



Razvoj ljudskih resursa u BiH: kako pokrenuti stagnirajući razvoj

Sanel Huskić

Sadržaj:

1. Uvod	3
2. Problem razvoja ljudskih resursa u BiH	5
2.1 <i>Zašto investirati u ljudske resurse?</i>	5
2.2 <i>Manjak političke volje i kompleksna struktura upravljanja</i>	6
2.3 <i>Akcije koje hitno treba poduzeti</i>	7
3. Šta se zaista događa?	7
3.1 <i>Tržište rada u kontekstu razvoja ljudskih resursa</i>	8
3.1.1 <i>Ključni trendovi i problemi tržišta rada</i>	8
3.1.3 <i>Usluge zapošljavanja</i>	9
3.2 <i>Obrazovanje u kontekstu razvoja ljudskih resursa</i>	10
3.3 <i>Gdje, kad i kako se dešava razvoj ljudskih resursa u BiH?</i>	12
4. Ono što možemo popraviti i pokrenuti razvoj	14
5. Preporuke	16
Dodaci	18
Bibliografija	22

Sažetak

Razvoj ljudskih resursa unaprijeđuje kvalitet ljudskog kapitala kroz porast zaposlenosti, viši nivo prihoda i društvene integracije, koji zauzvrat omogućuju viši životni standard. Trenutno, BiH nema centralnu jedinicu uprave na državnom ili na entitetskom nivou, koherentne mehanizme, niti politike i strategije koje bi se razvojem ljudskih resursa bavile na adekvatan način i zbog toga, otvorena je mogućnost da će BiH ostati ispod- prosječno razvijena zemlja, ukoliko se ovom pitanju ne posveti onoliko ozbiljno, koliko to čine ostale evropske zemlje. Dobar početak za efektivno rješavanje ovog problema je integriranje razvoja ljudskih resursa u novu BiH Razvojnu strategiju na nivou sektorskih politika, što bi uključivalo tržište rada i različite vidove obrazovanja i treninga; BiH mora kreirati Strategiju/Javnu politiku za razvoj ljudskih resursa na državnom nivou, što će omogućiti koherentan i jedinstven pristup cjelokupnom društvenom i ekonomskom razvoju. Da bi to bilo moguće, mora biti uspostavljena Direkcija za razvoj ljudskih resursa u okviru Vijeća ministara. Nakon toga, prvi izazov bi bio integrirati strategije i politike razvoja ljudskih resursa sa ekonomskim razvojnim strategijama, i jedno i drugo na nivou obrazovanja i tržišta rada (nivo zapošljavanja). Istovremeno, i potražnja (tržište rada) i ponuda (obrazovni sistem), moraju proći kroz niz reformi i restrukturiranja, kako bi bilo moguće razviti konkurentan ljudski kapital, sposoban da odgovori izazovima koje postavlja ekonomija bazirana na znanju.



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 Demokratije i ljudskih prava a na fakultetima je diplomirao na Međunarodnim razvojnim studijima kao i na Društvenoj geografiji.

Za više informacija i komentare na preporuke politike, pišite na: Sanel Huskic, sanel@acips.ba

Lista skraćenica:

- DB – Distrikt Brčko
- BiH – Bosna i Hercegovina
- VM – Vijeće ministara
- DEI – Direkcija za evropske integracije
- DEP – Direkcija za ekonomsko planiranje
- DPA – Dejtonski mirovni sporazum
- EES – Evropska strategija zapošljavanja
- ESF – Evropski društveni fond
- EU – Evropska unija
- FBiH – Federacija Bosne i Hercegovine
- GDP – BDP (bruto društveni proizvod)
- HR – Ljudski resursi
- HRD – Razvoj ljudskih resursa
- NDP – Državni (nacionalni) razvojni plan
- IPA – Instrument za predpristupnu pomoć
- OHR – Ured visokog predstavnika
- PRSP – Strategija za redukciju siromaštva
- RS – Republika Srpska
- SAA – Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju
- SME – mala i srednja poduzeća
- USAID – Agencija za internacionalni razvoj Sjedinjenih Američkih Država
- UNDP – Razvojni program UN-a



1. Uvod

Bosna i Hercegovina (BiH) je jedna od najmanje razvijenih zemalja u Evropi. Razlozi za to su mnogobrojni. Nedovoljan progres je nesumnjivo uslovljen raspadom bivše Jugoslavije, koji je rezultirao ratom i doveo do kolapsa društvenog i ekonomskog sistema. Nakon toga uslijedio je Dejtonski sporazum 1995. godine koji je osigurao mir. U tom periodu u fokusu politika u BiH, bilo je osigurati i održati mir i inicirati proces izgradnje države. Upravo zbog neproporcionalnog fokusa na ova dva problema, ekonomske reforme kao i reforme javne uprave bile su zapostavljene. Trenutno, makroekonomska situacija je stabilna, ali su strukturalni ekonomski problemi u BiH i dalje suštinski i ozbiljni. Također, BiH čine dva entiteta, Federacija BiH i Republika Srpska i Distrikt Brčko. FBiH ima 10 većinom autonomnih kantona. Na vrhu ove „Frankenštajnske tvorevine“, je Ured visokog predstavnika (OHR) kao nametnuti, konačni autoritet.

Od 1996. godine, BiH je počela proces ekonomske i društvene transformacije u demokratski sistem i tržišnu ekonomiju. Kao i u drugim tranzicijskim zemljama ovaj proces je bio težak i usprkos progresu ostvarenom do sad, izazovi još uvijek postoje, uključujući i one u oblastima društvenog i ekonomskog razvoja. Procesi integracija u Evropsku uniju (EU) kreću se „puževim korakom“. Pregovori BiH o Sporazumu o stabilizaciji i pridruživanju, počeli su u novembru 2005. godine i osnovni su preduvjet za dobijanje statusa zemlje kandidata za punopravno članstvo u EU. Bilo je očekivano da će se ovi pregovori završiti do kraja 2007. godine, usprkos njihovom letargičnom tempu. Međutim, BiH je uspjela tek parafirati Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju u novembru 2007. godine, umjesto da ga potpiše. Još uvijek postoje naznake da će ključni prioriteti: reforma policije, suradnja s Tribunalom u Hagu, reforma Javnog RTV servisa i reforma javne uprave, biti riješeni u doglednoj budućnosti, te da će Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju biti potpisan početkom naredne godine. S obzirom na obim ovih reformi koje trebaju biti provedene, ne iznenađuje činjenica da su drugi značajni problemi s kojima se BiH suočava, zapostavljeni. Jedno od ovih pitanja kojima se ne pristupa na adekvatan način jest i razvoj ljudskih resursa.

Ljudski resursi su: znanje, vještine, stručnost i druge osobni atributi pojedinca/pojedinke, koji su značajni za njegove/njene ekonomske i društvene aktivnosti. Kontinuirani profesionalni i društveni razvoj utječe na povećanje osobnih dobara pojedinca/pojedinke. Cjeloživotno učenje, obrazovanje i trening su preduvjet za prilagođavanje kako međunarodnoj, tako i lokalnoj sredini i glavni su faktor utjecaja na cjelokupni socio-ekonomski razvoj bilo koje zemlje. Razvoj ljudskih resursa (HRD) unaprijeđuje kvalitet ljudskog kapitala, povećavajući nivo zaposlenosti, nivo prihoda i društvene integracije, koji pak dovode do povećanja životnog standarda. U suštini, razvoj ljudskih resursa je investicija u ljudski kapital, koji zapravo predstavlja investiciju u ljude. Evropski standardi njeguju razvoj ljudskih resursa kroz investiranje u obrazovanje i treninge, zapošljavanje, mala i srednja preduzeća, te regionalni razvoj.

Postoje otvorene mogućnosti za razvoj ljudskih resursa u BiH, kroz novi program EU pomoći, pod nazivom Instrument za predpristupnu asistenciju (IPA), koji je zamijenio ostale predpristupne programe (PHARE, ISPA, SAPARD, CARDS) početkom 2007. godine. IPA fondovi predstavljaju instrument vođen pristupanjem Evropskoj uniji, a kreiran je kao podrška ispunjavanju predpristupnih uvjeta, u smislu prioriteta, monitoringa i evaluacije.

Svrha IPA fondova jest da pojednostavi procedure i koordinaciju vanjske pomoći. Primarni cilj je sinhronizirati sve vidove predpristupne pomoći u jednom okviru. IPA se sastoji od 5 komponenti:

- Tranzicijska pomoć i izgradnja institucija (komponenta 1)
- Regionalna i transgranična suradnja (komponenta 2)
- Regionalni razvoj (komponenta 3)
- Razvoj ljudskih resursa (komponenta 4)
- Ruralni razvoj (komponenta 5).

Prve dvije komponente dostupne su zemljama potencijanim kandidatima, kao i zemljama koje su već stekle status kandidata, dok su preostale tri komponente namijenjene samo za zemlje kandidate. Svrha komponente 4, koja će Bosni i Hercegovini postati dostupna nakon što stekne status zemlje kandidata, jeste da pripreme zemlje za programiranje, implementaciju i menadžment Evropskim društvenim fondom (ESF)¹, u okviru Evropske strategije razvoja (EES).

¹ U ovom slučaju ciljevi EU su u poljima društvene uključenosti, obrazovanja i treninga, te jednakosti među spolovima.

Kako bi se efikasno iskoristili fondovi namijenjeni razvoju ljudskih resursa, od vitalnog je značaja za BiH da kreira javne politike i mehanizme, koji će omogućiti optimalno korištenje sredstava dostupnih kroz IPA fondove. Također, postojanje ovih mehanizama omogućit će BiH da stekne iskustva i znanja, potrebna za efikasnu apsorpciju sredstava iz ESF fondova. Razvoj ovih javnih politika i kreiranje specifičnih mehanizama će imati pozitivan utjecaj na mobiliziranje unutarnjih kapaciteta za razvojne svrhe.

Ova studija podijeljena je u pet poglavlja i počinje uvodom u kojem se nude osnovne informacije i ključne definicije. Drugo poglavlje nudi objašnjenja zašto je investiranje u razvoj ljudskih resursa od ključnog značaja za razvoj uopće, te koje su glavne prepreke za razvoj. Analiza prethodnih razvojnih strategija, te tržište rada i obrazovanje kao osnovne determinante razvoja ljudskih resursa, uz trenutnu sliku razvoja ljudskih resursa u BiH, elaborirani su u trećem poglavlju. Četvrto poglavlje predstavlja mogućnosti javnih politika i njihovu opravdanost. Preporuke su predstavljene u posljednjem dijelu studije.

Radna hipoteza ovog istraživanja jest da je razvoj ljudskih resursa najbolji način za postizanje sveobuhvatnog razvoja. Kako bi se ilustrirala hipoteza, iskorištene su istraživačke tehnike kako primarnih, tako i sekundarnih istraživačkih metoda. Kroz sekundarne istraživačke metode, procijenjeni su relevantni dokumenti i javne politike koje se odnose na razvoj ljudskih resursa u BiH, kao i trenutno stanje na polju tržišta rada i obrazovanja. Primarne istraživačke metode uključuju seriju polustrukturiranih intervjua sa predstavnicima relevantnih institucija i sa donosiocima odluka. Istraživanje se uglavnom baziralo na kvalitativnoj analizi i podacima, s obzirom na ograničenu dostupnost i kvalitet kvantitativnih podataka. Također, u studiju je uključena analiza uspješnih primjera (case study) zemalja Evropske unije koje bilježe uspjehe u ovoj oblasti.

Ovim istraživanjem tvrdi se da se BiH mora pokrenuti u pravcu kreiranja državne ekonomske politike bazirane na razvoju ljudskih resursa. Razvoj ljudskih resursa je investiranje u kapital koji će ekonomskom rastu BiH, koristiti više nego investiranje u neki drugi sektor. BiH mora intenzivirati svoje napore kako bi uspješno restrukturirala ekonomske procese i osigurala neophodni ekonomski rast i društvenu koheziju, koje će omogućiti društvu da uhvati korak sa Evropskom unijom. S obzirom na doprinos ekonomskom rastu, koji bi se postigao zapošljavanjem i produktivnošću, neki od ovih napora trebali bi biti usmjereni prema razvoju i implementaciji strategija i javnih politika koje se tiču ljudskih resursa. U ovom kontekstu, BiH mora staviti naglasak na razvoj prilagodljive, poduzetne i dobro obučene radne snage, kroz adekvatne investicije u ljudski kapital.



2. Problem razvoja ljudskih resursa u BiH

Postoje jake veze između dostupnosti i kvalitete ljudskog kapitala i ekonomskog razvoja. Kapacitet radne snage za razvoj i konsistentnu isporuku vrijednosti i usluga sa dodanom vrijednošću, određuje sposobnost zemlje da generira bogatstvo i razvoj. Sve evropske zemlje su, u različitoj mjeri, poduzele korake za razvoj znanja i vještina svoje radne snage, kako bi pospješile rast i vitalnost svojih ekonomija. Ljudski resursi predstavljaju odličnu investiciju, jer je to investicija sa najdužim rokom isplativosti; investicija se isplati dok traje život osobe.

2.1 Zašto investirati u ljudske resurse?

Posvećenost i investiranje evropskih zemalja u održavanje i unaprijeđivanje ljudskih resursa su besprimjerne u posljednje dvije decenije. Brojne studije provedene su kako bi se došlo do najboljih rezultata u maksimiziranju potencijala radne snage i optimiziranju investicija u ljudske resurse. S tim u vezi, jedna od najutjecajnijih studija je združena studija trenutnih situacija na polju ljudskog kapitala u EU, koju je provelo Lisabonsko Vijeće (tink-tank organizacija iz Brisela) i Accenture Consulting². Studija naglašava kako tranzicija ka ekonomiji baziranoj na znanju, podrazumijeva profile vještina koje zahtijevaju kombinaciju vještina (kao što su tehnološke, informacijske, vještine rješavanja problema, prilagodljivost i timski rad) i specifičnih znanja (kao što su nauka i inženjering, matematika, jezici i znanje iz ekonomije). Studija „Vještine za budućnost“³ podvlači, da dok pojedinci/pojedinke treba da preuzmu odgovornost za razvoj vlastitih vještina, biznis sektor (poslodavci) treba da imaju značajniju ulogu u artikuliranju vještina koje su im potrebne od pojedinaca/pojedinki. Obrazovne institucije moraju se razvijati u pravcu shvaćanja obrazovanja kao kontinuiranog razvojnog procesa koji traje cijeli život. Također, kreatori politika i donosioci odluka moraju odigrati ključnu ulogu u podršci i stimuliranju ovakvih akcija.

U Evropskom indeksu ljudskog kapitala koji se bavi sposobnošću zemalja da razviju i rasporede svoj ljudski kapital, prema Lisabonskom Vijeću i Deutschland Denken-u⁴, stoji kako su zbog različitih pristupa razvoju i održavanju ljudskog kapitala u 13 zemalja Evropske unije, vidljive oštre razlike u trendovima dugoročnog potencijalnog ekonomskog rasta među evropskim nacijama. To se odnosi na Skandinaviju, Holandiju, Veliku Britaniju i Austriju, gdje *stara Evropa* biva zamijenjena jezgrom *nove evropske ekonomije*.⁵

Ova studija, također tvrdi kako su putem mjerenja darovitosti ljudskog kapitala, zemlje EU u mogućnosti prilagoditi svoje politike kako bi mogle udovoljiti trenutnim i budućim zahtjevima tržišta. Npr. na osnovu mjerenja darovitosti ljudskog kapitala, Švedska je odlučila investirati dvostruko više resursa u obrazovanje (škole, univerziteti, obrazovanje za odrasle, itd.), nego što to čine Italija ili Španija.⁶ Drugo mjerenje, kao što je upotreba ljudskog potencijala, jasno ukazuje na to kako Švedska, Danska i Portugal zapošljavaju oko 63% ljudskog kapitala dostupnog na njihovim tržištima rada, dok Italija, Belgija i Francuska zapošljavaju samo 53% dostupnog kapitala, što im omogućuje da prilagode svoje politike.⁷ Indeks produktivnosti ljudskog kapitala koristi se u svrhu identificiranja trendova, kao što su npr. činjenice da Francuska i Španija postižu 20% viši nivo produktivnosti svog ljudskog kapitala, nego Danska ili Holandija i to im dozvoljava da poduzmu određene prilagodbe na svojim tržištima rada.⁸

Jedan od najboljih primjera pozitivnih efekata investiranja u razvoj ljudskih resursa je Irska. Prije tri desetljeća, Irska je bila čisti primatelj pomoći od bogatih zemalja. Danas, njihov BDP

² Lisbon Council and Accenture ed., *Skills for the Future*, 2007, available at web: <http://www.lisboncouncil.net/media/6086_skillsforthefuture_final.pdf>

³ *Ibid*

⁴ Peer Eder, *Inovation at work: the European Human Capital Index*, the Lisbon Council in conjunction with Deutschland Denken!, 2006, dostupno na webu: <http://www.lisboncouncil.net/media/lisbon_council_european_human_capital_index.pdf>

⁵ Eder.

⁶ *Ibid*

⁷ *Ibid*

⁸ *Ibid*

⁹ CIA, *The World fact Book 2007*, dostupno na webu: <<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/ei.html#Econ>>

po glavi stanovnika je drugi najviši u EU. Ispred njih je jedino Luksemburg.⁹ Ključ njihovog uspjeha je plansko programiranje, implementacija i menadžment investicija u ljudske resurse. U Nacionalnom razvojnom planu Irske (NDP), ova zemlja prepoznala je ključnu ulogu odličnog razvojnog trenda u oblasti ljudskih resursa, za ekonomske uspjehe zemlje.¹⁰ Naglašen je značaj nastavljanja visokog nivoa investiranja u razvoj ljudskih resursa, kako bi se održala obrazovana, obučena i prilagodljiva radna snaga. **Irska je odlučila potrošiti 25.8 milijardi eura u dalje unaprijeđivanje ljudskog kapitala** za period od 2007. do 2013. godine.¹¹ Njihovo investiranje u ovaj razvojni cilj, podijeljen je u tri kategorije:

- trening i razvijanje vještina
- modernizacija i razvoj škola
- visoko obrazovanje

Najviši iznosi ovih investicija, odnose se na visoko obrazovanje.

Slično Irskoj, druge evropske zemlje, bez obzira na trenutni stupanj njihovog ekonomskog razvoja, došle su do saznanja da ulaganja u razvoj ljudskih resursa, čini njihove ekonomije vitalnim i utječe na njihov rast. Tako je u njihovim državnim razvojnim planovima posebna pažnja posvećena unaprijeđivanju znanja i vještina njihove radne snage (pogledati Aneks 1).

2.2. Manjak političke volje i kompleksna struktura upravljanja

BiH nema koherentan i strukturiran pristup razvoju ljudskih resursa. Razvojem ljudskih resursa u kontekstu društvenog i ekonomskog napretka (državnog razvoja), upravlja se na nivou ponude i potražnje radne snage na tržištu rada. Međutim i tržište rada i sistem obrazovanja, što su komponente razvoja ljudskih resursa, ekstremno su ispolitizirani. Sistem obrazovanja je posebno osjetljivo pitanje u trenutnom političkom okruženju. U tom kontekstu, moguće je ustvrditi da je prisutan **manjak političke volje** od strane donosilaca odluka da kreiraju jedinstven pristup u rješavanju ovog pitanja.

Drugo, **institucionalni okvir je također suštinska prepreka**. Struktura upravljanja državom u BiH je kompleksna i postizanje konsenzusa za donošenje bilo kakvih odluka predstavlja teškoću u najvećem broju slučajeva. BiH je podijeljena na dva entiteta i Distrikt Brčko. Na državnom nivou struktura upravljanja podrazumijeva: tročlano Predsjedništvo gdje se članovi rotiraju na mjestu predsjedavajućeg (a članovi Predsjedništva biraju se iz redova konstitutivnih naroda, Srbin, Bošnjak i Hrvat); Parlamentarna skupština Bosne i Hercegovine koja je podijeljena na dva doma: Predstavnički dom i Dom naroda; te Vijeće ministara koje čini devet ministara i kojim predsjedava premijer, odnosno predsjedavajući Vijeća ministara. Svaki od entiteta ima svoju zasebnu političku strukturu i administraciju, sa vlastitom vladom. Politička struktura FBiH podijeljena je na tri nivoa:

- Entitetski nivo - predsjednik, dva potpredsjednika, dva doma Parlamenta (Zastupnički dom i Dom naroda) i vlada kojom predsjedava premijer.
- Kantonalni nivo - 10 kantona sa svojim skupštinama, koje predstavljaju zakonodavnu vlast, te sa kantonalnim vladama-
- Općinski nivo - općine sa vlastitim Općinskim vijećima i administrativnom strukturom.

Republika Srpska ima sličnu političku strukturu, ali nema kantone. U BiH postoje tri Ustavna suda, po jedan za svaki entitet i jedan na državnom nivou.

¹⁰ Government of Ireland, *Ireland National Development Plan 2007-2013: Transforming Ireland - A Better Quality of Life for All*, 2007, dostupno na webu: <<http://www.ndp.ie/documents/ndp2007-2013/NDP-2007-2013-English.pdf>

¹¹ *Ibid.*



Ovako kompleksna struktura upravljanja državom dozvoljava entitetima i kantonima da usvajaju različite zakonske regulative, različite standarde, različite nastavne planove i programe i udžbenike, različite institucionalne okvire. U ovoj konstelaciji odnosa, o bilo kakvoj inicijativi koja se tiče razvoja ljudskih resursa moralo bi se diskutirati na nivou 13 ministarstava obarovanja i 13 ministarstava rada. Ovakva fragmentacija regulatornih i izvršnih tijela je ozbiljna prepreka za kreiranje bilo kakve politike djelovanja na državnom nivou. Kad se ovoj slici stvarnosti doda i veoma spori proces donošenja zakona zbog dnevno-političkih tenzija, rezultat je ekstremno spor proces kreiranja javnih politika.

2.3 Akcije koje treba poduzeti odmah

U ovakvoj konstelaciji odnosa i isprepletenih nadležnosti, platformu za unaprijeđivanje razvoja ljudskih resursa predstavlja strateško, razvojno planiranje, odnosno Razvojna strategija BiH. Vijeće ministara BiH, kroz Direkciju za ekonomsko planiranje (DEP), odgovorno je za kreiranje Razvojne strategije BiH, dok je odgovornost za implementaciju strategije podijeljena između državnog i kantonalnih nivoa. To znači, da bi univerzalna politika o razvoju ljudskih resursa mogla biti usvojena, ukoliko bi bila sadržana u novoj Razvojnoj strategiji BiH. Prema metodologiji za kreiranje ove strategije, DEP trenutno provodi situacionu analizu. Očekuje se da će ovaj dio strategije biti okončan do proljeća 2008. godine. Nakon toga, uslijediće definiranje ključnih razvojnih prioriteta. Prioriteti će biti definirani kroz 4-6 sektora, kao što su: poljoprivreda, turizam, infrastruktura, putevi i sl. **Određivanje ključnih, prioriteta sektora za novu Razvojnu strategiju BiH, treba biti završeno do jeseni 2008. godine, a razvoj ljudskih resursa mora biti uključen u strategiju, kao jedna od njenih najvažnijih komponenti.**

3. Šta se zaista događa?

Iako je razvoj ljudskih resursa pitanje od ključnog značaja za prosperitet i razvoj Bosne i Hercegovine, čini se da trenutno nema niti dovoljno političke volje, interesa niti sistematskih vladinih politika koje bi podržavale i investirale u ovaj sektor. Razvoj ljudskih resursa u BiH je ozbiljno zapostavljen, jer ne postoje sveobuhvatne politike niti strategije, na državnom, entitetskom, kantonalnom niti općinskim nivoima.¹² Ukupno postoji 12 dokumenata na državnom i entitetskim nivoima, koji se mogu klasificirati kao strateški razvojni dokumenti (Aneks 2). Među tim dokumentima, u samo dva se pominje razvoj ljudskih resursa.

Prvi dokument je Strategija za redukciju siromaštva (PRSP) za period 2002-2007. god.¹³ Ova strategija je potcrtala važnost obrazovanja i rada. U nekoliko navrata, u ovom dokumentu se spominje neophodnost da „poveže sa zapošljavanjem i da se učvrste veze između razvoja ljudskih resursa i tržišta rada.“¹⁴ Međutim, ova strategija koja je istekla krajem 2007. godine, imala je tri osnovna nedostatka:

- značaj razvoja ljudskih resursa posmatran je samo u kontekstu i kao dio borbe protiv siromaštva,
- unaprijeđivanje razvoja ljudskih resursa, kroz povezivanje problematike obrazovanja i tržišta rada, nije bilo uspješno formulirano u operacione planove, i zato nije moglo biti praktično provedeno,
- nisu ustanovljene veze sa realnim ni stabilnim izvorima finansiranja.

¹² Postoji pet Regionalnih ekonomskih razvojnih strategija EU, koje su dio EU Regionalnog razvojnog projekta za period 2003-2005. god. Oni nisu uključeni i ovu studiju jer su ustanovljeni na regionalnom nivou, bez obzira na unutrašnju administrativnu strukturu pojedinačnih država, što ih ostavlja bez administrativnog okvira i podrške. Kao posljedica toga, ove strategije nikad nisu usvojene od strane donosilaca odluka u BiH. Dostupne su na webu: < <http://www.eured-bih.or>>

¹³ Vijeće ministara BiH, Ministarstvo vanjske trgovine i ekonomskih odnosa – Ured BiH za koordinaciju PRSP-a, *BiH Medium Term Development Strategy – PRSP*, (Sarajevo, March 2002), dostupno na webu: < http://www.dep.ba/dwnld/Revidirana%20SRS+AP_lokalna_latinica.pdf

¹⁴ *Ibid*, 20

Drugi dokument je Razvojni plan Republike Srpske. Ovaj plan je u svojoj suštini plan, kako potrošiti finansijska sredstva prikupljena prodajom (privatizacijom) nekoliko državnih korporacija.¹⁵ Nakon isteka PRSP-a, ovo će ostati jedina strategija koja se bavi pitanjem razvoja ljudskih resursa. I ovaj dokument međutim, ima iste nedostatke kao i PRSP, s tom razlikom da su u ovom slučaju finansijska sredstva dostupna, ali nisu efikasno programirana, zbog nedostatka politika i strategija za njihovo efikasno programiranje.

¹⁵ Vlada Republike Srpske, Razvojni plan Republike Srpske 2007-2010, dostupno na webu: <<http://vladars.org>>

Postoji mogućnost da BiH ostane nedovoljno razvijena zemlja, ako razvoj ljudskih resursa ne počne shvatati onoliko ozbiljno koliko to čine evropske zemlje. BiH mora poduzeti nekoliko odlučnih akcija, kako bi se vratila na pravi smjer u ovoj oblasti. Prvo, mora se kreirati Strategija razvoja ljudskih resursa na državnom i entitetskim nivoima. Nakon toga, naredni izazov bi bio ojačati institucije na državnom nivou, odgovorne za razvojne strategije, politike i zakonski okvir.¹⁶ Drugi izazov, bio bi integriranje strategija razvoja ljudskih resursa sa ekonomskim strategijama uključujući obrazovanje i tržište rada (nivo zapošljavanja). Istovremeno, i potražnja (tržište rada) i ponuda (obrazovni sistem), moraće proći kroz niz ozbiljnih reformi i restrukturiranja, kako bi mogli razvijati konkurentan ljudski kapital koji će moći odgovoriti izazovima i zahtjevima ekonomije bazirane na znanju.

¹⁶ Ovdje je državni nivo pomenut samo zato što su entiteti u mnogo boljoj poziciji.

3.1 Tržište rada u kontekstu razvoja ljudskih resursa

3.1.1 Ključni trendovi i problemi na tržištu rada

Prije rata BiH je imala 4,4 miliona stanovnika.¹⁷ Nema službenih demografskih podataka jer je posljednji popis stanovništva održan 1991. godine. Međutim, većina procjena operira sa podacima da u BiH danas živi između 3,6 i 4 miliona stanovnika.¹⁸ Kao rezultat konflikata, stara ekonomska struktura je značajno izmijenjena. Ukupna ekonomska aktivnost svedena je na 20% od one koja je bila prije rata.¹⁹ Bruto domaći proizvod (BDP) 2001. godine iznosio je polovinu BDP-a iz 1990. godine.²⁰ Prema procjenama Razvojnog programa Ujedinjenih nacija (UNDP-a) BDP trenutno iznosi ne više od 60% predratnog nivoa, a prema procjenama Svjetske banke taj procenat iznosi oko 75%.²¹ Sa ovako velikim oscilacijama ekonomske aktivnosti, mijenjalo se i tržište rada, a time su se promijenili i obrasci zapošljavanja.

¹⁷ World Bank, *Bosnia and Herzegovina Labor Market in Postwar Bosnia and Herzegovina*, November 2002, dostupno na webu: <<http://www.worldbank.org>>

¹⁸ Špekulacije o broju stanovnika u BiH variraju od institucije do institucije.

¹⁹ World Bank, *Bosnia and Herzegovina Country Economic Memorandum*, May 2005, 2. dostupno na webu: <<http://www.worldbank.org>>

²⁰ World Bank, *Bosnia and Herzegovina Labor Market in Postwar Bosnia and Herzegovina*, November 2002, 3, dostupno na webu: <<http://www.worldbank.org>>

²¹ UNDP, *Sistem Ranog Upozoravanja, godišnji izvještaj 2004 (Early Warning System, yearly report 2004)*, 17, available at: <www.undp.ba> and World Bank, *Bosnia and Herzegovina Country Economic Memorandum*, 9.

²² Statistički uredi u BiH, Panel serija anketa po domaćinstvima (HSPS, 2001-04).

BiH ima tranzicijska tržišta rada, što ih čini teškim za analizu koja podrazumijeva korištenje standardnih izvora podataka, ali postoje određene procjene (Tabela 1). Prvi problem je činjenica da podaci o zaposlenosti koji su ustanovljeni putem anketa imaju ograničenu vrijednost, jer nisu obuhvatili sivu ekonomiju, koja je u znatnoj mjeri prisutna u BiH; prema procjenama USAID-a i FSVC-a (Financial Services Volunteer Corps) siva ekonomija iznosi oko jedne trećine BDP-a. Drugi problem je taj, što ovi podaci ne nude adekvatne informacije o mobilnosti radne snage. Mešutim, dostupni podaci upućuju na dva glavna trenda na tržištu rada u BiH²²:

- Prvi trend upućuje na *porast stope ekonomske aktivnosti* (od 48.4% u 2001. godini do 57% u 2004. godini), kao i na *porast stope zaposlenosti* (od 40.6% u 2001. godini do 44.3% u 2004. godini). Treba međutim naglasiti da su ovo i dalje vrlo niske stope u odnosu na zemlje Evropske unije, kao i na zemlje u regionu.
- Drugi trend sugerira da su se registrirane *stope nezaposlenosti povećale i relativno su visoke* (40% i 22.1%), čak i za zemlju kakva je BiH, ekonomija u tranziciji i ekonomija koja se pri tome oporavlja od ratnih razaranja. Što se tiče formalnog tržišta rada, podaci govore da postoji velika razlika u stopama zaposlenosti grupa sa različitim stupnjevima obrazovanja, što upućuje na to da su znanje i vještine važne za zapošljavanje.



	2001	2002	2004
Stopa aktivnosti	48.4	53.2	57.0
Stopa zaposlenosti	40.6	42.0	44.3
Stopa nezaposlenosti	16.1	21.1	22.1

Tabela 1:
Osnovni pokazatelji tržišta rada za BiH od 2001 do 2004
(bazirani na populaciji u radno produktivnom dobu, od 15 do 64 godine starosti)²³

Ovi trendovi sugeriraju postojanje tri osnovna problema tržišta rada u Bosni i Hercegovini:

- *Nizak stupanj kreiranja radnih mjesta u formalnoj ekonomiji.* Cjelokupna ekonomska rekonstrukcija u kombinaciji s sporim tempom privatizacije može se nazvati glavnim krivcem. Uništavanje starih radnih mjesta u industriji, u državnim preduzećima, ostavilo je BiH sa relativno niskom bazom ekonomske aktivnosti. Taj gubitak ne može se adekvatno nadomjestiti porastom novih radnih mjesta u rastućim i novo-osnovanim preduzećima. Ovaj trend niskog nivoa stvaranja novih radnih mjesta će se najvjerovatnije nastaviti, jer je najveći broj velikih preduzeća još uvijek u procesu privatizacije; vjerovatno je da će se pritisak na tržištu rada i dalje povećavati. Otpušteni radnici i novi ulasci na tržište rada apsorbirali su siva (neformalna) ekonomija, poljoprivredni sektor i moguće i sektor usluga.²⁴ Uopšte, značajan dio rasta zaposlenosti, direktni je rezultat rasta sive ekonomije i zapošljavanja na crno.
- *Privlačenje ljudi da pristupe formalnom tržištu rada* također je izazov. Glavno pitanje je na koji način riješiti slabu vezu formalnog tržišta rada sa velikim dijelom radne snage. Prema podacima HSPS-a samo 19.3% populacije formalno je imalo posao tokom sve četiri godine između 2001. i 2004. godine.²⁵ Ostatak radne snage pomijeralo se između neformalne zaposlenosti, formalne zaposlenosti, nezaposlenosti i neaktivnosti. BiH ima veću mobilnost radne snage nego većina drugih tranzicijskih snaga, ali ta činjenica nije indikator dobrog funkcioniranja tržišta rada; ona je rezultat velikog obima sive ekonomije, koju karakterizira ponavljanje neregularnih poslova.

²³ Tabela preuzeta od: European Training Foundation, *Labour Market Review of Bosnia and Herzegovina*, 2007.

²⁴ European Training Foundation, *Country Analysis: Bosnia and Herzegovina*, (Torino: 2006).

²⁵ Statistički uredi u BiH, Serija panel anketa po domaćinstvima (HSPS, 2001–04).

3.1.2 Služba za zapošljavanje

Zavodi za zapošljavanje su ustanovljeni na entitetskim i kantonalnim nivoima. U Republici Srpskoj postoji jedan Zavod za zapošljavanje, sa šest regionalnih ispostava i 55 općinskih ureda. Služba za zapošljavanje Federacije BiH sastoji se od jedinice na entitetskom nivou Zavod za zapošljavanje F BiH, 10 kantonalnih Zavoda za zapošljavanje i 79 općinskih ureda. Na državnom nivou je također uspostavljena Agencija za zapošljavanje. Osnovna uloga ove državne institucije je kompilacija statističkih podataka o zapošljavanju u cijeloj državi i predstavljanje BiH u internacionalnim i bilateralnim pitanjima koja se tiču zapošljavanja. Osnovne funkcije službi za zapošljavanje su registracija nezaposlenih, administriranje osiguranja za nezaposlene i prikupljanje provizije od aktivnog tržišta rada za nezaposlene. Međutim, ove agencije nisu uključene u poboljšavanje niti jačanje stanja tržišta rada u BiH zbog:

- malog broja aktivnih radnih programa, a ukoliko su dostupni oni naglašavaju programe kao što su krediti sa povoljnijim kamatnim stopama.
- nema inicijativa da se stvore i implementiraju jednostavniji i jeftiniji programi, poput savjetovanja za poslove i osnovne burze rada. Ovakve funkcije ne postoje ili su ozbiljno zapostavljene,²⁶
- gotovo isključivo fokus je na „prostoju registraciji aktivnosti koje zatrpavaju ostale aktivnosti kao što su preporuke poslova ili radno savjetovanje“.²⁷

Svi ovi problemi, službe zapošljavanja na svim nivoima ostavljaju neadekvatnim da promoviraju zapošljavanje ili da proaktivno učestvuju u poboljšavanju tržišta rada. **Praktično, to znači da su službe zapošljavanja de facto pretvorene u službe socijalne pomoći.**

²⁶ World Bank, *Bosnia and Herzegovina Country Economic Memorandum*, 125.

²⁷ *Ibid.* 126.

3.2 Obrazovanje u kontekstu razvoja ljudskih resursa

Obrazovnom sistemu u BiH nedostaje okvirna zakonska regulativa koja bi osigurala stvaranje visoko- kvalitetnih ljudskih resursa i kreirala dinamišno okruženje za ekonomski rast. Trenutno, univerziteti predstavljaju centre neznanja i stagnacije, više nego centri znanja i istraživanja. Finansiranje visokog obrazovanja jedva da je dovoljno za plate akademskog osoblja; zbog loših plata većina akademskog osoblja radi u dvije ili više akademskih institucija, istodobno. U većini slučajeva, radno vrijeme se troši predajući stare nastavne programe koje su profesori spremili davno, jer nemaju niti vremena niti resursa da unaprijede svoja predavanja novim znanjima i informacijama. Obrazovni sistem je takav da ne stimulira predavače i akademski kadar da se aktivno angažira u istraživanja i permanento unaprijeđivanje vlastitih znanja i vještina. Nema tačnih statističkih podataka o pohađanju škola, a većina referenci se odnosi na popis stanovništva iz 1991. godine. Pretpostavka je da se situacija vezana za obrazovanje nije popravila, jedino su moguća regresivna kretanja u ovoj oblasti. 1991. godine u BiH je bilo 9,9% nepismenog stanovništva.²⁸ Postoje različite procjene koje se tiču obrazovnih nivoa u BiH. Npr. prema Evropskoj fondaciji za trening (European Training Foundation) procjene su sljedeće:

²⁸ Neke procjene upućuju na to da se ovaj postotak povećao.

Tabela 2:
Nivoi obrazovanja populacije starosti između 25 i 65 godina za 2000. godinu u procentima²⁹

	Nizak	Srednji	Visok
BiH Total	41.8	47.4	10.8
EU – 15	35	43	22
Nove zemlje članice	19	66	15

²⁹ Tabla preuzeta od: European Training Foundation, *Labour Market Review of Bosnia and Herzegovina*, 2007.

Nizak: završeno osnovno obrazovanje ili manje (ISCED nivoi 0–2)

Srednji: završeno sekundarno ili post- sekundarno, ali ne tercijarno obrazovanje (ISCED nivoi 3 ili 4)

Visok: završeno tercijarno obrazovanje (ISCED nivoi 5 ili 6)

Prema preliminarnim rezultatima ankete koju je provela Agencija za statistiku BiH nad radnom snagom u 2006. godini, na uzorku od 10 000 ljudi, došlo se do sljedećih podataka:

- 49 % stanovništva završilo je osnovnu školu (od toga su 35,5 % muškarci, a 58,8 % žene),³⁰
- 44,5 % stanovništva završilo je srednju školu (od toga 53,4 % čine muškarci, a 36,2 % čine žene)
- 1991. godine pokazivali su da je u to doba između 12 i 15 % stanovništva završilo visoko obrazovanje, dok podaci koje je Agencija za statistiku prikupila 2006. godine pokazuju da je samo 6,5 % stanovništva (od čega je 8 % muškaraca i 5 % žena) završili visoko obrazovanje.

Partnerstvo (suradnja) između javnog i privatnog sektora, kad je u pitanju razvoj obrazovnog sistema, ne postoji. Koncept cjeloživotnog učenja još uvijek nije usvojen, i postoji tek nekoliko programa koji nude obrazovanje (edukaciju i treninge) za odrasle. Obrazovni programi nisu koncipirani na način da ohrabre kreativne pojedince (pojedinke), koji žele biti visoko- tehnološki educirani i time u mogućnosti da koriste postojeće nove tehnologije, te koji bi posjedovali vještine rješavanja problema, što bi im omogućilo da se brže prilagode novim okolnostima na tržištu i osposobilo ih za sudjelovanje u različitim tipovima timskog rada.

U pogledu zahtjeva tržišta rada, neophodno je da obrazovni sistem poboljša kvalitet ponude, jer je nivo obrazovanja kod populacije između 25 i 65 godina starosti dosta ispod nivoa obrazovanja u istoj starosnoj grupi u zemljama Evropskog područja; procenat ljudi sa niskim stupnjem razvoja mnogo je viši, dok je procenat ljudi sa visokim obrazovanjem mnogo niži u odnosu na



zemlje Evrope. U pogledu broja visoko obrazovanih ljudi, BiH je bolja jedino od Moldavije. Evidentan je fenomen odljeva mozgova, što podrazumijeva činjenicu da visoko obrazovani ljudi, te djelomično mladi profesionalci, napuštaju BiH. Ovi trendovi će se najvjerovatnije nastaviti, jer je u skoroj prošlosti tokom godina došlo do redukcije nivoa obrazovanja (vještina) kod populacije, kao i zbog manjka mogućnosti za zapošljavanje i razvoj, zbog loše ekonomske situacije u kojoj se zemlja nalazi. Suštinske razlike u vještinama još uvijek ne postoje. Ukoliko se ovom pitanju ne posveti pažnja, slabosti sistema ponude predstavljaju značajnu prepreku za ekonomsko restrukturiranje i razvoj zemlje.³¹

Također, kad se radi o poduzetničkoj kulturi, sredini otvorenoj za inovacije, te pokretanju inovativnih malih i srednjih poduzeća, BiH nema tradiciju u ovome na koju bi se mogla osloniti. Ova komponenta obrazovanja je od suštinskog značaja za razvoj svake zemlje. Kultura koja je ranije preovladavala nije podržavala poduzetništvo (posebno ne privatno poduzetništvo) i bila je orijentirana više na proizvodnju, nego na usluge. Zbog toga obrazovni sistem mora poduzeti više napora u ovom smjeru kako bi prilagodio vještine koje nudi, tržištu rada baziranom na poduzetništvu, radije nego da uči studente kako da očekuju „sigurne poslove“. Umjesto toga, treba ih učiti da prihvate poduzetničke stavove, uvjerenja i vještine.

Prema Izvještaju o implementaciji EU povelje o malim i srednjim poduzećima iz 2003. godine poduzetništvo nije bilo predmet koji se izučavao niti u jednoj osnovnoj školi u BiH. To također nije bio obavezan predmet niti u jednoj srednjoj školi, niti u FBiH niti u RS-u. U Distriktu Brčko, prema kurikulumu za srednje ekonomske škole, poduzetništvo je bilo obavezan predmet u 2. i 3. razredu.³² Prema istom izvještaju iz 2005. godine ostvaren je određeni napredak u srednjem obrazovanju, u ovoj oblasti. U srednjim školama u Federaciji BiH, učenici su u okviru predmeta koje su izučavali, bili upoznati sa osnovnim konceptima poduzetništva, kroz određeni broj sati predavanja.³³ Međutim, to još uvijek nije stalna praksa niti obavezan predmet u svim školama. Situacija je drugačija u RS-u. Novim nastavnim planom i programom, uveden je i novi nastavni predmet za ekonomske škole koji se zove *Osnovi poduzetništva*, koji se izučava u 3. razredima.³⁴ U Distriktu Brčko također je evidentan progres, u smislu uvođenja predmeta koji se bave poduzetništvom u nastavni plan i program ekonomskih škola kao obavezan predmet. Također, ovdje je to učinjeno i na Ekonomskom fakultetu.

U pogledu neformalnog obrazovanja i poduzetništva, BiH je poduzela određene korake da promovira neformalno obrazovanje o poduzetništvu, uglavnom kroz pojedinačne inicijative kao što su web portali za pokretanje biznisa,³⁵ takmičenja na osnovu pojedinačnih slučajeva, 'Balkan Case Challenge 2007',³⁶ kao i Crossroad projekat³⁷. Međutim, ono što nedostaje neformalnom obrazovanju, jeste sistematičniji pristup, kako bi bilo moguće proizvesti konkretne rezultate.

Na osnovu rečenog, moguće je zaključiti kako je trenutna situacija u pogledu obrazovanja i tržišta rada, neorganizirana. Određene reforme kako sistema obrazovanja, tako i tržišta rada su u toku i vidan je određeni stupanj unaprijeđenja. Npr. usvojen je Zakon o visokom obrazovanju u BiH. Međutim, on ne odgovara adekvatno na potrebe tržišta rada, jer ne omogućuje posmatranje ovih oblasti interdisciplinarno, **odnosno ono što je problem jest činjenica da sve reforme koje se dešavaju u sektoru obrazovanja, kao i u sektoru tržišta rada, dešavaju se potpuno odvojeno jedna od druge.**

Također, **ne postoji jedinstvena institucija koja ima ovlasti da koordinira obrazovanje i tržište rada istovremeno i u cijelosti, što bi osiguralo adekvatan balans između po-**

³¹ Statistički uredi u BiH, Serija panel anketa po domaćinstvima (HSPS, 2001–04).

³² European Charter for SMEs, *Report of charter implementation*, 2003.

³³ European Charter for SMEs, *Report of charter implementation*, 2005.

³⁴ *Ibid.*

³⁵ Informacije dostupne na webu: <www.pokreniposao.ba>

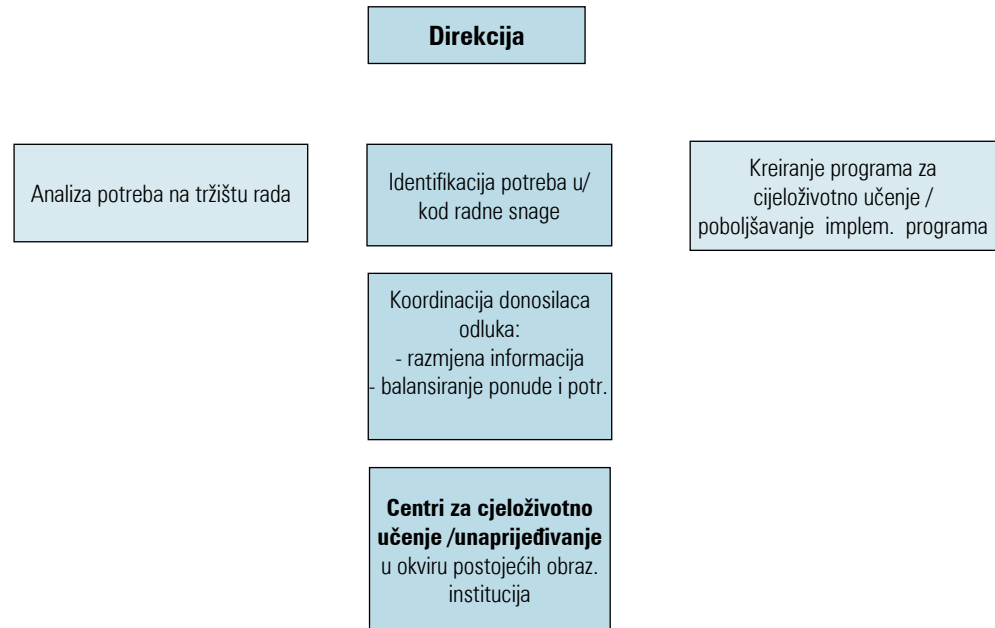
³⁶ Informacije dostupne na webu: <www.bcchallenge.org>

³⁷ Projekt podržan od Delegacije Evropske komisije u BiH zamišljen je kao inkubator ljudskih resursa (za studente Univerziteta u Sarajevu) za započinjanje novih malih i srednjih poduzeća, kao i za kreiranje kontakt tačke između studenata i poslovnih subjekata u koje će se oni integritati po završetku studija.

nude i potražnje na tržištu rada, za dobrobit i razvoj BiH. Ministarstvo civilnih poslova ima jedinicu u čijoj su nadležnosti obrazovanje, kultura i sport, ali ona ni približno ne može odgovoriti trenutnim potrebama u ovoj oblasti.

Moguće rješenje bilo bi uspostava Direkcije za razvoj ljudskih resursa, koja bi bila odgovorna direktno Vijeću ministara, sa sličnim ovlastima kakva ima i Direkcija za evropske integracije, ili DEP (Shema 1).

Schema 1:
**Dužnosti i obaveze Direkcije
za razvoj ljudskih resursa**



3.3 Kad, gdje i kako se događa razvoj ljudskih resursa u BiH?

Nema koherentnog planiranja niti institucije, bilo na državnom, entitetskom ili kantonalnom nivou, koja se bavi pitanjem razvoja ljudskih resursa. Usporkos gore navedenim preprekama, ekonomija BiH treba specifična znanja i vještine koje nisu dostupne na dnevnoj bazi. Jedini nivo na kojem se na polju razvoja ljudskih resursa dešavaju određene aktivnosti su općine (Box 1).

**Box 1: Primjeri razvoja ljudskih resursa na općinskom nivou u BiH**Općina Mrkonjić Grad

Ova općina je relativno nerazvijena čak i za bosanskohercegovačke uvjete. Ekonomska aktivnost ograničena je na proviziju na usluge, poljoprivredu i šumarstvo. Nakon lokalnih izbora, nova administracija je preuzela vlast i pokušala kapitalizirati na razvoju malih i srednjih poduzeća. Najveći dio zaposlenja u ovoj općini nudi drvna industrija, te lokalne vlasti pokušavaju ovu oblast razviti još više. U tu svrhu nude različite tipove podsticaja (jednokratni grantovi, besplatna registracija, niži porezi), za drvoprerađivače kako bi proširili svoje aktivnosti. Kroz ove podsticaje, uspjeli su povećati obim aktivnosti drvne industrije u 2007. godini. Potreba za 100 obučениh radnika u ovoj branši ukazala se dosta rano. Predstavnici zajednice proizvođača u drvoј industriji kontaktirali su općinske vlasti i izvijestili ih o potrebi ove radne snage. Općina je kontaktirala lokalnu razvojnu agenciju i tražila da organiziraju trening/obuku. Nakon mjesec dana 100 ljudi obučeno je za rad u drvoј industriji.

Općina Kozarska Dubica

Osnovna ekonomska aktivnost ove općine je poljoprivreda. Proizvodnja mlijeka i mliječnih proizvoda, te proizvodnja mesa i mesnih proizvoda dominantne su u poljoprivrednoj proizvodnji ove općine, i prisutna je stalna potreba za obučениm radnicima u ovoj oblasti. Veterinari i prehrambeni tehničari su visoko traženi, jer je ovo velika grana industrije i u stalnom je širenju. Npr. 59 miliona litara mlijeka je proizvedeno u 2007. godini. Zanimljivo je to u poređenju s činjenicom da je u istoj godini u Općini Zenica proizvedeno 8 miliona litara, a veća je i brojnija općina. Jedina mjera koju su poduzeli donosioci odluka da opskrbe ovo lokalno tržište potrebnom radnom snagom jesu stipendije za studente koji su odlučili da se bavi ovim poslovima. Trenutno stipendiraju 50 studenata koji studiraju u BiH, Srbiji i Hrvatskoј.

Općina Zenica

Ovo je druga najbrojnija općina u BiH. Njena ekonomske aktivnosti su brojne i različite, te općinske vlasti pokušavaju unaprijediti produktivnost postojećih subjekata, te stimulirati razvoj novih aktivnosti. Najveći uspjeh koji su postigli, jest njihov „biznis inkubator“ za mala i srednja poduzeća, koja su fokusirana na proizvodnju više nego na usluge. Biznisi uspostavljeni kroz princip inkubatora plaćaju samo račune (el.energija, voda i sl.) u prve dvije godine poslovanja, ne plaćaju ostale troškove (porezi i sl.). U nekim slučajevima ponuđeni su im i jednokratni grantovi za svakog radnika/cu kojeg zaposle (u iznosu do 2 200 KM). U slučajevima gdje biznisi trebaju specifično obučenu radnu snagu, ne nudi im se pomoć pri obuci. Npr. otvara se nova tvornica za proizvodnju perzijskih tepiha i 10 osoba ide u Tursku na obuku, a oni će kad se vrate u BiH nastaviti vršiti obuku drugih.

Ovi primjeri govore o tome kako se razvoj ljudskih resursa ipak dešava ba općinskom nivou. Međutim, to se gotovo isključivo događa ad hoc. Dalje, dešava se najčešće na inicijativu i za potrebe privatnih biznisa. Pored toga, ljudi koji steknu neka nova znanja i vještine ne dobijaju certifikate, koji bi im mogli pomoći u pronalaženju nekih budućih poslova, jer ih postojeći obrazovni sistem ne tretira kao validne. Zbog toga ove osobe imaju mnogo teža iskustva da se ponovo zaposle nakon što su izgubili posao, ili da promijene posao, nego osobe koje imaju „zvanične“ diplome ili certifikate, bez obzira na radno iskustvo.

4. Ono što možemo popraviti i pokrenuti razvoj

Prateći analizu osnovnih nedostataka u oblasti razvoja ljudskih resursa nailazimo na nekoliko mogućih scenarija. Kriteriji za rješenje problema istaknutih u prethodnoj analizi su:

- a) Nedostatak jedinstvene institucije koja ima ovlaštenja i nadležnosti da se bavi obrazovanjem i tržištima rada istovremeno i u na integriran način,
- b) Činjenica da razvoj ljudskih resursa nije integriran u Razvojnu strategiju BiH
- c) Nedostatak javnih politika i strategije za razvoj ljudskih resursa na državnom, te na entitetskim nivoima.

U nastavku su razmotrene opcije u smislu mogućih politika i očekivanih rezultata:

Moguće politike	Posljedice
1. Održavanje statusa quo i zbog toga razvoj ljudskih resursa ostaje zapostavljen jer ne postoji jedinstvena institucija koja se bavi ovim pitanjem, kao i neuključivanje ovog sektora u Razvojnu strategiju BiH, te zbog toga i dalje ne postoje strategije i politike za rješavanje ovog pitanja	Nema stvarnog progressa u razvoju, tako i ekonomija ostaje u stanju stagnacije. IPA i ESF fondovi se ne koriste u dovoljnoj mjeri i BiH nije spremna za buduću apsorpciju ovih fondova. Trend niskog nivoa stvaranja novih radnih mjesta se nastavlja, kao i pritisak na tržište rada, što zadržava ekonomsku aktivnost na niskom nivou. Nema koherentnog pristupa razvijanju ekonomije bazirane na znanju, kao što to rade zemlje EU.
2. Razvoj ljudskih resursa integralan je dio Razvojne strategije BiH na sektorskom nivou (tržište rada, različiti tipovi obrazovanja i obuke, razvoj malih i srednjih poduzeća, visoko obrazovanje).	Postoji konsenzus na najvišem nivou donošenja odluka, da je razvoj ljudskih resursa važan i integralan dio razvoja. Poduzeta je prva odlučna akcija koja će vratiti razvoj BiH na pravi put. Planski pristup razvoju. Mehanizam za apsorpciju IPA i ESF fondova je ustanovljen.
3. Direkcija za razvoj ljudskih resursa ustanovljena na državnom nivou, direktno je odgovorna Vijeću ministara, razvoj ljudskih resursa integrirano je u novu Državnu razvojnu strategiju BiH na nivou sektora, i kreirana je Javna politika/Strategija za razvoj ljudskih resursa na državnom i entitetskim nivoima..	Planski se pristupa razvoju, i to onoliko ozbiljno koliko se to čini i u drugim evropskim zemljama. Nekoliko odlučnih akcija treba provesti kako bi se BiH vratila na pravi put. Nadležne institucije ojačale su dovoljno da mogu razviti strategije/javne politike, a zakonski okvir je prisutan. Inicirana je integracija strategija/javnih politika razvoja ljudskih resursa, u sektore obrazovanja i tržišta rada.
4. Uspostavljena je Direkcija za razvoj ljudskih resursa na državnom nivou i direktno je odgovorna Vijeću ministara; razvoj ljudskih resursa integriran je u Razvojnu strategiju BiH na nivou sektora; i postoji Javna politika/Strategija za razvoj ljudskih resursa na državnom i entitetskim nivoima, koja je praćena sveobuhvatnim reformama tržišta rada kao i obrazovanja.	Počinje se generirati konkurentan ljudski kapital, sposoban da odgovori izazovima razvoja ekonomije bazirane na znanju, te izazovima brzog ekonomskog oporavka radi uklanjanja suštinskih prepreka razvoju, na strani potražnje (tržište rada), kao i na strani ponude (obrazovni sistem). Ponuda i potražnja su planirane i programirane u skladu sa potrebama i u svrhu brzog razvoja društva u cjelosti.

Nakon analize, preporučuje se treća moguća politika, kao najbolja iz sljedećih razloga:

- Prvo, **efikasna je u smislu vremena**, jer se postojeći institucionalni okvir može efikasno iskoristiti, da bi se ovakva javna politika uspostavila. Direkcija za razvoj ljudskih resursa može se uspostaviti na osnovu procedura na osnovu kojih su uspostavljene EI i DEP, koje su također direktno odgovorne Vijeću ministara. Nova Direkcija za razvoj ljudskih resursa može biti ustrojena na sličan način.



- Drugo, **ovim putem bi se ograničio stupanj političkog protivljenja**, jer se ova Direkcija ne bi miješala u nadležnosti ni u administrativne strukture na drugi nivoima, jer bi funkcionirala na način na koji to rade, već pomenute druge dvije.
- Treće, rezultiraće činjenicom da se **razvoj ljudskih resursa simultano dešava na centralnom kao i na entitetskim nivoima**, što će omogućiti koherentan, cjelovit državni pristup. Uspostavom ove Direkcije, kreiraće se sinergijski efekt sa DEP-om (koji je direktno odgovoran za kreiranje Razvojne strategije BiH), čime se osigurava integriranje razvoja ljudskih resursa u Razvojnu strategiju BiH na nivou sektora.
- Četvrto, suštinski će se baviti razvojem ljudskih resursa i **pripremiće oblast za naredne korake, a to su reforme u sektorima tržišta rada i sistema obrazovanja**.

Moguća su dva nedostatka kad se radi o ovoj opciji javne politike. Prvi bi bio taj da njene preporuke ili strateški prioriteti ne postanu operativni, zbog nedostatka sigurnih i stalnih finansijskih sredstava. Ova opasnost, međutim, može biti eliminirana na taj način što će se Ministarstva finansija i trezora, na državnom i entitetskim nivoima, uključiti u cijeli proces i postaviti odgovornim za implementaciju, što su ujedno i primjeri uspjeha i iskustva, kadse radi o pitanjima razvoja drugih zemalja Evropske unije. Druga opasnost se ogleda u mogućnosti, da uspostavljanje Direkcije traje predugo, zbog političkih neslaganja.

Druga opcija moguće politike, mogla bi biti razmotrena pod slijedećim uvjetima:

- Prvo, najefikasnija je u smislu vremena jer ne podrazumijeva uspostavljanje nikakve institucije,
- Drugo, ova opcija gotovo da ne bi uopće naišla na oponiranje na političkom nivou

Ovu opciju javne politike najlakše je implementirati. Međutim, nije optimalna i kao takva se ne preporučuje, jer ima značajan broj nedostataka, a oni su:

- Prvo, postoji velika mogućnost da će razvoj ljudskih resursa biti pomenuta, samo kako bi kriteriji i očekivanja bili ispunjeni, što je bio slučaj u prošlosti.
- Drugo, rezultat ove politike bio bi postojanje Strategije razvoja ljudskih resursa samo na državnom nivou, što ne bi omogućavalo vezu sa entitetskim nivima.
- Treće, ovakvo rješenje ne bi omogućilo suštinski razvoj ljudskih resursa, koji bi omogućio i pripremu za naredne korake, tj. suštinske reforme u sektorima tržišta rada i sistemu obrazovanja.
- Četvrto, preporuke javnih politika ili strateški prioriteti mogli bi ne postati operativni, zbog gotovo sigurnog nedostatka sigurnog i stalnog izvora finansiranja.

Četvrta mogućnost javne politike bila bi najbolja za razvoj ljudskih resursa. Međutim, ona ima dva suštinska nedostatka:

- Prvo, nije efikasna u smislu vremena, jer bi postojeći institucionalni okvir morao biti ojačan, kako bi se ova opcija javne politike mogla provesti, ukoliko se žele provesti reforme tržišta rada i obrazovnog sistema.
- Drugo, ovo rješenje naišlo bi na značajne političke prepreke, zbog toga što bi se administrativne strukture i nadležnosti na različitim nivoima ispreplitala, s obzirom na potrebu reformiranja tržišta rada i obrazovnog sistema.

5. Preporuke

S obzirom na činjenicu da je u BiH, u pogledu ljudskog kapitala i njegovog razvoja, ispod svih standarda, od najvećeg je značaja za ovu zemlju, da ovom pitanju ozbiljno pristupi, odmah. Strukture vlasti moraju se više aktivirati u kreiranju dobrih uvjeta za razvoj ljudskih resursa, kao i njihovom zagovaranju i promociji. Za adekvatan razvoj ljudskih resursa u BiH, neophodno je da vladajuće strukture usvoje zakonski okvir, što će omogućiti razvoj univerziteta koji će proizvoditi kvalitetan ljudski kapital, ohrabrivati poduzetništvo i podržavati inovacije, te sektor nauke i istraživanja u mogućnosti da zadovolji zahtjeve ekonomije bazirane na znanju.

Preporuke koje proističu iz ove analize predstavljene su u nekoliko kategorija. Prva grupa preporuka usmjerena je ka mogućnostima za poboljšanje institucionalnog okvira:

1. Preporučuje se da centralna upravna jedinica u oblasti ljudskih resursa, bude uspostavljena na državnom i entitetskim nivoima. Idealno rješenje je da to bude Direkcija za razvoj ljudskih resursa, koja će biti oformljena u kao tijelo odgovorno Vijeću ministara.
2. Potrebno je postići koherentnost javnih politika, reducirati operativne troškove, te prevazići stanje podijeljenosti i fragmentiranosti kako tržišta rada, tako i obrazovanja; to znači osigurati da se reforme obrazovnog sistema i tržišta rada provode povezane međusobno, te da imaju i međuentitetski karakter.
3. Potrebno je usvojiti potrebni zakonski okvir i osigurati njegovu kvalitativnu implementaciju:
 - Zakon o visokom obrazovanju koji će slijediti principe Bolonjskog procesa, uključujući osiguravanje adekvatnog sistema akreditacije, te dozvoliti mobilnost, te osigurati kvalitetu obrazovanja.
 - Amandmane na Zakone o radu, koji će posebnu pažnju posvećivati volonterskom radu i praksi, te koji će omogućiti da se ovakvo radno iskustvo tretira jednako kao i plaćeno radno iskustvo.
 - Zakoni o sektoru nauke, tehnologije i inovacija, kakve preporučuje i Strategija Akademije nauka i umjetnosti BiH, koji će osigurati odgovarajući menadžment, razvoj i finansiranje ovog sektora.
 - Zakon o zaštiti intelektualnog vlasništva, te osiguravanje implementacije Zakona o uspostavi Instituta za zaštitu intelektualnog vlasništva BiH, kao i efikasan rad Instituta.

Što se tiče tržišta rada u kontekstu razvoja ljudskih resursa, ova studija nudi slijedeće preporuke:

1. Privući više ljudi koji će ući i ostati na tržištu rada:
 - Postoji hitna potreba da se razvije koherentna strategija za privlačenje ljudi iz sivog ekonomskog sektora u formalnu ekonomiju sa jasnom strategijom za implementiranje koja uključuje uređivanje vodstva.
 - Aktivni programi tržišta rada moraju biti rebalansirani, pri čemu će manje sredstva u vidu grantova ili kredita biti alocirano za poslodavce, a više za treninge koje će nezaposlene učiniti kvalificiranijima i time im povećati šansu za zaposlenje.
 - Funkcioniranje Zavoda za zapošljavanje mora biti poboljšano, jasno identificirajući njihove svrhe i prioritete.
 - Racionalizirati cijenu usluga zapošljavanja u Federaciji BiH, preispitujući institucionalne okvire, operativne procedure i procese, poboljšavajući usluge nezaposlenima kroz kvalitetnije informacije, savjetovanje i vodstvo.
 - Revidirati sistem plaćanja u formalnom sektoru i povećati ulogu poslodavaca u procesu pregovora.



2. Osigurati suradnju između privatnog i javnog sektora:

- Privatni sektor mora raditi na ohrabrivanju ulaganja u obrazovanje odraslih i unaprijeđivanje vještina
- Potrebno je ohrabriti poslodavce da jasno artikuliraju zahtjeve i potrebe za radnom snagom i vještinama koje ona treba da ima, te s tim u vezi preorijentirati programe obrazovanja i obuke da bi bili u skladu s tim potrebama.
- Organiziranje privremenih premještaja zaposlenika između privatnog sektora i obrazovnih institucija.
- Razvijanje veza između akademije i privatnog sektora, s ciljem da se pomogne razvoj novih ideja i inovativnih koncepta.

Što se tiče obrazovanja u kontekstu razvoja ljudskih resursa, ova analiza predlaže slijedeće preporuke:

1. Potrebno je nastaviti ulagati napore kako bi se postigla bolja suradnja između sektora za obrazovanje i trening i tržišta rada, na svim nivoima.
2. Stalno unaprijeđivanje vještina radne snage kroz kratkoročne mjere (np. promoviranje sudjelovanja odraslih u treninzima u okviru mjera za aktiviranje tržišta rada).
3. Razvoj strateških pristupa obrazovanju odraslih
4. Development of strategic approaches to adult learning
5. Osigurati maksimum investicija u obrazovanje i istraživanje na način da se:
 - osigura adekvatno javno finansiranje obrazovnih i istraživačkih institucija;
 - osigura partnerstvo između privatnog i javnog sektora u pogledu finansiranja istraživanja i razvoja projekata, kao i u pogledu dodjele stipendija za najbolje kandidate/kandidatkinje;
 - osiguraju adekvatne i dovoljne plate za akademsko i istraživačko osoblje zaposleno na univerzitetima i javnim istraživačkim institutima, kako bi pored držanja predavanja, oni imali vremena i podsticaja da se bave i istraživačkim radom;
 - osigura adekvatan prostor, tehnička oprema i infrastruktura;
 - osigura da trošenje sredstava namijenjenih za istraživanja i razvoj bude prioritarno usmjereno na područja koja imaju razvojni potencijal.
6. Osigurati nastavni plan program koji će uključivati:
 - Posvećenost kreativnim pojedincima/pojedinkama sa poduzetničkim sposobnostima i dobrim tehnološkim znanjem, pojedincima koji bi imali visok nivo lične odgovornosti za vlastiti trening i obrazovanje, te koji bi pored toga bili spremni, pored formalnih, već postojećih našina edukacije, tražiti dodatne.
 - Kvalitetne treninge vezane za nove tehnologije.
 - Više interakcije između informacija i tehnologije.
 - Treninge usmjerene razvijanju sposobnosti da se uče nove vještine, radi u različitim i virtualnim sredinama.
 - Podsticanje razvoja vještina za rješavanje problema, kroz upotrebu logike ili resursa.
 - Podsticanje razvoja obrazovanja iz oblasti ekonomije i poduzetništva na dodiplomskom nivou, kao i razvijanje i podsticanje kurseva iz menadžmenta za studente čiji osnovni studij nije biznis.
 - Obrazovne institucije trebale bi biti fokusirane na postizanje visokog nivoa specijaliziranosti u specifičnim oblastima, umjesto samo na pokrivanje tih oblasti.
 - Povećanje nivoa re-obuke i procjene akademskog osoblja.
 - Utjecati na promjenu razumijevanja koncepta obrazovanja na način da se prihvati pristup da je obrazovanje kontinuirani razvojni proces koji traje cijeli život, gdje obrazovne institucije nude cjeloviti proces od treninga prije zapošljavanja putem indukcije, pa sve do profesionalnog usavršavanja, prilagođavajući pri tome programe obuka prema potrebama.

Država	Bugarska	Estonija	Latvija
Dokument	Nacionalni razvojni plan Republike Bugarske	Nacionalni razvojni Plan Estonije za implementaciju Strukturalnih fondova Evropske unije	Nacionalni razvojni plan
Period implementacije	2007 - 2013	2004 - 2006	2007 - 2013
Vizija	Do 2013. godine Bugarska bi trebala postati zemlja sa visokim životnim standardom, baziranim na održivom socio-ekonomskom rastu u procesu potpune integracije u EU.	Brz, društveno i regionalno izbalansiran, održivi ekonomski razvoj.	Prvo ljudi
Strateški prioriteti	Da bi ostavila svoju viziju, Bugarska mora realizirati dva strateška, srednjeročna cilja: <ul style="list-style-type: none"> - Da postigne i održi visoki ekonomski rast, kroz dinamičnu ekonomiju baziranu na znanju, u skladu s principima održivog razvoja. - Da unaprijedi kvalitet ljudskog kapitala, te da postigne viši nivo zaposlenosti, prihoda i socijalne integracije, koji će omogućiti visoki životni standard. 	Centralni strateški cilj je na najbolji mogući način iskoristiti kapacitete učenja ljudskih resursa ove zemlje, te iskoristiti prilike, koje omogućavaju nove tehnologije i tržište u ekspanziji. Ovo će se postići promocijom inovacija u sektoru poslovanja, te predviđanjem rizika koji se neizbježno pojavljuju, kad se kompetitivne prednosti bazirane na troškovima počnu smanjivati.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Obrazovan i kreativan pojedinac 2. Tehnološka izvrsnost i fleksibilnost kompanija 3. Razvoj nauke i istraživanja 4. Razvoj države i društva 5. Povoljno okruženje za biznis i život 6. Poboljšanje života ljudi
Struktura podprioriteta	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unaprijeđenje konkurentnosti bugarske ekonomije; 2. Razvoj ljudskih resursa i poboljšanje društvene infrastrukture; 3. Poboljšanje i razvoj osnovne infrastrukture; 4. Razvoj poljoprivrede i ruralnih područja; 5. Održiv i izbalansiran regionalni razvoj. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Razvoj ljudskih resursa; 2. Konkurentnost kompanija i poduzeća; 3. Poljoprivreda, ribarstvo i ruralni razvoj; 4. Lokalni razvoj i razvoj infrastrukture; 5. Tehnička pomoć 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Kvalitetno i pristupačno osnovno obrazovanje, obavezno srednje i kompetitivno visoko obrazovanje 1.2. Pripremanje radne snage da odgovori zahtjevima tržišta rada 1.3. Cjeloživotno učenje za povećanje osobnog kreativnog potencijala i kvaliteta života 1.4. Modernizacija obrazovne infrastrukture 2.1. Komercijalizacija rezultata apliciranja nauke, inovacija i tehnologije 2.2. Primjena znanja u podsticanju konkurentnosti kompanija 2.3. Kreiranje novih, konkurentnih kompanija 2.4. Razvoj kreativnih industrija 2.5. Održivo i efikasno korištenje prirode i izvora energije 3.1. Izvrsnost u osnovnoj nauci 3.2. Obnavljanje i razvoj osnovne i primijenjene nauke, te istraživačkih potencijala 3.3. Modernizacija naučne infrastrukture i naučnih institucija 4.1. Dobro upravljanje kao garancija održive razvojne politike 4.2. Sigurno, ujedinjeno i civilno društvo 4.3. Međunarodna dimenzija razvoja Latvije 5.1. Regionalni razvoj 5.2. Moderna infrastruktura i usluge 6.1. Zdravi ljudi u održivom društvu 6.2. Uključivo i stabilno tržište rada 6.3. Pristupačno rješavanje stambenog pitanja i civilizirana životna sredina
Budžet			
Finansiranje	Bugarska je svjesna da pristup finansiranju može biti teška prepreka, posebno kad su u pitanju mala i srednja poduzeća. Zato je njihov plan da apsorbira sredstva iz EIB i EIF, ili drugih mogućih partnerskih finansijskih institucija, kako bi se osiguralo da su sredstva iz strukturalnih fondova EU dostupna investicija za dobre projekte uz privatno ko-finansiranje. Najznačajniji izazovi s kojim se sistem javnog finansiranja suočava, tiču se tranzicije koja će podrazumijevati prelaz s jednogodišnjeg budžeta baziranog na troškovima, na višegodišnji programski budžet gdje su prihodi i troškovi motivirani izvršavanjem dugoročnih programa. Elaboracija višegodišnjeg budžeta, orijentiranog na programe, potreban je predušlov za efikasnu implementaciju operativnih programa.	Prioritetni razvoj ljudskih resursa biće sufinansiran iz Evropskog socijalnog fonda (ESF). Konkurentnost poduzeća biće sufinansirana iz Evropskog regionalnog razvojnog fonda (ERDF). Poljoprivreda, ribarstvo i ruralni razvoj također će biti sufinansirani kroz EAGGF (Guidance section of the European Agricultural Guarantee and Guidance Fund), te kroz finansijske instrumente za ribarstvo, odnosno FIFG (Financial Instrument for Fisheries Guidance). Lokalni razvoj i razvoj infrastrukture biće sufinansirani pod Evropskim regionalnim razvojnim fondom (ERDF), dok će prioritet tehničke pomoći biti sufinansiran iz svih strukturalnih fondova u omjeru koliki je njihov doprinos SPD-u.	Implementacija sektorskih i regionalnih razvojnih prioriteta Razvojnog plana se finansira iz državnog budžeta i budžeta lokalnih vlada, iz izvora internacionalne pomoći, privlačeći atraktivni privatni kapital, kao i putem primjene sredstava Evropske unije

Rumunija	Poljska	Irska	Republika Češka
Nacionalni plan za istraživanje, razvoj i inovacije	Nacionalni razvojni plan	Nacionalni razvojni plan	Nacionalni strateški okvir Republike Češke
2007 - 2013	2004 - 2006	2007 - 2013	2007 - 2013
Ovaj plan usmjeren je ka postizanju tri generalna cilja, što treba izvesti u skladu s dugoročnom vizijom Nacionalnog plana za istraživanje, razvoj i inovacije i njegovom ulogom u društvu.	Društvena solidarnost, održavanje kulturnih i okolišnih vrijednosti, kao i promoviranje jednakih šansi na tržištu rada	Transformiranje Irske - Bolji kvalitet života za sve	Svrstavanje Republike Češke i njenih regija u red najrazvijenijih zemalja i regiona, Evrope i svijeta.
NP II strijemi ispunjavanja 3 generalna cilja: 1. Kreiranje znanja u smislu da nauka i tehnologija postignu vodeću ulogu, te postanu konkurentni na globalnom nivou kako bi se povećala međunarodna vidljivost rumunskih istraživanja, te kako bi se rezultati tih istraživanja koristili u društveno-ekonomskim procesima 2. Povećanje konkurentnosti rumunske ekonomije putem inovacija, sa utjecajem na nivo kompanija kao i putem transfera znanja u ekonomsku praksu. 3. Povećanje društvene kvalitete, što podrazumijeva iznalaženje tehničkih i naučnih metoda koje će podržati društveni razvoj i unaprijediti njegovu ljudsku dimenziju.	Strateški cilj Nacionalnog razvojnog plana je razviti konkurentnu ekonomiju baziranu na znanju, kao i poduzetništvo sposobno za dugoročni harmonizirani razvoj, koji će osigurati povećanje broja radnih mjesta i unaprijedjenje društvene, ekonomske i prostorne kohezije sa EU na regionalnom nivou.	Ekonomska infrastruktura poduzeća, ljudski kapital baziran na nauci i inovacijama , društvena infrastruktura, društvena uključenost.	1. Konkurentna češka ekonomija 2. Otvoreno, fleksibilno i integrirano društvo pen, 3. Atraktivna životna sredina 4. Izbalansiran razvoj teritorije
I) Ljudski resursi II) Kapaciteti III) Ideje IV) Partnerstva u glavnim domenama 1) Informacijske i komunikacijske tehnologije 2) Energija 3) Životna okolina 4) Zdravlja 5) Poljoprivreda i sigurnost hrane 6) Biotehnologije 7) Inovativni materijali, procesi i proizvodi 8) Prostor i sigurnost 9) Socio-ekonomska i humanistička istraživanja V) Inovacije VI) Održivo funkcioniranje institucija	Pomoć u postizanju dugoročnog, visokog rasta BDP-a, povećanje nivoa obrazovanja i zaposlenosti , inkorporiranje Poljske u saobraćajnu i informacijsku infrastrukturu Evrope, intenziviranje porasta udjela dodatne vrijednosti u ekonomiji, razvoj tehnologije informacijskog društva , pomoć pri učešću svih regija i društvenih grupa u Poljskoj u razvoju i procesima modernizacije.	Saradnja između Sjevera i Juga u svim oblastima javnih politika, koje uključuju: - zaštitu infrastrukture; - projekte koji uključuju nauku, tehnologiju i inovacije; - poduzetništvo i trening; - turizam; - sistem zdravstvene zaštite; - obrazovanje; - životna okolina; - energija; - poljoprivreda i ribarstvo; - kultura i naslijeđe; - društvena uključenost; i - projekti pomirenja.	1. Konkurentan sektor biznisa Podrška za R&D kapacitete Razvoj održivog sektora za turizam i putovanja 2. Obrazovanje Povećavanje stupnja zaposlenosti i zapošljivosti Jačanje društvene kohezije Razvoj informacijskog društva Pametna administracija 3. Zaštita i poboljšanje kvalitete životne sredine Poboljšavanje pristupa transportu 4. Izbalansiran regionalni razvoj, Razvoj urbanih područja, Regionalna konkurentnost i zapošljavanje Glavni grad Prag Teritorijalna suradnja
I) Ljudski resursi - 1350 miliona lei; II) Capaciteti - 2025 miliona lei; III) Ideje - 2700 miliona lei; IV) Partnerstvo u glavnim domenama - 5400 miliona lei, od kojih: 1) Informacijske i komunikacijske tehnologije 10% 2) Energija 10% 3) Životna sredina 14% 4) Zdravlje 14% 5) Poljoprivreda i sigurnost hrane 12% 6) Biotehnologije 7% 7) Inovativni materijali, procesi i proizvodi 15% 8) Prostor i sigurnost 8% 9) Socio-ekonomska i humanistička istraživanja 10% V) Inovacije - 2025 miliona lei; VI) Održivo funkcioniranje institucija - 1500 miliona lei; Ukupno: 15 000 miliona lei	Vidjeti: Nacionalni razvojni plan, Poljska, strana 140	Milijarda eura iznosu ukupna vrijednost investicija (trenutne cijene) Ekonomska infrastruktura 54.7 Poduzetništvo, nauka i inovacije nterprise, 20.0 Ljudski kapital 25.8 Društvena infrastruktura 33.6 Društvena uključenost 49.6 Ukupno 183.7	Za novi period programiranja Vlada Češke je odobrila metodologiju finansijskih tokova i kontrole programa koji se sufinansiraju iz strukturalnih fondova, te iz Cohesion fonda i Evropskog fonda za ribarstvo za period programiranja od 2007-2013. godine. Sva sredstva iz SF i CF su integrirana u državni budžet. Češka, će dakle kroz javne budžete u tom periodu programiranja, potrošiti najmanje 4.7 milijarde eura u periodu 2007-2015. godine, kako bi se maksimalno iskoristila alocirana sredstva koja će u tom periodu programiranja biti dostupna.
	Ukupni iznos javnih sredstava (strukturalni fondovi, koheziivni fondovi, nacionalna sredstva) za implementaciju nacionalnog razvojnog plana u periodu 2004-2006 dostići će 14891.5 miliona eura, od kojih će 11368.6 miliona (76,3 % od ukupnog iznosa) predstavljati doprinos lokalnim fondovima Community funds contribution. Ova sredstva biće upotrijebljena u periodu 2004-2009. godine, a u slučaju koheziivnih fondova čak i do 2010. godine. Od ukupnog iznosa 11368.6 miliona eura koji predstavljaju doprinos lokalnim fondovima za implementaciju NRP-a, 7635.3 miliona (67.2 %) biće raspoređeni kroz strukturalne fondove (ERDF, ESF, EAGGF, FIFG). Od ovog iznosa 7320.7 miliona eura biće iskorištena za implementaciju operativnih programa (Community Support Framework), dok će 314.6 miliona eura biti utrošeno za implementaciju Inicijativa zajednice (INTERREG, EQUAL). Da bi se ostvarilo sufinansiranje uz strukturalne fondove, potrebno je javnim nacionalnim fondovima dati doprinos od 2861.4 miliona. To znači da ukupan iznos javnih fondova namijenjenih sufinansiranju programa sa strukturalnim fondovima iznosi 10496.7 miliona eura. Prosječni nivo sufinansiranja sa Community fondovima dostići će 72.7%		

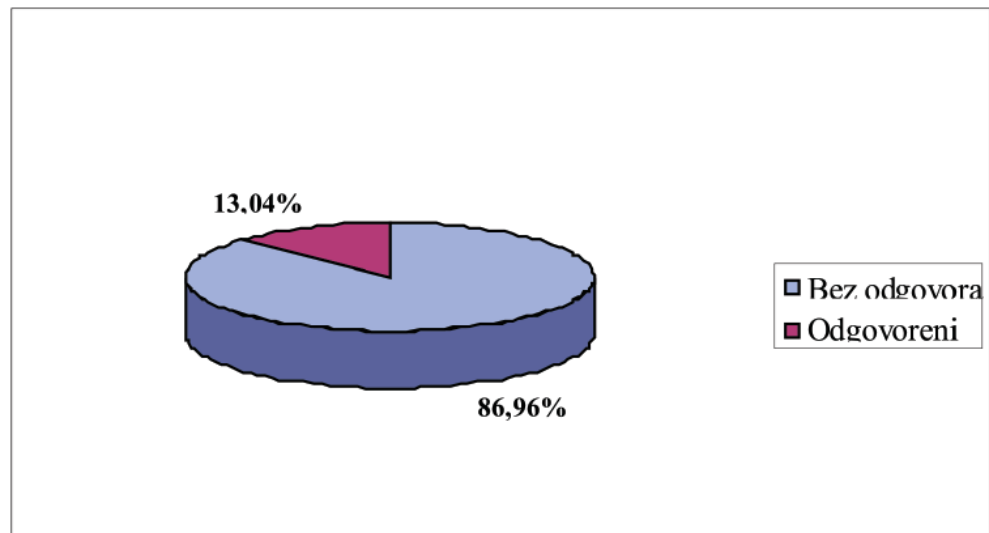
Dodatak 2 – Slom javnih politika i strategija, koje se dostavljaju na zahtjev

U svrhu provođenja istraživanja javnih politika, na adrese 46 institucija Bosne i Hercegovine, poslani su upitnici putem kojih su se tražile informacije, a ticale su se razvojnih strategija, javnih politika, te internih sektorskih programa i planova. Prilikom traženja informacija, istraživački tim pozvao se na Zakon o pristupu informacijama 18. oktobra 2007. godine. Među institucijama kojima je poslan upit za informacije bila su ministarstva (na državnom i entitetskim nivoima), različite komisije, agencije, direkcije, biroji, uredi, itd. Pisma sa upitima bila su poslana identificiranim službenim kontakt osobama u tim institucijama, a na zaglavlju pisama je bio službeni logo ACIPS Cenra za istraživanje politika. Pisma su sadržala kratki opis aktivnosti i svrhu zahtjeva.

Na ovaj zahtjev za informacije odgovorilo je samo 6 institucija (13.04 %).

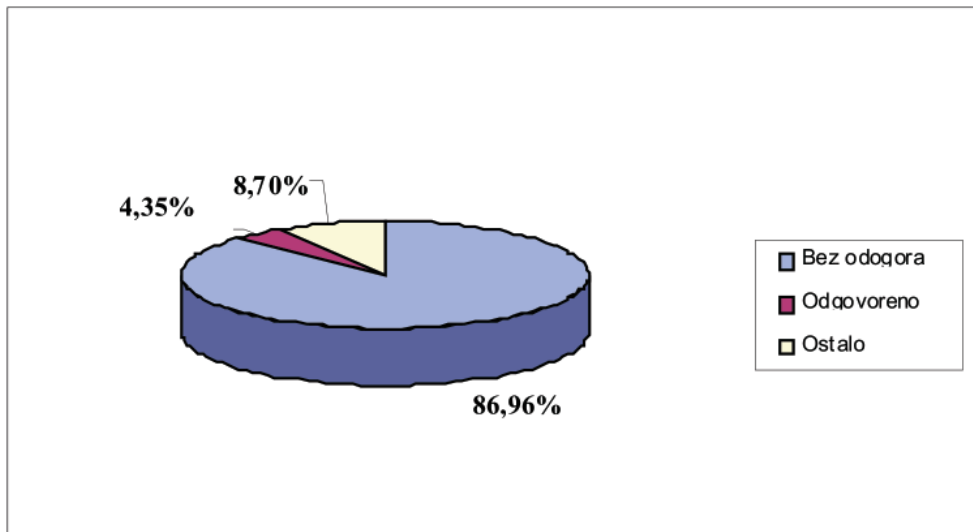
(Shema 1)

Shema 1:
Odgovoreni i neodgovoreni zahtjevi za informacijama



Struktura odgovora ovih šest institucija koje su ih ponudile je slijedeća: (Shema 2):

- dvije institucije (4.34% svih poslanih zahtjeva) zaista su poslale svoje politike (što u konačnici čini ukupno 7 dokumenata),
- jedna institucija je odgovorila da kreiranje razvojnih dokumenata ne spada u okvire njenog djelovanja ,
- jedna institucija poslala je odgovor u kojem stoji kako su njene politike i strategije otjelotvorene u PRSP staretgiji,
- jedna institucija pomenula je postojanje dokumenta koji definira strateški program entiteta FBiH,
- jedna institucija ponudila je spisak vlastitih sektorskih strategija koje su u dato vrijeme bile u procesu pripreme.



Shema 2:
Broj poslanih dokumenata

Bibliografija

Agency for Implementation of Pre-accession Funds, COM (2005)178final, SEC(2005)558. *Annex A: Annexes to General Report on Pre-accession Assistance (PHARE-ISPA-SAPARD) in 2003*, (Brussels, 2005).

BHAS, FOS and RSIS within the DFID Project. 'Labour and Social Policy in BiH', *Qualitative Study 1 – Employment and Labour Market Status and Potential for Policy Development in BiH*, (Banjaluka/Sarajevo, 2002).

BHAS. *Education Statistics no.1*, (Sarajevo, 2006).

CIA. *The World fact Book 2007*, available at web: <<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/ei.html#Econ>>

Council of Ministers BiH, Ministry of Foreign Trade and Economic Relations – Office of BiH Co-ordination for PRSP. *BiH Medium Term Development Strategy – PRSP*, (Sarajevo, March 2002), available at web: <http://www.dep.ba/dwnld/Revidirana%20SRS+AP_lokalna_latinica.pdf>

European Commission. *Establishing an Instrument for Pre-Accession Assistance (IPA)*, 2004/0222 (CNS) COM(2004) 627 final, (Brussels, 2004).

_____. European Charter for Small and Medium Enterprises, *Report of charter implementation*, 2003.

_____. European Charter for Small and Medium Enterprises, *Report of charter implementation*, 2005.

European Training Foundation. *Country Analysis: Bosnia and Herzegovina*, (Torino: 2006).

European Training Foundation. *Labour Market Review of Bosnia and Herzegovina*, 2007.

Government of Ireland. *Ireland National Development Plan 2007-2013: Transforming Ireland - A Better Quality of Life for All*, 2007, available at web: <<http://www.ndp.ie/documents/ndp2007-2013/NDP-2007-2013-English.pdf>>

Lisbon Council and Accenture ed., *Skills for the Future*, 2007, available at web: <http://www.lisboncouncil.net/media/6086_skillsforthefuture_final.pdf>

Peer Eder, *Innovation at work: the European Human Capital Index*, the Lisbon Council in conjunction with Deutschland Denken!, 2006, available at web: <http://www.lisboncouncil.net/media/lisbon_council_european_human_capital_index.pdf>

Vlada Republike Srpske, Razvojni plan Vlade RS-a za period 2007-2010. dostupno na: <<http://vladars.org>>

Statistical Offices in Bosnia and Herzegovina, Household Survey Panel Series (HSPS, 2001–04).



UNDP, Sistem Ranog Upozoravanja, godišnji izvještaj 2004 (Early Warning System, yearly report 2004), available at: <www.undp.ba>

World Bank, *Bosnia and Herzegovina Country Economic Memorandum*, May 2005, available at web: <<http://www.worldbank.org>>

World Bank, *Bosnia and Herzegovina Labor Market in Postwar Bosnia and Herzegovina*, November 2002, available at web: <<http://www.worldbank.org>>



Fond
otvoreno društvo
Bosna i Hercegovina

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.