

*Синиша Куртеш\**  
*Срђан Амиџић\*\**

## **ИНТЕГРАЦИОНИ ПРОЦЕСИ ТРЖИШТА РАДА КАО ОДГОВОР НА КРИЗУ У ТРАНЗИЦИОНИМ ПРИВРЕДАМА**

### **INTEGRATION PROCESSES ON THE LABOR MARKET AS A RESPONSE TO CRISIS IN TRANSITIONAL ECONOMIES**

#### **Резиме**

У условима транзиције и глобализације која доноси своје трошкове, те специфичностима властитог тржишта, мора се јасно дефинисати платформа будућег институционалног дјеловања на тржишту рада. То, управо, подразумејева упознавање са свим елементима поменутих процеса, те дефинисање адекватних политика, уважавајући постојеће законитости, што и јесте циљ овог рада. У раду се на бази компаративне анализе настоји дефинисати позиција Босне и Херцеговине у односу на земље региона, те утврдити мјере које доприносе расту босанскохерцеговачке конкурентности. Увидом у структурне карактеристике тржишта рада Босне и Херцеговине, указује се на она обиљежја радне снаге која је неопходно унаприједити у будућем периоду како би остварили одређене конкурентске предности у односу на земље региона и равноправно се интегрисали на међународно тржиште рада.

---

\* Економски факултет, Универзитет у Бањој Луци, [sinisa.kurtas@efbl.org](mailto:sinisa.kurtas@efbl.org)

\*\* Економски факултет, Универзитет у Бањој Луци

**Кључне ријечи:** тржиште рада, транзиција, глобализација, интеграција, политика запошљавања.

## Summary

In conditions of transition and globalization which bring their own costs, and respecting specifics of domestic market, the platform for future institutional activities on labor market must be clearly defined. All this implies that each element of above mentioned processes must be recognized and adequate politics must be defined, which is the main aim of this article. In this article, comparative analysis is used to define the position of Bosnia and Herzegovina compared to the countries in region, and to determine which measures must be taken in order to increase the competitiveness of BH. Observing structural characteristics of labor market in BH it is pointed out which features of the labor force must be improved in order to achieve competitive advantages in relation to the countries in region and to integrate on international labor market.

**Key words:** labor market, transition, globalization, integration, employment policy

## Увод

Незапосленост се као друштвени и економски проблем самостално одваја и изучава тек почетком 20. вијека, док је апсолутна моћ „невидљиве руке”, која успоставља равнотежу, била императив у радовима економиста 19. вијека. Данас, на почетку 21. вијека, питања о тржишту рада и институцијама на тржишту рада су стављена у фокус у односу на до тада доминантну макроекономску политику, те је ова проблематика постала центар многих дебата у развијеним економијама. Незапосленост је озбиљан проблем сваке националне привреде, без обзира на њену величину, степен развијености или карактер државног уређења. Посљедице незапослености као економског феномена деградирају економске, политичке и шире друштвене односе у свакој држави.

Ефекти брзог развој процеса интеграција уносе нову димензију и нове економско-политичке параметре у све области не само националних и међународних економско-политичких токова и односа, већ и у свакодневни живот и рад свих становника. Посебно се разматра

могућност правилног позиционирања на међународном тржишту рада, те се у анализу укључују различити параметри који могу да се јаве у виду компаративних предности приликом ових интеграционих процеса, а што и представља предмет изучавања овог рада.

Посебно се анализира тржиште рада у условима транзиције и захтјеви који се постављају у процесу транзиције: од социјалистичког привредног система ка тржишно оријентисаном систему, што је уједно предуслов укључивања у међународне интеграционе токове. Стварање законских и институционалних оквира на тржишту рада који су карактеристични развијеним економијама и није толико захтјевно, колико се као проблем намеће потреба да се процес транзиције прихвати од стране радника, те да и они прихвате сношење краткорочних трошкова процеса трансформације, уз гаранције да ће равноправно учествовати приликом подјеле користи који се очекује у будућности. Уколико сам процес транзиције није успјешно проведен, тада и равноправно укључивање једне националне економије у свјетске интеграционе токове није могуће, те се овом проблему кроз рад посвећује посебна пажња.

Тренд процеса интеграције подразумеива суштинске промјене виђења појединих актера према економској политици и њиховог гледања на поменуте процесе. Јавља се одређена забринутости у вези са утицајима интеграционих процеса на само тржиште рада и његове варијабле. Можемо рећи да постоје реалне основе за забринутост, јер као код свих структурних економских трансформација, интеграциони процеси доносе и добре и лоше ефекте. Из тих разлога се процеси глобализације свјетске економије и самог тржишта рада сагледају кроз призму како развијених земаља, тако и земаља у развоју.

У том правцу и посматрамо позицију земаља у развоју, па тиме и Босне и Херцеговине, да кроз модерне и развијене институције тржишта рада незапослене третирају као ресурс, а не као социјални проблем, те користећи његове предности, траже начин да он буде искориштен као фактор развоја и равноправног укључивања у интеграционе процесе.

## 1. Тржиште рада у условима транзиције

Мутифункционалност на тржишту рада развијених земаља огледа се у сљедећем: утврђивање плата и радних услова кроз дјеловање тржишних сила и процесе колективног преговарања; стварање механи-

зам путем којег се јасно види став радника приликом доношења појединих одлука у предузећима. Ови фактори представљају протутежу интересима капитала у политичком систему.

С друге стране, задаци који се намећу у процесу транзиције од социјалистичког привредног система ка тржишно оријентисаном систему су доста захтјевни и комплексни у свим сферама привредног система. Када говоримо о институцијама на тржишту рада, указујемо на потребу стварања предуслова којим би се омогућила транзиција и што бржи прелазак са социјалистичког система уређивања односа на тржишту рада ка капиталистичком систему уређивања ових односа. Стварање законских и институционалних оквира на тржишту рада који су карактеристични развијеним економијама и није толико захтјевно, колико се као проблем намеће потреба да се процес транзиције прихвати од стране радника, те да исти прихвате сношење краткорочних трошкова процеса трансформације, уз гаранције да ће равноправно учествовати приликом подјеле користи који се очекује у будућности. Акцент се ставља на улогу синдиката и њихово дјеловање, а како радници не би били оштећени од стране власника капитала и државе, те се довели у позицију да поднесу прекомјерно оптерећење током промјена које прожимају цјелокупан привредни система земље.<sup>260</sup>

Способност институција на тржишту рада, посебно синдиката, да промовишу тржишне реформе и убиједи раднике да прихвате транзиторне трошкове, док их истовремено штите од ширења капитализма и „умирања” државних фирми, имаће дубоке ефекте на успјешност процеса транзиције. У наставку даје се теоријски оквир помоћу којег се сагледавају ефекти различитих тржишних „договора” на тржиште рада.

### **1.1. Квантификација односа трошкова транзиције и ставови радника**

Сама анализа полази од процеса трансформације из система са малим степеном дисперзије у платама, ка систему са значајном мо-

---

<sup>260</sup> Richard B. Freeman, (1992), *What Direction for Labor Market Institutions in Eastern and Central Europe?*, Cambridge, Massachusetts Avenue: National Bureau of Economic Research.

гућношћу дисперзије. Ради једноставности анализе, полазимо од екстремне ситуације по којој сви радници зарађују износ  $o$  и запослени су код државе. Постоје категорије људи који ће на на самом почетку процеса транзиције остварити одређену добит од промјене режима и то су обично предузетници, радници запослени у приватном сектору, висококвалификовани радници... Ове групе људи, које можемо назвати добитницима, остварују примања у износу  $W > o$  након процеса транзиције. Већина (губитници) губи  $L$  кроз пад реалних зарада и запослености. Обично се ради о радницима запосленим у државни предузећима, тешкој индустрији, без вјештина... Ове категорије могу имати користи од процеса транзиције само уколико пређу у добитничку групу, али у почетној фази њихов животни стандард је у паду. Ако је „ $p$ ” вјероватноћа да ће се радници кретати од групе која губи ка оној која добија, очекивана вриједност плата радника након прве године реформи је:<sup>261</sup>

$$pW - (1 - p)L \quad (1)$$

Аналогно овој релацији, вриједност дохотка у другој години би износила:

$$[p + p(1 - p)L]W - L(1 - p)^2 \quad (2)$$

Очекивана вриједност зараде радника у години „ $t$ ” је:

$$[p \sum_{i=0}^{t-1} (1 - p)^i]W - L(1 - p)^t = W - (W + L)(1 - p)^t \quad (3)$$

Како „ $t$ ” расте, све већи број радника припада побједничкој групи, тако да радници временом очекују приход близу  $W$ .

Надаље, ако би пошли од непрекидног радног времена овај израз у периоду од  $o$  до  $t$  би гласио:

$$W - (W + L)(\exp -pt) \quad (4)$$

С обзиром да процес транзиције кошта, горе наведени израз је негативан у почетном периоду  $t=0$ , те израз добија вриједност  $= -L$ . Како вријеме пролази, све већи број људи припада побједничкој групи, те се полако вриједност израза креће ка износу  $W$ . У анализу се мора узети и каматна стоп „ $r$ ” како би се добила реална садашња вриједност која се мијења:

<sup>261</sup> Ibidem.

$$W \int_0^t (exp - rt) - (W + L) \int_0^t (exp - rt - pt) = \frac{(pW - rL)}{r(r+p)}, \quad (5)$$

Наравно, промјене морају, у крајњој вриједности, бити позитивне како би се сам процес промјене режима исплатио. Анализа полази од „бесконечног живота” из чисто практичних разлога и користе се различите вриједности „ $r$ ” да би се видјели ефекти различитих година рада на саму вриједност горе наведеног израза. Претпоставка да сви радници заврше у побједничкој групи са платом  $W$  је такође из практичних разлога, док се утицај продуктивности међу радницима занемарује.

Горе наведени израз пружа користан оквир ради разматрања користи новог економског програма. С обзиром да старији радници имају на располагању краћи временски период да би се искористиле бенифиције од процеса промјена, вриједност „ $r$ ” је за њих висока. Они ће, вјероватно, имати мало користи од промјена, те ће показати већи отпор у односу на млађе раднике. То потврђује и наклоњеност млађих радника промјенама на тржишту рада која је евидентна у земљама Источне Европе. Још је више интересантно:  $W$  и  $L$  у горњем изразу могу узети такве вриједности да чак и радници који су у почетном периоду промјена по основу процеса транзиције на губитку, преферирају, више или мање, неједнакости у зарадама ( $W - L$ ). Губитници ће преферирати програм који подиже  $W$  за једну јединицу у односу на програм који смањује  $L$  за једну јединицу, кади год је  $p > r$ . Зашто? Зато што предвиђају високе шансе да ће постати побједници и имати више бенифиције од више вриједности  $W$ , него од мање вриједности  $L$ .<sup>262</sup>

Надаље, модел генерише промјене у нивоу подршке процесу реформи полазећи од „фиксираних популације”. На самом почетку постоји широка подршка процесу промјена јер постоје позитивна очекивања од актуелних промјена. У првом периоду имамо „ $p$ ” побједника и „ $1-p$ ” губитника. Побједници су у потпуности задовољни започетим реформама и промјенама, али очекивања добити за губитнике падају

<sup>262</sup> Ово је тзв. *Hirschman's (1973) „tunnel effect”*, према којем су људи спремни да оставе по страни властити интерес у раној фази привредног раста ако вјерују да је повећање код других људи сигнал да ће се раст коначно прелити код њих. Ово је аналогно са возачем који се нашао блокиран у тунелу, а који је сретан када се ланац возила поред њега помјера јер вјерује да ово значи да ће се и његов ланац ускоро помјерити.

због смањења броја година у којим могу да остваре добит. У другом периоду имамо „ $p + p(1 - p)$ ” побједника и  $(1 - p)^2$  губитника, чија ће корист наставити падати у будућности. У неком периоду  $T$ , садашња вриједност постаје негативна за губитнике и они се окрећу против режима, те постају потенцијално масивна опозиција. Видљиво је да како пролази већи број периода смањује се и број губитника, тако да након одређеног периода имамо раст подршке реформским процесима. Резултат је „ $U$ ” крива подршке код које подршка пада док постоје добитници и губитници из процеса транзиције, да би након тога почела расти, када бенифиције од начина функционисања тржишне економије почну досезати до свих чланова популације. Кључни период процеса транзиције је најнижа тачка подршке „ $U$ ”, криве која је уједно и преломна (наредна слика). Ако се 50% или више људи окрене против програма реформе, демократска влада се може повући од валидног програма транзиције, мада, ако остану на курсу, подршка једноставно мора почети расти.

Анализа је знатно комплекснија када дозволимо да постоји могућност промјене у популацији, односно да нови појединци улазе први пут на тржиште рада а старији радници напуштају радну снагу. Претпоставимо да придошлице очекују одређене бенифиције од реформи. Такође, они пружају подршку процесу реформи. Надаље, немогуће је да трошкови транзиције буду равномјерно распоређени на све групе. Лица у пензији се намећу као највећи губитници у тржишним економијама, док постоји могућност и да се радници који се налазе у добитничким скупинама противе реформама, ако их виде као могућу опасност за социјалне исплате или пензије.

### 1.2. Реформе тржишта рада: ограничења на страни понуде рада

За успјешно провођење процеса транзиције врло је битно разумјети начин на који се понашају и формирају своје мишљење појединци обухваћени овим процесом, односно на који начин они формирају мишљење о својим шансама из процеса промјена. Популацију увијек чине двије групације људи: једна са великом вјероватноћом да ће остварити добити из процеса транзиције, или, како смо их до сада називали, добитници, и друга група чија очекивања од процеса транзиције нису велика, или губитници ових процеса. На самом почетку сваки појединац формира властита очекивања од процеса реформи,

док се тако формирана очекивања у будућности ревидирају на бази стечених искустава. На примјер: рецимо да постоје коректна очекивања у успјех од процеса транзиције и да је појединац формирао властиту вјероватноћу у износу „ $p=0,25$ ” у првом периоду, након тога он ревидира своја очекивања, на износ рецимо „ $p=0,20$ ” у другом периоду, затим „ $p=0,16$ ” у трећем, и на крају се почиње противити програму реформи.<sup>263</sup> Крајњи резултат је „ $U$ ” крива подршке, већ помињана, а као резултат пада подршке лица са високом вриједношћу „ $p$ ”.<sup>264</sup>

Узимајући у обзир горе наведене резултате, још једном се указује на значај убјеђивања губитника у процес транзиције ка тржишној економији: да ће и они на крају остварити добит од самих реформских процеса. У свијету постоје различити типови радника (по старости, квалификационој структури, полу...) и унутар сваке ове групе постоје појединци који брже остварују корист од процеса транзиције и они који до те користи спорије долазе. На примјер: млађи радници су приврженији промјенама у односу на старије, високообразовани радници такође преферирају више промјена у односу на оне са нижим степеном образовања итд. Губитници ће се опирати реформским процесима, осим ако увиде да појединци слични њима остварују одређене бенифиције на основу програма транзиције: радници који носе „плаве оковратнике” ће очекивати добит само ако виде раднике који припадају овој групи како остварују добит од процеса транзиције.

Подршка реформама се огледа кроз успјешна и профитабилна предузећа којима ови процеси иду на руку и у тим предузећима се налазе радници који подржавају реформске процесе (приватни сектор). С друге стране, синдикати, ограничавајући се на раднике губитнике ових процеса (обично је то јавни сектор), могу бити и јесу значајан ограничавајући фактор ових процеса. Истичемо и то да сами синдикати могу подржавати реформске процесе уколико се прихвати великодушнија подјела остварених резултат у економији, а у

---

<sup>263</sup> Ово прати једноставан начин ажурирања очекивања на бази релације  $p_t = 1/(4 + t)$ , гдје је „ $t$ ” број година у којим појединац није успио да пређе у побједничку групу.

<sup>264</sup> Richard B. Freeman, (1992), *What Direction for Labor Market Institutions in Eastern and Central Europe?*, Cambridge, Massachusetts Avenue: National Bureau of Economic Research.



корист радника. На тај начин би постојали видљиви примјери радника који су остварили бенифиције из процеса реформи.

„U” крива, као облик криве која указује на подршку процесима реформе, упућује на вријеме када би држава, различитим програмима подршке (бенефицијама), требало да подржи реформске процесе. Закључујемо да интервенција државе треба бити концентрисана у периоду када је подршка реформским процесима на дну (U), радије него да се расподијели на читав период.

Посматрајмо шта се може десити у тржишним економијама када подршка реформама почне нагло да пада дуж „U” криве. Многи људи су, као што смо већ навели, изгубили вјеру зато што припадају групи коју називамо губитницима. Специфичне групе радника – рудари, радници у тешкој индустрији – могу да виде своју шансу, захтијевајући значајну помоћ или специјални третман за своје секторе, и могу бити препрека покренутим реформским корацима. Ако влада настави са задатим курсом, опасности за реформе могу бити масовни протести, штрајкови итд., а што представља велику бригу у тржишним економијама. Такав вид колективне акције може бити основни фактор неуспјеха. Ако постоји већи праг толеранције за трошкове транзиције, програм ће функционисати, али ако се губитници противе, програм, врло лако, може доживјети неуспјех. Као резултат ових кретања влада може одустати од започетих програмских реформи. Опасност да би се могло ради краткорочних трошкова и одустати од неопходних реформских корака, може се превазићи таквим тржишним аранжманима којим се отежава колективна акција противника реформи који полазе само од краткорочних циљева, те ограничити снагу синдиката која би била у супротности са принципима потпуног дјеловања капиталистичког система.

У том циљу реформске владе треба да имају поуздан план реализације реформских активности и да дјелују полако ради ширег друштвеног интереса, уз подржавање веза на тржишту рада, заснованих на slabим институцијама у току периода транзиције. Ипак, нико – чак ни економски експерти – не знају са сигурношћу исправан пут ка тржишној економији, и ниједна влада, колико год настојала да тај пут пређе што прије, није имуна на проблеме појединих групација друштва, и није лишена социјалне одговорности. Често поједине тешкоће прелазе на рачун остатка друштва. Надаље, чак и најбоље креиран програм стабилизације и процеса транзиције може и крене по лошем. Рецимо, трошкови инфлације могу бити виши него што се

очекивало, незапосленост и пад производње може превазилазити очекивања. Радници, пензионери или дјеца могу испаштати више него што се очекивало. Постојање веће несигурности по питању самог нацрта реформи и мањи проценат уважавања реалности живота грађана, подразумејева већу потребу да институције на тржишту рада обезбједе повратну спрегу о стварним ефектима програма. Те информације треба да представљају смјернице за промјене структуре трошкова и бенифиција самог програма. Најефикаснији систем који омогућава преношење информација/притиска овог типа се огледа кроз постојање конфедерације синдиката.

## 2. Утицај интеграционих процеса на тржиште рада

Талас економске либерализације на коме се темељи глобализација свјетске привреде, одражава радикалну промјену става према економској политици. Међутим, у исто време, постоје извјесне забринутости у вези са импликацијама интеграционих процеса на запосленост и неједнакост доходака. Постоје објективне основе за забринутост. Као и код свих далекосежних економских трансформација, интеграције стварају и добитке и губитке.<sup>265</sup>

У савременој литератури се издвајају четири основне области забринутости или извора губитака:

- страх у индустријски развијеним земљама да интеграције стварају нову међународну конкуренцију из новоиндустријализованих земаља, што изазива растућу незапосленост и пад релативних најамнина међу неквалификованим радницима у индустријализованим земљама;
- слична забринутост у земљама у развоју и земљама у транзицији да ће либерализација довести до губитка посла и неједнакости најамнина;
- настанком глобалног тржишта рада ствара се могућност укупног пада најамнина и стандарда рада;
- могућност да глобализација имплицира губитак аутономије националне економије и економске политике.

---

<sup>265</sup> Марјановић, Г., (2003), *Утицај глобализације на запосленост и неједнакост доходака*, Универзитет у Нишу: Економске теме.

Брзи развој свјетске трговине, страних директних инвестиција и међународних финансијских токова, главне су манифестације све веће глобализације свјетске привреде. Овај феномен је био вођен економском либерализацијом у свјетској трговини, подстицањем страних директних инвестиција и дерегулацијом финансијских тржишта. У исто време, технолошки развој и развој информационих технологија, повећао је ефекте ове либерализације.

### 2.1. Интеграциони процеси у развијеним земљама

У индустријски развијеним земљама присутно је више опречних ставова и мишљења о негативним ефектима интеграција на запосленост и пад најамнина. Постоји могућност да повећан увоз из земаља са ниским најамнинама, уништава производна радна места, нарочито у радно-интензивним секторима, и да утиче на неједнакост најамнина. Ерозија радно интензивних послова проузрокује пад тражње за неквалификованим радом, што даље утиче на пад њихових доходака у односу на обученије раднике.<sup>266</sup>

Други извор забринутости се тиче утицаја све већег одлива страних директних инвестиција у привреде са ниским најамнинама, које су привучене нижим трошковима. Наиме, нискоквалификована радна мјеста се „извозе” у земље са ниским најамнинама, кроз реалокацију, што такође доводи до смањења тражње за нискообученим радницима у развијеним земљама.

У академској литератури се појавила дебата о томе колико су емпиријско јаки ови ефекти. Расположиви докази сугеришу да су и трговински и инвестициони токови били само минорни фактори који стоје иза повећања незапослености и неједнакости најамнина у развијеним земљама. Много већи утицај су имали други фактори, као што су: нижи привредни раст, технолошке промјене, институционалне промјене на тржишту рада (нарочито дерегулација и десиндикализација), затим повећано учешће удатих жена у радној снази итд. Осим тога, на примјер, удио производне запослености у САД је само 21%, а само четвртину од тог износа чини запосленост у радно интензивној производњи.

---

<sup>266</sup> Ibidem.

Слични аргументи се примјењују у погледу става о губитку посла због одлива директних инвестиција у привреду са ниским најамницама. Већи дио производње у индустријализованим земљама данас су обучене и иновативно интензивне индустрије, на које су утицаји и ефекти интеграција релативно мали.

## 2.2. Интеграциони процеси у земљама у развоју

У земљама у развоју и транзицији постоје бројни и веома оправдани извори забринутости у погледу утицаја интеграција и либерализације на запосленост и неједнакост доходака, јер се сматра да ће ови процеси створити високу транзициону незапосленост и проузроковати повећање неједнакости. Губици посла у неконкурентним гранама се одмах јављају, док отварање нових радних мјеста у конкурентним новим гранама може бити пролонгирано неспособношћу финансијског система да прати нове инвестиционе активности, уским грлима у инфраструктури (енергија и транспорт) и мањком обучене радне снаге. Поред ових основних тешкоћа, проблем могу да чине и грешке у политици која прати процес либерализације, у политици макроекономске стабилизације и неадекватној монетарној и политици курса.<sup>267</sup>

Стога се мора пажљиво управљати овим процесима, не само у погледу брзине и редоследа мјера, већ и погледу осигурања стабилног макроекономског окружења. То укључује јавно инвестирање: да би се разријешила уска грла у производњи, финансијске реформе да би се побољшао приступ кредиту, мјере за обуку новог кадра итд. Мора постојати и активна политика за заштиту и пружање безбедности за оне које је погодила транзициона незапосленост.

У многим земљама у транзицији и земљама у развоју, глобални реформски процеси су довели до повећања незапослености и неједнакости у доходима. То је нарочито озбиљан проблем у земљама гдје су иницијалне доходне неједнакости и нивои сиромаштва били високи. Мале и неразвијене земље, суочене са овако снажним процесима, немају другог избора него да прихвате правила глобалног система, и да покушају да минимизирају негативна, а максимирају његове позитивне особине. Ове земље, међу њима и наша, зависне су од међуна-

<sup>267</sup> Марјановић, Г., (2003), *Утицај глобализације на запосленост и неједнакост доходака*, Универзитет у Нишу: Економске теме.

родног окружења, под непрекидном су тензијом глобалних промјена, јер се њихова улога своди на продају ресурса и јефтине радне снаге, од чега највише користи имају развијене земље.

Садашњи ниво теоријске анализе није до краја објаснио растући ниво незапослености и неједнакости најамнина у земљама у транзицији. Овај феномен изазива забринутост и треба усмјерити пажњу на политику која директно или индиректно утиче на позицију и релативни доходак различитих група радника. Политика за бољи приступ образовању и обуци, и политика тржишта рада, које су усмерене на побољшање позиције угрожених радника, све више ће добијати на значају.

### 2.3. Стандарди рада у условима интеграција

Глобално посматрано, све већи дио радне снаге укључен је у активности које су повезане са међународним токовима трговине и капитала, што ствара блиске везе међу тржиштима рада. Међународне миграције, иако у другом плану, још су један механизам кроз који тржишта рада постају директно повезана. Томе је допринио и колапс комунизма и почетак транзиције ка тржишној привреди, те све веће учешће у свјетској привреди најмногољуднијих земаља у развоју - Кине, Индије и Индонезије. Стога и забринутост да ће интензивнија глобална конкуренција створити притиске ка паду најамнина и стандарда рада широм свијета.

Као главни кривац за такве притиске наводе се транснационална предузећа. Повећана конкуренција на тржишту рада доводи до стратегије минимизирања трошкова који имају неповољне ефекте на ниво најамнина и услове запослености у предузећима. Послодавци могу лакше да замијене домаће раднике страним, путем релокације производње у иностранство.

Међутим, постоје и они теоретичари који имају супротне ставове (Кругман) и који сматрају да је апсолутни број радника ангажованих на свјетском тржишту још увијек мали. Износи се податак да је у развијеним земљама просечно 70% радника запослено у сектору услуга који није угрожен радницима из неразвијених земаља. Такође, мултинационална предузећа нису тако слободна и покретљива као што се наводи у литератури и глобализацији. У прилог таквом ставу говори податак да 70-75% додате вриједности мултинационалне компаније стварају на домаћем терену.

Сумирајући и једне и друге ставове, неизбежна је констатација да су се десиле квалитативне промјене у глобалном економском окружењу, које утичу на раднике широм свијета и да треба заштитити основне стандарде рада, упркос растућој глобализацији.<sup>268</sup>

#### 2.4. Утицај интеграција на националне економске политике

Значајан ефекат или посљедица интеграција јесте да она ограничава обим дјеловања националне политике и смањује ефикасност дјеловања њених инструмената. То се односи на макроекономску и политику тржишта рада. Посебно, треба да нас брине ризик од нестабилности у међународном финансијском систему и негативна реперкусија на аутпут и запосленост.<sup>269</sup>

Поред утицаја на општу економску стратегију, међународна конкуренција утиче на формирање националних политика запослености и рада. Међутим, сљедећи аспекти се не смију занемарити. Прво, једини начин борбе против конкуренције није снижавање најамнина и стандарда рада, већ повећање продуктивности рада кроз инвестирање у развој кадрова, инфраструктуру, истраживање и развој. Друго, повећана економска интеграција не значи и крај аутономији националне политике у погледу стандарда рада. Треће, без обзира на ниво мобилности мултинационалних компанија, треба фаворизовати домаћа предузећа, ако њихова активност представља компаративну предност, чиме се штити постојећа запосленост.

Важан закључак који треба извући из ове дискусије јесте тај да упркос растућој глобализацији, националне политике су још увек главне у одређивању нивоа запослености, најамнина и стандарда рада. Ове политике морају бити осјетљиве на међународну конкурентност, али то не значи да је аутономија политике престала, нити да је смањење најамнина и стандарда рада једини могући одговор на све већу глобализацију.

Међутим, основна тенденција у текућој фази глобализације јесте социјална дисторзија и растућа неједнакост. Истраживања су потврдила да је дошло до повећања неједнакости како у развијеним зе-

<sup>268</sup> Марјановић, Г., (2003), Утицај глобализације на запосленост и неједнакост дохода, Универзитет у Нишу: Економске теме.

<sup>269</sup> Ibidem.

мљама, тако и у земљама у развоју и земљама у транзицији. Џини коефицијент је промијенио своје вредности од 1980. године до 2000. године у многим земљама: САД од 0,36 на 0,41; Кина од 0,29 на 0,41; Индија од 0,31 на 0,38; Пољска од 0,25 на 0,35, што показује повећање неједнакости. Више него икад потребна је помоћ замијењеним радницима да се преквалификују и реинтегришу у тржиште рада. Постоји већа потреба да радна регулатива заштити осетљиве групе на тржишту рада.

### 3. Кључни аспекти на глобалном тржишту рада

Другу половину двадесетог вијека карактерише велики број интеграција различитих облика, што доприноси расту међународног промета робе и услуга. Све ово доприноси интернационализацији међународне економије која се током 20 и почетком 21 вијека више развила него у цјелокупној ранијој економској историји. Свјетски БДП у периоду 1900-2000, рачунато у сталним цијенама, порастао је око 19 пута.<sup>270</sup>

#### 3.1. Актуелна кретања на тржишта рада у условима кризе

Стране компаније, које се у новонасталим условима све више окрећу аутсорсингу у услугама или развоју, све теже проналазе одговарајући кадар, поготово стручњаке из области финансија и рачунарства, а запослени очекују све веће плате. Таква кретања, као и раст надница подгријева страхове да ће инвестирање у земље „нове Европе” за њих изгубити чар, што би могао бити значајан проблем и за Босну и Херцеговину.<sup>271</sup> Заиста, званични статистички подаци показују да су наднице у Чешкој од 2002. порасле за 45,5 %, а у Мађарској 70,1%. Летонске плате су кренуле са ниске основице, али су ско-

---

<sup>270</sup> Бурда, М., 1995. Labor Market Institutions and the Economic Transformation of Central and Eastern Europe; у Commander, S., Coricelli, F. (уредници) Unemployment, Restructuring, and the Labor Market in Eastern Europe and Russia; The World Bank. Washington, D.C.: 331-360.

<sup>271</sup> У прилогу тој чињеници говори штрајк радника Шкоде у Чешкој, када су радници тражили повећање плата од чак 24 одсто, а који изазвао је бурне полемике о будућности привредног раста у новим чланицама ЕУ. „Хоћемо да се приближимо платама у Фолксвагену. Радимо исто тако добро као и они”, рекао је Јарослав Повшик, тадашњи шеф синдиката у Шкоди.

чиле за чак 168,3%. Ипак, будући да радници у Чешкој и Мађарској зарађују четвртину, а у Словачкој само петину просјечне европске плате, привредни бум је још у току, а са њим и пад незапослености.

Истичемо и то да је глобализација на европском тржишту рада утицала на поновно враћање на четрдесетосатну радну недјељу у развијеним европским државама које чине свјетску средишњицу. Просјечна радна недјеља краћа од 40 радних сати показала се кочицом бржем економском развоју, повећању продуктивности рада, снижавању трошкова рада, конкурентности домаћих произвођача, уласку страних инвестиција и, прије свега, у рјешавању проблема незапослености.<sup>272</sup>

Просечан број радних сати по раднику током једне године износио је: у Јужној Кореји 2.590 сати, 2.124 сата у Јапану, 2.522 у Сингапуру и 2.423 у Тајвану. У Француској годишњи просјек износио је 1.683, у Њемачкој 1.598, а у САД 1.948. Европљани напосто уживају више слободног времена. Према процјенама, амерички радник за вријеме свог раднога вијека одради 40% више радних сати од свог колеге у Њемачкој, Италији, или Француској која и данас има радну недјељу у трајању од 35 сати и највише слободних дана годишње по раднику, чак 34 дана. Тенденција враћања на четрдесетосатну радну недјељу у развијеним европским државама, уз задржавање постојећих надница, резултираће снижавањем трошкова рада у њима, што ће имплицирати додатни притисак на снижавање надница у државама средње и југоисточне Европе. Тако ће се угрозити конкурентска способност слабије развијених европских држава, што нужно значи да ће оне своју шансу потражити у брзој флексибилности тржишта рада и снижавању пореза и доприноса на плате и из плата, или ће бити изложене штрајку капитала. Посљедица ће бити незапосленост, економска стагнација и пад квалитета живљења.

Истина, у условима актуелне кризе између другог тромјесечја 2008. и 2009, број седмичних радних сати радника који су радили пуно радно вријеме смањен је у 24 од 27 земаља чланица. Највећи пад

---

<sup>272</sup> Повећање радне недјеље са 35 на 40 радних сати без повећања плата је био и један од главних услова које је у једној ситуацији пословодство „Siemensа” поставило синдикату IG Metall (2,7 милиона чланова), како не би преселило производњу мобилних телефона у Мађарску. Слично су проблем високих трошкова плата решили „Daimler-Crysler”, те француска творница за производњу аутомобилских делова „Robert Bosch”.



забиљежен је у Естонији (-1,5 часова), Аустрији, Словачкој и Финској (-1,4 часова), Њемачкој и Шведској (обје -1,3 часова), Данској (-1,2 часова) и Словенији (-1,1 часова). Ипак, просјечан пад у ЕУ 27 износи 0,7 сата, а што у крајњој линији и даље даје вриједност просјечне радне седмице изнад 40 сати, односно имамо пад са вриједности просјечног броја радних сата седмично: од 41 на 40,3. Такође, настаљен је раст запошљавања висококвалификованих радника, док је пад запослености забиљежен код особа с ниским и средњим нивоом образовања. Регистровано је да је између другог тромјесечја 2008. и почетка 2009. године, запосленост особа које немају високо образовање пала за укупно 4,9%. Међу онима са средњим образовањем, запосленост је пала за 2,6%. За разлику од тога, запосленост оних с високим образовањем порасла је за 3,0%. То су све чињенице које не иду у прилог привредног развоја и раст запослености у земљама у транзицији.<sup>273</sup>

Да би се развијене државе одлучиле за пресељење радних места у неразвијене државе и/или мање развијене државе, трошкови рада у укупним трошковима производње морају бити већи од 15 %. У супротном изостају економски ефекти сељења радних мјеста. Трошкови рада у неразвијеним државама крећу се на нивоу 1/3 трошкова рада у развијеним државама.

Рад је један од трошкова производње, али то не значи да ће државе с најјефтинијом радном снагом привући највише улагања. Да би нека држава привукла стране произвођаче нужно је да располаже обученом радном снагом која је у стању да достигне примјерен ниво продуктивности рада. Повећањем продуктивности рада, повећава се и конкурентска позиција државе на глобалном тржишту. У многим случајевима јефтиније је произвести обућу или одећу у мање развијеним државама, као што су Тајван и Јужна Кореја, транспортовати је до тржишта развијених држава, него је продуктивност у њима. Три кључне варијабле за повећање продуктивности представљају: 1) рад 2) капитал и 3) менаџмент.

Низак ниво продуктивности рада у државама мање развијеним и/или неразвијеним државама може значајно да повећа укупне тро-

---

<sup>273</sup> Database: Eurostat.

шкове производње и тако да озбиљно наруши предност остварену у ниским трошковима рада.<sup>274</sup>

Лоша обученост радне снаге, низак степен образованости радне снаге, лоша радна етика, апсентизам (...) у мање развијеним и неразвијеним државама, често анулирају предности које се остварују ниским најамнинама. У складу с тим, осим трошкова рада и продуктивности рада, чини се примјереним научно утемељено истражити и друге факторе квалитете радне снаге.

У наставку разматра се модел на бази којег се може донијети одлука о могућем пресељењу производње у неку од мање развијених држава и то са становишта квалитета радне снаге. Оцјена квалитете радне снаге у појединим државама се темељи на методи факторске процјене. Метода се састоји од шест корака: 1) одређивање кључних фактора квалитета радне снаге од значаја за пресељење производње, 2) одређивање пондера важности за сваки од кључних фактора, 3) одређивање скале за сваки фактор (на примјер од 1 до 10, или од 1 до 100), 4) одређивање броја бодова за сваку државу и сваки фактор темељем корака 3, 5) одређивање умношка пондера важности и броја бодова придружених поједином фактору, те утврђивање укупнога збира бодова и б) доношење одлуке о пресељењу производње на темељу проведене квантитативне анализе, односно највећег броја бодова.

Табела бр. 1: Пондерисање ефеката сељења производног процеса

Кључни фактор	Пондер важности	Број могућих бодова			Број остварених бодова (од 100)		
		ДСС	ДСП	ДСПФ	ДСС	ДСП	ДСПФ
Најамнине	0,35	60	70	90	21	24,5	31,5
Продуктивност	0,20	80	70	60	16	14	12,
Радна етика	0,12	75	75	70	9	9	8,4
Степен образовања	0,15	70	70	60	10,5	10,5	9
Понуда радне снаге	0,18	70	75	65	12,6	13,5	11,7
УКУПНО	1,00				69,1	71,5	72,6

Легенда: ДСС – развијене државе, ДСП – мање развијене државе, ДСПФ – неразвијене државе

<sup>274</sup> Нека надница радника у развијеној држави који дневно производе 60 комада производа износи 70 €, а радника у неразвијеној држави 25 €, али произведе свега 20 производа током раднога дана. Трошак по јединици производа може се израчунати по следећој формули  $T=L/P$ , тако да имамо у држави свјетске средишњице ниже трошкове ( $T=70/60=1,17€$ ) у односу на државу свјетске периферије ( $T=25/20=1,25€$ ).

На основу података из претходне табеле, очигледно је да треба донијети одлуку о пресељењу производње у неразвијену државу. Уштеде које ће се остварити у трошковима плата (најамнини), надмашују нешто слабији квалитет радне снаге са становишта продуктивности рада, радне етике, нижег степена образовања радне снаге и нешто слабији квалитет понуде радне снаге. Надаље, промјеном пондера важности појединих фактора могуће је поновно анализирати могућност одлуке о пресељењу производње са становишта радне снаге. Тако су, на примјер, директне стране инвестиције у државе источне Азије биле последица креирања „добре пословне климе” (ниске наднице – испод могуће тржишне цене рада, репресивна радна политика, дуга радна недеља) од стране њихових диктаторских режима, да би се након јачања радничког покрета и повећања плата, страни, али и домаћи капитал почео селити ка државама југоисточне Азије, и то прије свега ка Индонезији, Малезији, Тајланду, Филипинима и Вијетнаму.<sup>275</sup>

### 3.2. Босна и Херцеговина и интеграциони процеси

Полазећи од наведеног, приликом компарације Босне и Херцеговине са земљама региона, издвајамо неке од кључних сегмент који требају бити приоритети будућег институционалног дјеловања. Један од основних проблема адекватног позиционирања на међународном тржишту рада јесте квалификациона структура неактивног становништва и становништва које се убраја у радну снагу. Познато је да радници који имају нижи степен образовања теже могу да пронађу запослење, како због сами карактеристика тражње, гдје се обично тражи виши степен образовања, тако због самих карактеристика ниже образоване радне снаге која је мање способна за проналажење запослења.

---

<sup>275</sup> Укупне инвестиције из Јужне Кореје у државе југоисточне Азије повећале су се за 109 пута у периоду од само 10 година.

Табела бр.2: Становништво старо 15 и више година према школској спреми, активности и полу

Земља	(у 000)	Укупно															
		Укупно				Запослени				Незапослени				Неактивни			
		2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009
Босна и Херцеговина	Укупно	2.733,0	2.725,0	2.649,0		811,0	850,0	890,0		366,0	347,0	272,0		1.556,0	1.529,0	1.486,0	
	Основна школа и мање	1.339,0	1.297,0	1.242,0		205,0	200,0	212,0		93,0	90,0	67,0		1.041,0	1.007,0	963,0	
	Средња школа	1.217,0	1.252,0	1.229,0		492,0	532,0	562,0		257,0	242,0	191,0		468,0	477,0	476,0	
	Изнад средњег	177,0	176,0	178,0	6.585,0	114,0	118,0	117,0	3.262,8	16,0	14,0	13,0	222,2	47,0	44,0	48,0	3.100,0
Бугарска	Укупно	6.659,2	6.640,9	6.616,8		3.110,0	3.252,6	3.360,7		305,7	240,2	199,7		3.243,5	3.148,0	3.056,4	
	Основна школа и мање	2.573,0	2.402,1	2.347,2	2.301,8	507,9	471,6	501,2	466,8	122,4	100,3	84,9	84,2	1.942,6	1.830,3	1.761,1	1.750,8
	Средња школа	2.960,4	3.096,7	3.107,9	3.109,6	1.809,4	1.952,1	2.002,5	1.945,4	150,5	119,3	94,7	115,2	1.000,5	1.025,2	1.010,7	1.049,1
	Изнад средњег	1.125,9	1.142,1	1.161,8	1.173,6	792,7	828,9	856,9	850,6	32,8	20,6	20,1	22,8	300,3	292,5	284,7	300,1
Црна Гора	Укупно	517,3	509,6	513,4		178,4	212,7	221,9		74,8	51,1	44,8		264,1			
	Основна школа и мање	180,7	154,8	156,9		24,7	26,4	27,3		13,5	(8.6)	7,4		142,5			
	Средња школа	269,9	286,6	291,7		113,0	140,0	147,4		53,2	(37.0)	32,6		103,6			
	Изнад средњег	66,8	67,3	19,6		38,7	46,3	47,2		8,1	(4.9)	3,8		18,0			
Хрватска	Укупно	3.646,4	3.679,0	3.713,0		1.624,2	1.624,0	1.633,0		191,1	174,0	155,0		1.831,0	1.881,0	1.925,0	
	Основна школа и мање	1.360,9	1.345,0	1.372,0		304,2	286,0	308,0		39,3	32,0	29,0		1.017,4	1.027,0	1.034,0	
	Средња школа	1.813,3	1.884,0	1.862,0		999,8	1.031,0	1.006,0		130,4	125,0	111,0		683,1	729,0	746,0	
	Изнад средњег	472,2	450,0	479,0		320,2	307,0	319,0		21,4	17,0	15,0		130,6	125,0	145,0	
Македонија	Укупно	1.618,5	1.628,6			570,4	590,2	609,0		321,3	316,9	310,4		726,8	721,5		
	Основна школа и мање	774,1	735,6			166,0	153,3	166,4		118,5	113,6	116,4		489,5	468,7		
	Средња школа	678,8	709,5			296,9	319,9	331,3		173,9	173,1	163,7		208,0	216,5		
	Изнад средњег	165,6	183,5	6.350,3	6.350,3	107,5	117,1	111,3	2.642,7	28,8	30,2	30,3	488,6	29,3	36,3	3.087,8	3.219,0
Србија	Укупно	6.512,3	6.356,6			2.630,7	2.655,7	2.805,3		693,0	585,5	457,2		3.188,6	3.115,4		
	Основна школа и мање	2.601,1	2.460,4	2.422,4	2.430,0	-664,3	651,1	715,4	656,8	-151,3	130,4	90,7	96,9	1.785,5	1.678,9	1.616,3	1.676,3
	Средња школа	3.136,8	3.059,6	3.096,6	3.087,9	1.506,4	1.511,0	1.575,2	1.488,0	-480,9	395,4	315,3	334,9	1.149,5	1.153,2	1.206,1	1.265,0
	Изнад средњег	774,4	836,6	831,3	832,4	460,0	493,6	514,7	497,9	60,8	59,7	51,2	56,8	253,6	283,3	265,4	277,7
Словенија	Укупно	1.724,0	1.734,0	1.751,0		961,0	985,0	996,0		61,0	50,0	46,0		701,0	698,0	709,0	
	Основна школа и мање	477,0	469,0	463,0		150,0	153,0	148,0		13,0	11,0	10,0		315,0	305,0	306,0	
	Средња школа	960,0	971,0	981,0		589,0	601,0	610,0		42,0	32,0	28,0		330,0	338,0	343,0	
	Изнад средњег	286,0	294,0	306,0	51.323	223,0	232,0	238,0	19.873	7,0	8,0	8,0	3.650	56,0	54,0	60,0	27.799

Извор: Статистички информатор број 2., Центар јавних служби за запошљавање земаља Југоисточне Европе, 2009

Једино у Босни и Херцеговини и Македонији је у укупној популацији број незапослених лица са основним и нижим образовањем виши у односу на број лица са средњим степеном образовања. То су неки од разлога лоше ситуације на тржишту рада Босне и Херцеговине и свакако области на које се мора посебно обратити пажња у будућности.

*Табела бр. 3: Становништво старо 15 и више година према школској спреми, активности и полу*

Земља	Године старости	Укупно											
		Стопа активности				Стопа запослености				Стопа незапослености			
		2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009
Босна и Херцеговина	Укупно:	43,1	43,9	43,9		29,7	31,2	33,6		31,1	29,0	23,4	
	15 - 24	33,4	33,4	33,2		12,6	13,9	17,4		62,3	58,4	47,5	
	25 - 49	66,0	67,0	68,6		46,5	48,8	53,4		29,5	27,1	22,1	
	50 - 64	36,6	38,9	40,5		30,6	31,9	34,4		16,4	17,8	15,2	
	65+	5,6	5,9	5,4		5,5	5,7	5,4		-	-	-	
	15 - 64 (радни узраст)	51,3	52,2	53,5		35,0	36,8	40,7		31,8	29,6	24,0	

*Извор: Статистички информатор број 2., Центар јавних служби за запошљавање земаља Југоисточне Европе, 2009*

Као посебан проблем у процесима интеграције Босне и Херцеговине издвајамо непропорционално учешће млађих категорија, као најпродуктивнијих кадрова, у незапослености. Посебно забрињавајуће је то што је њихова незапосленост практично дугорочна. Истичемо да имамо највише стопе незапослености младих лица у односу на све земље региона, чак веће и од Македоније која у региону има најнеповољнију позицију по питању стања радне снаге. Узроци високе незапослености код младих су структурног карактера и у највећој мјери се односе на недостатак радног искуства и неусклађеност система образовања и класификација занимања и дјелатности са потребама тржишта рада. Додатни проблем јесте застаријевање и губљење знања и вјештина услед дугорочне незапослености и немогућности да се знање и вјештине које су стечене у току образовања примијене у радном процесу, што негативно утиче на привлачење инвестиција и равноправно укључивање у интеграционе токове.

На крају, издвајамо значај дјеловања синдиката који се посебно огледа у висини надница, што је резултат преговора између синдиката и државе, а у ситуацији када се држава јавља на страни послодав-

ца. Договори ове природе имају често не само економску, него и политичку страну и неопходно је анализирати њихов утицај на економију у цјелини. Плате у јавном сектору БиХ су забиљежиле снажан пораст у новијој историји. У периоду од 2000. до 2008. године просјечне плате у јавном сектору су порасле за 117%: са 335 евра на 702 евра. Посебно велики пораст је забиљежен у посљедње три године посматраног периода у којима су плате у јавном сектору расле 10% годишње у 2006. и 2007. години и читавих 26% у 2008. години.<sup>1</sup>

Овом су допринијела позитивна привредна кретања која су са собом носила раст страних улагања, могућност повољнијег задуживања, као и раст тражње за извозним производима.<sup>2</sup> Такође, изузетно значајан допринос расту плата су донијеле фискалне реформе у виду увођења ПДВ у јануару 2006, проширење пореске основице као и раст пореских стопа, које су створиле једну фискалну релаксацију која је узроковала раст плата.

Свему овоме треба додати да јавни сектор обухвата око 35% запослених у Босни и Херцеговини у 2007. години, што је повећање са 32% из 2000. године.<sup>3</sup> Како бисмо могли направити поређење, просјечни удио броја запослених у јавном сектору у 8 нових земаља чланица опао је са 28% у 2000. години на 26% у 2007. години. Исти омјери су били нешто виши у сусједним земљама, у Србији 32% и 29% у Хрватској у 2007. години али ипак знатно нижи него у БиХ. Тако висок удио броја запослених у јавном сектору у БиХ приказује значај могућег утицаја који одлуке владе у договору са синдикатима могу имати на остатак тржишта рада у погледу плата и запослености.

У оваквим условима из класичне незапослености долази до појаве незапосленост чекања, односно радници из јавног сектора не желе да раде у приватном сектору и убиру бенифиције које им стоје на

---

<sup>1</sup> Огњен Ђукић, (2009), *Плате у јавном сектору БиХ: наношење штете економији?*, Сарајево: Фонд отворено друштво Босне и Херцеговине.

<sup>2</sup> Најзначајнија улагања у БиХ се односе на продају Телекома Српске чијим се средствима значајно подигао ниво инвестиционе активности, самим тим и могућност раста плата, као и продаја рафинерије у Броду.

<sup>3</sup> Јавни сектор се овдје односи на државну управу на свим нивоима владе, владине агенције као и предузећа са већинским државним власништвом. Одређење таквог јавног сектора је извршено укључивањем слиједећих сектора из НАЦЕ методологије: Л (Државна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање), М (Образовање), Н (Здравство и социјални рад), О (Остале јавне комуналне, друштвене, личне услугне дјелатности) и Е (снабдијевање електричном енергијом, плином и водом).

располагању током периода незапослености чекајући поновно запошљавање у јавном сектору. Раст плата у јавном сектору ствара притисак на раст плата у приватном сектору, што у, крајњој линији, смањује тражњу за радном снагом. Логично да у овакви условима уз бржи раст плата у односу на продуктивност, а као што смо објаснили раније, долази до повећаног улагања у капитал интензивне секторе самим тим и мање могућности за запошљавање.

Можемо закључити да је рад један од трошкова производње, али то не значи да државе с најјефтинијом радном снагом привлаче и највише улагања. Да би нека држава привукла стране произвођаче, нужно је да располаже обученом радном снагом која је у стању да достигне примјерен ниво продуктивности рада. Осим трошкова рада и продуктивности рада, битни су и други фактори који опредељују квалитет радне снаге, а тиме и одлуку потенцијалних произвођача о пресељењу производње и радних мјеста. Међу тим факторима издвајају се степен образовања радне снаге, развијеност радне етике и покуда радне снаге, као кључних сегмента унапређења тржишта рада у Босна и Херцеговина.

## Закључак

Тржиште рада, као и саме политике запошљавања, налазе се на маргинама активног дјеловања носиоца економске политике у већини транзиторних привреда. Политике запошљавања нису добро осмишљене и на адекватан начин прилагођене новонасталим условима, тачније можемо рећи да се нису ни мијењале у односу на предтаранзиторни период, док је финансијска подршка проактивном приступу тржишту рада изостала. Издвајања за активне политике на тржишту рада су на нивоу 0.1% бруто друштвеног производа или мање, што нас доводи у ситуацију да се нису могли постићи значајнији ефекти на тржишту рада, чак и у условима добро осмишљених и ефикасних политика запошљавања. Политика запошљавања мора представљати равноправни дио опште економске политике једне националне економије, у супротном негативни трендови на тржишту рад ће бити доста дубљи и дуготрајнији.

Раширена неактивност међу становништвом које припада радном контингенту, у комбинацији са високим нивоом дугорочне незапослености и растућим омјером између стопе незапослености младих и просјечне стопе незапослености, указује на важне препреке уласка

на тржиште рада и негативно утиче на конкурентске способности радне снаге. То се посебно односи на младе људе, старије и нискоквалификоване раднике, те особе са здравственим проблемима. Појединци који припадају овим категоријама настоје максимално користити расположиве програме социјалне помоћи, док велика већина њих је саставни дио неформалне економије.

Дио суочавања са стварношћу је и сазнање да су већ годинама једини сегменти запослености који биљеже раст они који су најмање продуктивни - запосленост у јавној и локалној администрацији, неформална запосленост, рад на црно, samozапосленост, помажући рад чланова породице, рад у пољопривреди. Насупрот томе, запосленост за плату у формалном приватном сектору стално опада. Та радна мјеста су најдрагоценија, јер најјасније одражавају стање здравља једне привреде.

Земље чланице Европске уније прилагођавају своје политике на тржишту рада у складу са Европском политиком запошљавања и њена четири стуба. Кроз ове политике се настоји повећати флексибилност тржишта рада, док се велика важност придодаје потреби за дефинисање разлога као и одговарајућих мјера за смањење неусклађености између понуде и тражње на тржишту рада. Раст ефикасности посредничке функције, побољшање система формалног и неформалног образовања, политика оптерећења плата и накнада за незапослене, раст професионалне и географске мобилности представљају основу и у Босни и Херцеговини за раст конкурентности радне снаге и повећања ефикасности тзв. *matching* процеса.

Кретања и рад институција на тржишту рада требају ићи у правцу изградње механизма који ће максимално подржавати конкуренцију засновану на знању, способностима и одговарајућим квалификацијама. Ослободити законски и институционално простор да на тржишту рада дјелују приватне институције и удружења незапослених младих лица, како би се појачала конкуренција и исте били коректив дјеловања државних институција.

## Литература

Књиге и чланци:

1. Baker, D., Glyn, A., Howell, D., and Schmitt, J. (2005) 'Labor market institutions and unemployment : A critical assessment of the cross-



- country evidence', in David R. Howell (ed.), *Fighting Unemployment: The Limits of Free Market Orthodoxy*. Oxford: Oxford University Press.
2. Blanchard, Olivier and Wolfers, Justin (2000) 'Shocks and institutions and the rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence', *Economic Journal*, 110(1): 1-33.
  3. Бурда, М., 1995. Labor Market Institutions and the Economic Transformation of Central and Eastern Europe; у Commander, S., Coricelli, F. (уредници) *Unemployment, Restructuring, and the Labor Market in Eastern Europe and Russia*; The World Bank. Washington, D.C.: 331-360.
  4. Ђукић, О., (2009), *Плате у јавном сектору БиХ: наношење штете економији?*, Сарајево: Фонд отворено друштво Босне и Херцеговине.
  5. European Commission 2002. "Employment in Europe 2002 - Recent Trends and Prospects", *Employment and social affairs*; Luxembourg.
  6. Марјановић, Г., (2003), *Утицај глобализације на запосленост и неједнакост доходака*, Универзитет у Нишу: Економске теме.
  7. Richard B. Freeman, (1992), *What Direction for Labor Market Institutions in Eastern and Central Europe?*, Cambridge, Massachusetts Avenue: National Bureau of Economic Research.
  8. Самуелсон, П. А., Nordhaus, W.D. 2000. *Економија*, Мате, Загреб.

#### Извјештаји:

1. Анкета тржишта рада у Босни и Херцеговини, Јединица за економско планирање при Савјету министара.
2. Статистички извјештаји, Агенције за статистику БиХ.
3. Анкета запослености, Фонд за запошљавање РС и Федерације БиХ
4. Статистички информатор број 2., Центар јавних служби за запошљавање земаља Југоисточне Европе, 2009