



# Bosna i Hercegovina može biti razvijena kao Republika Irska... ili ne?

Sanel Huskić

## 1. Uvod

Bosna i Hercegovina nema koherentan i strukturiran pristup razvoju ljudskih resursa; BiH nema centralnu vlast na državnom ili entitetskom nivou, koherentan mehanizam, politike ili strategije koje se na adekvatan način bave ovom oblasti. Na prvi pogled, čini se da razvoj ljudskih resursa ne bi trebao biti prioritet uzimajući u obzir izazove sa kojima se BiH trenutno suočava, zbog nedostatka napretka u svim oblastima. Nedostatak napretka je bez sumnje izazvan raspadom Jugoslavije koji je rezultirao ratom i doveo do raspada socijalnog i ekonomskog sistema. Nakon toga je Dejtonski mirovni sporazum 1995. godine osigurao mir. U tom razdoblju je osnovno težište politika u BiH bilo osigurati i održati mir i započeti proces izgradnje države. Zbog nesrazmjernog težišta na ova dva problema, zapostavljene su reforme koje se donose na ekonomiju i upravljanje. Trenutno je makroekonomska situacija stabilna, ali strukturalni problemi bosanskohercegovačke ekonomije su i dalje suštinski i ozbiljni. Dalje, sistem vlasti u BiH je jako složen.<sup>1</sup> BiH ima administrativni aparat na državnom nivou, ali stvarna vlast leži na entitetskim nivoima.

Od 1996. godine BiH je započela proces ekonomske i socijalne transformacije u funkcionalnu demokraciju i tržišnu ekonomiju. Kao i u ostalim tranzicijskim zemljama, proces transformacije je bio težak, ali uprkos napretku koji je ostvaren do danas, veliki izazovi su i dalje prisutni u svim oblastima, uključujući ekonomski i socijalni razvoj. Proces integracije u Evropsku uniju napreduje puževim korakom. Pregovori na Sporazumu o stabilizaciji i pridruživanju (SSP) su započeli u novembru 2005. godine, kao jedni od najvažnijih preduvjeta za ostvarivanje statusa zemlje kandidata za puno članstvo u Evropskoj uniji. Bilo je očekivano da će pregovori okončati do 2007. godine, uprkos letargičnom toku pregovaranja. BiH političari su ostvarili dogovor o reformi policije, i čini se da će SSP biti ubrzo potpisan. Obzirom na raspon i cilj reformi koje tek trebaju biti implementirane, ne čudi da vlasti zaobilaze razvoj ljudskih resursa kao nešto što i nije toliko važno.

U ovako konkurentnoj konstalaciji, mogućnost unaprijeđenja razvoja ljudskih resursa je predstavljena strateškim planiranjem razvoja: Razvojn

strategijom za BiH 2008 - 2013. Vijeće ministara BiH je kroz svoju Direkciju za ekonomsko planiranje (DEP) odgovorno za kreiranje ove strategije, dok je odgovornost za njeno implementiranje podijeljena između entitetskih i kantonalnih vlasti. Tako bi jedinstvena politika razvoja ljudskih resursa mogla biti usvojena ukoliko bi bila integrirana u novu Strategiju. Prema metodologiji za kreiranje razvojne strategije, DEP trenutno sprovodi situacionu analizu, i ovaj dio strategije treba ubrzo biti završen. Nakon toga će pristupiti definiranju ključnih razvojnih prioriteta. Ovi prioriteti će biti definirani kroz 4 do 6 sektora, kao što su poljoprivreda, turizam, infrastruktura puteva i slično. **Prioritetizacija ključnih sektora za novu Strategiju će biti završena do jeseni 2008. godine, a razvoj ljudskih resursa mora biti uključen kao osnovna komponenta Razvojne strategije BiH.** Dalje, dodatna prednost bi bila kada bi bila ustanovljena Direkcija za razvoj ljudskih resursa.

## 2. Razvoj ljudskih resursa u EU

Postoji stvarna mogućnost da će BiH ostati nerazvijena zemlja ukoliko ne počne smatrati razvoj ljudskih resursa onoliko ozbiljno koliko to čine ostale evropske zemlje. Primjer Republike Irske pokazuje koliko se ozbiljnim smatra razvoj ljudskih resursa u EU. **Irska je odlučila potrošiti 25,8 milijardi Eura u svrhu daljeg unaprijeđenja ljudskog kapitala** u periodu od 2007. do 2013. godine zato što postoje čvrste veze između dostupnosti i kvalitete ljudskog kapitala i ekonomskog razvoja (Kvadrat 1). Kapacitet radne snage za razvoj i konzistentnu isporuku roba i usluga sa povećanom vrijednošću određuje mogućnost zemlje da gomila bogatstvo i da se razvija. Sve zemlje članice Evropske unije su se složile da kreiraju ekonomiju zasnovanu na znanju prije 2010. godine, i sve su, u različitom omjeru, poduzele mjere za razvoj znanja i vještina njihove radne snage kako bi njihove ekonomije bile „žive“ i stalno rasle. One su prepoznale da će jedino kroz razvoj konkurentnog ljudskog kapitala biti u mogućnosti odgovoriti izazovima koje nosi ekonomija zasnovane na znanju i da će jedino tako biti bogate kao i do sada. U suštini, ljudski resursi su odlična investicija, zato što su oni investicija sa najdužim tekućim periodom vraćanja: dividenda se vraća sve dok je osoba živa.

*BiH nema centralnu vlast na državnom ili entitetskom nivou, koherentan mehanizam, politike ili strategije koje se na odgovarajući način bave razvojem ljudskih resursa, i postoji istinska mogućnost da će BiH ostati nerazvijena zemlja ukoliko ne počne smatrati razvoj ljudskih resursa onoliko ozbiljno koliko to čine ostale evropske zemlje. Dobar početak za efikasno rješenje ovog problema jeste uključivanje razvoja ljudskih resursa kao dijela nove Razvojne strategije BiH 2008 – 2013, na sektorskom nivou koji će uključiti tržište rada, kao i različite oblike edukacije i treninga. U isto vrijeme mora biti uspostavljena Direkcija za razvoj ljudskih resursa pri Vijeću ministara. Nakon toga, prvi izazov bi bio integrirati strategije i politike za razvoj ljudskih resursa sa ekonomskim strategijama, kako na obrazovnom, tako i na nivou zaposlenja i tržišta rada. Istovremeno, i potražnja (tržište rada) i ponuda (obrazovni sistem) će morati proći kroz ozbiljne reforme i restrukturiranje s ciljem razvoja konkurentnog ljudskog kapitala koji će moći odgovoriti izazovima prije ekonomije zasnovane na znanju i zadovoljiti trenutne i buduće razvojne potrebe BiH.*

<sup>1</sup> BiH se sastoji iz dva entiteta, Federacije Bosne i Hercegovine (FBiH) i Republike Srpske (RS), i distrikta Brčko. FBiH ima deset uglavnom autonomnih kantona. Na vrhu ovakvog, „frankeštajnskog“ uređenja se nalazi Ured visokog predstavnika (OHR) kao vrhovna vlast.

Neki od osnovnih razloga ovog trenda je taj što je Irska prepoznala važnost ove investicije zato što se ljudski resursi sastoje iz znanja, vještina, kompetencija i ostalih prednosti pojedinca koji su važni za njegove ili njene ekonomske i socijalne aktivnosti. Stalni profesionalni i društveni razvoj doprinosi prednostima jedne osobe. Cjeloživotno učenje, obrazovanje i trening su preduvjet za prilagođavanje uvjetima u međunarodnom i lokalnom okruženju, i oni su od velikog uticaja na cjelokupan društveno-ekonomski razvoj svake zemlje. Razvoj ljudskih resursa poboljšava kvalitetu ljudskog kapitala kroz povećano zapošljavanje, viši nivo prihoda i društvenu integraciju, što zauzvrat omogućava viši nivo življenja. U suštini, razvoj ljudskih resursa je ulaganje u ljudski kapital, a to je, zapravo, ulaganje u ljude. Prijelaz na ekonomiju zasnovanu na znanju nosi profile koji zahtijevaju kombinaciju vještina kao što su tehnološke, informatičke, mogućnost rješenja problema, prolagodljivost i timski rad, ali i specifičnog znanja (kao što je nauka i inženjstvo, matematika, poznavanje jezika i komercijalno znanje). Dok pojedinci moraju preuzeti ličnu odgovornost za razvoj vještina, privatna preduzeća moraju imati veću ulogu u artikuliranju vještina koje zahtijevaju od pojedinaca. Obrazovne institucije se moraju prilagoditi situaciji u kojoj se obrazovanju pristupa kao stalnom procesu razvoja koje traje cijeli život, a vlasti i donosioci politika moraju odigrati ključnu ulogu u podršci i stimuliranju ovakvih akcija.

#### Kvadrat 1. Definicija razvoja ljudskih resursa

<sup>2</sup> Državni razvojni planovi sedam (7) evropskih zemalja (Bugarske, Češke republike, Estonije, Irske, Latvije, Poljske i Rumunije, Romania) su dostupni u Aneksu 1 pune verzije studije.

#### Kvadrat 2: Primjeri razvoja ljudskih resursa na općinskom nivou u BiH

Slično Irskoj, ostale evropske zemlje su, bez obzira na trenutni nivo njihovog razvoja, shvatile da ulaganje u razvoj ljudskih resursa čini njihove ekonomije "živim" i rastućim.<sup>2</sup> U njihovim državnim razvojnim planovima posebna je pažnja pružena povećanju znanja i vještina njihovih radnih snaga, što razvoj ljudskih resursa stavlja u vrh njihovih razvojnih prioriteta. Posvećenost i ulaganje evropskih zemalja u održavanje i poboljšanje ljudskih resursa su nezapamćeni u protekla dva desetljeća, i sve te zemlje su kreirale strategije/politike koje se odnose na razvoj ljudskih resursa. Zavisno od modela uređenja države one su kreirale institucije

kao što su ministarstva, agencije ili instituti kao centralne vlasti za razvoj ljudskih resursa.

Također, investicija u ljudske resurse se brzo vraća. Na primjer, procijenjeno je da **kada je bio veći prosječni broj godina školovanja u jednoj zemlji, BDP je rastao po višoj godišnjoj stopi svakog sljedećeg desetljeća za oko 0,37 %.**

### 3. Human resources development in B&H

Razvoj ljudskih resursa, u kontekstu društvenog i ekonomskog napretka (državnog razvoja) je vođen *potražnjom* (tržištem rada) za radnom snagom i *ponudom* (obrazovnim sistemom) radne snage. U svakom slučaju, obje komponente razvoja ljudskih resursa, i tržište rada i obrazovanje, su jako ispolitizirane. Obrazovanje je naročito osjetljivo u trenutnom političkom ustrojstvu. Dakle, od strane vlasti postoji **nedostatak političke volje** za stvaranjem jedinstvenog pristupa rješenju ovog problema.

Dalje, **institucionalno uređenje je također suštinska prepreka**. Bosanskohercegovačka struktura vlasti je složena i teško je ostvariti bilo kakav koncenzus. Tako složena struktura vlasti dozvoljava da entiteti i kantoni donose različite zakone i legistative, različite standarde, imaju različite jezike, udžbenike i plan rada, razna društvena uređenja. **U ovom kontekstu, bilo kakva inicijativa koja se odnosi na razvoj ljudskih resursa, a koja će biti jedinstvena širom BiH se mora donijeti u okviru trinaest (13) ministarstava obrazovanja i trinaest (13) ministarstava rada.** Takva podijeljenost regulatornih i izvršnih tijela je ozbiljna

#### Općina Mrkonjić Grad

Ova općina je relativno nerazvijena, čak i u mjerilima BiH. Ekonomska aktivnost je ograničena na pružanje usluga, poljoprivredu i šumarstvo. Nakon lokalnih izbora uspostavljena je nova administracija i trenutno pokušavaju kapitalizirati na razvoju srednjih i malih preduzeća. Jedini najveći klaster zapošljavanja i prihoda u općini dolazi od primarne obrade drveta, a vlasti pokušavaju još dalje proširiti ovu aktivnost. U ove svrhe daju se razne povlastice (jednokratne grantove, mogućnost registracije bez plaćanja, niže poreze) preduzećima koja se bave obradom drveta kako bi proširili svoje aktivnosti. Kroz ove akcije ostvareno je povećanje aktivnosti obrade drveta tokom 2007. godine. Još je u ranoj fazi predstavljena potreba za 100 obučanih radnika u pilanama. Predstavnici klastera obrade drveta su kontaktirali općinske vlasti i objasnili potrebu za ovim profilom radnika. Općina je kontaktirala svoju lokalnu razvojnu agenciju i zamolila je da organizira obuku. Nakon jednog mjeseca 100 osoba je bilo osposobljeno za rad u drvnoj industriji.

#### Općina Kozarska Dubica

Osnovna ekonomska aktivnost u ovoj općini je poljoprivreda. Mljekarstvo i proizvodnja mesnih proizvoda dominira unutar ukupnog poljoprivrednog obrta, i postoji stalna potreba za visoko obučanim radnicima. Također, zbog veličine i daljeg širenja industrije postoji velika potreba za veterinarima i tehničarima za obradu hrane. Na primjer, u 2007. godini je proizvedeno 59 miliona litara mlijeka, u poređenju sa 8 miliona litara koje je proizvela općina Zenica, koja je mnogo veća i naseljenija općina. Jedina mjera koju vlasti poduzimaju u podršci ovom proflu radnika za lokalnu industriju jesu stipendije za studente koji se odluču za ove profesije. Trenutno vlasti omogućavaju ovu vrstu podrške za 50 studenata koji pohađaju kurseve u BiH, Hrvatskoj i Srbiji.

#### Općina Zenica

Ovo je druga najnaseljenija općina u FBiH. Njena ekonomska aktivnost je drugačija i općinske vlasti pokušavaju povećati proizvodnju postojećih biznisa i stimulirati uvođenje novih aktivnosti. Najuspješnija aktivnost koju su poduzele je njihov "biznis inkubator" za mala i srednja preduzeća koja se fokusiraju na proizvodnju radije nego na industriju pružanja usluga. Preduzeća koji su zasnovana na osnovama ovog inkubatora plaćaju samo troškove režija za prve dvije godine. U nekim slučajevima su čak dobili jednokratne grantove za svakog uposlenika kojeg prime u radni odnos (do 2.200 KM). U slučaju da nekom od ovih preduzeća trebaju radnici određenog profila nemaju pomoć u njihovom obučavanju. Na primjer, otvara se nova tvornica perzijskih ćilima i 10 osoba odlazi u Tursku da bi stekli ovo specifično znanje i da bi bili istrenirani da treniraju ostale kada se vrate u BiH.



Fond otvoreno društvo BiH pokrenuo je Program podrške istraživanjima u oblasti javnih politika početkom 2004. godine. Osnovni cilj programa je unaprijeđenje istraživanja i analize javnih politika kako bi se potaknuo argumentovani dijalog i razvio takav način donošenja odluka u oblasti javnih politika koji će počivati na relevantnim informacijama i realnim opcijama.

Program obuhvata edukaciju iz oblasti istraživanja javnih politika, stipendije za istraživanje i mentorstvo u toku istraživanja. Do sada je, u okviru ovog programa, stipendirano 38 istraživača.

Sva istraživanja su dostupna na [www.soros.org.ba](http://www.soros.org.ba).

prepreka za svaku politiku na državnom nivou. A kada se uzme u obzir spor proces zakonodavstva koji je izazvan političkim tenzijama, posljedica je izuzetno spor proces donošenja politika.

Dakle, ne postoji koherentno planiranje niti institucija na državnom, entitetskim ili kantonalnim nivoima koja bi se bavila razvojem ljudskih resursa. Bez obzira na gore pomenute prepreke, ekonomija BiH treba specifično znanje i vještine koje nisu svakodnevno dostupne. Jedino mjesto na kojem se odigrava izvjesna aktivnost vezana za razvoj ljudskih resursa je općinski nivo (Kvadrat 2).

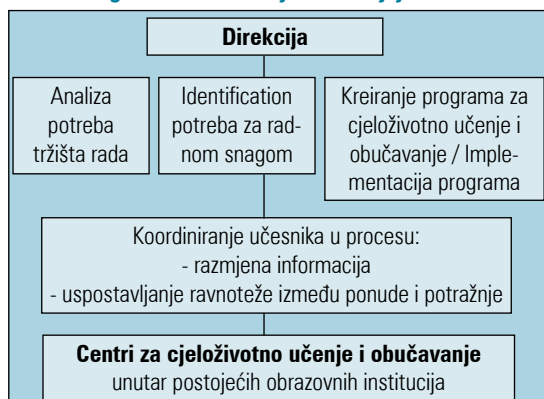
Dakle, razvoj ljudskih resursa se događa na općinskom nivou. U svakom slučaju, s njim se, gotovo uvijek, suočava na *ad hoc* osnovi. Nadalje, do njega dolazi samo ukoliko postoje suštinske inicijative za privatni biznis. Nadalje, osobe koje dobiju neku vrstu novog znanja i vještina nemaju certifikate koji se mogu koristiti za njihovo buduće zaposlenje, zato što ih trenutni obrazovni sistem ne smatra validnim. Iz ovog razloga, ovakvi pojedinci imaju mnogo više problema u dobijanju ili promjeni posla nego osobe koje imaju "zvanične" diplome ili certifikate, bez obzira na njihovo radno iskustvo.

#### 4. Pokretanje ubrzanog razvoja

Bosna i Hercegovina obavezno mora odmah početi ulagati u razvoj ljudskih resursa. Kao prvo, mora biti uspostavljena centralna vlast koja će harmonizirati obrazovanje i tržište rada zato što su **sve reforme u oblastima obrazovanja i tržišta rada potpuno odvojene jedne od drugih**. Centralna vlast mora biti uspostavljena zato što ne postoji jedinstvena institucija koja bi imala ovlasti da se istovremeno bavi obrazovanjem i tržištem rada i osigurava odgovarajuću ravnotežu između ponude i potražnje za dobrobit razvoja BiH.

Moguće rješenje bi bila Direkcija za razvoj ljudskih resursa koja bi direktno odgovarala Vijeću ministara (VM), a imala bi slične ovlastima onima koje imaju Direkcija za evropske integracije (DEI) ili DEP (Shema 1).

**Shema 1:**  
**Zadaci i odgovornosti Direkcije za razvoj ljudskih resursa**



Prema analizi osnovnih ograničenja razvoju ljudskih resursa, sami se od sebe nameću nekoliko mogućih scenarija:

- Nedostatak jedinstvene institucije koja ima ovlasti da se sveobuhvatno i istovremeno bavi obrazovanjem i tržištem rada,
- Razvoj ljudskih resursa nije uključen kao dio Razvojne strategije za BiH na nivou svih sektora,
- Nedostatak politike ili strategije razvoja ljudskih resursa na državnom i entitetskim nivoima.

Razmotrene su sljedeće mogućnosti, sa njihovim očekivanim rezultatima:

Policy opcije	Posljedice
1. Status quo se održava, a razvoj ljudskih resursa je i dalje zanemaren zato što ne postoji jedinstvena institucija za ovo pitanje, i nije uključen u novu Razvojnu strategiju BiH, i ne postoji politika ili strategija na državnom ili entitetskim nivoima.	Nema stvarnog napretka u razvoju obzirom da ekonomija i dalje stagnira. IPA i ESF fondovi nisu dovoljni apsorbirani, a BiH nije pripremljena za buduću apsorpciju ovih fondova. Trend niskog nivoa otvaranja poslova se nastavlja, dok se nastavlja i pritisak na tržište rada, ostavljajući ekonomsku aktivnost na niskom nivou. Ne postoji koherentan pristup razvoju ekonomije zasnovane na znanju.
2. Razvoj ljudskih resursa je uključen u novu Razvojnu strategiju BiH na nivou svih sektora (tržište rada, razni oblici obrazovanja i treninga, razvoj malih i srednjih preduzeća, visoko obrazovanje).	U vrhu vlasti postoji koncenzus da je razvoj ljudskih resursa važan i integralni dio razvoja. Prva odlučujuća akcija je poduzeta, čime je razvoj BiH doveden na pravi put. Planski pristup razvoju. Mehanizmi za privlačenje IPA i ESF fondova je uspostavljen.
3. Uspostavljena je Direkcija za razvoj ljudskih resursa na državnom nivou koja direktno odgovara Vijeću ministara, razvoj ljudskih resursa je uključen kao dio nove Razvojne strategije BiH na nivou svih sektora i postoji politika/strategija za razvoj ljudskih resursa na državnom i entitetskim nivoima.	Razvija se planski pristup razvoju, ozbiljno kao u ostalim evropskim zemljama; poduzeto je nekoliko odlučujućih akcija, a BiH se nalazi na pravom putu. Odgovorne institucije se jačaju da bi mogle razviti strategiju/politiku, a okvirni zakon je donesen. Započelo je donošenje integrativnih strategija i politika za razvoj ljudskih resursa na nivoima obrazovanja i tržišta rada (zapošljavanja).
4. Direkcija za razvoj ljudskih resursa je uspostavljena na državnom nivou i odgovara Vijeću ministara, razvoj ljudskih resursa je integriran u novu Razvojnu strategiju BiH na nivou svih sektora, postoji politika/strategija za razvoj ljudskih resursa na državnom i entitetskim nivoima, praćena sveobuhvatnom reformom tržišta rada i obrazovanja.	Počinje se proizvoditi konkurentan ljudski kapital koji može odgovoriti izazovima koje nosi ekonomija zasnovana na znanju, praveći put brzom ekonomskom oporavku, zbog uklanjanja osnovnih prepreka razvoju, zato što su obje strane, i potražnja (tržište rada) i ponuda (obrazovni sistem) isplanirane i isprogramirane u svrhu brzog razvoja cjelokupnog društva.



### Sanel Huskić

radi kao analitičar politika u oblasti razvoja dvije godine. Svoje djelatnosti obavlja u ACIPS-u (Alumni Asocijacija Centra za interdisciplinarnu postdiplomske studije) za mnogobrojne međunarodne i lokalne klijente. Specijalizovan je za razvoj politika u oblastima smanjenja siromaštva kao i u razvoju sektorskih politika kao što su ruralni razvoj i turizam. Magistar je Demokracije i ljudskih prava a na fakultetima je diplomirao na Međunarodnim razvojnim studijama kao i na Društvenoj geografiji.

Za više informacija i komentare na preporuke politike, pišite na: Sanel Huskic, [sanel@acips.ba](mailto:sanel@acips.ba)

### Procjena policy opcija:

Kriterij procjene	Policy opcije			
	Opcija 1	Opcija 2	Opcija 3	Opcija 4
Vremenska efikasnost	visoka	visoka	umjerena	niska
Politička podrška	visoka	visoka	umjerena	niska
Sinergijski efekat	nizak	umjeren	visok	visok
Očekivana finansijska predanost	niska	umjerena	visoka	visoka
Efekat razvoja	nizak	nizak-umjeren	umjeren	umjeren

**Treća policy opcija je predložena** kao najbolje rješenje zbog slijedećih razloga. *Kao prvo, umjereno je vremenski efikasna* zato što postojeća institucionalna uređenja mogu biti efikasno upotrijebljena da ostvare ovu *policy* opciju. Direkcija za razvoj ljudskih resursa može biti uspostavljena prema procedurama koje su se koristile prilikom uspostavljanja DEI-ja i DEP-a, zato što i one odgovaraju Vijeću ministara; nova Direkcija može biti organizirana slično DEI-ju i DEP-u. *Drugo, postojat će ograničena politička opozicija* zato što se administrativne strukture i ovlasti na raznim nivoima neće miješati, iz razloga što će Direkcija funkcionirati kao što funkcioniraju i postojeće dvije (DEI i DEP). *Treće*, ovo će rezultirati time da će **razvoj ljudskih resursa na centralnom nivou biti sinhroniziran sa entitetskim nivoima**, čime će se dobiti koherentan pristup u cijeloj državi. Uspostavljanjem Direkcije stvorit će se i sinergijski efekat sa DEP-om (koji je direktno odgovoran za kreiranje razvojne strategije BiH), osiguravajući na taj način da razvoj ljudskih resursa bude integriran kao dio nove Razvojne strategije BiH na nivou svih sektora. *Četvrto*, ljudski resursi će biti adresirani u samoj njihovoj srži, **pripremajući tlo za naredne korake** - reforme tržišta rada i obrazovanja.

Postoje dva moguća nedostatka ove opcije. Prvi je da *policy* preporuke ili strateški prioritete ne mogu biti operacionalizirani zbog nedostatka finansijskih sredstava. U svakom slučaju, ova prijetnja može biti otklonjena ukoliko su ministarstva finansija i trezora, na državnom i entitetskim nivoima uključena u cjelokupan proces, i ukoliko su zaduženi za implementaciju, kao što to pokazuju pozitivna iskustva zemalja članica EU sa pozitivnom historijom razvoja. Druga prijetnja je da se uspostavljanje Direkcije pretvori u maratonski proces uslijed političkih nesuglasica.

### 5. Preporuke

Imajući u vidu trenutnu, veoma ispod standarda, situaciju u BiH u odnosu na ljudski kapital i njegov razvoj, od velike je važnosti za BiH da ozbiljno i odmah pristupi ovom problemu. Vlada mora postati aktivno uključena u zagovaranje i promociju razvoja

ljudskih resursa, kao i za razvoj povoljnih uvjeta za to. Za odgovarajući razvoj ljudskih resursa u BiH vlada mora usvojiti pravne okvire za razvoj univerziteta koji će adekvatno pripremiti ljudski kapital, podsticati poduzetništvo i podržavati inovacije u oblasti nauke i tehnologije koje će moći odgovoriti izazovima ekonomije vođene znanjem.

Napredak bi trebao početi sa razvojem odgovarajućeg institucionalnog uređenja. U ovom slučaju preporučljivo je da se uspostavi centralna vlast za razvoj ljudskih resursa na državnom i entitetskim nivoima. Optimalno bi bilo da to bude Direkcija za razvoj ljudskih resursa pri Vijeću ministara.

Nakon/tokom uspostavljanja centralne institucije imperativno je ostarivanje koherentnosti politika, smanjenje operativnih troškova i prevazilaženje razdvojenosti i podijeljenosti tržišta rada i obrazovanja, osiguravanje da su reforme u oblasti tržišta rada i obrazovanja povezane i međuentitetske. Neophodno je usvojiti traženi pravni okvir i osigurati njenu kvalitetnu implementaciju (Zakon o visokom obrazovanju koji će poštovati bolonjske principe što podrazumijeva i osiguravanje adekvatnog sistema akreditiranja, omogućavanje kretanja, i osiguravanje kvalitete obrazovanja, amandmane na Zakon o radu sa posebnom pažnjom na volonterski rad i stažiranje, tretirajući neplaćeno radno iskustvo isto kao i plaćeno radno iskustvo).

Također je neophodno integriranje razvoja ljudskih resursa u Razvojnu strategiju BiH na nivou svih sektora, koje će uključiti tržište rada i razne vidove obrazovanja i treninga. Istovremeno, BiH mora kreirati komplementarnu strategiju/politiku za razvoj ljudskih resursa na državnom i entitetskim nivoima, koja će omogućiti koherentan i jedinstven pristup cjelokupnom ekonomskom i društvenom razvoju.

Nakon toga, prvi će izazov biti integrirati strategije i politike razvoja ljudskih resursa sa ekonomskim strategijama na nivoima tržišta rada (zapošljavanja) i obrazovanja. Istovremeno, obje strane i potražnja (tržište rada) i ponuda (obrazovanje) će morati proći kroz ozbiljne reforme i restrukturiranje da bi se razvio konkurentan ljudski kapital koji će moći odgovoriti izazovima koje nosi ekonomija zasnovana na znanju.