovenija, Rumunija, Latvija
<b>Vrsta sistema</b>	Osiguranje i pomoć za nezaposlenost	Osiguranje i pomoć za nezaposlenost	Veća rasprostranjenost naknada od pomoći nego od osiguranja	Naknade od osiguranja, manje prisutna pomoć za nezaposlenost	Naknade od osiguranja, manje zastupljena pomoć, značajna podrška u vidu socijalnih i stambenih davanja na osnovu potrebe
<b>Uvjeti</b>	Fleksibilni	Striktne	Na osnovu cenzusa	Striktne	Striktne
<b>Izdašnost / Obuhvat</b>	Izdašne i vrlo redistributivne; širok obuhvat	Izdašne, trajanje kraće / stope zamjene niže u odnosu na nordijski model; širok obuhvat	Paušali obično niži nego kod osiguranja, dugoročna isplata; širok obuhvat	Zavisi od staža i perioda uplate doprinosa; slab obuhvat	Oskudne, stope zamjene mogu biti visoke, ali se obično značajno smanjuju nakon prve godine nezaposlenosti; slab obuhvat
<b>Uloga traženja posla i AMZ-a</b>	Značajna, i striktne obaveze traženja posla i dostupnosti	Važna	Striktne obaveze traženja posla, uloga AMZ-a manje važna	Slabije obaveze traženja posla, izraženije uvjetovanje učešćem u AMZ-u	Relativno strogi uvjeti traženja posla i aktivnog učešća u AMZ-u

Izvor: Stovicek i Turrini, 2012.<sup>331</sup>

Države se značajno razlikuju po pitanju specifičnosti dizajna kriterija za ostvarivanje naknada. Prema Venn, uvjeti za ostvarivanje naknada najstriktniji su u Italiji i Portugalu, gdje neophodni periodi doprinosa i/ili zaposlenja od dvije ili više godina koegzistiraju sa sankcijama u slučaju dobrovoljne nezaposlenosti. U većini država EU, traži se manje od godinu dana radnog staža i/ili uplate

<sup>329</sup> Ibid., str. 7.

<sup>330</sup> Ovu taksonomiju predlaže Evropska komisija (2007), u: Stovicek i Turrini, "Benchmarking Unemployment Benefits in the EU", str. 7.

<sup>331</sup> Stovicek i Turrini, "Benchmarking Unemployment Benefits in the EU", str. 7–9.

doprinosu (Bugarska, Kipar, Finska, Francuska, Grčka, Luksemburg, Holandija, Norveška, Slovenija, Ujedinjeno Kraljevstvo). U ostatku država traži se oko 12 mjeseci, a u samo nekoliko više od 12 mjeseci (Italija, Portugal, Slovačka, Belgija, Irska).<sup>332</sup> Kako navode Esser et al., oko pola zemalja u EU imaju kvalifikacijske periode između 50–52 sedmice.<sup>333</sup> Dobrovoljno nezaposlene osobe ne mogu ostvariti naknade za nezaposlenost u nekim državama (npr. Estonija, Grčka, Italija, Luksemburg, Danska, Holandija, Portugal, Rumunija i Španija), negdje su izložene sankcijama (Slovačka i Litvanija) ili su im naknade smanjene (Bugarska i Češka), a u drugima se naknade odgađaju ili suspendiraju (npr. Danska, Malta, Poljska).

Sistemi naknada na različite se načine kombiniraju sa obavezama traženja posla i aktivnim mjerama zapošljavanja (AMZ). U većini evropskih država, ograničeni su valjani razlozi za odbijanje poslovnih ponuda (npr. briga o porodici, zdravstveni razlozi, niska ponudena nadnica u odnosu na naknadu, prosječnu nadnicu ili prethodno ostvarenu nadnicu), posebno u slučaju dugoročne nezaposlenosti. U nekim državama, učesnici u AMZ-u moraju biti dostupni za rad i tražiti posao, dok u drugima moraju biti dostupni ali ne i tražiti posao ili ne moraju biti dostupni. Profesionalna i geografska mobilnost, uz propisane izuzetke,<sup>334</sup> također su uvjet u brojnim državama. U većini država su korisnici naknada za nezaposlenost izloženi sankcijama u slučaju odbijanja prikladne poslovne ponude ili učešća u AMZ-u bez valjanog razloga, a naknade se suspendiraju u državama sa najstriktnijim sankcijama (npr. Grčka, Slovenija, Rumunija, Portugal, Slovačka). Također, postoje modeli pooštavanja sankcija u slučaju da korisnici naknada u više navrata odbiju prikladne poslovne ponude ili učešće u AMZ-u.<sup>335</sup> U brojnim državama postoji obaveza obavještanja službi za zapošljavanje o naporima traženja posla, a neke uvode programe individualnog savjetovanja i kreiranja planova traženja posla koji se ocjenjuju na periodičnoj osnovi (npr. Holandija i Slovenija).<sup>336</sup>

Evropske države usvojile su različite modalitete finansiranja naknada. U principu, u samo nekoliko država doprinose uplaćuju samo radnici, a u većini se radi o kombinaciji doprinosa od osiguranika i poslodavaca. Pritom država ima različite uloge: pokriva deficit (npr. Austrija, Slovačka, Belgija), ili supsidira doprinose (npr. Njemačka, Grčka, Slovenija, Španija, Danska, Švedska), ili u potpunosti pokriva paušale (Luksemburg, Kipar, Malta), ili uopće ne doprinosi finansiranju (npr. Estonija, Francuska, Holandija, Bugarska, Mađarska).<sup>337</sup> Zanimljiv je model finansiranja u Austriji, u kojem se doprinosi uplaćuju na štedni

<sup>332</sup> Venn, "Eligibility Criteria for Unemployment Benefits", str. 15.

<sup>333</sup> Esser et al., Unemployment Benefits in EU Member States, str. 14–15.

<sup>334</sup> Npr. ograničava se broj sati u jednom danu koje je osoba dužna putovati; u nekim državama osobe starije od 50 godina ne moraju prihvatiti poslovne ponude u drugim profesijama.

<sup>335</sup> Venn, "Eligibility Criteria for Unemployment Benefits", str. 15–20.

<sup>336</sup> Za detaljnu procjenu striktnosti kriterija za ostvarivanje naknada, traženja posla i učešća u programima zapošljavanja za svaku državu, pogledati: Ibid.

<sup>337</sup> Esser et al., Unemployment Benefits in EU Member States, str. 17–18.

račun radnika, tako da osobe koje ostanu bez posla mogu pristupiti doprinosima koje su im poslodavci uplaćivali u određenom procentu plaće. S druge strane, u Irskoj se poslodavcima kompenzira 15% troškova otpremnine kroz poseban fond koji se finansira iz doprinosa za socijalno osiguranje koje uplaćuju poslodavci i uposlenici. Prednost takvih shema je da one ne predstavljaju dodatne prepreke u slučaju otkaza ili sporazumnog prekida radnog odnosa, a radnicima nude sigurnost, pa se zbog toga smatraju najboljom praksom u ovom domenu.<sup>338</sup>

Varijacije u izdašnosti naknada za nezaposlenost između zemalja članica EU trenutno rastu kao posljedica recesije i mjera fiskalne konsolidacije, pa se razlikuje i njihova stabilizirajuća uloga.<sup>339</sup> Esser et al. ukazuju na varijaciju u bruto stopama zamjene<sup>340</sup> u EU27<sup>341</sup> za prosječnu nadnicu i jednočlanu porodicu, koje se kreću između 80% (Luksemburg) i 13% (Ujedinjeno Kraljevstvo), s tim da u prosjeku iznose oko 50% u eurozoni i 40% van eurozone. Formule koje određuju naknade pritom su ostale relativno stabilne u posljednjih nekoliko decenija, dok ograničenja na dohodak značajno zaostaju za povećanjima u nadnicama. Primjera radi, u Švedskoj je formalna stopa zamjene ostala na 80% nadnice za prvih 200 dana nezaposlenosti, dok su efektivne stope zamjene, uzimajući u obzir gornja ograničenja na dohodak, pale 13 procentnih poena samo između 2005. i 2010. S druge strane, u Belgiji je povećano gornje ograničenje na dohodak, što je dovelo do povećanja efektivne stope zamjene između 2005. i 2010. u iznosu od 10 procentnih poena.<sup>342</sup> Neto stope su obično više nego bruto stope zamjene zbog progresivnoga karaktera poreza na dohodak,<sup>343</sup> a posebno u državama u kojima su naknade neoporezive ili su oslobođene od doprinosa. Zbog razlika u oporezivanju, stope se kreću između 92% (Portugal) i 12% (Ujedinjeno Kraljevstvo), a u prosjeku iznose oko 60% u zemljama eurozone.<sup>344</sup> Trajanje isplate naknada od osiguranja u EU27 kreće se od 21 sedmice u Litvaniji do neograničenog u Belgiji,<sup>345</sup> u državama eurozone ono je duže od dvije godine, a van eurozone kreće se oko 30 sedmica. U gotovo svim državama, trajanje isplate iznosi bar 26 sedmica.<sup>346</sup> Pokrivenost

---

<sup>338</sup> OECD, *Employment Outlook 2013*, str. 79.

<sup>339</sup> Esser et al., *Unemployment Benefits in EU Member States*.

<sup>340</sup> Uključuju porez na dohodak. Korisne su za diferenciranje između paušala i naknada od osiguranja koje se određuju na osnovu visine dohotka.

<sup>341</sup> Države EU bez Hrvatske.

<sup>342</sup> Esser et al., *Unemployment Benefits in EU Member States*, str. 9.

<sup>343</sup> U skoro pola država EU27, razlika između bruto i neto stopa zamjene je viša od deset procentnih poena.

<sup>344</sup> Esser et al., *Unemployment Benefits in EU Member States*, str. 10.

<sup>345</sup> U nekoliko država se trajanje može produžiti u zavisnosti od starosti i prethodnog radnog staža osiguranika.

<sup>346</sup> Esser et al., *Unemployment Benefits in EU Member States*, str. 11–12.

naknadama, odnosno procent radne snage sa osiguranjem, u prosjeku iznosi oko 73% u EU27.<sup>347</sup>

Organizacija programa pomoći za nezaposlenost koje se ne baziraju na osiguranju razlikuje se u smislu tranzicije između vrste programa i načina na koji se takva pomoć tretira: 15 država EU pruža specifičnu podršku za nezaposlenost, koja zavisi od prethodno ostvarenog dohotka ili se isplaćuje kao paušal. Ostale države ne prave razliku između socijalne pomoći i pomoći u slučaju nezaposlenosti. Neto stope zamjene u većini država općenito su niže nego kod naknada od osiguranja i kreću se između 60% (Portugal) do 7% (Slovačka). U mnogim državama centralne i istočne Evrope, pomoć je ograničena na godinu dana (npr. Estonija, Mađarska, Slovenija), a stope zamjene u tim državama niže su nego u ostatku EU.<sup>348</sup>

S obzirom na to da je zbog ekonomske krize došlo do povećanja nezaposlenosti u većini evropskih država, a da su države istovremeno uvele fiskalna ograničenja, otvara se pitanje kako postići balans između dohodovne sigurnosti i motiviranja nezaposlenih da traže posao. Esser et al. (2013) ukazuju na to da se reformske putanje u ovom domenu neminovno razlikuju s obzirom na to da pasivne mjere zapošljavanja djeluju u heterogenim institucionalnim kontekstima tržišta rada. Kao i mnogi drugi autori u ovom domenu, oni ukazuju na značaj osmišljavanja važnih elemenata naknada za nezaposlenost u kombinaciji sa aktivnim mjerama zapošljavanja,<sup>349</sup> o kojima će biti riječ u daljnjem tekstu.

#### 4.4.2. Aktivne mjere zapošljavanja

Aktivne mjere zapošljavanja (AMZ) odnose se na podršku u pronalaženju posla, obuku, otvaranje radnih mjesta u javnom sektoru, poticaje zapošljavanju u privatnom sektoru te samozapošljavanje. AMZ čini sastavni dio strategija aktiviranja koje, prema OECD-u, nastoje uvesti što više osoba u efektivnu radnu snagu, neutralizirati potencijalno negativne efekte naknada za nezaposlenost i drugih povezanih naknada na motivaciju za rad uvjetujući ih aktivnim traženjem posla i učešćem u mjerama koje nastoje poboljšati zapošljivost i upravljati službama za zapošljavanje i drugim mjerama tržišta rada kako bi efektivno promovirale i pomagale povratak na posao.<sup>350</sup>

Koncept aktiviranja dugo se vremena odnosio samo na javnu potrošnju na AMZ sa ciljem smanjenja strukturne nezaposlenosti. Ipak, iskustva iz 70-ih i 80-ih

<sup>347</sup> U pet država je pokrivenost viša od 95% (Finska, Irska, Grčka, Luksemburg i Švedska). Finska i Švedska, pored osnovnih naknada, nude i naknade od dobrovoljnog osiguranja koje supsidira država, što povećava stopu pokrivenosti. S druge strane, pokrivenost u Rumuniji je manja od 50%, a relativno je mala i u Italiji, Slovačkoj, Španiji i Portugalu. Esser et al., *Unemployment Benefits in EU Member States*, str. 15–16.

<sup>348</sup> Esser et al., *Unemployment Benefits in EU Member States*, str. 12–14.

<sup>349</sup> Stovicek i Turrini, "Benchmarking Unemployment Benefits in the EU", str. 2.

<sup>350</sup> Martin, "Activation and Active Labour Market Policies in OECD Countries", str. 3–4.

godina država OECD-a pokazala su da su neke države s umjerenom potrošnjom na AMZ imale niske stope nezaposlenosti, dok su druge, sa mnogo većom potrošnjom, imale visoku strukturnu nezaposlenost. Prepoznato je da se AMZ mora posmatrati u kombinaciji sa naknadama za nezaposlenost i uvjetovanjem naknada sa traženjem posla i učešćem u AMZ-u, pa je i koncept aktiviranja proširen kako bi uzeo u obzir ove različite institute i njihove interakcije.<sup>351</sup> Studije u ovom domenu potvrđuju komplementarnost naknada za nezaposlenost i AMZ, što je utjecalo na promjenu diskursa o potrebi “prijelaza” sa pasivnih na aktivne mjere zapošljavanja.<sup>352</sup>

Do sada je čitav niz studija nastojao procijeniti utjecaj AMZ-a na performanse tržišta rada,<sup>353</sup> sa različitim rezultatima. Kako sumiraju Kluge et al. (2007) na osnovu metaevaluacije studija u ovom domenu, evaluacije tradicionalnih programa obuke imaju umjerenu vjerovatnoću prijavljivanja pozitivnog utjecaja na zapošljavanje nakon završetka programa. Poticaji koji se isplaćuju privatnom sektoru, rad službi za zapošljavanje i sankcije u slučaju odbijanja učešća u AMZ-u pokazuju značajno bolji efek: kod evaluacije takvih programa, 40–50% je veća vjerovatnoća da će studije izvijestiti pozitivan utjecaj u odnosu na programe obuke. S druge strane, kod evaluacije programa zapošljavanja u javnom sektoru 30–40% je manja vjerovatnoća da će studije izvijestiti pozitivan utjecaj na zapošljavanje nakon završetka programa. Evaluacija ukazuje na značaj programa obuka, shema poticaja za privatni sektor, kao i na važnu ulogu službi za zapošljavanje i mjera sankcija kao posebno isplativog AMZ-a. Drugim riječima, adekvatna kombinacija usluga podrške u pronalaženju posla, savjetovanja i praćenja, te prikladnih sankcija u slučaju neispunjenja obaveza mogla bi značajno unaprijediti efektivnost traženja posla. U kombinaciji sa drugim AMZ-om, poput obuka i poticaja, efektivnost bi se mogla dodatno povećati. S druge strane, sugestija je da se napuste programi zapošljavanja u javnom sektoru, koji su rijetko efektivni i ne poboljšavaju izgleda za zapošljavanje učesnika.<sup>354</sup> Profil učesnika također je važan: AMZ koji specifično cilja mlade obično ima značajno lošije rezultate nego onaj koji cilja odrasle, sa 40–60% manjom vjerovatnoćom izvještavanja pozitivnog efekta. Takvi nalazi sugeriraju da je mladima teže pomoći kroz AMZ, s tim da nije jasno da li bi se takvi programi trebali ukinuti ili redizajnirati.<sup>355</sup>

---

<sup>351</sup> Ibid., str. 3.

<sup>352</sup> Npr., takav je diskurs promovirala OECD-ova Studija zapošljavanja iz 1994. godine. Ibid., str. 4.

<sup>353</sup> Martin, “Activation and Active Labour Market Policies in OECD Countries”, str. 8.

<sup>354</sup> Prema Kluge et al. (2007), takvi su programi jedino opravdani u kontekstu jednakosti. Neke države već su redefinirale ciljeve takvih programa: oni trebaju “povećati zapošljivost” a ne da zapošljavaju, što se empirijski teško da procijeniti. Jochen Kluge et al., *Active Labor Market Policies in Europe: Performance and Perspectives* (Berlin: Springer-Verlag, 2007), str. 6.

<sup>355</sup> Kluge et al., *Active Labor Market Policies in Europe*, str. 6–7.

Aktivne mjere zapošljavanja predstavljaju važan element *Evropske strategije zapošljavanja*<sup>356</sup> i u fokusu su politika tržišta rada u većini evropskih država, a posebno nakon ekonomske krize koja je dovela do povećanja nezaposlenosti. OECD i Evropska komisija posebno promoviraju usvajanje AMZ-a i proširivanja strategija aktiviranja na različite grupe koje su neaktivne na tržištu rada a primaju različite naknade, poput osoba sa invaliditetom i sa dugoročnim oboljenjima, prijevremeno umirovljenih, samohranih roditelja i primalaca socijalne pomoći.<sup>357</sup>

Države OECD-a su 2011. godine u prosjeku trošile 0,6% BDP-a na aktivne mjere zapošljavanja; 4% radne snage učestvovalo je u aktivnim, a 5,6% u pasivnim mjerama zapošljavanja.<sup>358</sup> Paradoksalno, nivo potrošnje po nezaposlenoj osobi još uvijek nije jednak onome prije krize, a potrošnja na aktivne mjere zapošljavanja po nezaposlenoj osobi je u periodu od 2007. do 2010. godine u prosjeku pala za 20% u državama OECD-a<sup>359</sup>. Smanjenje potrošnje posebno je izraženo u nekim državama sa visokim rastom nezaposlenosti, poput Španije i Irske, što ukazuje na to da bi pritisak fiskalne konsolidacije u brojnim zemljama mogao dalje pogoršati situaciju na tržištu rada.<sup>360</sup> Države centralne i istočne Evrope posebno su slabe u implementaciji AMZ-a, a mnogi ističu problem visokog udjela neaktivne populacije radnog uzrasta koja dobija dugoročne naknade sa vrlo slabom motivacijom za zapošljavanje, što se dovodi u vezu s problemom niske produktivnosti i visokog udjela radnika u neformalnom sektoru.<sup>361</sup> Cazes i Nesporova smatraju da, općenito govoreći, povećana fleksibilizacija tržišta rada u ovim državama nakon tranzicije nije u dovoljnoj meri kompenzirana snažnijom sigurnosti zaposlenja.<sup>362</sup>

Države na različite načine osmišljavaju i primjenjuju aktivne mjere zapošljavanja. Neke se, primjera radi, odlučuju na integraciju službi za zapošljavanje i službi koje isplaćuju naknade za nezaposlenost (npr. Irska, Norveška, Velika Britanija). Također postoji i trend angažiranja privatnih agencija za zapošljavanje koje rade prema učinku (npr. program "Jobpath" u Irskoj ili "Work Programme" u Velikoj Britaniji). Primjera radi, u okviru britanskog programa, privatne agencije za zapošljavanje angažirane su na ugovore od pet godina za usluge zapošljavanja dugoročno nezaposlenih, mladih i korisnika invalidnina, a plaćene su na osnovu kontinuiranog učinka i u većim iznosima za rizičnije klijente, dok javne službe rade sa kratkoročno nezaposlenima. Ipak, osmišljavanje, primjena i nadzor ugovora s privatnim pružaocima usluga pokazali su se izuzetno

<sup>356</sup> Viebrock i Clasen, "Flexicurity and welfare reform", str. 312.

<sup>357</sup> Ibid.

<sup>358</sup> Martin, "Activation and Active Labour Market Policies in OECD Countries", str. 7.

<sup>359</sup> Ibid., str. 8.

<sup>360</sup> Martinibid., str. 8.

<sup>361</sup> Viebrock i Clasen, "Flexicurity and welfare reform", str. 311.

<sup>362</sup> Cazes i Nesporova, "Introduction", str. 46.

zahtjevnim u pogledu ostvarivanja ekonomske efikasnosti i adekvatnog ciljanja i zapošljavanja teško zapošljivih kategorija.<sup>363</sup>

Decentralizirane usluge zapošljavanja pokazale su se kao veoma efikasna mjera u nekim državama, poput Finske i Švicarske. Primjera radi, nakon što su općine preuzele od države dio odgovornosti za isplaćivanje naknada za dugoročno nezaposlene u Finskoj, više se pažnje posvećuje efektivnom aktiviranju, što je dovelo do povećanja zapošljavanja. Drugim riječima, Finska je dobar primjer kako povećana lokalna odgovornost za finansiranje naknada i za dizajn i implementaciju usluga zapošljavanja može povećati motivaciju lokalnih aktera da AMZ učine što efektivnijim.<sup>364</sup> S druge strane, Švicarska ima dugu tradiciju decentralizacije odgovornosti za politike zapošljavanja, sa mrežom službi za zapošljavanje u 26 kantona. Švicarski pristup kombinira relativno izdašne naknade sa striktnom primjenom obaveza traženja posla, relativno visokom potrošnjom na AMZ i politikama isplativosti rada. Aktiviranje je važna mjera u nacionalnom sistemu mjerenja učinka, a objavljivanje ocjena učinka za svaku službu pomoglo je u povećanju prosječnog učinka u ovom domenu.

Jedna od ključnih politika u ovom domenu odnosi se na aktiviranje osoba koje primaju neaktivne naknade, uključujući invalidnine ili isplate za samohrane roditelje. Primjera radi, u Norveškoj su službe za zapošljavanje integrirane sa agencijama koje isplaćuju naknade i pružaju koordinirane usluge svim klijentima radnog uzrasta koji dobijaju dohodovnu podršku, uključujući profesionalnu rehabilitaciju za osobe sa zdravstvenim problemima. U Velikoj Britaniji su uvedeni strožiji kriteriji za dobijanje invalidnina na osnovu procjene radne sposobnosti, što je dovelo do smanjenja broja korisnika. Nakon 2008. godine, za samohrane roditelje primaoca naknade, sa najmlađim djetetom u uzrastu od 12 godina (kasnije smanjeno na 7 godina) uvedena je obaveza traženja posla. Općenito, iskustva pokazuju da strategije aktiviranja mogu dobro funkcionirati za osobe koje primaju naknade od osiguranja, te za samohrane roditelje u slučaju da se osigura adekvatna podrška u odgoju djece. Manje je uspjeha u aktiviranju korisnika koji dobijaju invalidnine, a jednim su dijelom radno sposobni. Ipak, postavlja se pitanje da li (i na koji način) treba aktivirati ovu populaciju, što bi svakako trebalo biti predmet šire društvene rasprave. Na raspolaganju su različite mjere za unapređenje profesionalnih mogućnosti (npr. rehabilitacija, podrška na poslu, koordinacija između zdravstvenog sektora, službi za zapošljavanje i poslodavaca itd).

Iskustva različitih država u primjeni aktivnih politika zapošljavanja također pokazuju da se one ne mogu posmatrati nezavisno od situacije na tržištu rada, potreba različitih profila nezaposlenih, kao i drugih instituta tržišta rada poput pasivnih mjera zapošljavanja. Prema nekim autorima, naknade za nezaposlenost mogu se uvjetovati aktivnim traženjem posla i drugim obavezama samo kada

---

<sup>363</sup> Martin, "Activation and Active Labour Market Policies in OECD Countries", str. 14.

<sup>364</sup> Ibid., str. 16–17.



postoji potražnja za radnom snagom. Kada je potražnja niska, naglasak na uvjetovanje naknada učešćem u AMZ-u također treba biti smanjen, a povećana potrošnja na različite programe obuke, posebno za dugoročno nezaposlene.<sup>365</sup> Također bi trebalo uzeti u obzir pitanje profesionalne orijentacije strategija aktiviranja: dosadašnja iskustva pokazuju da su mnogi primaoci naknada zbog uvjetovanja naknada prihvatanjem poslovnih ponuda primorani prihvatiti loše plaćene poslove koji ne daju adekvatne izgleda za profesionalni razvoj i koji ih neće izvući iz siromaštva. Drugim riječima, strategije aktiviranja također bi trebale uzeti u obzir kvalitet radnih mjesta, potencijalno kroz kombinaciju mjera savjetovanja i obuke.

#### 4.4.3. Institucionalni okvir za zapošljavanje u Bosni i Hercegovini

Politike zapošljavanja u BiH nerijetko se ocjenjuju kao neefikasne, neadekvatne i neusklađene sa aktuelnim međunarodnim standardima, dok se kao ključni problemi postojeće strukture i djelovanja institucija u ovoj oblasti navode njihovi nedovoljni kapaciteti i izostanak koordinacije<sup>366</sup>.

Nizak kadrovski kapacitet i organizacijska neefikasnost javnih zavoda za zapošljavanje u BiH u izvjesnoj mjeri onemogućavaju efikasnu realizaciju njihovih osnovnih funkcija i ciljeva definiranih Konvencijom o službama za zapošljavanje (br. 88) MOR-a. Ilustracije radi, prema podacima iz 2012. godine<sup>367</sup>, na jednog službenika zavoda za zapošljavanje koji radi neposredno sa korisnicima, u FBiH dolazi oko 1.363, u RS-u oko 836 i u BD-u oko 830 nezaposlenih osoba<sup>368</sup>, dok bi ovaj odnos, prema preporuci MOR-a, trebao biti 1:100<sup>369</sup>. S obzirom na to da u međuvremenu nije došlo da značajnijeg smanjenja nezaposlenosti, s pravom se može očekivati da ni danas ovi omjeri nisu bitno drugačiji.

Ovakvo stanje dodatno usložnjava i postojeći model servisiranja zdravstvenog osiguranja kroz zavode za zapošljavanje za nezaposlene osobe, svojstven i nekim

<sup>365</sup> Ibid., str. 26.

<sup>366</sup> Centri civilnih inicijativa (CCI), Analiza politika zapošljavanja u BiH – nacrt (Sarajevo: CCI, 2013), str. 7.

<sup>367</sup> U ovom poglavlju pretežno koristimo podatke iz 2012. godine iz dva razloga: (a) nizovi podataka iz primarnih ili sekundarnih izvora iz ove godine posljednji su dostupni za BiH a da obuhvataju većinu relevantnih indikatora; (b) zbog međunarodne uporedivosti, s obzirom na to da su podaci međunarodnih institucija kao što su OECD, ILO, EUROSTAT i sl., u odnosu na relevantne indikatore, uglavnom potpuni do 2012. godine, dok su podaci za 2013. i 2014. godinu nerijetko nedostupni ili dostupni tek za određene indikatore, nepotpuni, nestrukturirani i sl.

<sup>368</sup> Elmira Pašagić, Siniša Marčić, Adis Arapović, *Efikasnost politika zapošljavanja u Bosni i Hercegovini: prepreke i šanse* (Sarajevo: Centri civilnih inicijativa, 2013), str. 12, 32 i 47.

<sup>369</sup> Vidjeti: Employment and European Social Fund, Working papers on the contributions of Public Employment Services (PES) to combating long-term unemployment and local development (Brisel: European Commission, 2001), str. 28; kao i Diego F. Angel-Urdinola, Arvo Kuddo i Amina Semlali, *Public employment services in the Middle East and North Africa* (World Bank, 2012), str. 6.

drugim državama Zapadnog Balkana,<sup>370</sup> što umanjuje kvalitet pružanja usluga zavoda osobama koje aktivno traže posao<sup>371</sup>. Opterećivanjem zaposlenika u zavodima administrativnim poslovima vezanim za upravljanje ovim evidencijama zdravstvenog osiguranja dodatno se smanjuju i onako nedovoljni kapaciteti zavoda za aktivno posredovanje između poslodavaca i radne snage<sup>372</sup>.

Stoga je u okviru NERP-a predviđeno restrukturiranje vođenja evidencije nezaposlenih osoba, tako da se u FBiH “na evidencijama nezaposlenih neće voditi osobe koje su tu radi ostvarivanja nekih drugih prava (npr. pravo na zdravstveno osiguranje), a ne radi aktivnog traženja posla”<sup>373</sup>, dok se u RS-u planira osigurati da se “evidencije nezaposlenih lica iz Zavoda za zapošljavanje RS, koji su na evidenciji zbog zdravstvenog osiguranja, vode u Fondu zdravstvenog osiguranja, jer ne čine aktivnu ponudu radne snage”<sup>374</sup>. Ipak, postavlja se pitanje šta će biti ponuđeno kao alternativa za osobe koje nemaju zdravstveno osiguranje po drugoj osnovi u FBiH i da li će one u potpunosti ostati bez osiguranja.

Osim organizacijske neefikasnosti i nedovoljnih kadrovskih kapaciteta javnih zavoda za zapošljavanje, finansijska podrška politikama i programima zapošljavanja u BiH izuzetno je niska. Tokom 2012. godine u BiH je za realizaciju ukupnih aktivnosti zavoda za zapošljavanje utrošeno 154.792.916 KM,<sup>375</sup> što predstavlja 0,59% BDP-a<sup>376</sup>. Iste godine, u zemljama OECD-a je u oblasti zapošljavanja u prosjeku utrošeno 1,47% BDP-a, dok je ovaj udio najveći u Španiji, gdje iznosi čak 3,6% BDP-a zemlje.

---

<sup>370</sup> Npr. pogledati: European Training Foundation (ETF), *Activating the Unemployed: Optimising Activation Policies in the Western Balkans and Turkey* (Torino: European Training Foundation, 2011), str. 23.

<sup>371</sup> Vidjeti *ibid.*, kao i npr. Vijeće ministara BiH, Nacionalni program ekonomskih reformi za 2015. godinu, str. 115.

<sup>372</sup> Vidjeti Centri civilnih inicijativa, Analiza politika zapošljavanja u BiH; i Ranko Markuš i Bahrija Umihanić, “Public Employment Services Moving from public monopolies towards quasi-markets”, članak prezentiran na sedmoj međunarodnoj konferenciji *International Conference of the School of Economics and Business – Conference proceedings* (Sarajevo: School of Economics and Business, 2014), str. 313.

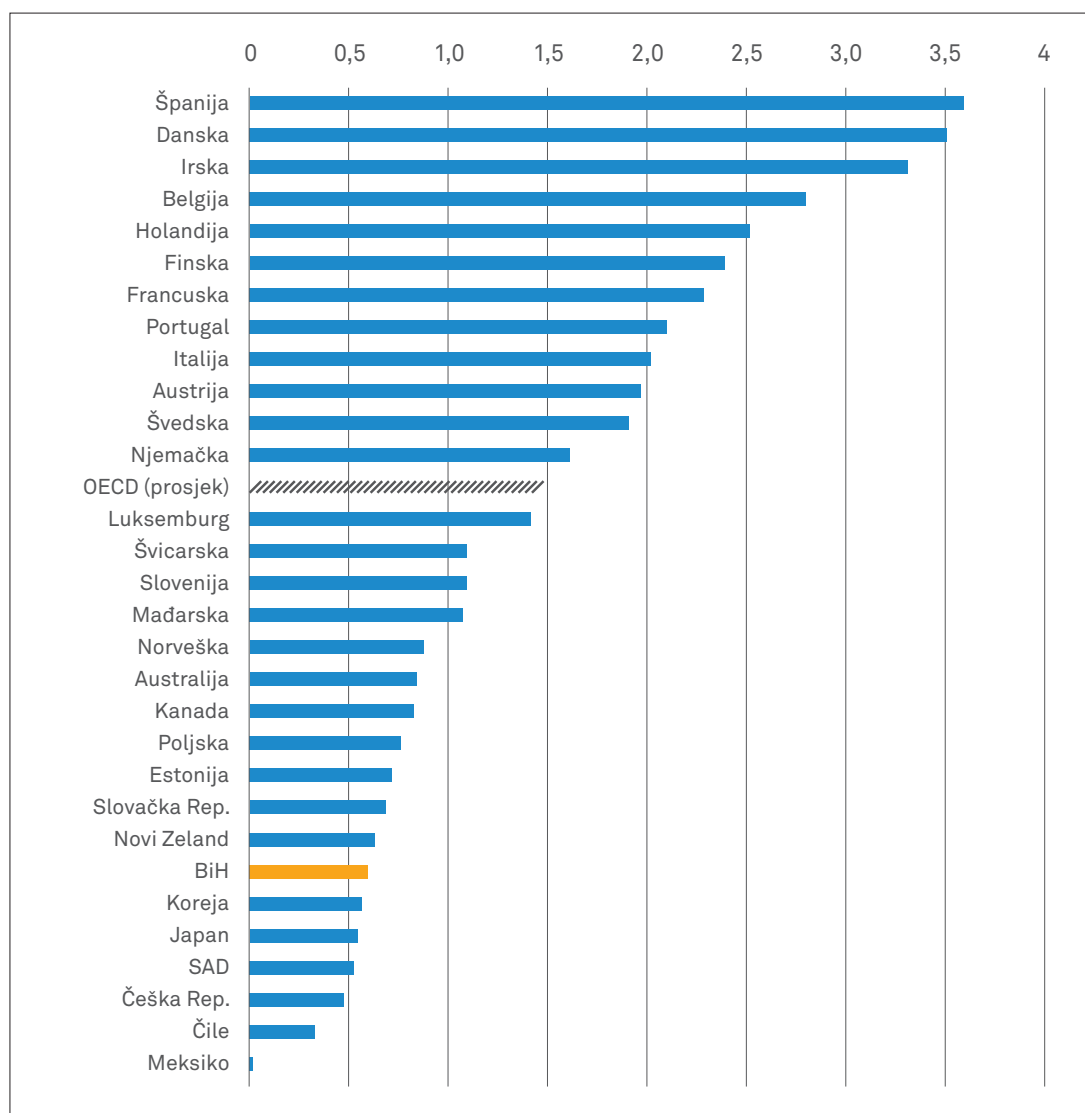
<sup>373</sup> Vijeće ministara BiH, Nacionalni program ekonomskih reformi za 2015. godinu, str. 115.

<sup>374</sup> *Ibid.*, str. 103.

<sup>375</sup> Okvirni proračun na osnovu podataka iz Elmira Pašagić, Siniša Marčić i Adis Arapović, *Efikasnost politika zapošljavanja u BiH*.

<sup>376</sup> Nominalni BDP u 2012. godini iznosio je 26.193.000.000 KM. Izvor: Centralna banka BiH, “Glavni ekonomski indikatori”, [http://statistics.cbbh.ba:4444/Panorama/novaview/SimpleLogin\\_bs.aspx](http://statistics.cbbh.ba:4444/Panorama/novaview/SimpleLogin_bs.aspx) (stranica posjećena 17. 12. 2015).

Grafikon 4.7. Utrošak na mjere zapošljavanja u BiH i zemljama OECD-a 2012. (% BDP-a)



Izvor: OECD Data<sup>377</sup>

Međutim, značajniji problem predstavlja postojeća prioritizacija i struktura utroška sredstava namijenjenih za implementaciju politika zapošljavanja. Zavodi za zapošljavanje primarno se finansiraju iz doprinosa za osiguranje od nezaposlenosti.<sup>378</sup> Međutim, alokacija finansijskih sredstava za ostvarivanje mjera aktivnih politika zapošljavanja i posredovanja u zapošljavanju u FBiH vrši se tek ukoliko se “utvrdi da su sredstva koja su na raspolaganju službi za zapošljavanje

<sup>377</sup> OECD Data, “Social protection”, <https://data.oecd.org/socialexp/public-spending-on-labour-markets.htm> (stranica posjećena 17. 12. 2015).

<sup>378</sup> Primjera radi, oko 90% prihoda JSZZ-a u periodu 2009–2013. u FBiH bilo je od doprinosa za nezaposlenost. Muamer Halilbašić et al., *Strategija jačanja funkcije posredovanja u javnim službama za zapošljavanje u FBiH* (Sarajevo: Ekonomski institut Sarajevo, Đikić consulting services, 2014), str. 33.

dovoljna za ostvarivanje materijalne i socijalne sigurnosti nezaposlenih osoba i pokrivanje administrativnih troškova u nastupajućem mjesecu<sup>379</sup>, pri čemu pokrivanje administrativnih troškova službe ima najveći prioritet<sup>380</sup>. U skladu sa Statutom JU Zavoda za zapošljavanje RS-a, osiguravanje urednog ostvarivanja prava korisnika po osnovu nezaposlenosti (pasivne mjere) predstavlja prioritet u alokaciji i korištenju raspoloživih sredstava Zavoda, dok se preostala sredstva raspoređuju na troškove rada i administracije Zavoda i provođenje programa i mjera aktivne politike zapošljavanja<sup>381</sup>. U Brčko distriktu, ovakva prioritizacija nije ustanovljena važećim propisima.

Kada je riječ o strukturi rashoda zavoda za zapošljavanje, od ukupno utrošenih 157.792.916 KM na teritoriji cijele BiH u 2012. godini, 20,5% rashoda odnosilo se na administrativne troškove zavoda, 58,4% na pasivne mjere (novčane naknade za nezaposlenost, zdravstveno osiguranje, dokup staža i sl.), 20,1% na aktivne mjere i 1% na kapitalna ulaganja i druge troškove. Izuzetak, u kontekstu strukture rashoda u toj godini, predstavlja Brčko distrikt, u kome se više od 70% ukupnih rashoda odnosilo na aktivne mjere zapošljavanja; ipak, u perspektivi od 2008. do 2012. godine, moguće je konstatirati da udio troškova za aktivne mjere u ukupnim rashodima zavoda u BD-u značajno varira<sup>382</sup>.

Tabela 4.5. Struktura rashoda javnih zavoda za zapošljavanje u BiH u 2012. godini<sup>383</sup>

		Ukupni troškovi administracije	Pasivne mjere	Aktivne mjere	Kapitalna ulaganja (i ostali rashodi)	UKUPNO
<b>FBiH</b>	KM	23.452.935	72.641.834	20.734.356	1.391.435	<b>118.220.560</b>
	%	19,84	61,45	17,54	1,17	
<b>RS</b>	KM	7.629.546	16.514.945	6.034.813	213.712	<b>30.393.016</b>
	%	25,10	54,34	19,86	0,70	
<b>DB</b>	KM	624.548	1.160.023	4.374.018	20.751	<b>6.179.340</b>
	%	10,11	18,77	70,79	0,33	
<b>Ukupno u BiH</b>	KM	31.707.029	90.316.802	31.143.187	1.625.898	<b>154.792.916</b>
	%	20,48	58,35	20,12	1,05	

Izvor: Pašagić, Marčić i Arapović, 2013.<sup>384</sup>

<sup>379</sup> "Zakon o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba", *Službene novine Federacije BiH* 55/00, 41/01, 22/05 i 9/08, član 49.

<sup>380</sup> Ibid., član 48.

<sup>381</sup> JU Zavod za zapošljavanje Republike Srpske, "Statut", član 14.

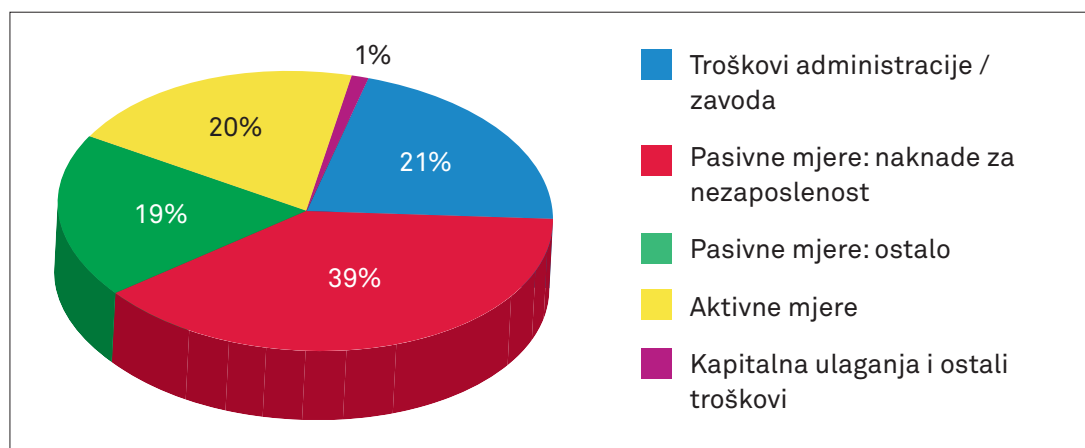
<sup>382</sup> Vidjeti: Elmira Pašagić, Siniša Marčić i Adis Arapović, *Efikasnost politika zapošljavanja u BiH*, str. 50, tabela br. 26.

<sup>383</sup> Posljednji konsolidirani podaci o rashodima javnih zavoda za zapošljavanje u BiH dostupni su za 2012. godinu. Stoga je potrebno uzeti u obzir mogućnost da su se obim utrošenih sredstava za pojedine mjere i/ili rashodovna struktura promijenili u posljednje tri godine.

<sup>384</sup> Podaci prema: Elmira Pašagić, Siniša Marčić i Adis Arapović, *Efikasnost politika zapošljavanja u BiH*.

Od ukupnih troškova za realizaciju pasivnih mjera, najviše sredstava u 2012. godini odlazilo je na novčane naknade za nezaposlenost. U FBiH je za ovu namjenu utrošeno oko 63% (45.692.247 KM), u RS-u oko 87% (14.299.985 KM), a u BD-u oko 91% (1.054.840 KM) od ukupnih izdataka za pasivne mjere<sup>385</sup>. Posmatrano na planu strukture zbirnih rashoda zavoda za zapošljavanje u BiH, 39,44% (61.047.072 KM) otpada na naknade (vidjeti grafikon 4.8).

Grafikon 4.8. Struktura rashoda zavoda za zapošljavanje u BiH u 2012. godini



Izvor: Pašagić, Marčić i Arapović, 2013.<sup>386</sup>

#### 4.4.4. Naknade za nezaposlenost u Bosni i Hercegovini

Uvjeti za ostvarivanje naknada, visina naknade, kao i trajanje naknade za nezaposlenost u BiH razlikuju se u odnosu na entitete i Brčko distrikt, a prikazani su u tabeli 4.6.<sup>387</sup>

<sup>385</sup> Podaci prema ibid.

<sup>386</sup> Podaci prema ibid.

<sup>387</sup> "Zakon o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba", članovi 29–30.

Tabela 4.6. Uvjeti ostvarivanja, visina i trajanje naknada za nezaposlenost u BiH

	Uvjeti ostvarivanja	Vrijeme na radu <sup>388</sup> / staž osiguranja <sup>389</sup>	Trajanje	Visina
FBiH <sup>390</sup>	8 mjeseci rada neprekidno ili 8 mjeseci s prekidima u posljednjih 18 mjeseci <sup>391</sup>	8 mjeseci – 5 godina	3 mjeseca	40% prosječne neto plaće u FBiH u posljednja 3 mjeseca prije prestanka radnog odnosa
		5–10 god.	6 mjeseci	
		10–15 god.	9 mjeseci	
		15–25 god.	12 mjeseci	
		25–30 god.	15 mjeseci	
		30–35 god.	18 mjeseci	
		+ 35 god.	24 mjeseca	
RS <sup>392</sup>	Prestanak radnog odnosa bez zahtjeva, saglasnosti ili krivice radnika, odnosno prestanak samostalne djelatnosti zbog ekonomskih ili tehnoloških razloga <sup>393</sup> ; min. 8 mjeseci neprekidnog radnog staža osiguranja u posljednjih 12 mjeseci ili 12 mjeseci sa prekidima u posljednjih 18 mjeseci <sup>395</sup> .	1–2 god.	2 mjeseca	35% prosječne plaće koju je nezaposleno lice ostvarilo u posljednja 3 mjeseca rada; ne može biti niži od 20% prosječne neto plaće niti viši od iznosa jedne prosječne neto plaće u RS-u za prethodnu godinu. <sup>394</sup>
		2–5 god.	3 mjeseca	
		5–15 god.	6 mjeseci	
	mjeseci neprekidnog radnog staža osiguranja u posljednjih 12 mjeseci ili 12 mjeseci sa prekidima u posljednjih 18 mjeseci <sup>395</sup> .	15–30 god.	9 mjeseci	40% od prosječne plaće koju je lice ostvarilo u posljednja tri mjeseca rada; ne može biti niži od 20% prosječne neto plaće niti viši od iznosa jedne prosječne neto plaće <sup>396</sup>
		+ 30 god.	12 mjeseci	

<sup>388</sup> Kriterij za FBiH.

<sup>389</sup> Kriterij za RS i BD.

<sup>390</sup> “Zakon o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba”, članovi 29–30.

<sup>391</sup> U slučaju da osoba radi sa nepunim radnim vremenom, njeno radno vrijeme se preračunava na puno radno vrijeme. Ibid., član 30.

<sup>392</sup> Ibid., članovi 39 i 47.

<sup>393</sup> Ibid., član 36, stav 3.

<sup>394</sup> Ibid., član 47, stav 2.

<sup>395</sup> “Zakon o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti”, *Službeni glasnik Republike Srpske* 72/12, član 36.

<sup>396</sup> Ibid., član 47, stav 2.

DB <sup>397</sup>	Prestanak radnog odnosa bez zahtjeva, saglasnosti ili krivice radnika ili gubitak osiguranja na drugi način; min. 8 mjeseci neprekidnog staža osiguranja u posljednjih 12 mjeseci ili 12 mjeseci sa prekidima u posljednjih 18 mjeseci <sup>399</sup> .	do 5 god.	3 mjeseca	35% prosječne plaće koju je lice ostvarilo u posljednja 3 mjeseca rada do 10 godina staža osiguranja; ne može biti niži od 20% prosječne neto plaće niti viši od iznosa jedne prosječne neto plaće <sup>398</sup>
		5–15 god.	6 mjeseci	40% za staž preko 10 godina; ne može biti niži od 20% prosječne neto plaće niti viši od iznosa jedne prosječne neto plaće <sup>400</sup>
		15–25 god.	9 mjeseci	
		više od 25 god.	12 mjeseci	

Izvor: Zakoni o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti u RS-u i FBiH i Zakon o zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti u BD-u

Iako izdvajanja za ove namjene, kako je spomenuto ranije, predstavljaju skoro 40% ukupnih sredstava utrošenih za politike zapošljavanja, novčanu naknadu za nezaposlenost u martu 2015. godine u BiH primilo je tek 2,56% od ukupnog broja prijavljenih nezaposlenih osoba<sup>401</sup>, što, u poređenju sa državama EU, predstavlja izrazito nisku stopu obuhvata osoba koje traže posao ovom mjerom.<sup>402</sup> Naročito je zanimljivo primijetiti da je, u odnosu na mart prethodne godine, stopa obuhvata blago pala, mada je u ranijem periodu bilježila konstantni rast.

<sup>397</sup> Ibid., članovi 30 i 36.

<sup>398</sup> Ibid.

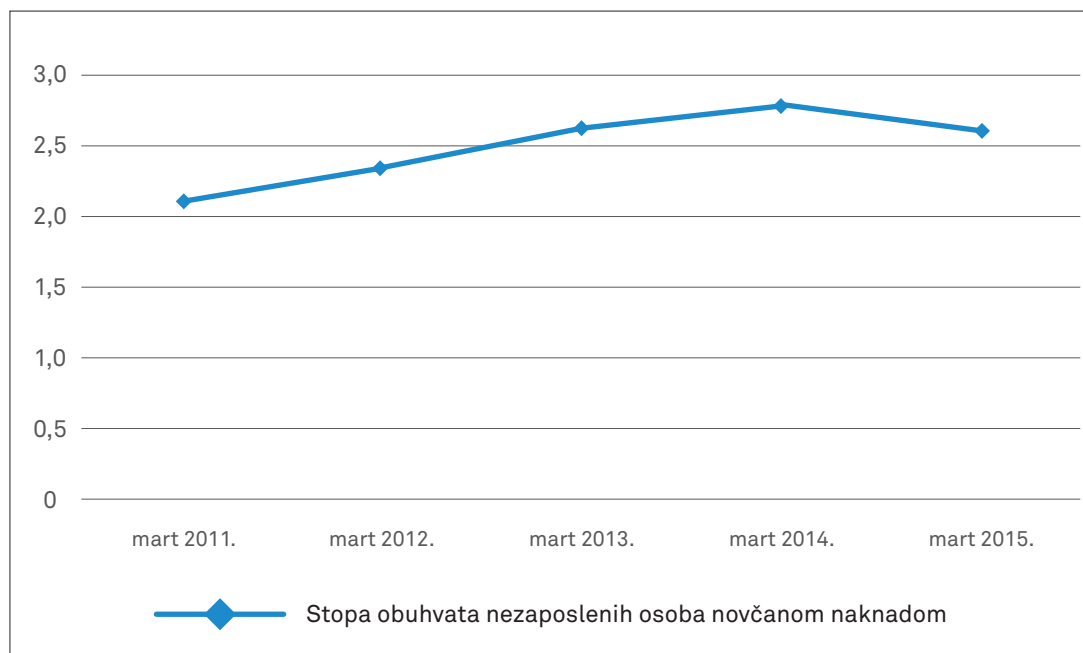
<sup>399</sup> “Zakon o zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti”, *Službeni glasnik Brčko Distrikta BiH* 33/04, 19/07,17/08, član 27.

<sup>400</sup> Ibid.

<sup>401</sup> Korištena stopa obuhvata nezaposlenih osoba novčanom naknadom predstavlja naš proračun na osnovu podataka iz: Agencija za rad i zapošljavanje BiH, Statistički informator br. 31 (Sarajevo: Agencija za rad i zapošljavanje BiH, 2014).

<sup>402</sup> Primjera radi, prema procjenama za države EU za 2010. godinu, prosječna stopa tzv. pseudoobuhvata naknadama za nezaposlenosti (udio nezaposlenih koji primaju naknade na period između 3–12 mjeseci u ukupnom broju nezaposlenih koji imaju 18–59 godina) iznosila je između 45% i 58% (u zavisnosti od trajanja perioda primanja naknada). Iako podaci za BiH nisu u potpunosti usporedivi s obzirom na to da se nezaposlenost mjeri prema metodologiji MOR-a (populacija starosti 15+ a ne 18–59), stopa obuhvata od oko 2% u martu 2011. godine za BiH, u poređenju sa evropskim prosjekom, može se smatrati izuzetno niskom. “Working age poverty: what policies help people finding a job and getting out of poverty”, *Employment and Social Developments in Europe 2013* (Brisel: European Commission, 2014), str. 129.

Grafikon 4.9. Stopa obuhvata nezaposlenih osoba novčanom naknadom



Izvori: Proračun autora na osnovu podataka Agencije za rad i zapošljavanje BiH<sup>403</sup>

S obzirom na to da naknade za nezaposlenost ne garantiraju dovoljno širok obuhvat, te imajući u vidu veoma nisku stopu zamjene i trajanja naknada u poređenju sa, primjera radi, prosjekom EU,<sup>404</sup> može se ocijeniti da sistem naknada za nezaposlenost u BiH ne pruža adekvatnu socijalnu sigurnost nezaposlenim osobama i da nema stabilizirajuću ulogu u ekonomiji. Pritom u BiH također ne postoji ni pomoć za nezaposlenost, što je slučaj u mnogim evropskim državama. Posebno je problematična praksa u FBiH, gdje, kako navode Centri civilnih inicijativa, sistem naknada u FBiH u obzir ne uzima "individualno učešće pojedinca u ukupnim sredstvima fonda, već se naknada distribuira svima u iznosu gotovo jednakom iznosu minimalne plaće (...) i u relativno dugom periodu za pojedine kategorije"<sup>405</sup>, pa stoga "ova vrsta naknade ima više karakter socijalne pomoći, a ne naknade za slučaj nezaposlenosti"<sup>406</sup>. To je u suprotnosti sa ranije spomenutim praksama velikog dijela evropskih država, u kojima sistemi socijalnog osiguranja osobama koje ostanu bez posla garantiraju određeni nivo dohodovne sigurnosti u odnosu na historiju njihovih doprinosa fondovima osiguranja.

Prema Evropskoj fondaciji za obuku, nizak obuhvat sistemom naknada za nezaposlenost u zemljama Zapadnog Balkana ne pruža dovoljnu socijalnu

<sup>403</sup> Statistički informatori ARZBiH za prve kvartale 2011–2015. godine, dostupno na: [http://www.arz.gov.ba/publikacije/statisticki\\_informatori/Archive.aspx?langTag=bs-BA&template\\_id=152&pageIndex=1](http://www.arz.gov.ba/publikacije/statisticki_informatori/Archive.aspx?langTag=bs-BA&template_id=152&pageIndex=1) (stranica posjećena 17. 12. 2015).

<sup>404</sup> Oko 60% neto stope zamjene, te trajanjem naknade od najmanje 6 mjeseci.

<sup>405</sup> Centri civilnih inicijativa, *Analiza politika zapošljavanja u BiH*, str. 45.

<sup>406</sup> Ibid.



sigurnost za većinu nezaposlenih i na taj način pogoršava praksu neformalnog zapošljavanja. Niske stope zamjene naknada “stvaraju situaciju u kojoj su nezaposleni primorani da rade u neformalnoj ekonomiji iako su registrirani kao nezaposleni”. Sisteme osiguranja podrivaju niski nivoi formalnog zaposlenja, a dodatno su izloženi fiskalnim pritiscima za vrijeme ekonomske krize.<sup>407</sup>

U trenutnim reformskim prijedlozima, povećanje dohodovne sigurnosti nezaposlenih u potpunosti je zanemareno, pa se tako ne daju preporuke za poboljšanja obuhvata ili povećanja trajanja ili visine naknada za nezaposlenost. To je iznenađujuće s obzirom na učinak koji bi unapređenje dohodovne sigurnosti moglo imati i na smanjenje neformalnog zaposlenja. Primjera radi, prema OECD-u, isplata adekvatno određenih naknada ili podrške za nezaposlenost, u kombinaciji sa efektivnim provjerama korisnika i njihovih primanja, može smanjiti učestalost slabo plaćenog neformalnog rada. U nedostatku takvih naknada, nezaposlenost nije dugoročna opcija i mnoge će se osobe morati opredijeliti između formalnog i neformalnog rada. Ako je zbog primanja naknada za nezaposlenost smanjena motiviranost osoba da rade u neformalnom sektoru, što istovremeno služi kao mjera za suzbijanje siromaštva, smanjuje se obim neformalnog rada, pa ga je istovremeno lakše i kontrolirati. S druge strane, ako su nivoi naknada ispod nivoa primanja koji je neophodan za osiguranje osnovne egzistencije i ako kontrolne mjere protiv eventualnih prevara ne postoje ili nisu efektivne, isplata takve podrške može služiti kao poticaj neformalnom radu.<sup>408</sup> U svakom slučaju, suzbijanje neformalne ekonomije kroz isplatu naknada za nezaposlenost važno je koordinirati sa drugim politikama, poput politika zapošljavanja ili isplativosti rada, kako bi se osigurala tranzicija u formalni sektor.<sup>409</sup>

#### 4.4.5. Aktivne politike zapošljavanja u Bosni i Hercegovini

Iako u zemljama EU aktivne politike zapošljavanja imaju jednu od ključnih uloga u smanjenju nezaposlenosti, one su u BiH razvijene tek u rudimentarnom obliku i najvećim dijelom se odnose na programe sufinansiranja zapošljavanja<sup>410</sup>. U 2012. je na mjere aktivnih politika zapošljavanja u BiH izdvojeno svega 0,09% BDP-a<sup>411</sup>, dok je, poređenja radi, 2011. u zemljama EU28 za aktivne mjere zapošljavanja u prosjeku izdvojeno 0,45% BDP-a<sup>412</sup>.

<sup>407</sup> ETF, *Activating the Unemployed*, str. 3.

<sup>408</sup> OECD, *Employment Outlook 2004*, str. 228 i 258.

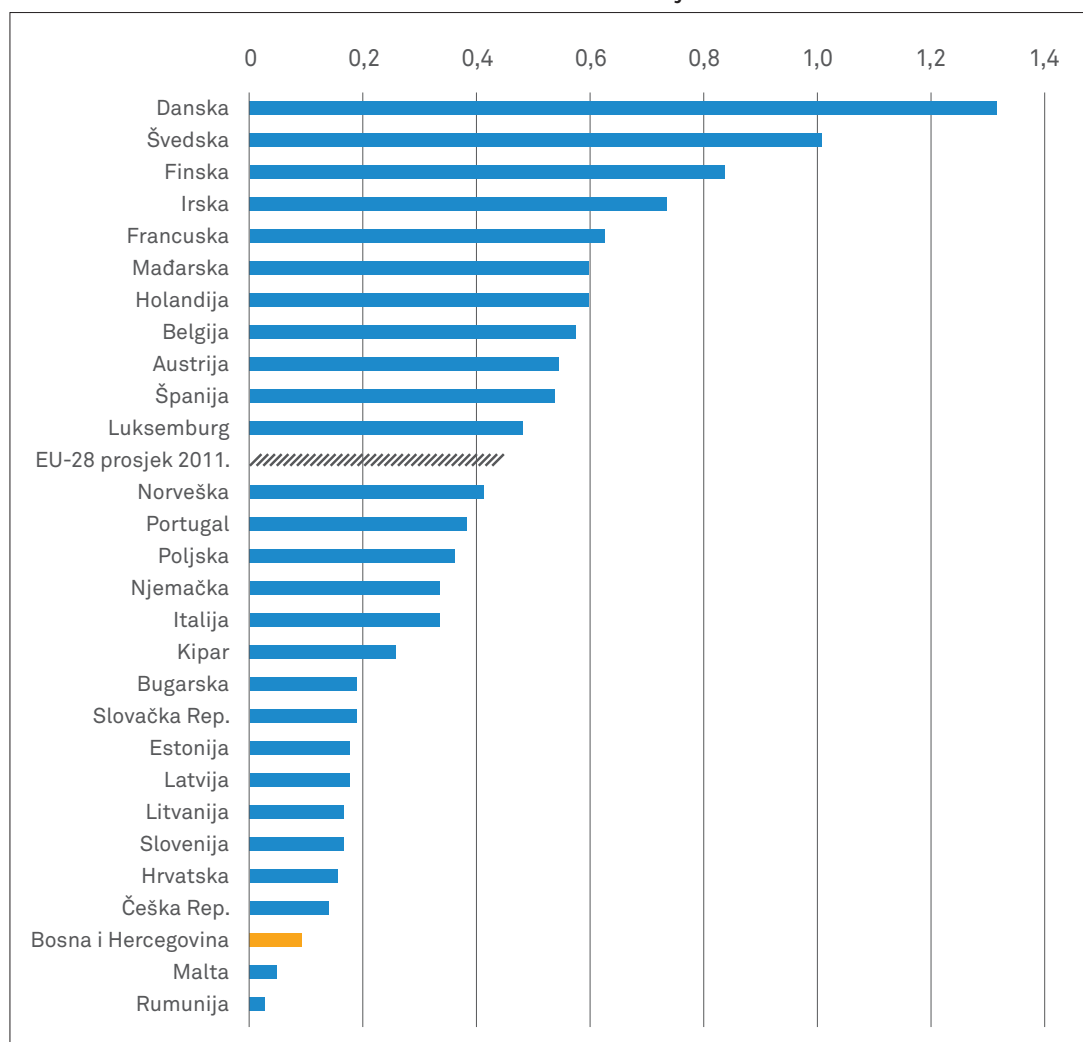
<sup>409</sup> ILO, *Transitioning from the informal to the formal economy*, str. 25.

<sup>410</sup> Vidjeti Centri civilnih inicijativa, *Analiza politika zapošljavanja u BiH*, str. 35–36.

<sup>411</sup> Centar javnih službi za zapošljavanje zemalja jugoistočne Europe, *Statistički informator br. 4* (Podgorica: Zavod za zapošljavanje Crne Gore, 2013), str. 44.

<sup>412</sup> “LMP expenditure: Total LMP measures (categories 2–7)“, EUROSTAT, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/labour-market-policy/database> (stranica posjećena 25. 10. 2015).

Grafikon 4.10. Utrošak na aktivne mjere zapošljavanja u BiH i zemljama EU28 (izuzev Velike Britanije i Grčke, za koje podaci nisu dostupni) 2012. godine u odnosu na BDP zemlje



Izvori: EUROSTAT<sup>413</sup> i Centar javnih službi za zapošljavanje zemalja jugoistočne Europe<sup>414</sup>

Osim toga, podaci ukazuju na to da javno finansiranje programa zapošljavanja zavoda za zapošljavanje u BiH, osim što je jako nisko, također značajno varira iz godine u godinu i nema tendenciju stabilnog rasta, dok je u FBiH u 2012. godini visina rashoda na ove programe bila značajno niža u odnosu na 2007. godinu<sup>415</sup>, iako je u međuvremenu došlo do značajnog rasta nezaposlenosti. Prema analizi Ekonomskog instituta, između 2009. i 2013. godine, povećanje potrošnje na novčane naknade i na zdravstveno osiguranje uglavnom je bilo nauštrb aktivnih

<sup>413</sup> Ibid.

<sup>414</sup> Centar javnih službi za zapošljavanje zemalja jugoistočne Europe, Statistički informator br. 4, str. 44.

<sup>415</sup> Vidjeti Direkcija za ekonomsko planiranje BiH, Bosna i Hercegovina: Izvještaj o razvoju BiH: godišnji izvještaj 2013. (Sarajevo: Vijeće ministara BiH, 2014), str. 34.

mjera zapošljavanja, pa su izdvajanja za AMZ smanjena za gotovo trećinu.<sup>416</sup> Takva je situacija paradoksalna imajući u vidu da je 2014. oko 85% nezaposlenih godinu dana ili duže tražilo posao.

Aktivnim mjerama zapošljavanja u 2012. godini bilo je obuhvaćeno 46.644<sup>417</sup>, odnosno 8,5%<sup>418</sup> registriranih nezaposlenih osoba, od čega nešto više od dvije trećine predstavljaju osobe obuhvaćene uslugama karijernog vođenja i savjetovanja, dok je svega 14.403 osoba učestvovalo u drugim programima aktivnog zapošljavanja, kao što su programi zapošljavanja, razvoja poduzetništva, edukacije, usavršavanja i sl. Drugim riječima, izuzmu li se programi karijernog vođenja i savjetovanja, tek je 2,6% nezaposlenih osoba obuhvaćeno drugim mjerama aktivne politike zapošljavanja, što, uz Makedoniju, predstavlja najnižu stopu učešća u zemljama jugoistočne Evrope<sup>419</sup>. Prema studiji MOR-a o neformalnom zaposlenju, u BiH je primjetan nedostatak AMZ-a, a fokus politika zapošljavanja je na platnim poticajima i inicijativama samozapošljavanja, koje neki smatraju skupim i neefikasnim. S druge strane, nisu toliko zastupljene isplativije i efikasnije mjere poput savjetovanja i posredovanja pri zapošljavanju.<sup>420</sup>

*Tabela 4.7. Broj nezaposlenih osoba obuhvaćenih aktivnim mjerama zapošljavanja u BiH 2012.*

Programi i mjere	Karijerno vođenje i savjetovanje	Dodatno obrazovanje i usavršavanje	Razvoj poduzetništva i programi zapošljavanja	Javni radovi	Zapošljavanje ciljnih grupa	UKUPNO
Broj osoba	32.241	1.056	7.124	-	6.223	46.644

Izvor: Centar javnih službi za zapošljavanje zemalja jugoistočne Evrope, 2013.<sup>421</sup>

Imajući u vidu sve navedeno, sa pravom je moguće utvrditi da sistemom zapošljavanja u BiH dominiraju pasivne politike, koje podrazumijevaju evidentiranje nezaposlenosti i isplaćivanje naknada nezaposlenima. Dodatno, prepoznato je i da su nadzor i evaluacija učinka politika zapošljavanja nedovoljno razvijeni, što "ograničava mogućnost donošenja politika na osnovu dokaza" u ovom domenu.<sup>422</sup>

<sup>416</sup> Halilbašić et al., Strategija jačanja funkcije posredovanja u javnim službama za zapošljavanje u FBiH, str. 35.

<sup>417</sup> Centar javnih službi za zapošljavanje zemalja jugoistočne Evrope, Statistički informator br. 4, str. 44.

<sup>418</sup> Halilbašić et al., Strategija jačanja funkcije posredovanja u javnim službama za zapošljavanje u FBiH, str. 34.

<sup>419</sup> Ibid.

<sup>420</sup> Cristina Mihes, Natalia Popova i Stefan Roch, *A comparative Overview of Informal Employment in Albania, Bosnia and Herzegovina, Moldova and Montenegro* (Ženeva: ILO, 2011), str. 18.

<sup>421</sup> Centar javnih službi za zapošljavanje zemalja jugoistočne Evrope, Statistički informator br. 4, str. 44.

<sup>422</sup> Western Balkans Investment Framework, "Challenges to successful employment policy in the region – towards more jobs, quality labor force and greater competitiveness", Discussion paper, (2012).

Također, u BiH je evidentan i nedostatak aktivacijskih strategija, koje bi, primjera radi, isplatu različitih naknada uvjetovale obavezom traženja posla, dostupnošću za rad ili učešćem u programima obuke. S obzirom na nisku potražnju radne snage, obaveze bi se svakako trebale prilagoditi kontekstu, ali se naglasak može staviti na učešće u različitim programima obuke kako bi se unaprijedila zapošljivost osoba, posebno dugoročno nezaposlenih. Pored toga, izostaje i jasna veza između aktivnih politika zapošljavanja i politika obrazovanja, te profesionalne obuke, obrazovanja i cjeloživotnog učenja, čime bi se fokus stavio na izgradnju vještina koje su neophodne u različitim sektorima.

Pored toga, izostaju strategije kojima bi se stimuliralo zapošljavanje dugoročno nezaposlenih ili neaktivnih osoba, koje ujedno mogu biti primaoci različitih socijalnih davanja, a sposobni su ili su dijelom sposobni za rad. Njihova motivacija za rad može biti niska, s obzirom na to da često ne mogu ostvariti stalni radni odnos ili dohodak koji je veći od socijalnih davanja, te da bi u slučaju da prihvate posao mogli ostati bez naknada, ali i da bi zbog administrativnih prepreka u slučaju gubitka posla mogli imati otežan pristup naknadama.<sup>423</sup> Istovremeno, takvoj inertnosti sistema doprinosi nizak kapacitet zavoda za zapošljavanje da se posvete ovim kategorijama, pa je ishod dugoročna nezaposlenost, zavisnost od naknada i socijalna isključenost.<sup>424</sup> Evropska fondacija za obuku ukazuje na značaj različitih mjera podrške siromašnima da izdržavaju sebe i svoje porodice kroz rad; ipak, povratak na tržište rada zahtijeva specifične pristupe u zavisnosti od potreba različitih primalaca socijalne zaštite. U nekim državama, poput Slovenije, unapređenje zapošljavanja ovih kategorija postignuto je kroz međusektorsku koordinaciju između zavoda za zapošljavanje, centara za socijalni rad, civilnog društva itd.<sup>425</sup>

Unatoč njihovoj nerazvijenosti i niskoj efikasnosti, razvoju i unapređenju aktivnih politika zapošljavanja u BiH nije posvećena značajnija pažnja u okviru ranije spomenutih reformskih paketa i Reformske agende.<sup>426</sup> Drugim riječima, u reformskim paketima naglasak je prvenstveno stavljen na aspekt fleksibilnosti, ali ne i na aspekt sigurnosti, u ovom slučaju sigurnosti zaposlenja, bez obzira na prepoznati značaj primjene aktivnih mjera zapošljavanja u kontekstu dugoročne nezaposlenosti.

---

<sup>423</sup> ETF, *Activating the Unemployed*, str. 23–24.

<sup>424</sup> *Ibid.*, str. 24.

<sup>425</sup> *Ibid.*, str. 23–24.

<sup>426</sup> U NERP-u se okvirno govori o potrebi unapređenja aktivnih politika zapošljavanja, te o potrebi da se za korištenje sredstava u ove svrhe utvrde jasni ciljevi/prioriteti kako bi polučili što bolje rezultate. Vijeće ministara BiH, Nacionalni program ekonomskih reformi za 2015. godinu, str. 72, 103. i 118. Prema Reformskoj agendi, razmotrit će se uvođenje programa podrške tražiocima prvog zaposlenja. "Reformska agenda za BiH", str. 4.

## 5.

# Zaključna razmatranja

Tržište rada u BiH suočava se sa nizom složenih problema: prisutna je niska zaposlenost i visoka nezaposlenost, posebno dugoročna nezaposlenost i nezaposlenost mladih, a značajan je udio osoba koje rade u neformalnom sektoru. Slabe performanse tržišta rada mogu se atribuirati faktorima poput nedostatka konkurentnosti i nepovoljnog poslovnog okruženju te dugoročnom padu privrednih aktivnosti, što za posljedicu ima manju potražnju radne snage, obrazovnom sistemu koji nije prilagođen potražnji na tržištu, ali i nerazvijenim politikama zapošljavanja koje bi mogle podstaći traženje posla i unaprijediti zapošljivost radnika. Istovremeno, institucionalno okruženje tržišta rada vrlo je slabo, sa nerazvijenim mehanizmima kolektivnog pregovaranja, neadekvatnim ustrojem zavoda za zapošljavanje, vrlo ograničenom podrškom u slučaju nezaposlenosti i politikama zapošljavanja koje ne mogu odgovoriti na potrebe nezaposlenih osoba i koje ne podstiču aktivno traženje posla.

Međutim, upitno je koliko postojeći reformski prijedlozi i reforme koje se provode u BiH adresiraju uzroke loših performansi tržišta rada i manjkavosti institucionalnog okruženja. Trenutne reforme uglavnom se fokusiraju na deregulaciju u domenu zakonske zaštite zaposlenja i restrukturiranje poreskog opterećenja na rad. Fleksibilizacija uvjeta rada nastoji se postići prije svega kroz izmjenu zakona o radu i kolektivnih ugovora, a da pritom uopće nije izvjesno koji aspekti postojećeg okvira zaštite zaposlenja i u kojoj mjeri zaista onemogućavaju zapošljavanje i otpuštanje radnika u praksi, te da li je njihov utjecaj na performanse tržišta rada značajan. Također, čini se da su neki važni aspekti zakonske zaštite zaposlenja, poput efikasnosti mehanizama za rješavanje radnih sporova, stavljani u drugi plan. S obzirom na složenost problema tržišta rada u BiH, fleksibilizacija uvjeta rada neće supstancijalnije doprinijeti rješavanju problema tržišta rada, posebno ako drugi važni institucionalni faktori i međusobne interakcije institucija tržišta rada nisu uzeti u obzir, ali i ako je zanemareno šire ekonomsko okruženje.

Kada je riječ o poreskom opterećenju na rad, koje se uglavnom smatra izuzetno visokim i kojem je posvećena posebna pažnja u trenutnim prijedlozima reformi, dostupni podaci pokazuju da poreski klin u BiH ne odudara od evropskog prosjeka, a nije izvjesno ni u kojoj mjeri zaista negativno utječe na zapošljavanje ili stimulira rad u neformalnom sektoru. Modaliteti restrukturiranja poreskog opterećenja na rad još uvijek nisu precizirani i nije jasno na koji će se način odraziti na visinu poreskoga klina. U svakom slučaju, s obzirom na to da se trenutno govori o opciji smanjenja doprinosa, posebno za zdravstvo, bilo bi neophodno pažljivo razmotriti implikacije takvih mjera na fondove osiguranja. Također, veći naglasak trebao

bi biti na smanjenju poreskog opterećenja niskih plaća. Pored opcije uvođenja direktnog progresivnog oporezivanja rada, svakako bi trebalo razmotriti i različite politike isplativosti rada (npr. povećanje neoporezivog dijela plaće, negativne poreze, beneficije za rad itd.) za osobe koje rade, posebno za radnike sa niskim primanjima i porodice, ali i za osobe koje su nezaposlene ili rade u neformalnom sektoru i koje bi na taj način mogle biti stimulirane da rade u formalnom sektoru.

Osim deregulacije u domenu zakonske zaštite zaposlenja i restrukturiranja poreskog opterećenja na rad, čini se da su druge važne institucije tržišta rada u velikoj mjeri zanemarene. Dohodovna sigurnost i sigurnost zaposlenja u BiH izuzetno je niska, te je paradoksalno da se uopće ne razmatra u kontekstu dodatne fleksibilizacije uvjeta rada s obzirom na to da je riječ o tržištu koje se suočava sa niskom potražnjom radne snage. Imajući u vidu da naknade za nezaposlenost imaju vrlo nisku stopu zamjene i ograničeno trajanje, svakako ih je potrebno unaprijediti kako bi se nezaposlenima pružila adekvatna dohodovna sigurnost i smanjio rad u neformalnom sektoru. Pored jačanja osiguranja od nezaposlenosti, važno bi bilo i razmotriti opciju uvođenja pomoći u slučaju nezaposlenosti kao mjere prevencije siromaštva. Paralelno s tim, trebalo bi jačati mehanizme sankcioniranja poslodavaca u neformalnom sektoru kako naknade ne bi služile kao subvencija neformalnom radu.

Također, reforme supstancijalno ne adresiraju izuzetno slab institucionalni okvir i politike zapošljavanja na kojima bi u svjetlu značajne dugoročne nezaposlenosti upravo trebao biti fokus. Trenutno se prihodi od doprinosa u svrhu osiguranja od nezaposlenosti prioritetno ne troše na naknade za nezaposlenost i na druge vidove podrške nezaposlenima u formi savjetovanja, obuke i drugih mjera zapošljavanja. Neophodno bi bilo povećati finansijske i ljudske kapacitete zavoda za zapošljavanje kako bi se osiguralo pojedinačno savjetovanje nezaposlenih osoba, vodila evidencija otvorenih radnih mjesta i vršilo posredovanje pri zapošljavanju, što je istovremeno i preduvjet za provođenje efektivnih aktivacijskih politika. Institucionalni kapaciteti zavoda za zapošljavanje za planiranje, provođenje, praćenje i evaluaciju programa zapošljavanja morali bi biti snažniji kako bi se mogle raditi redovne procjene učinkovitosti i isplativosti programa. Bilo bi bitno jačati i saradnju između zavoda za zapošljavanje i centara / službi za socijalni rad, kao i njihovu saradnju sa institucijama u domenu obrazovanja i sa socijalnim partnerima.

Postojeće aktivne mjere zapošljavanja uglavnom se baziraju na sufinansiranju zapošljavanja. Bilo bi neophodno postići adekvatnu kombinaciju između obuka, stimulansa za zapošljavanje u privatnom sektoru, usluga posredovanja u pronalaženju posla, savjetovanja i praćenja napretka, kao i prikladnih sankcija u slučaju neispunjenja eventualnih obaveza traženja posla i dostupnosti za rad. Programi bi se trebali pažljivo prilagoditi različitim kategorijama nezaposlenih i njihovim potrebama. S obzirom na visok stepen strukturne nezaposlenosti, veći bi naglasak svakako trebao biti na unapređenju kompetencija i vještina, posebno dugoročno nezaposlenih, te na usklađivanju politika u ovom domenu sa definiranim ciljevima i mjerama strategija obrazovanja u BiH. Također, naglasak

aktivnih mjera zapošljavanja treba biti na unapređenju profesionalnih izgleda i podršci klijentima u pronalaženju kvalitetnih radnih mjesta kako nezaposlene osobe koje učestvuju u programima zapošljavanja ne bi bile primorane prihvatiti poslove koji ne pružaju izgleda za profesionalni razvoj ili izlazak iz siromaštva.

Iako se mehanizmi kolektivnog pregovaranja smatraju jednim od najbitnijih faktora za uspješnu koordinaciju politika tržišta rada i pokazali su se presudnim u implementaciji politika koje su unaprijedile performanse tržišta rada u brojnim evropskim državama, u fokusu trenutnih reformskih nastojanja jest fleksibilizacija uvjeta iz kolektivnih ugovora, a da uopće nema značajnijih nastojanja usmjerenih na jačanje mehanizama kolektivnog pregovaranja i socijalnog dijaloga. U tom smislu, bilo bi neophodno podstaći ravnomjerno učešće javnog i privatnog sektora u mehanizmima pregovaranja i u socijalnom dijalogu kako bi se ostvarila adekvatna zaštita radnika i zastupanje interesa radnika i preduzeća u oba sektora i, u konačnici, unapređenje mehanizama kolektivnog pregovaranja i socijalnog dijaloga radi ostvarenja bolje koordinacije i saradnje u osmišljavanju i primjeni komplementarnih reformi u ovom domenu. Posebno će biti važno jačati kapacitete socijalnih partnera u oblasti definiranja, izrade i implementacije javnih politika u domenu tržišta rada i u drugim srodnim oblastima.

Za kraj, komparativna iskustva ukazuju na to da se reforme u ovoj oblasti, da bi bile uspješne, moraju dovesti u vezu sa prirodom ekonomije u državi. Veliki problem u BiH svakako predstavlja nedostatak vizije ekonomskog razvoja kojem država teži. Primjera radi, ako se strategija države primarno bazira na privlačenju direktnih stranih ulaganja na osnovu niskih plaća, povećana platna fleksibilnost bit će u osnovi reforme tržišta rada, ali se u tom slučaju ne smije zanemariti aspekt socijalne sigurnosti. Međutim, ako je vizija unapređenje konkurentnosti kroz razvoj industrija koje se baziraju na znanju, država bi trebala ulagati u obrazovni sistem, istraživanje i razvoj i davati poticaje za inovacije, što je u osnovi Lisabonske agende EU, a što trenutno nije slučaj kada je riječ o reformama u BiH. Drugim riječima, bez definiranja šireg okvira za unapređenje tržišta rada, uključujući razvoj makroekonomskih politika, kako bi se povećala potražnja i stimuliralo otvaranje novih radnih mjesta, unapređenje politika obrazovanja i obuke u skladu sa potrebama tržišta, te unapređenje institucionalnog okruženja tržišta rada kako bi se dalo poticaja zapošljavanju i osigurala adekvatna socijalna sigurnost radnika, parcijalne intervencije na nivou nekoliko institucija tržišta rada imat će, u najmanju ruku, krajnje neizvjesne rezultate.

# Bibliografija

## Knjige, izvještaji i članci

1. Ahlquist, John S. i Christian Breunig. "Country Clustering in Comparative Political Economy". Discussion Paper 09/5. Keln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, 2009. [http://www.mpifg.de/pu/mpifg\\_dp/dp09-5.pdf](http://www.mpifg.de/pu/mpifg_dp/dp09-5.pdf) (stranica posjećena 1. 11. 2015)
2. Angel-Urdinola, Diego F., Arvo Kuddo i Amina Semlali. *Public employment services in the Middle East and North Africa*. World Bank, 2012. [http://www.iza.org/conference\\_files/worldb2012/angel-urdinola\\_d4898.pdf](http://www.iza.org/conference_files/worldb2012/angel-urdinola_d4898.pdf) (stranica posjećena 1. 10. 2015)
3. Arandarenko, Mihail i Vladimir Vukojević. *Labor Costs and Labor Taxes in the Western Balkans*. World Bank, 2008.
4. Avdagic, Sabina i Lucio Baccaro. "The Future of Employment Relations in Advanced Capitalism: Inexorable Decline?". U *The Oxford Handbook of Employment Relations: Comparative Employment Systems*. Uredili Adrian Wilkinson, Geoffrey Wood i Richard Deeg. Str. 701–726. Oskford: Oxford University Press, 2015.
5. Avdagic, Sabina i Paola Salardi. "Tenuous link: labour market institutions and unemployment in advanced and new market economies". *Socio-Economic Review*, br. 11 (2013), str. 739–769.
6. Buljubašić, Belma. "Iznevjerena tradicija: kratak osvrt na istorijski razvoj sindikalnih organizacija u BiH". U *Lice i naličje socijalne pravde u Bosni i Hercegovini*. Sarajevo: Fond otvoreno društvo BiH, Fondacija Mirovna akademija, 2014. [http://www.pulsdemokratije.ba/sites/default/files/pdf/lice\\_i\\_nalicje\\_socijalne\\_pravde\\_u\\_bih\\_1.pdf](http://www.pulsdemokratije.ba/sites/default/files/pdf/lice_i_nalicje_socijalne_pravde_u_bih_1.pdf) (stranica posjećena 20. 10. 2015)
7. Cazes, Sandrine i Alena Nesperova. "Introduction". U *Flexicurity: A Relevant Approach in Central and Eastern Europe*. Uredili Sandrine Cazes i Alena Nesperova. Str. 1–9. Ženeva: ILO, 2007.
8. Cazes, Sandrine i Alena Nesperova. "Labour markets in Central and South-Eastern Europe: From transition to stabilization". U *Flexicurity: A Relevant Approach in Central and Eastern Europe*. Uredili Sandrine Cazes i Alena Nesperova. Str. 9–56. Ženeva: ILO, 2007.
9. Cazes, Sandrine, Sameer Khatiwada i Miguel Malo. *Employment Protection and Collective Bargaining: Beyond the deregulation agenda*. Employment Working Paper br. 133. Ženeva: ILO, 2012. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_191726.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_191726.pdf) (stranica posjećena 10. 9. 2015)
10. Centar za edukaciju sudija i tužilaca FBiH i Centar za edukaciju sudija i tužilaca RS-a. "Modul 2: Radno zakonodavstvo Bosne i Hercegovine: radni odnosi u praksi". Sarajevo/Banja Luka: CEST FBiH i CEST RS-a, 2007.
11. Centri civilnih inicijativa (CCI). Analiza politika zapošljavanja u Bosni i Hercegovini – Nacrt. Sarajevo: CCI, 2013.
12. Deakin, Simon. *Addressing labour market segmentation: The role of labour law*. Ženeva: ILO, 2013.



13. DG for Economic and Financial Affairs i Vienna Institute for International Economic Studies. *Adjustment capacity of labour markets of the Western Balkan countries*. Economic Papers 346. DG for Economic and Financial Affairs i Vienna Institute for International Economic Studies, 2008. [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/publication\\_summary13372\\_en.htm](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication_summary13372_en.htm) (stranica posjećena 1. 11. 2015)
14. Direkcija za ekonomsko planiranje BiH. *Bosna i Hercegovina: Izvještaj o razvoju BiH: godišnji izvještaj 2013*. Sarajevo: Vijeće ministara BiH, 2014.
15. Đukić, Ognjen i Miroslav Tomić. *Kako do nižeg oporezivanja rada bez štete za javne fondove*. Banja Luka: GEA, 2013.
16. Esping-Andersen, Gøsta i Marino Regini. "Introduction". U *Why Deregulate Labour Markets?*. Urednici Gøsta Esping-Andersen i Marino Regini. Str. 1–10. Njujork: Oxford University Press, 2000.
17. Esping-Andersen, Gøsta i Marino Regini. "Conclusions". U *Why Deregulate Labour Markets?*. Urednici Gøsta Esping-Andersen i Marino Regini. Str. 336–341. Njujork: Oxford University Press, 2000.
18. Esping-Andersen, Gøsta. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton: Princeton University Press, 1990.
19. Esser, Ingrid, Tommy Ferrarini, Kenneth Nelson, Joakim Palme i Ola Sjöberg. *Unemployment Benefits in EU Member States*. Brisel: European Union, 2013. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10852&langId=en> (stranica posjećena 10. 9. 2015)
20. European Commission. *Flexicurity in Europe*. Brisel: European Commission, 2013. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10227&langId=en> (stranica posjećena 21. 10. 2015)
21. European Training Foundation. *Activating the Unemployed: Optimising Activation Policies in the Western Balkans and Turkey*. Torino: European Training Foundation, 2011.
22. Federalni zavod za programiranje razvoja. *Analiza uvođenja diferenciranih stopa poreza na dohodak u FBiH*. Sarajevo: Federalni zavod za programiranje razvoja, 2015.
23. Federalni zavod za programiranje razvoja. *Analiza modela oporezivanja svih naknada po osnovu rada u Federaciji Bosne i Hercegovine*. Sarajevo: Federalni zavod za programiranje razvoja, 2015. <http://www.fzzpr.gov.ba/bs/pubs/3/3/publikacije> (stranica posjećena 1. 8. 2015)
24. Freeman, Richard B. "Single Peaked vs. Diversified Capitalism: The Relation Between Economic Institutions and Outcomes". Working Paper br. 7556. NBER, 2000. <http://www.nber.org/papers/w7556> (stranica posjećena 1. 11. 2015).
25. Freeman, Richard B. "Labour market institutions without blinders: The debate over flexibility and labour market performance". *International Economic Journal* 19, br. 2 (2005), str. 129–145.
26. Freeman, Richard B. "Labor market institutions around the world". Working paper series, NBER. Cambridge: National Bureau of Economic Research (NBER), 2007. <http://www.nber.org/papers/w13242> (stranica posjećena 1. 11. 2015)
27. GEA – Centar za istraživanja i studije. *Nezaposlenost u BiH: (Ne)efikasnost postojećeg tržišta rada*. Banja Luka: GEA, 2008.
28. GEA – Centar za istraživanja i studije. *Osnovni mehanizmi tržišta rada*. Banja Luka: GEA, 2008.

29. Hall, Peter A. i David Soskice. "Introduction". U *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Uredili Peter A. Hall i David Soskice. Str. 2–68. Njujork: Oxford University Press, 2001.
30. Halilbašić, Muamer et al. *Strategija jačanja funkcije posredovanja u javnim službama za zapošljavanje u FBiH*. Sarajevo: Ekonomski institut Sarajevo, Đikić consulting services, 2014. <http://yep.ba/wp-content/uploads/2014/12/StrategijaJacanjaFunkcijePosredovanjaFBiH.pdf> (stranica posjećena 1. 10. 2015)
31. Hancke, Bob, Martin Rhodes i Mark Thatcher. "Introduction". U *Beyond Varieties of Capitalism: Conflict, Contradictions, Complementarities in the European Economy*. Uredili Bob Hancke, Martin Rhodes i Mark Thatcher. Str. 3–38. Njujork: Oxford University Press, 2007.
32. Hasić, Duljko. "Annual Review of Labour Relations and Social Dialogue in South East Europe 2014: Bosnia and Herzegovina". *Labour Relations and Social Dialogue in South East Europe*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/11536.pdf> (stranica posjećena 21. 10. 2015)
33. Hassel, Anke. "Adjustments in the Eurozone: Varieties of Capitalism and the Crisis in Southern Europe". Discussion Paper Series. London School of Economics, 2014. <http://www.lse.ac.uk/europeanInstitute/LEQS/LEQSPaper76.pdf> (stranica posjećena 1. 11. 2015)
34. International Labor Organization (ILO). *Delivering decent work in Europe and Central Asia (I/II)*. Ženeva: ILO, 2009. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/meetingdocument/wcms\\_359771.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/meetingdocument/wcms_359771.pdf) (stranica posjećena 1. 8. 2015)
35. International Labor Organization (ILO). *Global Employment Trends 2013*. Ženeva: ILO, 2013.
36. International Labor Organization (ILO). *Transitioning from the informal to the formal economy*. Ženeva: ILO, 2014.
37. Immervoll, Herwig i Mark Pearson. "A Good Time for Making Work Pay? Taking Stock of In-Work Benefits and Related Measures across the OECD". OECD Social, Employment and Migration Working Papers, br. 81. Pariz: OECD Publishing, 2009.
38. Keune, Maarten i Maria Jepsen. "Not balanced and hardly new: the European Commission's quest for flexicurity". Working Paper. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI), 2007. <https://www.etui.org/content/download/2679/30056/file/07+European+Commission%E2%80%99s+quest+for+flexicurityWP+2007+1.pdf> (stranica posjećena 1. 11. 2015)
39. Kluge, Jochen, David Card, Michael Fertig, Marek Góra, Lena Jacobi, Peter Jensen, Reelika Leetmaa, Leonhard Nima, Eleonora Patacchini, Sandra Schaffner, Christoph M. Schmidt, Bas van der Klaauw i Andrea Weber. *Active Labor Market Policies in Europe: Performance and Perspectives*. Berlin: Springer-Verlag, 2007.
40. Koettl, Johannes i Michael Weber. "Does Formal Work Pay? The Role of Labor Taxation and Social Benefit Design in the New EU Member States". Discussion Paper br. 6313. IZA, 2012. <http://ftp.iza.org/dp6313.pdf> (stranica posjećena 1. 8. 2015)
41. Kovtun, Dmitriy, Alexis Meyer Cirkel, Zuzana Murgasova, Dustin Smith i Suchanan Tambunlertchai. "Boosting Job Growth in the Western Balkans". Working paper WP/14/16. IMF, 2014.
42. *Labor Market and Skills in the Western Balkans*. Ur. Mihail Arandarenko i Will Bartlett. Beograd: FREN – Foundation for the Advancement of Economics, 2012.

43. Lehmann, Hartmut i Alexander Muravyev. *Labor Markets and Labor Market Institutions in Transition Economies*. Bon: IZA, 2011. <http://ftp.iza.org/dp5905.pdf> (stranica posjećena 20. 10. 2015)
44. Martin, John P. "Activation and Active Labour Market Policies in OECD Countries: Stylized Facts and Evidence on their Effectiveness". Policy Paper br. 84. Bon: IZA, 2014. <http://ftp.iza.org/pp84.pdf> (stranica posjećena 1. 8. 2015)
45. Markuš, Ranko i Bahrija Umihanić. "Public Employment Services Moving from public monopolies towards quasi-markets". Članak prezentiran na sedmoj međunarodnoj konferenciji *International Conference of the School of Economics and Business – Conference proceedings*. Sarajevo: School of Economics and Business, 2014.
46. Međunarodna organizacija rada i Vijeće Evrope. Pregled politika zapošljavanja: Bosna i Hercegovina. Strazbur: Vijeće Evrope, 2009. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms\\_169177.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_169177.pdf) (stranica posjećena 1. 10. 2015)
47. Mihes, Cristina, Natalia Popova i Stefan Roch. *A comparative Overview of Informal Employment in Albania, Bosnia and Herzegovina, Moldova and Montenegro*. Ženeva: ILO, 2011.
48. Morel, Nathalie i Joakim Palme. "Financing the Welfare State and the Politics of Taxation". U *The Routledge Handbook of the Welfare State*. Uredio Bent Greve. Str. 400–409. Njujork: Routledge, 2013.
49. Morel, Nathalie, Bruno Palier i Joakim Palme. "Beyond the welfare state as we knew it?". U *Towards a social investment welfare state? Ideas, policies and challenges*. Uredili Nathalie Morel, Bruno Palier i Joakim Palme. Str. 1–32. Bristol: The Policy Press, 2012.
50. Muffels, Ruud i Ton Wilthagen. "Flexicurity: A new paradigm for the analysis of labor markets and policies challenging the trade-off between flexibility and security". *Sociology Compass* 7, br. 2 (2013), str. 111–122.
51. Mujanović, Erol. *Nezaposlenost mladih u Bosni i Hercegovini: trenutna situacija, izazovi i preporuke*. Sarajevo: Friedrich-Ebert-Stiftung, Sarajevo : Friedrich-Ebert-Stiftung, 2013. [http://www.fes.ba/files/fes/pdf/publikationen/2013/FES%20-%20studija%20o%20nezaposlenosti%20-%202013\\_11\\_29.pdf](http://www.fes.ba/files/fes/pdf/publikationen/2013/FES%20-%20studija%20o%20nezaposlenosti%20-%202013_11_29.pdf) (stranica posjećena 1. 11. 2015)
52. O'Higgins, Niall. "Bosnia and Herzegovina: Wage trends and policies in response to the financial and economic crisis". U *The Impact of the Crisis on Wages in South-East Europe*. Ur. Verena Schmidt i Daniel Vaughan-Whitehead. Ženeva: ILO, 2011.
53. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). *OECD Jobs Study: Evidence and Explanations*. Pariz: OECD, 1994.
54. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). *Employment Outlook 2004*. Pariz: OECD, 2004.
55. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). *Employment Outlook 2013*. Pariz: OECD, 2013.
56. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). *Employment Outlook 2014*. Pariz: OECD, 2014.
57. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). *Taxing wages 2013-2014*. Pariz: OECD, 2015.

58. Pašagić, Elmira, Siniša Marčić i Adis Arapović. *Efikasnost politika zapošljavanja u Bosni i Hercegovini: prepreke i šanse*. Sarajevo: Centri civilnih inicijativa, 2013. <http://www.posaonarodu.ba/files/preview/123/45> (stranica posjećena 1. 10. 2015)
59. Regini, Marino. "The Dilemmas of Labour Market Regulation". U *Why Deregulate Labour Markets?*. Uredili Gøsta Esping-Andersen i Marino Regini. Str. 11–29. Njujork: Oxford University Press, 2000.
60. Samek Lodovici, Manuela. "The Dynamics of Labour Market Reform in European Countries". U *Why Deregulate Labour Markets?*. Uredili Gøsta Esping-Andersen i Marino Regini. Str. 30–65. Njujork: Oxford University Press, 2000.
61. Schröder, Martin. "Integrating Welfare and Production Typologies: How Refinements of the Varieties of Capitalism Approach call for a Combination of Welfare Typologies". *Journal of Social Policy* 38, br. 1 (2009), str.19–43.
62. Schwab, Klaus. *The Global Competitiveness Report 2015–2016*. Ženeva: World Economic Forum, 2015. [http://www3.weforum.org/docs/gcr/2015-2016/Global\\_Competitiveness\\_Report\\_2015-2016.pdf](http://www3.weforum.org/docs/gcr/2015-2016/Global_Competitiveness_Report_2015-2016.pdf) (stranica posjećena 1. 11. 2015)
63. Stanković, Goran. "Annual Review of Labour Relations and Social Dialogue in South East Europe: 2013: Bosnia and Herzegovina". *Labour Relations and Social Dialogue in South East Europe*. Beograd: Friedrich Ebert Stiftung, 2014. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/10648.pdf> (stranica posjećena 20. 10. 2015)
64. Stovicek, Klara i Alessandro Turrini. "Benchmarking Unemployment Benefits in the EU". IZA Policy paper br. 43. IZA, 2012. <http://ftp.iza.org/pp43.pdf> (stranica posjećena 10. 9. 2015)
65. Svjetska banka. *Bosna i Hercegovina: Izazovi i preporuke za reforme: pregled javnih rashoda i institucija*. Izvještaj br. 66253-BA. Vašington: Svjetska banka, 2012.
66. Francis G. Castles, Stephan Leibfried, Jane Lewis, Herbert Obinger i Christopher Pierson, uredili. *The Oxford Handbook of the Welfare State*. Njujork: Oxford University Press, 2010.
67. Venn, Danielle. "Eligibility Criteria for Unemployment Benefits: Quantitative Indicators for OECD and EU Countries". Working Paper br. 131. Pariz: OECD, 2012. [http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/eligibility-criteria-for-unemployment-benefits\\_5k9h43kgkvr4-en](http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/eligibility-criteria-for-unemployment-benefits_5k9h43kgkvr4-en) (stranica posjećena 10. 9. 2015)
68. Viebrock, Elke i Jochen Clasen. "Flexicurity and welfare reform: a review". *Socio-Economic Review*, br. 7 (2009), str. 305–331.
69. Western Balkans Investment Framework. "Challenges to successful employment policy in the region – towards more jobs, quality labor force and greater competitiveness". Discussion paper, 2012. [http://www.lse.ac.uk/europeanInstitute/research/LSEE/Events/PDF\\_Files/MASTERChallengestoSuccessfulEmploymentPolicy.pdf](http://www.lse.ac.uk/europeanInstitute/research/LSEE/Events/PDF_Files/MASTERChallengestoSuccessfulEmploymentPolicy.pdf) (stranica posjećena 20. 10. 2015)
70. "Working age poverty: what policies help people finding a job and getting out of poverty". *Employment and Social Developments in Europe 2013*. Brisel: European Commission, 2014. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7684> (stranica posjećena 1. 10. 2015)
71. Employment and European Social Fund. Working papers on the contributions of Public Employment Services (PES) to combating long-term unemployment and local development. Brisel: European Commission, 2001.

## Službeni dokumenti

1. Agencija za rad i zapošljavanje BiH. Employment Strategy in Bosnia and Herzegovina 2010–2014. ARZ, 2010. [http://www.arz.gov.ba/files/akti/strategije/Strategija\\_zaposljavanja\\_2010-2014\\_en.pdf](http://www.arz.gov.ba/files/akti/strategije/Strategija_zaposljavanja_2010-2014_en.pdf) (stranica posjećena 1. 11. 2015)
2. Delegacija EU u BiH. Sporazum za rast i zapošljavanje u BiH. Sarajevo: EUBiH, 2014. [http://europa.ba/wp-content/uploads/2015/05/delegacijaEU\\_2014090816171626bos.pdf](http://europa.ba/wp-content/uploads/2015/05/delegacijaEU_2014090816171626bos.pdf) (stranica posjećena 1. 11. 2015)
3. International Monetary Fund (IMF). Bosnia and Herzegovina: Second Review Under the Stand-By Arrangement and Requests for Waivers of Applicability and Modification of Performance Criteria – Staff Report; Press Release; and Statement by the Executive Director. (IMF, 2013). <https://www.imf.org/external/pubs/cat/longres.aspx?sk=40540.0> (stranica posjećena 1. 11. 2015)
4. International Monetary Fund (IMF). Bosnia and Herzegovina: Sixth and Seventh Reviews Under the Stand-By Arrangement and Requests for Augmentation of Access and Modification of Performance Criteria. IMF, 2014. <https://www.imf.org/external/pubs/cat/longres.aspx?sk=41707.0> (stranica posjećena 1. 11. 2015)
5. International Monetary Fund (IMF). Bosnia and Herzegovina: Letter of Intent. IMF, 2014. <https://www.imf.org/external/np/loi/2014/bih/061314.pdf> (stranica posjećena 1. 11. 2015)
6. Međunarodna organizacija rada. Bosna i Hercegovina: Dokument programa dostojanstvenog rada za zemlju, 2012–2015. 2012. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/policy/wcms\\_204900.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/policy/wcms_204900.pdf) (stranica posjećena 1. 11. 2015)
7. “Reformska agenda za Bosnu i Hercegovinu za period 2015–2018. godina”. Službena web-stranica Vlade Federacije. <http://www.fbihvlada.gov.ba/pdf/Reformska%20agenda%20.pdf> (stranica posjećena 10. 10. 2015)
8. Vijeće ministara BiH. Nacionalni program ekonomskih reformi za 2015. godinu. Sarajevo: Vijeće ministara BiH, 2015. [www.dep.gov.ba/naslovna/?id=1656](http://www.dep.gov.ba/naslovna/?id=1656). (stranica posjećena 1. 11. 2015)

## Međunarodni standardi i konvencije

1. Council of the European Union. Towards Common Principles of Flexicurity – Council Conclusions, SOC 523, ECOFIN 503. Brisel: Council of the European Union, 2007. <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%2016201%202007%20INIT> (stranica posjećena 1. 11. 2015)
2. “Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. juna 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP”. *Službeni list Evropske unije* L 175/43. 10. 7. 1999. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:31999L0070&from=EN> (stranica posjećena 1. 11. 2015)
3. “Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. decembra 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC”. *Službeni list Evropske unije* L 014/9. 15. 12. 1997. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=celex:31997L0081> (stranica posjećena 1. 11. 2015)

4. "Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. jula 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje". *Službeni list Evropske unije* L 225/16. 20. 7. 1998. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:31998L0059> (stranica posjećena 1. 11. 2015)
5. European Commission. *Green Paper: Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*, COM 2006 / 708, 22. 11. 2006. Brisel: European Commission, 2006. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52006DC0708> (stranica posjećena 1. 11. 2015)
6. European Commission. *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, COM (2007) 359. Brisel: European Commission, 2007. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52007DC0359> (stranica posjećena 1. 11. 2015)
7. European Commission. *An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment*. COM (2010) 682. Strazbur: European Commission, 2010. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6328&langId=en>. (stranica posjećena 1. 11. 2015).
8. European Expert Group on Flexicurity. *Flexicurity Pathways Turning hurdles into stepping stones*, European Commission. Brisel: European Commission, 2007. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1519&langId=en>. (stranica posjećena 1. 11. 2015)
9. "Odluka Vijeća od 21. oktobra 2010. o smjernicama za politike zapošljavanja država članica". *Službeni list Evropske unije* 2010/707/EU.
10. Vlada Federacije BiH. *Ažurirani akcioni plan za realizaciju Reformske agende Federacije BiH*. 2015. [http://www.fbihvlada.gov.ba/pdf/Akcioni%20plan\\_azurirani.pdf](http://www.fbihvlada.gov.ba/pdf/Akcioni%20plan_azurirani.pdf) (stranica posjećena 1. 11. 2015)

## Zakoni i podzakonski akti

1. JU Zavod za zapošljavanje Republike Srpske. "Statut". 2010. [http://www.zzzrs.net/images/uploads/dokumenti/Statut\\_Zavoda\\_za\\_zapoljavanje4.pdf](http://www.zzzrs.net/images/uploads/dokumenti/Statut_Zavoda_za_zapoljavanje4.pdf) (stranica posjećena 1. 11. 2015)
2. "Sporazum o Ekonomsko-socijalnom vijeću za teritoriju Federacije BiH". *Službene novine Federacije BiH* 47/02, 42/03 i 08/08.
3. "Zakon o Ekonomsko-socijalnom savjetu". *Službeni glasnik Republike Srpske* 110/08.
4. "Zakon o doprinosima Federacije BiH". *Službene novine Federacije BiH* 35/98, 54/00, 16/01, 37/01, 1/02, 17/06 i 14/08.
5. "Zakon o doprinosima Republike Srpske". *Službeni glasnik Republike Srpske* 116/12.
6. "Zakon o porezu na dohodak Federacije BiH". *Službene novine Federacije BiH* 10/08, 9/10, 44/11, 7/13 i 65/13.
7. "Zakon o porezu na dohodak". *Službeni glasnik Republike Srpske* 128/06, 120/08, 71/10, 1/11 i 107/13.
8. "Zakon o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba". *Službene novine Federacije BiH* 55/00, 41/01, 22/05 i 9/08.

9. "Zakon o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti". *Službeni glasnik Republike Srpske* 72/12.
10. "Zakon o radu Brčko distrikta". *Službeni glasnik Brčko distrikta BiH* 19/06, 19/07, 25/08, 20/13, 31/14 i 1/15.
11. "Zakon o radu Federacije BiH". *Službene novine Federacije BiH* 62/15.
12. "Zakon o radu Republike Srpske". *Službeni glasnik Republike Srpske* 38/00, 40/00, 47/02, 38/03 i 66/03.
13. "Zakon o zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti". *Službeni glasnik Brčko distrikta BiH* 33/04, 19/07 i 17/08.

## Statistički bilteni i izvori

1. "Pregled stanja tržišta rada na dan 31. januara 2015. godine". 4. 3. 2015. Agencija za rad i zapošljavanje BiH. <http://www.arz.gov.ba/statistika/mjesečni/default.aspx?id=1775&langTag=bs-BA>. (stranica posjećena 25. 7. 2015)
2. "Pregled stanja tržišta rada na dan 31. jula 2015. godine". 28. 8. 2015. Agencija za rad i zapošljavanje BiH. <http://www.arz.gov.ba/statistika/mjesečni/default.aspx?id=1954&langTag=bs-BA> (stranica posjećena 25. 10. 2015)
3. Agencija za rad i zapošljavanje BiH. Statistički informator br. 31. Sarajevo: Agencija za rad i zapošljavanje BiH, 2014. [http://www.arz.gov.ba/publikacije/statisticki\\_informatori/default.aspx?id=1881&langTag=bs-BA](http://www.arz.gov.ba/publikacije/statisticki_informatori/default.aspx?id=1881&langTag=bs-BA) (stranica posjećena 20. 10. 2015)
4. Agencija za rad i zapošljavanje. Statistički informatori za prve kvartale 2011–2015. godine. [http://www.arz.gov.ba/publikacije/statisticki\\_informatori/Archive.aspx?langTag=bs-BA&template\\_id=152&pageIndex=1](http://www.arz.gov.ba/publikacije/statisticki_informatori/Archive.aspx?langTag=bs-BA&template_id=152&pageIndex=1) (stranica posjećena 20. 10. 2015)
5. Agencija za statistiku BiH. Ankete o radnoj snazi u BiH za godine od 2008. do 2015. [http://www.bhas.ba/?option=com\\_content&view=article&id=113=ba](http://www.bhas.ba/?option=com_content&view=article&id=113=ba) (stranica posjećena 20. 10. 2015)
6. Agencija za statistiku BiH. Anketa o radnoj snazi: 2013. Sarajevo: Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, 2013. <http://www.bhas.ba/tematskibilteni/Bos%20ARS2013.pdf> (stranica posjećena 25. 7. 2015)
7. Agencija za statistiku BiH. Anketa o radnoj snazi: 2015: prethodni podaci. Sarajevo: Agencija za statistiku BiH, 2015. [http://www.bhas.ba/ankete/LFS\\_saopcenje-bos.pdf](http://www.bhas.ba/ankete/LFS_saopcenje-bos.pdf) (stranica posjećena 1. 11. 2015)
8. Agencija za statistiku BiH. Anketa o radnoj snazi, 2014: Konačni rezultati. Sarajevo: Agencija za statistiku BiH, 2014. [http://www.bhas.ba/ankete/LFS\\_2014\\_001\\_01\\_bh.pdf](http://www.bhas.ba/ankete/LFS_2014_001_01_bh.pdf) (stranica posjećena 25. 7. 2015)
9. Agencija za statistiku BiH. Saopštenje: registrovana nezaposlenost u decembru 2014. Sarajevo: Agencija za statistiku BiH, 20. 2. 2015. [http://www.bhas.ba/saopstenja/2015/NEZ\\_2014M12\\_001\\_01\\_bos.pdf](http://www.bhas.ba/saopstenja/2015/NEZ_2014M12_001_01_bos.pdf) (stranica posjećena 25. 7. 2015)
10. Centar javnih službi za zapošljavanje zemalja jugoistočne Europe. *Statistički informator br. 4*. Podgorica: Zavod za zapošljavanje Crne Gore, 2013. [http://www.cpessec.org/cdocs/CPESSSEC\\_Statistical\\_Bulletin\\_no\\_4.pdf](http://www.cpessec.org/cdocs/CPESSSEC_Statistical_Bulletin_no_4.pdf) (stranica posjećena 20. 10. 2015).

11. Centralna banka BiH. "Glavni ekonomski indikatori". [http://statistics.cbbh.ba:4444/Panorama/novaview/SimpleLogin\\_bs.aspx](http://statistics.cbbh.ba:4444/Panorama/novaview/SimpleLogin_bs.aspx) (stranica posjećena 25. 10. 2015).
12. Centralna Banka BiH. "Tržišta kapitala: Pregled sadašnje ekonomske situacije u BiH". <http://cbbh.ba/index.php?id=702&lang=hr> (stranica posjećena 25. 10. 2015)
13. "Employment to population ratio, 15+, total (%) (modeled ILO estimate)". World Bank. <http://data.worldbank.org/indicator/SL.EMPTOTL.SP.ZS/countries/OE-EU?display=graph> (stranica posjećena 25. 10. 2015)
14. Federalni zavod za statistiku. "Statistički bilten br. 218: Zaposlenost, nezaposlenost i plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine 2014". Sarajevo: Federalni zavod za statistiku, 2015. [http://www.fzs.ba/god\\_bilteni/SB-218Zap.pdf](http://www.fzs.ba/god_bilteni/SB-218Zap.pdf) (stranica posjećena 1. 11. 2015)
15. "Labor force participation rate, total (% of total population ages 15+) (modeled ILO estimate)". World Bank. <http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.ZS/countries/OE-EU?display=graph> (stranica posjećena 25. 10. 2015)
16. "LMP expenditure: Total LMP measures (categories 2–7). EUROSTAT. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/labour-market-policy/database> (stranica posjećena 20. 10. 2015)
17. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). "Bosnia-Herzegovina". <http://www.oecd.org/employment/emp/Bosnia-Herzegovina.pdf> (stranica posjećena 25. 10. 2015)
18. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). "OECD Indicators of Employment Protection". <http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm> (stranica posjećena 25. 10. 2015)
19. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Data. "Social protection". <https://data.oecd.org/socialexp/public-spending-on-labour-markets.htm> (stranica posjećena 25. 10. 2015)
20. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Stats. "Trade Union Density". [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN\\_DEN#](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN#) (stranica posjećena 25. 10. 2015)
21. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Stats. "Strictness of employment protection – collective dismissals (additional restrictions)". [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL\\_CD](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_CD) (stranica posjećena 28.07.2015)
22. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Stats. "Strictness of employment protection – individual and collective dismissals (regular contracts)". [http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL\\_OV](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_OV) (stranica posjećena 28.07.2015)
23. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Data. "Tax wedge". <https://data.oecd.org/tax/tax-wedge.htm> (stranica posjećena 25. 10. 2015)
24. Republički zavod za statistiku. "Statistički bilten br. 7: Plate, zaposlenost i nezaposlenost". Banja Luka: Republički zavod za statistiku, 2015. [http://www2.rzs.rs.ba/static/uploads/bilteni/rad/BiltenStatistike\\_Plata\\_Zaposlenosti\\_i\\_Nezaposlenosti\\_Br7.pdf](http://www2.rzs.rs.ba/static/uploads/bilteni/rad/BiltenStatistike_Plata_Zaposlenosti_i_Nezaposlenosti_Br7.pdf) (stranica posjećena 1. 11. 2015)
25. State Statistical Office of the Republic of Macedonia. *Labour Force Survey, 2014*. Skoplje: State Statistical Office of the Republic of Macedonia, 2015. <http://www.stat.gov.mk/Publikacii/2.4.15.04.pdf> (stranica posjećena 25. 10. 2015).



26. Statistical Office of the Republic of Serbia. *Labour Force Survey 2014*. Beograd: Statistical Office of the Republic of Serbia, 2015. [http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/01/71/73/SB-593-bilten\\_ARS\\_2014.pdf](http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/01/71/73/SB-593-bilten_ARS_2014.pdf).
27. The statistical service in Republic of Albania. "Labour market". <http://www.instat.gov.al/en/themes/labour-market.aspx> (stranica posjećena 25. 10. 2015).
28. "Unemployment rate EU-28 2005–2014". EUROSTAT. [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Unemployment\\_rate\\_EU-28\\_2005-2014.PNG](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Unemployment_rate_EU-28_2005-2014.PNG) (stranica posjećena 25. 10. 2015)
29. "Unemployment statistics". EUROSTAT. [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics) (stranica posjećena 25. 10. 2015)
30. "Unemployment statistics" at regional level". EUROSTAT [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment\\_statistics\\_at\\_regional\\_level](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics_at_regional_level) (stranica posjećena 25. 10. 2015)
31. "Unemployment, youth total (% of total labor force ages 15-24) (modeled ILO estimate)". World Bank. <http://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.ZS/countries/OE?display=graph> (stranica posjećena 25. 10. 2015)
32. Zavod za statistiku Crne Gore. *Anketa o radnoj snazi – 2014*. Saopštenje br. 67.9.4. 2015. <http://monstat.org/userfiles/file/ars/2014/ARS%20-%20Godisnje%20saopstenje,%202014.pdf> (stranica posjećena 25. 10. 2015).

## Drugi korišteni linkovi

1. European Commission. Employment Package. Brisel: European Commission, 2012. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1039> (stranica posjećena 1. 11. 2015)
2. Konfederacija sindikata Republike Srpske. "Sindikat". <http://www.ksrs.org/konfederacija-sindikata-republike-srpske/> (stranica posjećena 21. 10. 2015)
3. Savez sindikata Republike Srpske. "Prvomajski proglas". <http://www.savezsindikatars.org/saopstenja.php> (stranica posjećena 21. 10. 2015)
4. Savez samostalnih sindikata BiH. "O nama". [http://www.sssbih.com.ba/index\\_files/page356.htm](http://www.sssbih.com.ba/index_files/page356.htm) (stranica posjećena 21. 10. 2015)

## O autorima

Mirna Jusić je od 2009. godine istraživač u Centru za društvena istraživanja Analitika. Magistrirala je javnu politiku na Odsjeku za javnu politiku Centralnoevropskog univerziteta u Budimpešti. Također je magistrirala na programu “Upravljanje državom i humanitarni poslovi” Univerziteta Sapienza u Rimu, Univerziteta u Sarajevu i Univerziteta u Beogradu. Trenutno pohađa doktorski studij javne i socijalne politike na Institutu za sociološke studije Karlovog univerziteta u Pragu. Napisala je više istraživačkih izvještaja i članaka u oblastima javne i lokalne uprave i socijalnih politika.

Amar Numanović trenutno radi na poziciji mlađeg istraživača u Centru za društvena istraživanja Analitika. Student je master studija “Ekonomija i upravljanje javnim sektorom i okolišom”, koji u saradnji realiziraju Ekonomski fakultet Univerziteta u Sarajevu i Ekonomski fakultet Univerziteta u Ljubljani. Godine 2015. magistrirao je na Odsjeku za komparativnu književnost i bibliotekarstvo Filozofskog fakulteta Univerziteta u Sarajevu u oblasti socijalne epistemologije i politika znanja. Područja njegovog trenutnog interesovanja i istraživanja su: ekonomija javnog sektora, socijalna epistemologija i ekonomija znanja, tržište rada te politička ekonomija. Autor je nekoliko istraživačkih izvještaja i publikacija.

## O uredniku

Mihail Arandarenko je redovni profesor ekonomije tržišta rada Ekonomskog fakulteta Univerziteta u Beogradu i predsjednik Upravnog odbora Fondacije za razvoj ekonomske nauke (FREN). Doktorirao je 1998. godine na Univerzitetu u Beogradu. Autor je brojnih radova, uključujući monografije “Tržište rada u Srbiji - trendovi, institucije, politike” (2011), “Mapiranje tržišta rada u Srbiji” (2006), “Razvoj socijalne politike u Srbiji i Crnoj Gori” (2003), i “Ekonomska teorija u tranziciji” (1997). Bio je vodeći savjetnik za implementaciju Strategije za smanjenje siromaštva u Srbiji (2004-2005), predsjedavajući radne grupe za pripremu Nacionalne strategije za zapošljavanje (2005) u Srbiji i predsjedavajući radne grupe za pripremu Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti (2009). Radio je kao konsultant za brojne međunarodne organizacije i agencije, uključujući Svjetsku Banku, UNDP, EAR, OECD; USAID i druge. Njegove oblasti istraživanja uključuju tržište rada, programe zapošljavanja, industrijske odnose i socijalnu politiku.



---

ANALITIKA – Centar za društvena istraživanja je nezavisna, neprofitna, nevladina organizacija koja se bavi istraživanjem i razvojem javnih politika u širem smislu. Misija Analitike je da na osnovu kvalitetnih istraživanja i odgovarajuće ekspertize ponudi relevantne, inovativne i praktične preporuke usmjerene na promoviranje inkluzivnih i boljih javnih politika, kao i na sveukupno unapređenje procesa njihovog donošenja.

---