



Mala ali vrijedna šansa? Outsourcing u Bosni i Hercegovini

Aiša Telalović and Boriša Mraović

Sadržaj

Uvod	3
1. Opis problema	4
1.1. Definicije i okvir	4
1.2. Iregularno tržište rada i alternativni izvori prihoda	5
1.3. Migracijski faktori i ljudski kapital	7
1.4. Međunarodne norme i obaveze	8
1.5. Institucionalni okvir i politike u BiH	9
2. Outsourcing na tržištu visokokvalificirane radne snage - preliminarni nalazi	11
3. Politike koje mogu biti primijenjene	16
4. Zaključci i preporuke	17
4.1. Domaća radna snaga i današnji rad posmatran globalno	17
4.2. Outsourcing, DSI, ljudski kapital i dijaspora	19
Izvori	20
ANEKSI	23



Uvod

Politički procesi u Bosni i Hercegovini (BiH) rijetko se odvijaju brzo, čak i kad je brzina očajno potrebna. U ovom trenutku, zemlja čeka novu rundu opštih izbora, zakazanih za oktobar 2014. i ovi procesi će se vjerovatno i dodatno usporiti. Partijski zvaničnici ne vide ništa problematično u izjavama kojima obavještavaju javnost da je teško očekivati bilo kakve značajne mjere jer niti jedna partija nije spremna da ugrozi izborni rezultat riskantnim potezima u predizbornom periodu (Nezavisne novine, 5. maj 2014., str. 4). Umjesto toga, očekuje se da oni koji glasaju budu zadovoljni pukim održavanjem sistema čija je finansijska stabilnost uveliko ovisna o podršci međunarodnih zajmodavaca. Teško da će ovo iznenaditi bilo koga približno upoznatog sa uobičajenim stanjem u BiH. Još najmanje jedna godina prije nego bude moguće očekivati bilo kakve daljne reforme i ekonomski oporavak. Zvanična nezposlenost je van kontrole i dostiže blizu 50 procenata, neregularna tržišta rada cvjetaju, a gotovo da nema vizija kako obrnuti ove negativne trendove.

Godinama je polagana nada u rast priljeva stranog kapitala koji bi vodio ekonomskom oporavku BiH. Pretpostavilo se da će stimulacija i privlačenje direktnih stranih investicija (DSI) generirati poslove, povećati produktivnost i doprinijeti razvoju znanja i vještina. Ako pogledamo pažljivije vidjećemo da je značajan dio DSI u posljednjoj deceniji bio usmjeren u privatizaciju postojećih fabrika, a rijetko u izgradnju novih. Iako je ukupan ishod privatizacije pomješšan, niz privatizacijskih ulaganja praćena su povredama privatizacijskih ugovora i ozbiljnom štetom za kompanije i zaposlenike, od kojih su mnogi izgubili posao, socijalne i penzijske doprinose, što je oštetilo domaću ekonomiju za stotine miliona maraka (DANI magazin, br.872, 2014). U svakom slučaju, ukupni efekti privatizacije trebaju biti detaljno ispitani. Vrlo je moguće da ovo ispitivanje pokaže kako je glavni efekat DSI masivna ekstrakcija domaćeg kapitala i resursa kao i eksploatacija domaće radne snage.

Kakva god bila finalna presuda, investicije, koje su samo u 2013. godini bile niže za oko 34 procenta u poređenju sa 2012. nisu u stanju same donijeti bilo kakav značajniji ekonomski rast. I dok je neophodno tražiti načine kojim bi se povećao njihov priliv, druge, manje opcije, iako tu, mogu proći neopaženo. U trenutnim društveno-ekonomskim uslovima, bilo kakva šansa koja može voditi porastu zaposlenosti i rastu javnih prihoda, bez obzira koliko sitna se činila, zaslužuje pažnju. I zasita, postoje višestruke perspektive, neke već djelatne u praksi, o tome kako privući priljev stranog kapitala, kako se povezati sa stranim tržištima i tako izvući korist za domaću ekonomiju. U kvalifikovanim i visokokvalifikovanim¹ profesijama, rastući broj osoba zarađuje *od* stranih tržišta ili *na* stranim tržištima. Kroz investiranje u individualni ljudski kapital povećava se mogućnost pristupa ovim tržištima. Ovo znači investiranje vremena i resursa u obrazovanje, vještine i građenje karijere. Također znači i promjenu paradigme: znanja, vještine i iskustvo najvažniji su činioci progressa i upravo su ovi resursi, u zemlji i inostranstvu, najznačajniji resurs Bosne i Hercegovine.

Tvrdimo da je ovaj segment tržišta potrebno ispitati kao kanal za reinvestiranje novca iz inostranstva što bi efektom *preljevanja* moglo imati pozitivne efekte na domaću ekonomiju, pod uslovom da mu se pristupi strateški i pažljivo reguliše. Ono što ovaj segment čini dodatno interesantnim je niz odnosa koji su rezultat veze sa neuobičajeno velikom polulacijom bh. emigranata. Migrationski profil BiH je zaista interesantan: veliki broj ljudi u inostranstvu koji još uvijek održavaju snažne veze sa zemljom porijekla. Ispostavlja se da u mnogim slučajevima, male i srednje velike domaće kompanije, ali i individualno zaposlene i samozaposlene osobe, uspostavljaju odnose *sa* i ulaze *na* strana tržišta, ponekada potpuno digitalna, uz pomoć ili posredovanje članova zajednica u dijaspori ili povratnika iz inostranstva.

¹ Kvalifikovani i visokokvalifikovani ovdje označavaju profesije koje zahtjevaju visok stepen znanja i konkretnih vještina a ne nužno i formalne kvalifikacije.

Najprije ćemo definisati koncepte i uspostaviti okvir za analizu. Izraz „outsourcing“ koristimo kako bismo označili odnose koje posmatramo ali razvijamo radnu definiciju koja obuhvata i komplementarne procese. Potom ćemo opisati procese, regulativu i ulogu pojedinih aktera kojih se ova tema tiče i predstaviti nalaze male studije slučaja kvalifikovanog i visokovalifikovanog outsourcing tržišta u Sarajevu, fokusirajući se posebno na poluregularno i neregularno tržište kao i na načine na koji su povezani sa migracijskim faktorima. Na osnovu prezentovane analize razvićemo nekoliko opcija o tome šta se može činiti da bi se regulirao, formalizirao i eventualno stimulirao rast ovog sektora. Konačno, na kraju nudimo set preporuka koje se može uzeti u obzir čim ovo pitanje dospije na dnevni red donosioca odluka.

1. Opis problema

Nastanak i dinamiku outsourcing-a mora se posmatrati u širem okviru koji u obzir uzima niz ekonomskih i političkih izazova sa kojima se BiH suočava i koji ugrožavaju dugoročnu ekonomsku održivost i koje je neophodno tretirati adekvatnim politikama. Sljedeći povezani faktori su detaljnije ispitani: DSI okvir i investiciona dinamika; migracioni faktori i način na koji su oni povezani sa domaćom ekonomijom i ljudskim kapitalom - posebno indikator „odljeva pameti“ i veličine dijaspora; i dinamika neobično velikog neformalnog sektora rada gdje tragamo za alternativnim izvorima prihoda koji podržavaju ekonomiju uprkos niskoj stopi rasta BDP-a ali i istovremeno štete stvaranju ljudskog kapitala (cf. Gibson, 2005).

1.1. Definicije i okvir

Outsourcing se može definisati kao „ugovaranje aktivnosti koje su ranije obavljane u okviru produkcijske jedinice sa vanjskim podugovaračima“ (Hijzen, Holger i Hine, 2004). Prema geografskom kriteriju, razlikujemo domaći i inostrani (offshore) outsourcing (Lukić, 2012). Domaći podrazumjeva kompaniju (ili pojedinca) specijaliziranu u određenoj oblasti koja stupa u ugovor sa drugim firmama ili pojedincima iz iste zemlje. Inostrani outsourcing, u principu podrazumijeva kompaniju iz npr, Amerike ili Njemačke koja ugovara usluge na stranom tržištu sa relativno niskim cijenama usluga; pod uslovom da postoje neophodni resursi i vještine koje su potrebni ovoj kompaniji. Kategorije outsourcing-a zavise od načina na koji klijenti koriste usluge i mogu uključivati: generalni, selektivni, outsourcing koji dodaje vrijednost, outsourcing poslovnih procesa itd.

Za potrebe ovog rada, usvojili smo proširenu definiciju koja primjenjuje jednostavni kriterij osobe koja ulazi u radni odnos. Ako osoba (ili kompanija) rade na procesu ili dijelu procesa u okviru šire organizacije iz inostranstva ili ako radi za kompaniju koje se takmiči i prodaje svoje usluge direktno na stranom tržištu smatramo da je osoba u outsourcing odnosu. Također, u kontekstu ovog rada outsourcing posmatramo prije svega kao *offshore* outsourcing, odnosno, posmatramo odnose koji uključuju usluge koje prelaze državne granice dok su pružaoci usluga bazirani primarno u zemlji porijekla.

Outsourcing se u najvećoj mjeri tiče jeftinog rada, ili barem jeftinijeg. U mnogim slučajevima, posebno onim koji zahtijevaju odgovarajući nivo znanja i vještina, outsourcing, pored prihvatljivih cijena, zahtjeva i visokokvalitetnu uslugu. Na primjer, u oblasti informacijskih tehnologija (IT), outsourcing započinje oko 1989. godine sa outsourcing ugovorom između Kodaka i IBM-a nakon čega prolazi kroz dvije važne transformacije: širenje koje je značilo outsourcing cijelog



spectra poslovnih procesa i tranziciju sa domaćeg na inostrani outsourcing, nakon što su sumnje oko kvalitete usluga odbačene kao neosnovane (Qu i Brocklehurst, 2003). Iako outsourcing ne rezultira automatski efektima koji su pozitivni za domaću ekonomiju ((Lorentowicz, Marin i Raubold, 2005), mnoge zemlje u razvoju su značajno unaprijedile i povećale prihod iz novca od međunarodnog outsourcing-a (Bardhan i Kroll, 2003).

Posmatramo sklop visokostručnih usluga iz BiH koje se prodaju na stranim tržištima kroz poslovne veze sa članovima BiH dijaspore. Za potrebe ovog rada, članom ili članicom dijaspore se smatraju „osobe porijeklom iz BiH kao i njihovi potomci, koji žive izvan BiH, bez obzira na njihovo državljanstvo ili nacionalnost i koji individualno ili grupno mogu ili su spremni doprinijeti razvoju BiH.“ Posmatramo ovaj specifični kanal i kako domaći ljudski i finansijski kapital privlači novac iz inostranstva. Ono što nas također zanima je kako se domaći ljudski kapital (ali i socijalni kapital) koristi i razvija iz ovog odnosa i koje su karakteristike u okviru regularnih tržišta koja uključuju rastući broj malih i srednje velikih preduzeća i velikih regularnih i polu regularnih tržišta.

Ovaj odnos posmatramo u okviru šireg okvira koji uzima u obzir nekoliko ekonomskih i političkih izazova sa kojima se BiH suočava i koji ugrožavaju dugoročnu domaću ekonomsku održivost i koje je potrebno tretirati odgovarajućim politikama. Sljedeći, međuovisni faktori su detaljnije ispitani: okvir za DSI i dinamika investiranja; migracioni faktori koji i njihova veza sa domaćom ekonomijom i ljudskim kapitalom - posebno indikatori „odljev pameti“ (*brain drain*) i oni vezani za dijasporu; kao i dinamika unutar neobično velikog sektora neformalne ekonomije u okviru kojeg tragamo za drugim izvorima prihoda koji u značajnoj mjeri pomažu održavanju ekonomskog sistema BiH.

1.2. Iregularno tržište rada i alternativni izvori prihoda

Pogled na makroekonomske indikatore BiH teško da može izazvati optimizam. Ako analiziramo BDP, jedna od karakteristika koja ukazuje na slabu razvijenost realnog sektora je udio konsolidovanih javnih prihoda koji kontinuirano iznosi oko 40 procenata BMP-a. Na primjer, prema Tomašu (2008), konsolidovani javni prihodi su u 2007. godini iznosili 45,5 procenata. Rast BDP-a u 2013 je najvjerovatnije rezultat povećanju zaposlenosti u javnim institucijama (Milojević, 2013). Istovremeno, domaće kompanije su teško porezno opterećene što državne socijalne politike nužno čini i parametrima poslovanja i smanjuje kompetitivnost domaćeg tržišta (Tomaš, 2008). Visoki porezi i doprinosi destimuliraju i privatne i javne poslodavce od prijavljivanja zaposlenih što rezultira prijavljivanjem zaposlenih na minimalni iznos plate ili izbjegavanjem plaćanja doprinosa na platu (Vlada FBiH, 2013). Ovakve prakse poslodavaca dodatno opterećuju socijalni i penzioni sistem koji i inače trpe zbog visoke nezaposlenosti.

Zvanična stopa nezaposlenosti iznosi skoro 50 procenata, dok je stopa nezaposlenosti među mladima (57,9 procenata), prema Svjetskoj Banci, najviša u regiji. Realističnija procjena nezaposlenost koja koristi metodologiju Međunarodne Organizacije Rada (ILO) navodi da je stvarna stopa nezaposlenosti u 2013 godini iznosila 31,6 procenata (BHAS LFS, 2013). Kako se zvanične stope nezaposlenosti računaju na osnovu podataka sa biroa za zapošljavanje, cijela masa onih koja rade na sivom tržištu ili na osnovu privremenih ugovora, uključujući one zaposlene u međunarodnim organizacijama, koje u najvećoj mjeri ne uplaćuju socijalne i penzione doprinose, ostaje neregistrovana. Mnogo je dokaza, a postoji i očigledno neslaganje između kupovne moći stanovništva i zvaničnih cifara zaposlenosti i prihoda. Ovo sugerise da postoje i drugi izvori prihoda koji čine osnovu za potrošnju u BiH.

Sveukupnu sivu ekonomiju u BiH, ILO procijenjuje na između 30 i 50 procenata ukupnog domaćeg BDP-a, što čini najveći finansijski gubitak ove vrste u Evropi. Zaposleni kao i samozaposleni gomilaju gubitke procijenjene na preko 8,6 milijardi BAM godišnje, što je više od trećine BDP-a. Neformalno tržište podrazumjeva osobe zaposlene kod neregistrovanih poslodavaca, bez formalnih ugovora i doprinosa. Regulacija ovog sektora oslanja se većinom na represivne mjere i djelovanje inspektorata rada koji se hronično suočavaju sa nedostatkom ljudstva i drugih resursa. Svjetska banka je procijenila da je stopa zaposlenja u sivoj ekonomiji od 2001. do 2004. godine porasla sa 37 na 43 procenta. Ovo sigurno podržava tvrdnju da su stope nereguliranog rada i dalje neprihvatljivo visoke - sasvim sigurno među najvišim u Evropi (Obradović et al, 2014).

Nekoliko upočetljivih primjera ilustriraju veličinu neformalnog tržišta rada u BiH. Prema podacima Agencije za Statistiku Bosne i Hercegovine, ukupan broj registrovanih zaposlenih u decembru bio je 689 270. Istovremeno, broj registrovanih privatnih vozila (uključujući auta, autobuse, motocikle, traktore i druga vozila) iznosio je 849 425 za period od januara do decembra 2013. Čak i ako ne računamo one zvanično zaposlene a koji zarađuju između 200 i 250 eura svakog mjeseca, možemo zaključiti kako postoji očigledna diskrepancija između kupovne moći populacije i preijavljenih prihoda na osnovu zaposlenja. Naime, osoba koja zarađuje blizu 800 BAM mjesečno, što je prosječna plata u zemlji - a mnogi zvanično zaposleni rade i za znatno manje - nije u stanju da priušti privatno vozilo bez dodatnih izvora prihoda. Ovo znači da postoje alternativni izvori prihoda koja omogućavaju posjedovanje vozila. Također znači da zvanična stopa nezaposlenosti uključuje značajan dio onih koji su zaposleni na neformalnom tržištu i to u iznosu od oko 30 procenata od svih zaposlenih ili oko 37 procenata registrirane nezaposlenosti.

Tabela 1:
zaposleni, neezaposleni i
registrovana privatna vozila

	BiH	FBiH	RS	BD BiH
Broj zaposlenih osoba u rezidentnim kompanijama u BiH, decembar 2013	689,270	435,113	254,157	
Registrovana nezaposlenost u BiH, decembar 2013	553,481	391,942	149,284	12,255
Broj registrovanih privatnih vozila - December 2013	895,425	550,930	317,754	26,741
Razlika između broja zaposlenih osoba i broja registrovanih vozila	+ 206,155	+ 115,817	+ 90,338	

Izvori: Agencija za rad i zapošljavanje BiH; Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine; Institut za Statistiku FBiH; BIHAMK

Nadalje, prema Svjetskoj banci, broj mobilnih pretplatničkih ugovora (na 100 osoba) dostigao je 88 između 2009. i 2013. (SB web baza podataka, 2014). Prema podacima Regulatorne agencije za komunikacije Bosne i Hercegovine u trećoj četvrtini 2013. godine, bilo je 859 174 zemljanih priključaka, kao i oko 3,5 miliona aktivnih mobilnih brojeva (pretplatničkih ili rekurentnih) kao i preko 500 000 korisnika internet. U februaru 2013. lokalni medij je prenio informaciju da je broj registrovanih mobitela u BiH veći od ukupnog broja stanovnika (oko 4,2 miliona u februaru 2013). Ponovo je vidljiva razlika između broja zaposlenih i aktivnih korisnika mobilne telefonije i telekomunikacija sugerišući kako je prihod znatno veći od onog utvrđenog kroz regularno prijavljenu radnu snagu.



1.3. Migracijski faktori i ljudski kapital

BiH je među 15 vodećih zemalja kada je u pitanju ukupna populacija u inostranstvu kao procenat stanovništva. Podaci koje je nedavno objavilo Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice, upoređeni sa podacima Svjetske banke, smiještaju BiH na 7 mjesto u svijetu među zemljama u razvoju i na prvo mjesto u Evropi prema stopi emigracije u odnosu na veličinu populacije. Većina članova BiH dijaspora žive i rade u EU, SAD, Australiji i Kanadi, a skoro 24 procenta emigranata imaju tercijarno obrazovanje. Najrecentniji podaci otkrivaju da oko 1,95 miliona osoba porijeklom iz BiH prebivaju u jednoj od 51 zemalja primaoca.² Radi se o skromnoj procjeni jer većina statističkih i popisnih agencija u mnogim zemljama računa samo prvu generaciju migranata. Broj turskih državljana porijeklom iz BiH, prema različitim izvorima iznosi negdje između 2 i 4 miliona ali zvanične potvrde TurkStat-a nije bilo, tako da je zvanično prijavljeni broj samo 533 državljana i državljanke BiH.

² Za detalje vidi aneks 1

Tabela 2:
BiH emigracija (2014) kao pro-
centat populacije (1991 & 2013)

Ukupni broj pripadnica/pripadnika BiH dijaspora, 51 zemlja, 2014	1,871,269 - 1,941,729	
Ukupna populacija BiH (Popis 1991)	4,377,033	42.75% - 44.36%
Ukupna populacija BiH (Popis 2013, preliminarni rezultati)	3,791,622	49.35% - 51.21%

Izvori: MLJPI (2014). *Pregled stanja bosanskohercegovačkog iseljništva*; BiH Agency for Statistics (2013). *Preliminary results of the 2013 Census of Population, Households and Dwellings in BiH*

Velike migracije stanovništva iz i unutar BiH pokrenute političkim (prisilna migracija 90-tih) i, nakon toga, većinom ekonomskim faktorima rezultirale su nizom negativnih posljedica. Podaci o odlasku obrazovanih ukazuju na opasnost trajnog gubitka baze ljudskog potencijala, uključujući, vjerovatno, i najkvalifikovaniju populaciju koja je istovremeno i internacionalno namobilnija. Podaci Svjetske banke sugerišu kako je 32,3 procenta odraslih spremno da emigrira. Prema izvještaju Svjetskog ekonomskog foruma, *Globalni izvještaj o razvoju 2012-2013*, BiH je prema „brain drain“ indikatorima među posljednjim - 140-a (index 1,9 na skali 1-7) od 144 analizirane zemlje (World Economic Forum, 2013). Prije nego se SAD i druge zemlje okrenu predloženim politikama „neograničene imigracije za visokokvalifikovane radnike“ kako bi restartale rast za koji se čini kako mora usporavati (Gordon, 2012), zemlje u razvoju, uključujući BiH moraju razmisliti dva puta o tome šta se može učiniti kako bi se spriječio trajni odlazak najboljih studenata i studentica kao i formiranih profesionalaca.

Osim ograničenih poslovnih prilika i prilika za razvoj karijere, jedan od glavnih faktora koji kontinuirano induciraju emigraciju je činjenica nepostojanja strateškog pristupa zadržavanju domaćeg ljudskog kapitala, koji je i onako, nedovoljno razvijen i korišten. OECD index investicionih reformi ukazuje na slab performans u oblastima politika koje utiču na razvoj ljudskih potencijala (CPU 2010), kao i na notorni nesklad između vještina i potreba tržišta rada, što je veliki problem za mnoge zemlje u razvoju (cf. World Economic Forum, 2014).³ Obrazovni sistem zemlje suočava se sa cijelim nizom ozbiljnih prepreka, uključujući finansiranje i gotovo nepostojeće ulaganje u istraživanje i razvoj koje bi trebalo predstavljati osnovu za razvoj ekonomija koje razvoj baziraju na znanju i inovaciji.

³ Za kritičku analizu uporedi Nussbaum (2010) i Gude and Sunkara eds. (2014).

Istovremeno, veoma velika bih. dijaspora je faktor koji značajno utiče na relativno visoku domaću potrošnju i sigurno jedan od faktora odgovornih za opaženi nesklad između prihoda i kupovne

moći: doznake iz inostranstva, koje su konstantno blizu 10 procenata BDP-a (World Bank, 2012) ali čiji značajan dio ostaje neregistrovan i protiče kroz neformalne kanale. Značaj doznaka ilustrira njihovo poređenje sa DSI i Zvaničnom razvojnom pomoći (ZRP). Već niz godina, prihodi od doznaka višestruko premašuju kombinirane prihode od DSI i ZRP-a. Doznake ostaju bitan faktor za održavanje domaće ekonomije; priljev je bio relativno stabilan i rastao je sve do ekonomske krize iz 2008. godine kada je smanjen apsolutni iznos registrovanih doznaka. Smanjivanje se nastavlja sve do 2013. kada je ponovo porastao za oko 160 miliona BAM i iznosi negdje oko 13,5 procenata BDP-a.

Table 3:
Remittances, FDI, ODA

(BAM .000)

BiH	2009	2010	2011	2012	2013
GDP	24,307,242	24,878,693	25,772,212	25,734,322	26,259,163
FDI	358,900	93,700	612,100	992,700	283,860
FDI as % of GDP	1.48%	0.4%	2.4%	3.8%	1.08%
ODA	588,726	725,225	888,766	811,564	n/a
ODA as % of GDP	2.42	3.04	3.43	3.27	n/a
Remittances	2,091,000	2,980,000	3,553,200	3,555,700	3,523,000
Remittances as % of GDP	8.60%	11.99%	13.79%	13.82%	13.42%

Izvori: Agencija za statistiku BiH; Centralna banka BiH; Ministarstvo sigurnosti BiH; Direkcija za ekonomsko planiranje BiH; Svjetska banka; proračuni autora.

1.4. Međunarodne norme i obaveze

BiH je potpisnica različitih međunarodnih instrumenata koje je obavezuju da poduzme mjere kako bi ostvarila međunarodne standarde vezane za pitanja pravnih normi i politika koje se tiču odnosa rada. Najdetaljnija preporuke definisane su u okviru dokumenata ILO-a. *Deklaracija o socijalnoj pravdi za fer globalizaciju* od 10. Juna 2008. je afirmirala univerzalnost *Agende za dostojan rad* i odredila kao strateške ciljeve zaposlenja, socijalne zaštite, socijalnog dijaloga, prava na rad utvrdi da su oni „nerazdvojni, povezani i međusobno podržani“, a da su međunarodni standardi u nacionalnim politikama mjere kako postići ove ciljeve.

Članice bi morale osigurati konvergenciju nacionalnih i međunarodnih politika koje bi vodile „fer globalizaciji“, a BiH bi trebala, bez odlaganja, detaljno analizirati i uspostaviti svoje ekonomske i finansijske politike u svjetlu osnovnih ciljeva socijalne pravde. BiH bi prije toga trebala široko promovisati i distribuisati sadržaj deklaracije u okviru svih relevantnih foruma. Nadalje, prema Preporuci br. 198, „svi zakoni i regulative, kao i njihova tumačenja, moraju biti kompatibilni sa ciljem dostojnog rada“, a države trebaju razviti mjere protiv štetnih praksi koje pogađaju one u neregularnim ugovornim odnosima koji nastaju kao rezultat globalizirane ekonomije i povećane mobilnosti radnika. Također, jedan od ciljeva bi trebalo biti zaključivanje bilateralnih sporazma kako bi se spriječila zloupotreba i problematične prakse koje ciljaju izbjegavanju postojećih aranžmana za zaštitu radnika u radnim odnosima i to tako što će se precizno odrediti značenje radnog odnosa. Članice organizacije bi trebale razviti takve politike koje uključuju mjere čiji je cilj uklanjanje podsticaja za neprijavlivanje zapošljavanja i promovisati ulogu kolektivnog pregovaranja u takozvanom „trostranom“ dijalogu (vlade, zaposlenici, poslodavci). Potrebno je također „uspostaviti nacionalni meha-



nizam kako bi se radni odnosi efektivno identifikovali u okvirima međunarodnog pružanja usluga; pažnju treba posvetiti razvoju sistematskih kontakata i razmjeni podataka među državama.“

Da sumiramo, ILO standarde: Bosna i Hercegovina kao članica ILO-a, treba uspostaviti set efikasnih, efektivnih i sveobuhvatnih politika i mjera za zaštitu radnika koje će biti dostupne svima. One moraju imati mjerljive i brze efekte i podsticati njihovo dobrovoljno primjenjivanje. Osim toga, BiH bi morala raditi na saradnji sa drugim članicama ILO-a kako bi se osigurala razmjena relevantnih informacija, najboljih praksi i prikupljenih znanja koja se tiču transnacionalnih radnih odnosa u kojim učestvuje domaća radna snaga. Potrebno je također raditi na promoviranju ILO stadndarda rada (posebno Deklaracija iz 2008. i Agende za dostojni rad) kao i na izradi efikasnog, jeftinog i jednostavnog pravnog okvira koji se tiče rada i radnih odnosa.

Također, kako bi se eventualno pridružila EU zemljama, što je višestruko javno proklamovani strateški cilj BiH, potrebno je, osim uspostavljanja ILO standarda, osigurati punu primjenu EU politike zajedničkog tržišta čiji su principi sadržani u tzv. "četiri slobode": slobodno kretanje ljudi, roba, usluga i kapitala. Obaveze također proističu i iz *Međunarodne povelje o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima* i iz *Evropske socijalne povelje*, ključnog instrumenta Vijeća Evrope koji se bavi pitanjima rada i radnih prava.

Svi dokumenti stavljaju naglasak i na značaj organiziranog predstavljanja radnika na tržištu rada i sindikalizaciju njegovih različitih segmenata. Nikada nije postojao sindikat koji bi predstavljao „slobodne radnike“ (*freelance*) ili druge neregulirane radnike što znači da ovaj segment radne snage nije bilo u poziciji da kolektivno pregovara sa vladama ili poslodavcima što bi značilo prepoznavanje njihovog interesa u procesu kreiranja politika. Kada su u pitanju nedokumentirani radnici, instrumentalna uloga sindikata je posebno značajna u BiH ali i drugdje. Uspostavljanje sindikata u BiH bi vodilo svrsishodnom uključivanju ovako zaposlenih. Osim toga, imperativ je da se istovremeno zadovolji pravda u slučajevima kriminalnih postupanja u odnosu na pitanja rada, ali i da se ne kriminalizira kompletan neregularni rad već da se radi na njegovoj progresivnoj formalizaciji. Ukoliko se ništa u ovom smislu ne poduzme, neregularni, neregistrovani i poluregularni rad će i dalje na tržištu rada biti prodavan ispod cijene, oštećujući tako značajno različite segmente sektora gdje je puno pridošlica kojima je posao potreban i koji su spremni prodavati rad značajno ispod prosječnih cijena (*freelance prevodilac, intervju, april 2014.; grafički dizajner, intervju, januar 2014.*).

1.5. Institucionalni okvir i politike u BiH

Regulativni i stimulatívni okvir za DSI je prilično razvijen ali su njegovi efekti upitni. Opšti uslovi također nisu posebno povoljni. Strani investitori su formalno visoko zaštićeni regulativom na svim upravnim nivoima, ali se čini da je stvarna zaštita, posebno za male dioničare, ograničena. Kreditne stope su više nego u regionu, dok su generalni uslovi za poslovanje još uvijek nepovoljni (Tomaš, 2008).

Agencija za promociju stranih investicija je glavna institucija na državnom nivou koja se bavi pitanjima DSI-a. Mandat agencije postavljen je prilično ambiciozno; zadatak agencije je: „da privuče i maksimizira priljev direktnih stranih investicija u Bosnu i Hercegovinu kao i da ohrabri već postojeće strane ulagače da prošire i razviju svoje poslovanje u BiH; da podržava interakciju

između javnog i privatnog sektora i da igra aktivnu ulogu u zagovaranju politika kako bi se kontinuirano unaprijeđivalo okruženje za investiranje i ekonomski razvoj" (FIPA WEB).

Revizorski izvještaj o radu FIPA-e, međutim, sugerije kako FIPA nije uspjela da se pozicionira kao glavni akter u koordinaciji napora usmjerenih na privlačenje DSI i identifikuje nedostatak predanosti BiH vlasti kao glavnu prepreku za postizanje ovog cilja. Ured za reviziju institucija BiH, 2013). U odgovoru na naš upit o njihovoj trenutnoj ulozi i viziji promocije outsourcing-a kao dijela portfelja potencijalnih investicija, FIPA je odgovorila da ovo nije dio mandata agencije i da bi ovo trebala biti nadležnost drugih institucija (korespondencija sa zvaničnikom FIPA, januar 2013.).

Kada je u pitanju promocija visokokvalifikovanog sektora i ICT tržišta posebno, FIPA je nedavno definisala ponudu u okviru koje nudi prilike za investiranje u ove sektore, definišući ih kao „komparativne prednosti“ BiH. Prema njima (FIPA, 2013), odgovori na pitanja „zašto investirati u ICT sektor u BiH?“ su sljedeći: „ulaz u jugoistočnu Evropu, privatizacijske mogućnosti javnih ICT kompanije“ ali i neke nejasne kvalifikacije poput „kulturnih afiniteta“ (FIPA, 2013., str.12). Iako su dostupnost osnovne infrastructure i „veliki broj malih kompanija“ također na listi, ako pažljivije pogledamo proces investiranja stranog kapitala u ICT sektor u BiH vidjećemo da su glavne *mete* bile velike javne telekomunikacijske kompanije. Jedina značajna ulaganja u ovaj sektor su iz 2007. i 2008. kada je privatiziran Telekom Republike Srpske. Osim toga, gotovo da nije bilo značajnijih ulaganja u ovaj sektor u BiH.

Ministarstvo inostranih poslova (MIP) je još jedna od ključnih institucija kada je u pitanju promocija domaćeg biznisa i mogućnost investiranja. Ono što MIP, kroz pristup ekonomskoj diplomatiji, također treba činiti je definisati sveobuhvatnu ponudu za investiranje iz inostranstva (Sinanagić, Čivić and Kamarić, 2012). Među mogućnostima za investiranje definisanim u okviru liste "Looking for business partners in BiH", MIP ne pominje visokokvalifikovani sektor niti mogućnosti outsourcing-a usluga i roba. I prema njihovom mišljenju, ova pitanja nisu niti bi trebala biti dio mandata ovog ministarstva (korespondencija sa MIP-om, septembar 2013.).

Porezni sistem na entitetskom i kantonalnom nivou kao i radna regulative prepoznaju niz modaliteta za samozapošljavanje. Za različite kategorije samozaposlenih uspostavljen je provizorna porezna stopa. Ovaj pristup obuhvata taksi usluge, poljoprivrednu proizvodnju i šumarstvo, tradicionalne zanate i sl. Kategorija unutar koje je eventualno moguće ubrojiti i outsourcing usluge je tzv. „slobodno zanimanje“. Za ovu je grupu određena najviša porezna stopa. Međutim, činjenica da se različiti dokumenti odnose na zdravstvenu zaštitu, doprinose, osiguranja, poreze čini trenutni sistem nejasnim, komplikovanim, skupim i neefikasnim. Ne iznenađuju zato odgovori nekolicine respondenata koji preferiraju da zadrže status zvanično nezaposlenih što im osigurava osnovni zdravstvenu zaštitu, iako bi više voljeli da su im na raspolaganju i druge mogućnosti za regulisanje ovog pitanja. Ono oko čega se slažu je da je pravni okvir koji reguliše poslovanje „spor“, a porezni sistem prekomplikovan; do mjere da računovodstvene firme ponekad različito tumače iste propise (grafički dizajner, intervju, april 2014; vlasnik radnje, februar 2014.). Također, trenutna klasifikacija usluga koje je moguće samostalno pružati je striktna i dozvoljava tek minimalnu slobodu u definisanju usluga u ponudi. Sve ovo zahtjeva dodatnu energiju i ograničava kreativnost. Čak i kada postoji želja da se sve radi po zakonu „trenute regulacije čine jako teškim puno poštivanje“ (naručilac usluga, intervju, februar 2013.). Vlasnik jedne male kompanije je sugerisao da bi jednostavne opcije za samozapošljavanje bile sjajne jer „za mnoge usluge u ICT sektoru, firma i nije potrebna“ (vlasnik kompanije, intervju, mart 2014.). Trenutno postoji niz



prepreka za spriječavanje neregularnog rada. Stoga su mjere koje bi uvele provozorno mjesečno plaćanje doprinosa i poreza jedna od preferiranih mjera, čak i među pojedinim donosiocima politika (zvaničnik Agencije za zapošljavanje Kantona Sarajevo, januar 2014).

Još jedan činilac koji otežava regulisanje usluga outsourcing-a je pitanje dvostrukog oporezivanja (grafički dizajner, intervju, april 2014). U mnogo slučajeva, nakon izvršenja ugovora, porezi se plaćaju u zemlji naručioca. Ukoliko rezidentni pružalac usluga želi prijaviti prihod i ukoliko nema „primarno zanimanje“ biće prisiljen ili prisiljena platiti porez na sumu koja je već oporezovana. Drugim riječima, porezna opterećenja i doprinosi su puna obaveza samozaposlenih, bez obzira da li je porez već obračunat u inostranstvu (korespondencija Agencija za rad i zapošljavanje BiH, januar 2014). Jedini način da poslodavac uplaćuje poreze i doprinose lokalno je da se registruje lokalnu firmu. Problem dvostrukog oporezivanja potrebo je sistematski tretirati kroz bilateralnu saradnju BiH i drugih ključnih zemalja gdje se prodaju outsourcing usluge iz BiH (zvaničnik, Porezna uprava RS, intervju, maj 2014.).

Nadalje, u skladu sa trenutnom radnom regulativom, samo se osobe zaposlene kod rezidentnih poslodavaca smatraju zaposlenim u užem smislu. Tako su samo ovi subjekti u nadležnosti inspekcija rada (korespondencija, RS Inspektorat rada, januar 2014.). Ovo očigledno destimulira poslodavce od prijavljivanja prihoda i sugerise kako je potrebno učiniti preinake pravnog okvira kako bi se obuhvatili poslodavci koji nisu registrovani u BiH (korespondencija Agencija za rad i zapošljavanje BiH, januar 2014.).

2. Outsourcing na tržištu visokokvalificirane radne snage - preliminarni nalazi

Ne postoje sveobuhvatne studije o strukturi i dinamici eksternaliziranog (u daljem tekstu: *outsourcing*) tržišta usluga u BiH. Osim toga, o *outsourcingu* se rijetko raspravlja u kontekstu javnog života BiH, a rijetko je i predmet akademskog istraživanja (Brdarević & Omerhodžić, 2009). Od 2006. godine naovamo uspostavljen je niz kompanija koje nude usluge stranim tržištima, posebno u oblasti *outsourcinga* poslovnih procesa. Međutim, nakon nekih primjera prijave (uključujući registraciju stranih kompanija preko bh. rezidenata), kada su inspekcije rada zatvorile takve kompanije, ovaj segment tržišta se smanjio (Služba za zapošljavanje Kantona Sarajevo, intervju, januar 2014. godine). Međutim, *outsourcing* poslove uglavnom rade studenti i oni koji traže dodatne izvore prihoda ili zaradu ostvarenu na osnovu nepunog radnog vremena. U principu, radi se, uglavnom, o poslovima namijenjenim niskokvalificiranoj radnoj snazi jer nema priznavanja bilo kakvog formalnog radnog odnosa (ILO, 2006, p. 4). S druge strane, raste tržište za visokokvalificirani *outsourcing* koji donosi dodatnu vrijednost. Posebno brzo raste tržište informacijskih i komunikacijskih tehnologija (ICT), koje je skoro utrostručeno u posljednjih 10 godina - od 300 kompanija 2003. godine do više od 1.000 u 2012. godini. Na globalnoj skali, digitalizacija je dala veliki podstrek ekonomskom rastu, ali bilo kakav odlučan domaći potez u ovom smjeru još uvijek je na čekanju. Ipak, kada su u pitanju neki parametri razvijenosti ICT sektora, BiH je rangirana dosta dobro. Globalni tehnološki izvještaj Svjetskog ekonomskog foruma za 2012. godinu rangira BiH kao osamdeset i četvrtu od stotinu četrdeset i dvije analizirane zemlje kada je u pitanju Indeks postojeće umreženosti (NRI). NRI analizira ekonomije 144 zemlje „na osnovu njihovih kapaciteta da iskoriste mogućnosti koje nudi digitalno doba, pri čemu se taj kapacitet određuje kvalitetom regulatornog, poslovnog i inovativnog okruženja, stepenom pripremljenosti, stvarnim korištenjem ICT, kao i društvenim i ekonomskim utjecajima informa-

cijsko-komunikacijskih tehnologija” (Svjetski ekonomski forum, 2013). BiH ima najbolje ocjene za sljedeće NRI komponente: priuštvost (četrdeset i peta po redu od 142 analizirane zemlje - 45/142), vještine (45/142); pojedinačno korištenje globalne mreže (61/142), infrastruktura i digitalni sadržaj (62/142). ICT sektor u BiH je, dakle, postojano i rastuće tržište u svim svojim aspektima. Što je najvažnije, dovoljan i kvalificiran ljudski kapital još uvijek je dostupan u BiH (mada ga EU svojim odredbama o Plavoj karti stalno ohrabruje da odseli u EU), dok tehnologija postaje sve jeftinija. Sve što je potrebno kvalificiranoj osobi da isporuči visokokvalitetne usluge je jedan kompjuter i priključak na širokopolasni internet, i to sa ili bez fizičkog ureda u BiH.

U privatnom sektoru niz je novih i zanimljivih pojava. Početkom 2014. godine u Sarajevu je započela s radom prva Informacijsko-komunikacijska platforma (IT HUB), čije je tržište u najvećoj mjeri pozicionirano u inostranstvu. Ova platforma još uvijek je u inicijalnoj fazi razvoja, ali je već okupila 45 malih i srednjih kompanija sa po 45 uposlenika, dok ima ukupno oko 200 zaposlenih radnika (*Hub* menadžer, lična prijepiska, januar 2014. godine). Izvan ove platforme postoji više kompanija, od kojih su mnoge male, uključujući porodične biznise, ali neke od njih zapošljavaju i po stotinjak ljudi i imaju jake veze sa stranim tržištima (uposlenik IT kompanije, programer, intervju, januar 2014. godine).

Među veoma malim brojem inicijativa donosioca politika u ovom smijeru, jedna je došla sa nivoa kantonalne uprave u Sarajevu i predstavljala je pokušaj da se potencijal kreativnog i drugog visokokvalificiranog domaćeg tržišta podrobnije uzme u razmatranje. Bila je zamišljena uspostavlja informacijske platforme (*hub*), koja bi na jednom mjestu okupila i promovirala razne lokalne kompanije koje nude niz usluga u oblasti komunikacija, dizajna, upravljanja biznisom, itd. Nažalost, ova ideja nikada nije zaživjela kao projekat (intervju, službenik u administraciji Grada Sarajeva, novembar 2013. godine).

Male lokalne kompanije često pronalaze klijente i sklapaju ugovore o pružanju usluga sa inostranstvom bez učešća pripadnika bh. dijapore. Te kompanije uglavnom to objašnjavaju izrazitom dinamikom IT sektora i rastućim interesovanjem za programe za mobilne platforme (vlasnik IT kompanije, intervju, decembar 2013. godine). Također, čini se da je jedna od komparativnih prednosti domaćih pružatelja usluga izvjesna kulturološka sličnost pristupu poslu: slična radna etika, radno zakonodavstvo, te kompatibilne vremenske zone, koje su, čini se, ponekad problem za ugovaranje *outsourcing* usluga u gigantima *outsourcinga* kao što su Kina i Indija (uposlenik IT kompanije, intervju, novembar 2013. godine). Na tržištu kreativnih usluga, kao što su dizajn ili izrada sadržaja za internet, uz ogroman porast *online* marketinga, kao i alata za pretraživanje i biznis, uslovi su posebno povoljni za kvalificirane i kreativne pojedince koji mogu pružati *online* usluge, ali zavise od kapaciteta tih pojedinaca da pronađu renomirane i profitabilne mogućnosti za rad. Na ovom nivou, *outsourcing* u Sarajevu odvija se čak i u oblastima dizajna zvuka, video produkcije, kao i u mnogim drugim oblicima (dizajner zvuka, intervju, decembar 2013. godine; *freelance* video grafičar, intervju, januar 2014. godine). Plaće u ovim poslovima su znatno iznad lokalnog prosjeka, dok kratkoročni ugovori mogu ozbiljno doprinijeti porodičnim budžetima pojedinaca koji nude odgovarajuće usluge. Mnogi od njih koriste *online* platforme kao što su *O-desk* i *e-lancer* i takmiče se sa pojedincima iz cijelog svijeta koji nude iste ili slične usluge (grafički dizajner, intervju, april 2014. godine).

Dok je finansijskim transakcijama vrlo teško ući u trag i, kao što su priznali predstavnici institucija, nije ih moguće identificirati, mnogi pružatelji usluga ne vide skoro nikakav smislen razlog da prijave svoja primanja i plaćaju doprinose i osiguranja, te preferiraju da rade neregistrovani



iz svojih domova (pružatelj usluga održavanja mreže, intervju, decembar 2013. godine). Ukoliko neko odluči da preduzme ovaj malo vjerovatan korak i pokuša da prijavi neki prihod od neregistrovane poslovne aktivnosti, to jest ukoliko pokuša da ozakoni ono što je zarađeno na neregularnom tržištu, onda će cijeli prijavljeni iznos biti oporezovan bez poreznih ovlastica koje se primjenjuju na *regularne* porezne obveznike (Pravilnik za implementaciju Zakona o porezu na prihod FBiH, član 41; Porezna uprava RS, intervju, maj 2014. godine). Postojeći mehanizmi finansijske kontrole uspostavljeni su na način da prate (što ne znači da zaista i prate) samo one transakcije koje su veće od 2.000 BAM godišnje. Tako zakonodavci ne registruju bh. radnu snagu koja pruža *outsourcing* usluge direktno stranim ugovaračima i one koji su lokalno angažovani na osnovu kratkoročnih ugovora. Takva radna snaga u većini slučajeva nema direktan pristup zdravstvenom i socijalnom osiguranju. Lokalni segment tržišta rada koji se fokusira na *outsourcing* mogao bi imati koristi ukoliko bi bili uvedeni fleksibilni porezi i ukoliko bi zakonodavci, kao protuuslugu za dobrovoljnu registraciju, obezbijedili neke specifične podsticaje, kao i zaštitu prava zasnovanu na jasno definiranim radnim odnosima (službenik Službe za zapošljavanje Kantona Sarajevo, intervju, januar 2014. godine).

Tržišta na kojima rade pružatelji usluga sa sjedištem u Sarajevu obično su ona u SAD, mnoga su u Italiji, ali i u Švicarskoj, Njemačkoj, kao i u Nizozemskoj. Nekoliko ispitanika izjavilo je da rade, bez odgovarajućih ureda ili fizičke baze, za kompanije koje rade na multinacionalnom tržištu. Ovakva vrsta rada pružateljima daje osjećanje slobode i mogućnosti koje nudi moderno digitalno doba, tako da „uz pristojna primanja, ... mogu napustiti BiH kada god želim i otići živjeti negdje drugo“ (uposlenik, marketing istraživač, intervju, mart 2014. godine). Mnogi intervjuirani pojedinci i ispitanici koji su učestovali u ovom istraživanju kazali su da bi radije radili na neformalan način i pružali usluge kompanijama čiji su vlasnici stranci nego pružali iste ili slične usluge za značajno niže iznose koje nude rezidentni poslodavci. Postoji nekoliko kompanija koje su specijalizirane za oblast arhitekture i arhitektonskog projektovanja, a koje operišu na istom osnovu - kupujući jeftinu kvalificiranu radnu snagu i takmičeći se na stranim tržištima, uglavnom u Italiji i Austriji. Ovakve kompanije funkcionišu kao arhitektonske projektantske platforme koje završavaju cijele projekte za 72 sata. Njihova radna dinamika je fleksibilna, ali sadrži i dosta prekovremenog rada koji nije plaćen niti reguliran izvan dogovorene plaće (uposlenik, intervju, februar 2014. godine).⁴

Neki ispitanici rade na osnovu ugovora na određeno vrijeme koji se obnavljaju godinama. To predstavlja kršenje postojećeg Zakona o radu FBiH, koji propisuje da za poslove koji traju duže od dvije godine treba angažovati uposlenika na puno radno vrijeme. Dakle, stalni poslovi su skriveni privremenim ugovorima koji se obnavljaju po dvije i više godina. Prema postojećem zakonodavstvu, u ovakvim slučajevima trebaju biti potpisani radni ugovori na neodređeno a ne na određeno vrijeme. Nalazi o poslodavcima koji su registrovani kao pravne osobe u BiH (obično strane organizacije, ali, također, i neka bh. upravna tijela) pokazuju da bi oni trebalo da se mnogo bolje upoznaju sa postojećim radnim zakonodavstvom, da ga u potpunosti poštuju ili, u protivnom, da iniciraju njegove izmjene. Promoviranje vladavine zakona nespojivo je sa bilo kakvom praksom kršenja istih tih zakona, bez obzira ko ih i zašto krši i u kojem kontekstu. Uobičajena objašnjenja koja daju ovakvi poslodavci su da je stalno obnavljanje ugovora o radu na određeno vrijeme uobičajena praksa i da niti jedan inspektorat rada na to ne reaguje. Ovakva objašnjenja nikako ne bi trebalo da budu korištena kao opravdanje za kršenje radnog zakonodavstva. Takozvani „privremeni uposlenici“ (u nekim slučajevima ispitanici su izjavili da su njihovi ugovori o radu na određeno vrijeme, kako kod stranih tako i kod domaćih poslodavaca, bili obnavljani po 5 i više godina, uz 15 dana administrativne pauze između ugovora, što ukazuje

⁴ Ovo je jedno od obilježja pojave koja je postala poznata kao „prekarni rad“ u savremenim ekonomskim i radnim uslovima. Postalo je društvena norma i standard za tzv. srednji ekonomski sloj stanovništva da postoje implicitna očekivanja da oni treba da rade više nego što je to predviđeno uobičajenim i ugovorenim osmosatnim radnim vremenom.

na namjerno kršenje postojećih zakona o radu), u većini slučajeva, ne usuđuju se da glasno artikuliraju svoju zabrinutost i podsjetu svoje ugovarače na relevantno radno zakonodavstvo jer preferiraju da imaju bilo kakav posao (čak i uz ograničen pristup pravima koja proizilaze iz radnog odnosa) nego nikakav. "Naš direktor obeshrabriovao je bilo kakvu diskusiju o zakonitosti ugovora o radu na određeno vrijeme koji su obnavljani po tri i više godina - ovo je bila zabranjena tema u kompaniji" (intervju, Sarajevo, novembar 2013. godine). Neki ispitanici iz bh. dijaspor, koji su napravili ugovore sa lokalnom radnom snagom u BiH, odgovorili su da se uopće ne osjećaju ugodno znajući da oni koji rade za njih u BiH nemaju pristup pravima koja proizilaze iz radnog odnosa. Neki, s druge strane, kažu da oni posebno šalju novčane doznake svojim porodicama i prijateljima u BiH, te da je glavni razlog zašto ugovaraju poslove sa bh. pružateljima usluga taj što žele postati konkurentniji na tržištima zemalja prijema (to jest žele kupovati jeftinije i prodavati skuplje usluge i proizvode) - oni žele da investiraju i zarađuju profit i pritom pomognu svojim zemljacima da zarade za život. Ovi ispitanici kazali su da je još uvijek „bolje za radnike iz BiH da primaju naknadu za svoje usluge, a da budu formalno nezaposleni nego da budu formalno zaposleni i rade bez naknade ili, još gore, da sjede besposleni kod kuće i pritom ne uče i ne zarađuju bilo šta" (pripadnik dijaspor, vlasnik kompanije, intervju, februar 2014. godine).

Generalno gledano, zajednice bh. dijaspor očekuju da bh. institucije uklone administrativne prepreke za investiranje i osiguraju sveobuhvatan razvoj zemlje zasnovan na znanju i inovacijama. Ukoliko bh. institucije ne budu reagovalе brzo kako bi adekvatnim podsticajima ohrabrile ovaj potencijal i, u najmanju ruku, obezbijedile neko simbolično priznanje napora bh. dijaspor za podršku razvoj BiH, moglo bi se desiti da dijaspora ubrzano izgubi interes za BiH i fokusira se na ostanak u inostranstvu. Ono što je opisano kao najbolji podsticaj za bh. dijasporu da investira svoje ljudske, finansijske i socijalne resurse u razvoj BiH jeste mogućnost da se pripadnici dijaspor sami uvjere da postoje specifični pozitivni primjeri zadržavanja postojećih kvalificiranih kadrova u BiH, te da lokalne institucije pružaju pomoć povratnicima koji su odlučili da investiraju ovdje (npr. „Arifagić Co.“ Prijedor).

Nekoliko ispitanika nemaju bilo kakvu predstavu o lokalnom zakonodavstvu, pokušali su konsultirati različite službe koje nude dobrovoljnu registraciju doprinosa i osiguranja, ali su odustali jer su zakoni bili naprosto suviše komplicirani i fragmentirani. Mladi ljudi koji rade u dinamičnim oblastima rijetko su spremni da investiraju svoje vrijeme i energiju da bi jurili desetine administratora u različitim uredima i čitali stotine stranica različitih zakona iz oblasti rada. Neki su nam kazali da oni ne vide bilo kakvu korist od takvog poštivanja pošto već koriste privatne, a ne javne zdravstvene usluge, gledaju svoje roditelje i roditelje svojih roditelja kako se bore sa malim penzijama od 150 i nešto eura (nakon što je svako od njih plaćao doprinose za penzioni fond po 40 godina) i ne vjeruju da će zakonodavac imati bilo kakav kapacitet da ih zaštiti ili doprinese na bilo koji način njihovoj dobrobiti ili karijerama. Također, mladi ljudi žale se na nedostatak transparentnosti u raspodjeli javnih prihoda prikupljenih putem poreza i doprinosa na plaće. „Ukoliko odlučim da vlastima dam bilo kakav novac, onda hoću da znam gdje tačno moj novac ide. Pošto ne znam na koji način vlasti troše 60 procenata od 72 nefiskalna doprinosa iz plaće moje majke, nisam zainteresirana da se pretvaram da podržavam takav netransparentan sistem davanjem mog vlastitog novca za njegovo funkcionisanje. Plaća moje majke je naprosto premala, dok su javne službe suviše loše" (*freelance* prevodilac/konsultant, intervju, Sarajevo, mart 2014. godine).

U prosjeku, lokalne usluge su visokog kvaliteta i obavljaju se „po simboličnim cijenama u odnosu na inostranstvo, ali uz pristojnu zaradu u odnosu na lokalni kontekst jer na lokalnom tržištu rada postoji manji broj opcija" (pripadnik dijaspor, intervju, novembar 2013. godine). Još jedan



pripadnik dijaspore (koji živi u Zapadnoj Europi) kazao je da je on, u suštini, svjestan činjenice da njegova privatna kompanija eksploatira bh. lokalnu radnu snagu koja nema pravnu zaštitu, dodajući da pojedinci s kojima on u BiH ima ugovore pristaju da prihvate takve uslove jer nemaju bilo kakvu drugu mogućnost da razvijaju svoje vještine i zarade za život na lokalnom tržištu rada. Ovakvi aranžmani strane ugovarače čine konkurentnijim na stranim tržištima i omogućavaju im izvlačenje dodatnog profita, dok pružateljima usluga sa sjedištem u BiH pružaju više podsticaja nego što bi im bilo pruženo ovdje u postojećem kontekstu.

Nema sumnje da, u svim svojim aspektima, bh. ICT sektor predstavlja postojano i rastuće tržište. Za rastući broj kvalificiranih ljudi u urbanim sredinama u BiH, *outsourcing* u ICT i drugim sektorima za visokokvalificiranu radnu snagu postao je primarni izvor prihoda ostvarenih kako u formalnoj tako i u neformalnoj ekonomiji. Umjesto oslanjanja na domaće prirodne, tehničke i resurse radne snage, kao što je slučaj sa DSI, ovo tržište funkcioniра na osnovu malih materijalnih i velikih potraživanja ljudskog kapitala. To pokazuje kako je bh. radna snaga postala mobilna bez zahtjeva da bude fizički u blizini ugovarača, pošto su ICT pružatelji *online* usluga iz BiH, u suštini, deterritorijalizirani i sve više globalizirani. Ova vrsta mobilnosti nastaviće da raste zbog nezadrživog procesa globalizacije, bez obzira na bilo kakvu intervenciju ili nedostatak intervencije relevantnih bh. zakonodavaca. Najvažnije, pokazuje se da je dostatan i kvalificiran ljudski kapital još uvijek dostupan u BiH, mada ga stalno „ohrabruju“ mogućnostima da svoje vještine iskoristi negdje drugo. Postojeće nepodsticajne politike i prakse naprosto bi mogle doprinijeti tome da ovi ljudi odluče da se odsele iz zemlje.

Ukratko, nalazi studije slučaja pokazuju da su postojeći zakoni koji se odnose na rad i poreze, kao i na odredbe o samozapošljavanju i koristi od registracije, ograničavajuće, prestroge, komplicirane i neefikasne, te da su koristi koje bi bilo ko mogao očekivati zauzvrat, ukoliko se dobrovoljno registruje, jedva dovoljne da nadoknade uloženo vrijeme, energiju i novac. U najgorim slučajima, oni koji su se odlučili za bilo koji oblik dobrovoljne registracije u okviru postojećeg zakonodavstva izjavili su da zauzvrat ne vide da su dobili bilo kakvu korist, te da se osjećaju neugodno jer doprinose jednom netransparentnom traćenju javnog novca putem daljeg zapošljavanja poslušnih kadrova u javnim službama. Zato mnogi pružatelji *outsourcing* usluga odlučuju da i dalje budu registrovani kao formalno nezaposleni kako bi imali pristup primarnoj zdravstvenoj zaštiti, što doprinosi održavanju i eventualnom daljem rastu neregularnog radnog tržišta u BiH.

3. Politike koje mogu biti primijenjene

U ovom dijelu skiciramo politike koje njihovi kreatori i drugi akteri mogu razmotriti kada su u pitanju neregularne *outsourcing* usluge, njihovo formaliziranje i bolja integracija sa dostupnim stranim i dijasporskim resursima i poslovnim prilikama. Navodimo posljedice koje su najvjerojatnije za svaku opciju i potom sugeriramo jedan izbor za koji smatramo da bi bio u najvećoj mjeri odgovarajući i primjenljiv odgovor na neke od izazova opisanih u prethodnim dijelovima studije.

- Sektor neformalne ekonomije u BiH će nastaviti da raste;
 - Sve više pružatelja usluga u *outsourcing* sektoru neće imati pristup pravima koja proizilaze iz rada;
 - Broj formalno nezaposlenih osoba u BiH ostaće izuzetno visok, a obim neformalnog radnog sektora ogroman i moguće je da nastave da rastu, dok će se broj registrovanih zaposlenih osoba smanjivati;
 - Mladi kvalificirani ljudi, koji nemaju druge ili nemaju bolje opcije da ostvare bilo kakav prihod u lokalnom kontekstu, nastaviće prodavati svoj rad *online* (zajedno sa pravima zaštite svoje intelektualne svojine), a pritom će biti registrovani kao formalno nezaposlene osobe kako bi ostvarili pristup primarnoj zdravstvenoj zaštiti;
 - razvijena tržišta nastaviće da kupuju jeftine i veoma kvalitetne usluge iz BiH;
 - Samo nekolicina entuzijastičnih pripadnika bh. dijaspore nastaviće da kupuje *outsourcing* usluge *online* od ograničenog kruga njihovih kvalificiranih prijatelja, članova porodica i poznanika koji žive u BiH;
 - Obim odliva pameti će nastaviti da raste;
 - BiH neće postizati značajan napredak na planu pridruživanja EU;
-
- Nedovoljan administrativni kapacitet na svim nivoima;
 - Zastravanje i odbijanje stranih investitora i bh. pružatelja *outsourcing* usluga;
 - Nastavak prijetnje daljeg nepovratnog odliva visokokvalificirane i uglavnom mlade radne snage u EU i na druga razvijena tržišta;
 - Nepostojanje doprinosa izgradnji povjerenja između pojedinaca i bh. institucija na svim nivoima uprave;
 - Nepostojanje doprinosa izgradnji povjerenja između (potencijalnih) stranih investitora i bh. institucija na svim nivoima uprave;
 - Razvoj još maštovitijih načina izbjegavanja plaćanja bilo kakvih doprinosa iz plaća nego što je to sada slučaj;

I *Status quo* (i.e. ostaviti politike u oblasti rada i srodnim oblastima nepromijenjene, nastaviti ignorisati potrebu kreiranja i implementiranja Strategije razvoja ljudskog kapitala BiH, nastaviti politička sporenja o ulozi bh. dijaspore u razvoju BiH, nastaviti sa nefunkcionalnim tripartitnim dijalogom između radnika, poslodavaca i vlada, ostati zakovan u starom načinu mišljenja o doprinosima na plaće i raspoređivanju javnih prihoda, ignorisati javne izlive nezadovoljstva i zahtjeve javnosti za uspostavom socijalne pravde)

Ova opcija se ne preporučuje

II Postepeno uvoditi pojednostavljene regulative samozapošljavanja za osobe koje pružaju *outsourcing* usluge *online* za ugovarače sa sjedištem u inostranstvu, u kombinaciji sa već planiranim i javno obznanjenim planom za jačanje restriktivnih mjera (službe inspekcije rada): kriminalizirati *freelance* pružatelje *online* usluga

Ova opcija se ne preporučuje



- Jednak pristup svim pravima iz oblasti rada i srodnim pravima osiguran za sve zaposlene i samozaposlene osobe koje su registrovane u okviru sektora formalne ekonomije u BiH i ohrabrivanje dobrovoljne registracije;
- Zaposlenost u neformalnoj ekonomiji uključena u formalnu ekonomiju (smanjen broj stvarno nezaposlenih osoba u BiH);
- Poboľšane brojke koje se odnose na stvarni priliv stranog kapitala u BiH (pored brojki koje se odnose na DSI, koje se pažljivo bilježe);
- Ohrabreni strani ugovarači sa sjedištem u inostranstvu da angažuju veći broj bh. eksperata koji mogu pružati *online* usluge visokog kvaliteta putem *outsourcinga*;
- Povećan broj investitora iz bh. dijasporu koji će ugovarati poslove sa većim brojem pružatelja *outsourcing* usluga sa sjedištem u BiH zbog stabilnijeg investicionog okruženja zasnovanog na vladavini zakona;
- BiH osigurava puno poštivanje njenih međunarodnih obaveza u oblasti rada i prava koja proizilaze iz rada (ILO standardi, „četiri EU slobode“, EKLJP, Europska socijalna povelja Vijeća Europe, itd.)

III Brzo uvesti nove, fleksibilno regulisane opcija na tržištu rada za samozaposlene osobe koje pružaju *outsourcing* usluge *online* ugovaračima u inostranstvu, uz široku promociju podsticaja zasnovanih na dokazima za dobrovoljnu registraciju biznisa samostalnih trgovaca uslugama, uz paralelno smanjivanje sadašnjih poreznih stopa i doprinosa na plaće koji važe za formalno zaposlenu radnu snagu. Hitno usvojiti adekvatne srodne politike za razvoj ljudskog kapitala, dijasporu (i razvoj), DSI, itd.

Ova opcija se preporučuje

4. Zaključci i preporuke

Porast DSI jeste, i velika je vjerovatnoća da će i ostati, važan cilj domaće ekonomije. U postojećim uslovima, alternativni putevi do značajnog povećanja zaposlenosti nisu toliko očigledni, dok je neophodna sveobuhvatna promjena paradigme kako bi bilo smanjeno i regulisano najveće sivo tržište rada u Evropi. Prvi korak u tom pravci treba da bude pažljiv tretman visokokvalificiranog radnog sektora, čiji se poslovni partneri i klijenti, uglavnom, nalaze u inostranstvu i koji - u velikoj mjeri zahvaljujući nepažljivim mjerama postojećih politika - često operira na granicama ili izvan granica legalnog okvira reguliranih tržišta rada. Nema sumnje da će ovo biti dugotrajan proces, a ne brzo rješenje koje se može uvesti jednim pokretom čarobnog štapića. Kako bi bili napravljeni početni pomaci u ovom pravcu, u narednom dijelu nudimo niz preporuka na razmatranje kreatorima politika i drugim akterima uključenim u njihovo kreiranje.

4.1. Domaća radna snaga i današnji rad posmatran globalno

Državni akteri treba da zamijene fragmentirani, skupi i komlicirani set regulativa koje se odnose na oblast rada i uvedu fleksibilne, učinkovite i efikasne politike za dobrovoljnu registraciju samozaposlenih osoba (kao što je to, naprimjer, urađeno u oblasti poljoprivrede). Te nove politike treba da sadrže šire kategorije usluga koje pojedinci ili kompanije mogu da navedu kao dio svoje ponude. *Freelance* status⁵ (ili odgovarajuća definicija koja bi mogla biti dogovorena i usvojena, kao što je, naprimjer, samostalni trgovac uslugama⁶) treba da bude priznat za sve pružatelje usluga koji operišu u sektorima kvalificirane i visokokvalificirane radne snage i uključi paušalni porez na prihod, kao i paušalne obaveze za socijalno i druga osiguranja, i to, posebno, u inicijalnim fazama prijavljivanja. Treba se razmotriti oslobađanje od plaćanja poreza i smanjenje poreznih stopa za nezavisne pružatelje usluga i kompanije čije je primarno tržište u inostranstvu, slično onome što je urađeno za izvoznike roba.

⁵ Status slobodnog, samostalnog radnika

⁶ Sole trader

Sve bh. institucije koje se bave sektorom rada i srodnim pitanjima trebalo bi da rade zajedno kako bi razvile ove mjere, koje bi također trebalo da sadrže proširenu definiciju radnog odnosa, koja se odnosi i na radne odnose između radnika u BiH i ugovarača u inostranstvu. Ovo treba da bude urađeno u saradnji sa svim relevantnim sektorima i na potpuno transparentan način, te zasnovano na jednoj široj viziji, kako bi bilo izbjegnuto dodatno produbljivanje nepovjerenja u bh. institucije na svim nivoima uprave i nastavak rasta neregularnog tržišta. Zato je, za početak, neophodno kombinirati ovu novu vrstu registracije sa neophodnim izmjenama zakona u oblasti rada, poreza, doprinosa i srodnih zakona, koje će se također odnositi i na već registrovane zaposlene osobe. Ne bi se smjelo desiti da nivo pristupa pravima koja proizilaze iz radnog odnosa zavisi od vrste zaposlenosti. Svaka osoba u radnom odnosu (po definiciji radnog odnosa koju daje ILO) treba da ima pristup istom setu prava koja proizilaze iz radnog odnosa, uključujući socijalno i zdravstveno osiguranje, pravo na kolektivno pregovaranje i slično.

Država mora osigurati da preporuke ILO o radnom odnosu i svi srodni međunarodni radni standardi, kao i EU porezna i druga regulativa za radnike koji rade na stranim tržištima, budu široko promovirani, shvaćeni, usvojeni i uključeni u nove politike o samozaposlenim radnicima (uključujući konsultante, osobe koje pružaju *freelance* usluge, itd.). Neophodno je ohrabriti sve bh. institucije da podrže takve nove, fleksibilne modele rada, koji su zasnovani na jasnim kriterijima za definisanje radnog odnosa i pozicionirati aranžmane za *outsourcing* u bh. ekonomiju tako da oni budu važan pokretački mehanizam koji može doprinijeti ekonomiji u širem smislu, te služiti kao motor razvoja u drugim sektorima.

Zakoni o radu i krivični zakoni treba da uvedu oštre sankcije za one poslodavce (kako domaće tako i strane) koji su registrovani kao pravna lica u BiH i koji krše nove zakone u oblasti rada, pritom vodeći računa o novom integriranom pristupu interpretiranju prava radnika na osnovu EKLPJ (cf. Mantouvalou, 2012). Kako bi spriječili povećanje broja radnika u neformalnoj ekonomiji, sve nadležne bh. institucije bi trebalo aktivno da učestvuju u mijenjanju i poboljšavanju zakonodavstva u oblasti rada kako bi zadovoljile svoje vlastite, kao i interese radnika, odnosno šire društvene interese u BiH. Također, treba poduzeti mjere koje će biti usmjerene na sprječavanje rastuće nesigurnosti zaposlenih među kvalificiranim grupama, što je pojava koja često prati međunarodni *outsourcing* (cf. Geishecker, 2006).

Vladini i nevladini akteri treba da analiziraju i ponovo procijene ulogu postojećih sindikata u BiH, posebno Saveza samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine, te da ga repozicioniraju na takav način da postane ozbiljan socijalni partner koji štiti i promovira sva radnička prava. BiH još nije ni blizu članstva u udruženjima sindikata Europske Unije. Smatra se da proces izbora rukovodstva bh. sindikata nije transparentan, dok element „reprezentativnosti“ za zastupanje radničkih interesa uopšte ne postoji. Nedavna uspostava nezavisnih sindikata u BiH mogla bi predstavljati pozitivan pomak. *Freelance* radnici treba da rade na uspostavi svog sindikata u BiH kako bi se aktivno uključili u tripartitni dijalog. Na taj način bi se izdigli na legitimnu pregovaračku poziciju i imali bolje šanse da brane svoj položaj na tržištu, kao i cijenu svoga rada.

Revizorski izvještaji o utrošku finansijskih sredstava za razne bh. institucije treba da budu kompilirani u jedinstveni godišnji izvještaj o prijevornim radnim odnosima i kršenju radnog zakonodavstva, uz jasno propisane instrukcije i rigorozne sankcije za sve institucije koje krše radno i srodno zakonodavstvo, ali i uspostave sveobuhvatnu bazu podataka o porezima i doprinosima koja treba da postane operativna i potpuno transparentna.



4.2. Outsourcing, DSI, ljudski kapital i dijaspora

Sve relevantne institucije na državnom nivou koje su nadležne za promoviranje DSI treba da promijene ono što je trenutno, najvjerojatnije, njihova percepcija - „usku koncepciju onoga što ekonomiju čini privlačnom za strane investiture“ (Gibson 2005) - i iznova promisle cijeli koncept promotivne politike. U tom smislu, ono što bi predstavljalo napredak bio bi pomak ka reklamiranju *outsourcinga* kao alternativnog i potencijalno plodonosnog za ulaganje u BiH. To bi, također, uključilo širenje rasprave na relativne uloge raznih aktera, odnose sa stranim tržištima, angažiranje dijasporne i potencijal domaćeg ljudskog kapitala, koji je - barem u sektorima visokokvalificirane radne snage - prilično razvijen.

Donositelji odluka u BiH treba da budu podstaknuti da hitno u potpunosti razumiju ogroman ljudski, finansijski i socijalni kapital bh. dijasporne i usvoje dokumente koji su na čekanju, o saradnji BiH sa njenom dijasporom (zakon i strategiju o bh. dijaspori treba da usvoji Parlament BiH na državnom nivou, te da ih podijeli sa srednjim i lokalnim nivoima vlasti) i poduzmu druge mjere za korištenje potencijala za formiranjem i transferom ljudskog kapitala kroz odnos sa bh. dijasporom.

Kao što su više puta ponovili brojni akteri, državni nivo treba da inicira izradu nacrtu sveobuhvatne strategije za razvoj ljudskog kapitala, koja treba što prije da bude dogovorena i usvojena. Ta strategija, također, treba da obuhvati aktivnosti za bolju integraciju migracijskih efekata u plan razvoja. Ovaj zahtjev treba da bude razmotren veoma ozbiljno i da na njemu hitno rade sva nadležna tijela. Bez strategije razvoja ljudskog kapitala, izgradnja domaćeg ljudskog kapitala i dalje će biti veoma zavisna i u rizikovati da postane žrtvom globalnih zbivanja, dok će visokokvalificirana radna snaga i dalje napuštati BiH.

Donositelji odluka na svim nivoima uprave treba da razmotre uspostavu platforme autoriziranih nezavisnih konsultanata/*freelance* pružatelja usluga. Takva platforma bila bi široko promovirana stranim investitorima putem FIPA, Ministarstva vanjskih poslova BiH, Ministarstva vanjske trgovine i ekonomskih odnosa BiH i drugih institucija na svim nivoima uprave, kao i putem relevantnih međunarodnih i međuvladinih organizacija. Mogla bi da bude uspostavljena po uzoru na praksu baze podataka o konsultantima koju, naprimjer, primjenjuju organizacije poput UNDP. Bila bi to jeftina mjera koju je jednostavno implementirati, a koja zahtijeva samo nekoliko osoba koje bi upravljale bazom i ažurirale je. Takva platforma može biti samoregulirana (npr. da se sastoji od mreže lokalnih i regionalnih baza podataka ili platformi, dok bi relevantne bh. institucije i međunarodni akteri koji se bave razvojem mogli da je subvencioniraju). U početku bi takva platforma mogla da bude uspostavljena na bilo kojem administrativnom nivou BiH.

Izvori

Agencija za statistiku BiH (2013). Preliminarni rezultati popisa stanovništva, domaćinstava i stanova

Agencija za statistiku BiH (2013) Labor Force Survey, Bosnia and Herzegovina

Agency for Statistics of Bosnia and Herzegovina (2014), *Persons in Paid Employment by Activity as of December 2013*, Press Release no. 12, Sarajevo. http://www.bhas.ba/saopstenja/2014/ZAP_2013M12_001_01_hr.pdf

Audit Office of The Institutions of Bosnia And Herzegovina (2013) Izvještaj revizije učinka - Efikasnost FIPA-e u privlačenju stranih investicija u BiH

Bardhan, Ashok Deo and Cynthia Kroll (2003) *The New Wave of Outsourcing*, Fisher Center Research Reports, Fisher Center for Real Estate and Urban Economics, Institute of Business and Economic Research, UC Berkeley

BIHAMK - Bosanskohercegovački auto-moto klub (2014) Informacija o ukupnom broju registrovanih i prodatih novih motornih vozila u BiH u periodu januar-decembar 2013. godine, uključujući putnička/osobna motorna vozila, mopede i motocikle, autobuse, teretna vozila i ostalo, <http://bihamk.ba/dokumenti/statistike/registrovana%20vozila%202013.pdf>,

Brdarević, Safet and Omerhodzic Fahrudin (2009) Outsourcing - The Way to Increase the Efficiency, Naučno-stručni skup sa međunarodnim ucecem, "KVALITET 2009", Neum, B&H, 04. - 07 juni.

CPU (2010) Izvještaj o politikama razvoja ljudskog kapitala u Bosni i Hercegovini, Center for Policy and Governance, Sarajevo

DANI weekly, no 872, 2014

FBiH Ministry of Science and Education (2010) Strategija reforme penzijskog sistema u Federaciji Bosne i Hercegovine - prijedlog, Vlada Federacije BiH, Sarajevo

FIPA (2013) *Invest in B&H ICT - Exploit the benefits* - Bosnia and Herzegovina Information and Communication Technologies Sector, brochure, Sarajevo.

Geishecker, Ingo (2006) *The impact of international outsourcing on individual employment security: a micro level analysis*, Diskussionsbeiträge des Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der Freien Universität Berlin, No. 2006/17

Gordon, Robert J. (2012) Is U.S. Economic Growth Over? Faltering Innovation Confronts the Six Headwinds, NBER Working Paper Series, Working Paper 18315, <http://www.nber.org/papers/w18315>

Gude, Shawn and Bhaskar Sunkara ed. (2014) *An Activist Teacher Handbook*, Jacobin.

Hijzen, Alexander, Holger Görg and Robert C. Hine (2004) *International Outsourcing and the Skill Structure of Labour Demand in the United Kingdom*, Leverhulme Center for research, Globalisation and Labour Markets Research Paper 2004/24

ILO (2006) Recommendation on employment relationship

ILO (2008) *Declaration on Social Justice for a Fair Globalization* of 10 June 2008

ILO (2014) *Global employment trends 2014: Risk of a jobless recovery?* International Labour Office. Geneva



Lorentowicz, Andzelika, Dalia Marin, Alexander Raubold (2005) *Is Human Capital Losing from Outsourcing? Evidence for Austria and Poland*, Discussion paper 2005-22, Department of Economics, University of Munich

Mantonouvalu, Virginia (2013) Labour Rights in the European Convention on Human Rights: An Intellectual Justification for an Integrated Approach to Interpretation, *Human Rights Law Review*, doi: 10.1093/hrlr/ngt001 First published online: March 1, 2013

Mihail Arandarenko & Will Bartlett eds. (2012) *Labour Market and Skills in the Western Balkans*, FREN - Foundation for the Advancement of Economics, Belgrade

Milojevic, Aleksa (2013) „BiH je kolonija, a mi smo robovi“ (interview) *Oslobodjenje*, daily newspaper, 14th of December

Ministarstvo sigurnosti BiH (2014). Migracioni profil BiH za 2013. godinu, *Ministarstvo sigurnosti BiH*, Sarajevo.

Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH (2014) Pregled stanja bosanskohercegovačkog iseljništva, MLJPI, BiH.

Nezavisne novine, daily newspaper, 5th of May 2014

Nussbaum, Martha (2010). *Not for profit: why democracy needs the humanities*. Princeton, N.J.: Princeton University Press

Obradović, Nikolina et al (2010), *Protection of Rights in BiH, Study: Labor Rights, Two legal studies to evaluate the level of compliance of the domestic legislations and practices with the applicable international standards*, http://www.solidar.org/IMG/pdf/mpdl_protection_of_rights_in_bosnia_herzegovina.pdf,

Qu ZH and Brocklehurst, Michael (2003) What will it take for China to become a competitive force in offshore outsourcing? An analysis of the role of transaction costs in supplier selection, *Journal of Information Technology*, 18, pp. 53-67

Likuć, Radojko (2012) *Outsourcing in Retail*, *Economic Review: Journal of Economics & Business / Ekonomska Revija: Casopis za Ekonomiju*, 10(1), pp.63-75.

Rulebook for the implementation of the Law on income tax, FBiH.

Sinanagić, Mustafa, Čivić, Beriz and Alma Kamarić (2012) *Institutional Marketing Communications in Role of Attracting Foreign Direct Investments to Bosnia and Herzegovina*, *Economic Review - Journal of Economics and Business*, 10(1).

Tomaš (2008) *Mogućnost uticaja države na makroekonomsku stabilnost i ublažavanje posljedica ekonomske krize u Bosni i Hercegovini*, in: *Bosna i Hercegovina - 2014. Gdje želimo stići?*, Friedrich Ebert Stiftung BiH

Vlada Federacije Bosne i Hercegovine (2013) *Strategija reforme penzijskog sistema Federacije Bosne i Hercegovine - prijedlog*

World Bank (2011) *Migration and Remittances Factbook*, World Bank

World Economic Forum (2013a) *Global Competitiveness Report 2012-2013*, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2012-13.pdf,

World Economic Forum (2013b) *Global Information Technology Report 2012*

World Economic Forum (2014) *Matching Skills and Labour Market Needs Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs*, World Economic Forum

Web izvori

Agencija za rad i zapošljavanje BiH <http://arz.gov.ba/statistika/tabelarno/default.aspx?id=266&langTag=bs-BA>

Federalni zavod za zapošljavanje, Pregled osnovnih pokazatelja o nezaposlenosti po kantonima, decembar 2013. godine, <http://fzzz.ba/fbih-statistika/godina-2013-federacija-bih>

Glas srpske, Foreign investment lower by 34%, Banja Luka, 10.2.2014, <http://www.glassrpske.com/drustvo/biznis/Strane-investicije-manje-za-34-odsto/lat/146446.html>

Institute for Statistics of FBiH (2013) Employed - Unemployed as of December, <http://www.fzs.ba/>

U BiH 3,5 miliona korisnika mobilne telefonije, u porastu i broj internet korisnika, Portal www.klix.ba, <http://www.klix.ba/vijesti/bih/u-bih-3-5-miliona-korisnika-mobilne-telefonije-u-porastu-i-broj-internet-korisnika/131219069>

U BiH ima više mobitela nego stanovnika, portal www.bljesak.info, <http://bljesak.info/rubrika/sci-tech/clanak/u-bosni-i-hercegovini-ima-vise-mobitela-nego-stanovnika/21696>

World Bank, Mobile cellular subscriptions (per 100 people), <http://data.worldbank.org/indicator/IT.CEL.SETS.P2>



ANEKSI

Anex 1

Tabela 1:
15 ključnih zemalja prijema koje
je detaljno analiziralo MLJPI,
april 2014.

Zemlja prijema	Ukupan broj bh. iseljenika i njihovih potomaka	Od toga, broj osoba rođenih u BiH	Broj osoba koje imaju samo državljanstvo BiH	Broj bh. iseljenika rođenih u BiH koji su stekli (i) državljanstvo zemlje prijema	Broj priznatih izbjeglica, juni, 2013. godina
Australija	50.000+	25.682-37.878	1.400	24.282 (94,6%)	-
Austrija	135.406+	68.894	79.571	53.090	219
Crna Gora	21.849+	21.849	5.209	15.000+ (70%)	1.456
Danska	24.000-28.000	22.401	10.963	11.438	143
Hrvatska	381.764+	189.039	6.733	podaci nisu javno dostupni	409
Italija	40.000+	29.066+	31.972+	3.642+	119
Kanada	60.000+	39.150	28.955	33.770	-
Nizozemska	25.440-38.880	25.440	2.374	11.972	247
Norveška	16.613+	13.232	1.709	14.904	-
Njemačka	228.000+	155.000+	152.470	75.530+	791
SAD	250.000-300.000	122.529+	43.547+	78.982+	200
Slovenija	150.000+	97.142	38.836	96.744	-
Srbija	300.000+	298.835	podaci nisu javno dostupni	podaci nisu javno dostupni	15.296
Švedska	80.000+	57.183	47.511	37.849	1.239
Švicarska	60.000+	41.654	34.240	25.900+	2.714
Ukupno (15 zemalja)	od 1.823.072+ do 1.890.512+	od 1.207.096 do 1.219.292+	485.490+ (bez Srbije)	483.103+ (bez Hrvatske i Srbije)	27.419⁷

Izvor za tabele 1 i 2: Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH (april 2014. godine), Pregled stanja bosanskohercegovačkog iseljništva.

⁷ Uključujući 4.143 osobe u Francuskoj i 443 osobe porijeklom iz BiH sa statusom priznatih izbjeglica u svim ostalim zemljama prijema koje nisu navedene u ovome pregledu



Tabela 2

	51 zemlja prijema (zvanični izvori)	Broj bh. iseljenika	Ukupno
Europa i Euroazija	AUSTRIJA	135.406	od 1.506.270 do 1.526.730
	BELGIJA	5.200	
	BUGARSKA	65	
	CRNA GORA	21.849	
	ČEŠKA	2.259	
	DANSKA	24.000 - 28.000	
	FINSKA	6.044	
	FRANCUSKA	8.174	
	GRČKA	500	
	HRVATSKA	381.764	
	IRSKA	607	
	ISLAND	90	
	ITALIJA	40.000	
	LIHTENŠTAJN	298	
	LUKSEMBURG	5.400	
	MA ARSKA	330 - 350	
	MAKEDONIJA	75	
	MALTA	204	
	NIZOZEMSKA	25.440 - 38.880	
	NORVEŠKA	16.613	
	NJEMAČKA	228.000	
	POLJSKA	167	
	RUMUNIJA	54	
	RUSIJA	5.700	
SLOVAČKA	146		
SLOVENIJA	150.000		
SRBIJA	300.000		
ŠPANIJA	1.352		
ŠVEDSKA	80.000		
ŠVICARSKA	60.000		
TURSKA	533		
VELIKA BRITANIJA I SJ. IRSKA	6.000 - 9.000		
Sjeverna Amerika	KANADA	60.000	od 310.000 do 360.000
	SAD	250.000 - 300.000	

Južna Amerika	ČILE	1	3
	URUGVAJ	2	
Australija i Pacifik	AUSTRALIJA	50.000	50.504
	NOVI ZELAND	504	
Azija	INDIJA	2	4.353
	INDONEZIJA	20	
	IRAN	39	
	IZRAEL	3.000	
	JAPAN	45	
	KATAR	427	
	KINA	36	
	KUVAJT	198	
	MALEZIJA	170	
	PAKISTAN	11	
	UJEDINJENI ARAPSKI EMIRATI	405	
Afrika	EGIPAT	100	139
	JUŽNOAFRIČKA REPUBLIKA	39	
Ukupno (51 zemlja prijema):		od 1.871.269 do 1.941.729	





Boriša Mraović je istraživač iz Sarajeva. Magistrirao je na interdisciplinarnom programu iz demokratije i ljudskih prava u Sarajevu. Radio je za različite istraživačke institucije u Bosni i Hercegovini i inostranstvu na naučnim i primjenjenim društvenim istraživanjima. Autor je i koautor nekoliko tekstova i poglavlja na različite teme poput migracija, izbora, političkog predstavljanja itd. Trenutno djeluje kao slobodni radnik i u Udruženju CRVENA u svojstvu člana projektnog koordinacijskog tima.



Aiša Telalović diplomirala je na Odsjeku za engleski jezik i književnost Filozofskog fakulteta Univerziteta u Sarajevu 1992. godine, a u oktobru 2012. godine magistrirala međunarodnu politiku i diplomatiju na Univerzitetu Staffordshire u Velikoj Britaniji. Od 2010. godine radi kao državni službenik u Sektoru za iseljništvo Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine. Radila je kao terenski službenik u Službi za traženje Delegacije Međunarodnog komiteta crvenog krsta/križa u Centralnoj Bosni (od 1992. do 1996. godine), u Sektoru za međunarodnu pomoć Ministarstva vanjskih poslova Bosne i Hercegovine (1996. godine), Informacionom centru Britanskog savjeta u Bosni i Hercegovini (od 1996. do 2008. godine), te u Predstavništvu UNHCR za BiH (od 2009. do 2010. godine).



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 istraživače i mentorstvo u toku istraživanja. Više od stotinu stipendija dodijeljeno je u toku trajanja Programa.