

БОСНА И ХЕРЦЕГОВИНА

**ДОКУМЕНТ ПРОГРАМА ДОСТОЈАНСТВЕНОГ РАДА
ЗА ЗЕМЉУ
2012 - 2015**



Потписна страна

ДОКУМЕНТ ПРОГРАМА ДОСТОЈАНСТВЕНОГ РАДА ЗА БОСНУ И ХЕРЦЕГОВИНУ 2012 - 2015

Овај програм одражава стратешко планирање активности сарадње МОР-а са Босном и Херцеговином у периоду од 2012. до 2015. године и припремљен је са партнерима МОР-а са циљем промовисања достојанственог рада као кључне компоненте развојних политика и истовремено као циља државне политике владе и социјалних партнера.

Идентификована су три главна приоритета који ће одредити смјер и обим активности помоћи МОР-а у четворогодишњем периоду. Ти приоритети су:

- I. Јачање капацитета владиних институција и социјалних партнера за побољшање управљања на тржишту рада
- II. Повећање могућности за запошљавање
- III. Јачање система социјалне заштите

Својим потписом стране учеснице одобравају Програм достојанственог рада за земљу и истичу своју заједничку опредељењеност остварењу његових циљева.

Савјет министара БиХ:

Међународна канцеларија рада:

Њ.Е. господин Средоје Новић
Министар цивилних послова
Босне и Херцеговине

Датум:

Господин Марк Левин
Директор, DWT/CO Будимпешта
Будимпешта, Мађарска

Датум:

Садржај

Скраћенице	iv
Увод	1
I. Тренутна ситуација из перспективе достојанственог рада.....	1
1.1. Социо-економски контекст	1
1.2. Национални развојни оквир и стратегије.....	9
II. Лекције научене из претходне сарадње.....	9
IV. Управљање и имплементација	15
V. Аранжмани надзора и евалуације радног ефекта	15

Скраћенице

БД	Брчко Дистрикт Босне и Херцеговине
БиХ	Босна и Херцеговина
ДСР	Државна стратегија развоја
ЦИЕ	Централна и источна Европа
ПДР	Програм достојанственог рада за земљу
DWT/CO	Тим за техничку подршку достојанственом раду и Национална канцеларија
ЕК	Европска комисија
ПО	Организација послодаваца
ЕСС	Економско-социјални савјет
ЕУ	Европска унија
ФБИХ	Федерација Босне и Херцеговине
ОКУ	Општи колективни уговор
БДП	Бруто домаћи производ
GFTAM	Глобални фонд за борбу против АИДС-а, туберкулозе и маларије
МОР	Међународна организација рада
РРС	Рјешавање радних спорова
АРС	Анкета о радној снази
ИР	Инспекција рада
МРЦ	Миленијумски развојни циљеви
ССС/ССР	Стратегија смањења сиромаштва/Средњорочна стратегија развоја
БЗР	Безбједност и здравље на раду
РС	Република Српска
САП	Споразум о стабилизацији и придруживању
ССУ	Стратегија социјалне укључености
SBA	Стендбај аранжман
SIDA	Шведска међународна агенција за сарадњу и развој
ТП	Техничка помоћ
С	Синдикат
УН	Уједињене нације
UNDAF	Оквир развојне помоћи Уједињених нација
VET	Стручно образовање и обука

Увод

Промовисање могућности за жене и мушкарце да добију достојанствено и продуктивно запослење у условима слободе, равноправности, безбједности и људског достојанства је примарни циљ Међународне организације рада (МОР). Програми достојанственог рада за земљу (ПДР) промовишу достојанствен рад као кључну компоненту развојних политика и истовремено као циљ државне политике влада и социјалних партнера.

ПДР 2012-2015 идентификује стратешке приоритете и резултате које треба реализовати у периоду од 2012. до 2015.године кроз заједничке активности влада у Босни и Херцеговини и социјалних партнера са једне стране, те МОР-а са друге. Његов глобални циљ је промовисање достојанственог рада кохерентним приступом политикама који се операционализује путем скупа приоритета и резултата. Овај програм за земљу је усаглашен са међународним развојним програмима рада као што су Миленијумски развојни циљеви, Оквир за развојну помоћ Уједињених нација (UNDAF) 2010-2014, који се заснива на државним развојним циљевима, и Споразум о стабилизацији и придруживању са Европском унијом. Он такође узима у обзир приоритете партнера МОР-а у Босни и Херцеговини наведене током консултација које су са њима одржане. Програм износи политике, стратегије и резултате који се траже за реализацију напретка према достојанственом раду за све. Овај документ одражава стратешко планирање активности сарадње МОР-а са Босном и Херцеговином за период од 2012. до 2015.године. Одражавајући оцјену о протеклој сарадњи како партнера тако и стручњака МОР-а, циљ Програма је да обезбиједи већу синергију и јачу повезаност активности МОР-а у Босни и Херцеговини, те на тај начин допринесе остварењу одрживих резултата.

Овај програм је израђен путем партиципативног процеса уз укључење трипартитних партнера МОР-а и састоји се од наративног дијела који у главним цртама говори о социо-економском контексту, наученим лекцијама, стратегији интервенција и логичном моделу који разрађује интервенције.

Утврђене надлежности у Босни и Херцеговини у областима обухваћеним ПДР-ом ће се у потпуности поштовати током његове имплементације.

I. Тренутна ситуација из перспективе достојанственог рада

1.1. Социо-економски контекст

Период који је претходио кризи је карактерисао привредни раст, макроекономска стабилност и једноцифрена инфлација. Привредни раст су углавном подстицали експанзија домаће потражње и извоза, што је довело до годишњег раста БДП-а између 5 и 6 одсто. Раст плата и дохотка по глави становника, као и прилива дознака, су повећали домаћу потражњу, док је повећање кредитних пласмана банака подстицало потрошњу домаћинства и инвестиција у приватни сектор. Упркос снажном расту извоза, он није могао компензовати раст увоза, те овај период карактерише негативан

трговински биланс чиме је пољуљано укупно достигнуће БДП-а, с обзиром да извоз значајно доприноси расту БДП-а.

Позитивне економске трендове забиљежене у периоду од 2005. до 2008. године је нарушила глобална економска криза, иако њен утицај на реалну економију још увијек није био видљив у 2008. години. Пуни ефекти кризе су постали видљивији 2009.године, када је реални БДП пао за 3 одсто. Криза је утицала на опадање потражње за извозом и смањење протока готовине, при чему се потоње одражавало на смањену расположивост кредита, што је заузврат успорило личну потрошњу и инвестиције, те довело до пада страних директних инвестиција и дознака.

Због глобалне економске кризе и слабих фискалних политика, Фискални савјет БиХ је почетком маја 2009.године закључио преговоре са Међународним монетарним фондом (IMF) о трогодишњем стандбај аранжману (1.57 милијарди америчких долара/ 1.2 милиона евра), који је подразумијевао обавезу спровођења бројних структуралних реформи и фискалних мјера прилагођавања. У складу са стандбај аранжманом предузете су мјере како би се обезбиједило смањење јавне потрошње, а што се одразило на смањење плата и других трошкова за 10 одсто за све буџетске кориснике, укључујући и на готовинске трансфере ратним ветеранима и породицама погинулих бораца. Ниво јавне потрошње се у том периоду консолидовао захваљујући стандбај аранжману.

Иако су се знаци опоравка и економске консолидације огледали у постепеном побољшању извоза у 2010.години, привредни раст је био скроман и износио је само 1 одсто. Потрошња и инвестиције су се споро опорављали и били су ограничени високом стопом незапослености, опадањем плата и ограниченом кредитном активношћу у банкарском сектору.

Премда су краткорочни индикатори у првом кварталу 2011.године сугерисали могући привредни опоравак након рецесије у 2009.години, многи економски индикатори су почели да слабе већ у наставку првог полугодишта. Овај тренд се наставио у трећем кварталу, када су многи индикатори достигли просјечне нивое из 2010.године.

Запосленост ¹

Становништво у Босни и Херцеговини се значајно промијенило због ратних дешавања. Упркос релативној стабилизацији демографске ситуације током протеклих десет година, од 2006.године, када је први пут спроведена Анкета о радној снази, удио радно способног становништва показује негативан раст од 5 одсто. Промјене у старосној структури становништва у Босни и Херцеговини током протеклих деценија откривају забрињавајући тренд убрзаног старења становништва.

Упркос позитивним економским резултатима остварених прије глобалне кризе, изгледи за запошљавање нису били задовољавајући. Разлози би се могли наћи у

¹ Већи дио анализе је преузет из радног документа МОР-а бр. 86, 2011 "Динамика запошљавања и тржишта рада у Босни и Херцеговини", такође доступног на http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_144423.pdf

спором покретању привредних активности након рата и масовним отказима након приватизације предузећа у државном власништву. Иако је забиљежено значајно повећање привредних активности од 2005. до 2008.године, то није било довољно да се компензују губици радних мјеста који су произашли из структуралних прилагођавања.

Све до спровођења прве годишње Анкете о радној снази (АРС) 2006.године, било је тешко процијенити стварне стопе запослености и незапослености, те обим неформалне економије, јер се многа лица пријављују службама за запошљавање како би уживала право на здравствено осигурање, а које систем социјалне заштите омогућава незапосленим лицима заједно са накнадама за незапосленост. Према АРС-у из 2006.године, стопа незапослености је износила 35 одсто. Наредни АРС из 2007.године и 2008.године су показали пораст стопе незапослености која је износила 36,77 одсто у 2007.години и 40,7 одсто у 2008.години.

Привредна криза је брзо прерасла у кризу запошљавања која је почела крајем 2008.године, што је било евидентно кроз пад плаћеног запослења у формалном сектору, те раст и незапослености и неформалне запослености, као и више нивое сиромаштва. Изгледи за запошљавање у 2009.години су погоршани општим падом привредних активности проузрокованим глобалном економском кризом. У 2009.години стопа запослености је пала на 40,1 одсто, а стопа незапослености је порасла на 24,5 одсто, што је готово три пута више у односу на просјечних 9.5 одсто у ЕУ27.

Статистички подаци показују да је незапосленост углавном дугорочна: половина свих незапослених је без запослења најмање пет година, а четвртина преко десет година. Докази такође сугеришу да је незапосленост у БиХ прије структурална него фрикцијска, што указује на то да многи, ако не и већина незапослених, у стварности више нису на тржишту рада. Изгледа да се многи који су пријављени као незапослени баве дјелатностима које им доносе приходе у неформалном сектору, посебно када се ради о дугорочној незапослености. Постојање велике неформалне економије, која се обично процјењује на око 30 до 50 одсто БДП-а² земље указује на недостатак шанси за достојанствено и продуктивно запослење.

У погледу учешћа жена у радној снази, родни диспаритет у стопама запослености је изузетно велики, а неслагање у стопама запослености мушкараца и жена је присутно у свим старосним групама. Запошљавање младих је такође забрињавајуће, јер показује изузетно ниску стопу, а полна дисагрегација у запошљавању младих открива диспропорцију у дистрибуцији међу половима и указује на неравноправан приступ тржиштима рада. Овдје се не исцрпљује листа група становништва које се суочавају са изазовима у погледу неравноправног приступа тржишту рада, јер постоје и друге рањиве групе као што су лица са инвалидитетом, повратници и интерно расељена лица, те Роми. Иако не постоје подаци о стопама запослености и незапослености лица са инвалидитетом, још је теже процијенити стопе запослености/незапослености ромског становништва. Службене евиденције запослених и незапослених лица не прате статус Рома, а и сами Роми се ријетко пријављују као незапослена лица

² Krstic & Sanfey (2006)

службама за запошљавање. Само 3 одсто Рома има стална радна мјеста, и најчешће изворе прихода представљају продаја секундарних сировина (за 29 одсто Рома) и просјачење (19 одсто), док 76 одсто Рома никада није похађало и завршило основну школу.³

Упркос бољим економским изгледима у 2010.години, спор опоравак великих индустрија, које су највише погођене кризом, заједно са скромним растом пословних активности у приватном сектору, нису могли спријечити негативне трендове у стопи незапослености подстакнуте рецесијом. Према АРС-у из 2010.године, незапосленост је значајно порасла и износила је 27,2 одсто. Значајније повећање пословних активности у првом полугодишту 2011.године није имало за резултат раст запослености. Тржиште рада у БиХ не биљежи значајне позитивне промјене у првом полугодишту 2011.године. Према АРС-у из 2011.године, стопа незапослености је износила 27,6 одсто (26 одсто за мушкарце и 30 одсто за жене), и била је највећа међу младим између 15 и 24 године. Износила је 57,9 одсто (56,5 одсто за мушкарце и 60,6 одсто за жене). Стопе активност и запослености су износиле 44 одсто и 32 одсто, док су у истом периоду 2010. године износиле 44,6 одсто и 32,5 одсто. Обје стопе су биле веће за мушкарце, него за жене. Стопе активности и запослености су биле далеко највеће у старосној групи од 25 до 49 година (70,6 одсто и 52 одсто).

Ради рјешавања ових изузетно високих стопа незапослености, донешене су стратегије запошљавања на државном и ентитетским нивоима у периоду од 2009. до 2011.године. У оквиру пројекта техничке сарадње МОР-а и SIDA-е припремљена је Стратегија запошљавања у Босни и Херцеговини 2010.-2014.године.

Владине агенције у Босни и Херцеговини тренутно раде на развијању активних мјера тржишта рада, насупрот пасивним мјерама тржишта рада које су доминирале у прошлости. Република Српска је у ту сврху донијела нови Закон о посредовању у запошљавању и правима за вријеме незапослености, а у Федерацији Босне и Херцеговине је у припреми сличан закон, који треба да консолидује кантоналне и ентитетску службу за запошљавање. У току су такође и интензивне консултације о прописима који регулишу оснивање и рад приватних агенција за запошљавање у складу са Конвенцијом МОР-а бр. 181, како би се побољшала флексибилности тржишта рада и пружила подршка отварању радних мјеста. Ове напоре у сваком случају треба унаприједити путем побољшаних прописа о пословању, који би олакшали регистрацију и функционисање пословања, доступност средстава приватном сектору, те боље везе између запошљавања и образовања, укључујући и имплементацију државне VET стратегије, те даљи развој концепта доживотног учења.

Социјална заштита⁴

Социјално осигурање

³ Приједлог Стратегије социјалне укључености у Босни и Херцеговини, стр. 18.

⁴ Већи дио анализе је преузет из Извјештаја МОР-а о реформи пензијског система у Босни и Херцеговини: Прва процјена, такође доступна на:

http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/socsec/pension_report_bosnia_eng.pdf

Након распада бивше Југославије и колапса претходног пензијског система, пензијски систем у Босни и Херцеговини је *de facto* почео од нулти тачке. Пензијски систем пружа осигурање и заштиту од ризика старости, инвалидитета, смрти и доживљења, и сва запослена лица су обавезно обухваћена системом путем уплате доприноса пензијског осигурања. Састоји се од пензијских шема Федерације Босне и Херцеговине и Републике Српске. Осим посебних пензијских шема, ентитети имају посебне системе доприноса социјалног осигурања који су регулисани ентитетским законима о пензијском осигурању и доприносима. Недавно је у Републици Српској уведен систем добровољног пензијског осигурања.

Док се пензијски систем у Федерацији Босне и Херцеговине у потпуности финансира из доприноса, у Републици Српској се исти дијелом субвенционише из буџета. Непријављивање плата са износима за доприносе је било веома раширено. Системи за пријаву и прикупљање пореза и доприноса који су недавно уведени у оба ентитета су пооштрили фискалну дисциплину и побољшали прикупљање социјалних доприноса.

Обје пензијске шеме су већ достигле структуру зрелог становништва, а тренутна стопа зависности радника наспрам пензионера није повољна. Промјене у старосној структури становништва у Босни и Херцеговини током протеклих деценија откривају тренд убрзаног старења становништва, што је проузроковано комбинацијом фактора (рат, негативан раст становништва⁵ и емиграција). Даље погоршање стопе зависности ће вршити значајан притисак на пензијске фондове и доведи до потребе за већим стопама доприноса или већим буџетским трансферима, или алтернативно до смањења износа пензија. Упркос убрзаном старењу становништва, постојећи пензијски системи морају обезбиједити своју дугорочну одрживост.

Како би се пронашла рјешења за дугорочну финансијску стабилност пензијских система у условима демографских и економских промјена, два ентитета су прије неколико година покренула пензијску реформу, иако се велика параметријска реформа спровела 2000.године. Након расправа о реформи пензијског система услиједила је израда стратегија о пензијској реформи, које обезбјеђују концепт пензијске структуре на три стуба. Народна скупштина Републике Српске је недавно усвојила Стратегију пензијске реформе и њен Акциони план. Након спровођења јавне расправе усвојен је нови Закон о пензијском и инвалидском осигурању у децембру 2011.године. Социјални партнери у Републици Српској су били активно укључени у израду Закона о пензијском и инвалидском осигурању, а о истом је такође расправљао и Економско-социјални савјет Републике Српске.

Крајем 2011.године, федерални министар рада и социјалне политике је предложио Влади Федерације Босне и Херцеговине да нова група изради коначни текст Стратегије реформе пензијског система, како би се постигла боља рјешења и омогућило директно учешће заинтересованих страна. Група се састојала од научника, представника синдиката и послодаваца, као и пензионера. Она је требала да преиспита постојећи систем и претходно расправљану Стратегију о реформи пензијског система, упозна се са компаративним пензијским системима у региону и шире, те предложи нову

⁵ Извјештај о људском развоју из 2009.године процјењује стопу раста становништва од 0,3 између 1990. и 1995.г., а -0,1 између 2005. и 2010.год.

стратегију која ће кориштењем најбољих пракси и искустава побољшати пензијски систем у Федерацији Босне и Херцеговине.

Нови Закон о пензијском и инвалидском осигурању Републике Српске сада предвиђа оснивање трипартитне управљачке структуре у Управном одбору Фонда за пензијско и инвалидско осигурање. Социјални партнери у Републици Српској су такође заступљени у управним одборима Фонда за стручно оспособљавање и запошљавање лица са инвалидитетом и Завода за запошљавање Републике Српске.

Безбједност и здравље на раду

Област безбједности и здравља на раду (БЗР) се такође регулише на нивоу ентитета и дистрикта путем засебног законодавства, а надзор врше инспекције рада. Република Српска је 2007.године усвојила нови Закон о БЗР-у. Федерација Босне и Херцеговине је такође израдила нови Закон о БЗР-у који је у процедури парламентарног усвајања. Потешкоће које произилазе из имплементације предратног Закона о БЗР-у у Федерацији Босне и Херцеговине се не односе само на казне које су још увијек изражене у старој и неважећој валути, него и на неусклађеност Закона са Оквирном директивом 89/391/ЕЕС.

Нови Закон о БЗР-у Републике Српске као и Нацрт закона о БЗР-у Федерације Босне и Херцеговине су усклађени са Конвенцијом МОР-а бр. 155 и Оквирном директивом 89/391/ЕЕС. Они стављају акценат на превенцију и одговорност послодавца за безбједно и здраво радно мјесто, те уводе процјену ризика на радном мјесту у складу са горе наведеном Директивом. Међутим, европске интеграције ће захтијевати даље усклађивање одредби БЗР-а са правним наслијеђем Заједнице, а у току је и анализа поштовања Конвенција МОР-а и правног наслијеђа Заједнице. Босна и Херцеговина је недавно ратификовала Конвенцију МОР-а бр. 187 о Промотивном оквиру за безбједност и здравље на раду.

Иако је тренутна епидемија ХИВ-а у Босни и Херцеговини на ниском нивоу са мање од 0,01 одсто стопе учесталости, земља је учинила напоре да задржи ниску преваленцију и са тим циљем је израђена државна ХИВ/АИДС Стратегија 2011.-2016.год., а спроведено је и низ активности које су спонзорисали UNAIDS и GFTAM. Међутим, стигма у вези са ХИВ-ом и дискриминација лица која живе са или су погођени ХИВ-ом су и даље присутни. До сада се питање ХИВ/АИДС-а није сматрало питањем радног мјеста, иако државна Стратегија препознаје потребу за изградом правног оквира који би заштитио људска права лица која живе са ХИВ-ом и АИДС-ом, укључујући и права у вези са радом. Како би унаприједила и очувала људска права и права у вези са радом лица која живе са ХИВ/АИДС-ом, треба да се побољша познавање и разумијевање социо-економских посљедица и посљедица ХИВ/АИДС-а по радну снагу, а националне акционе програме за ХИВ/АИДС да се усмјере тако да укључе свијет рада.

Инспекција рада

Надзор над спровођењем закона о раду и прописа о БЗР-у врше инспекције рада, које имају кључну улогу у промовисању достојанственог рада и обезбјеђењу радних стандарда на радном мјесту. Инспекција рада у Босни и Херцеговини је организована у

складу са уставним поретком државе. Због недавних реформи оне су постале саставни дио инспектората на нивоу ентитета, дистрикта и кантона. С обзиром на чињеницу да су инспекције рада кадровски недовољно попуњене, оне примјењују више интегрисан приступ инспекцији, фокусирањем на превенцију и укључивање послодаваца и радника. Међутим, треба још да се ради како би се ефикасно пратило спровођење БЗР стандарда. Такође, не постоје поуздани подаци о несрећама на раду, што је посебно случај у Федерацији Босне и Херцеговине, гдје су кантони надлежни за вођење евиденција. Такође би требало да се размотре стратегије које се баве непријављеним радом, односно требало би укључити друге организације, како би се идентификовали трендови у неформалној економији и промовисали заједнички напори у борби против ове појаве.

Социјални дијалог

Босна и Херцеговина је ратификовала Конвенције МОП-а бр. 144 о трипартитним консултацијама (Међународни стандарди рада), бр. 87 о слободи удруживања и бр. 98 о колективном преговарању. Конвенција МОП-а бр. 154 о колективном преговарању није ратификована.

Закони о раду ентитета и дистрикта су поставили основу за трипартитни и бипартитни социјални дијалог, као и формирање економско-социјалних савјета. Трипартитно и бипартитно колективно преговарање се одвија на нивоу ентитета и дистрикта. Нови Општи колективни уговор (ОКУ) у Републици Српској је потписан у мају 2010.године након опширних преговора са социјалним партнерима. У Федерацији Босне и Херцеговине су стране у Општем колективном уговору (ОКУ) близу закључења преговора о амандманима на Општи колективни уговор који је потписан 2005.године. ОКУ-и регулишу низ питања, укључујући и најнижу плату, о чему се даље преговара на нивоу грана путем гранских колективних уговора. Преговарачки капацитети социјалних партнера су се побољшали кроз пројекат техничке сарадње АДА-е и МОП-а, као и њихов капацитет да се боље ангажују у смисленом социјалном дијалогу. Иако систем прикупљања колективних уговора постоји на нивоу ентитета, са ширењем колективних уговора на ниво предузећа биће потребна софистициранија база података колективних уговора у будућности.

Ентитети и дистрикт су аутономни у осмишљавању закона о функционисању трипартитних тијела за социјални дијалог. Формирање организација послодаваца и радника је регулисана законима о удружењима и фондацијама на државном, ентитетским и нивоу дистрикта. Послодавци и радници су уједињени у својим организацијама на нивоу ентитета, дистрикта и државе. Међутим, организације радника које су формиране на државном нивоу се још увијек суочавају са потешкоћама у вези са њиховом регистрацијом, упркос препорукама надзорних тијела МОП-а.

Економско-социјални савјети на ентитетском нивоу се редовно састају и дају мишљење о економским и социјалним питањима. Није постигнут никакав напредак у погледу формирања државног Економско-социјалног савјета, јер још увијек не постоји Закон о репрезентативности социјалних партнера. Штавише, до сада није постигнут споразум у вези са његовом формирањем и радом. Непостојање критеријума

репрезентативности и неријешено питање регистрације кровне организације радника, као и питање репрезентативности послодаваца су довели до застоја у консултацијама, упркос неколицини покушаја да се пронађу рјешења ради превазилажења ових потешкоћа.

Сем нових критеријума репрезентативности уведених посљедњим амандманима на Закон о раду у 2007. години, у Републици Српској постоји потреба за усвајањем Закона о колективном преговарању. Економско-социјални савјет Републике Српске је оснажен усвајањем новог Закона о Економско-социјалном савјету, те другим прописима и актима који се односе на рад Економско-социјалног савјета. У Федерацији Босне и Херцеговине постоји Споразум о Економско-социјалном савјету из 2004. године који уређује формирање, мандат и рад Економско-социјалног савјета и који ће се највјероватније замијенити законом. Питање критеријума репрезентативности у Федерацији Босне и Херцеговине би се могло ријешити посебним законом који регулише критеријуме репрезентативности, иако је репрезентативност организација радника и послодаваца разрађена у Нацрту новог Закона о раду у ФБиХ који је у процедури парламентарног одобравања.

У новембру 2011.године потписан је Споразум о Економско-социјалном савјету Дистрикта Брчко.

Поред Економско-социјалног савјета у Републици Српској дјелују и недавно формиран трипартитни одбори о БЗР-у и непријављеном раду у грађевинском сектору. Потоњи је усвојио Стратегију борбе против непријављеног рада у грађевинском сектору, те допринио бројним промјенама у неколицини закона са циљем елиминисања непријављеног рада у том конкретном сектору.

У посљедњих неколико година све се више препознаје важност мирног рјешавања радних спорова, а посебно у условима опадања привредних резултата. У ту сврху је донесен Закон о мирном рјешавању радних спорова у Републици Српској, чије су измјене и допуне усвојене недавно. У складу са Законом, Влада је успоставила Агенцију за мирно рјешавање радних спорова у којој ради низ миритеља и арбитра. Агенција је почела са радом у септембру 2010.године. Количина примљених радних спорова је указала на потребу за додатним бројем миритеља и арбитра, што је и учињено. У непуних годину дана свог постојања, Агенција је оправдала своју сврху и ријешила низ индивидуалних и колективних радних спорова.

У Федерацији Босне и Херцеговине, постоји механизам за мирно рјешавање колективних радних спорова који је заинтересованим странама доступан путем Мировног вијећа Федерације Босне и Херцеговине, а које проистиче из Закона о раду. Посредовање се тренутно не врши на професионалном основу или путем обучених миритеља и посредника. Иако је добровољно и бесплатно, заинтересоване стране га не користе довољно.

Недавно је надлежно Министарство припремило Нацрт закона о мирном рјешавању радних спорова, и социјални партнери су већ дали коментаре. Нацрт закона тренутно разматрају кантони. По усвајању Закона будућим миритељима и арбитрама требаће обука како би се ефикасно укључили у радне спорове. Међутим, у случају неуспјеха те

иницијативе из било којег разлога, постојећи систем се може унаприједити његовом бољом промоцијом.

Међународни стандарди рада

Босна и Херцеговина је ратификовала све фундаменталне и приоритетне Конвенције МОП-а.⁶ Списак ратификованих међународних стандарда рада је проширен недавном ратификацијом свих међународних стандарда рада усвојених од 1993. до 2009.године. Босна и Херцеговина је у ближој прошлости била успјешна у испуњавању својих уставних обавеза у погледу извјештавања надзорних тијела МОП-а о ратификованим међународним стандардима рада, те у достављању новоусвојених стандарда властима у држави. Постигнут је изванредан напредак у овој области.

Међутим, потребно је даље побољшање, како би се обезбиједила потпуна усклађеност закона и праксе са ратификованим стандардима рада, према захтјевима Комитета експерата за примјену конвенција и препорука МОП-а. Промовисаће се ратификација Конвенције бр. 151 о радним односима (јавна служба) и Конвенције бр. 154 о колективном преговарању.

1.2.Национални развојни оквир и стратегије

Програм достојанственог рада за 2012.-2015.годину ће унаприједити подршку коју МОП пружа земљи у имплементацији њене развојне стратегије и стратегије социјалне укључености, заједно са подршком других међународних организација. Он одражава приоритете партнера, узимајући у обзир циљеве политика Приједлога стратегије развоја земље 2010.-2014. (ДСР) и Приједлога стратегије социјалне укључености 2010.-2015. (ССУ). Приједлог ДСР-а наводи сљедеће стратешке циљеве заједно са приоритетима и мјерама: (i) Макроекономска стабилност, (ii) Конкурентност, (iii) Запошљавање, (iv) Одрживи развој (v) ЕУ Интеграција и (vi) Социјална укљученост. Приједлог је такође усклађен са међународним развојним агендама: Миленијумским развојним циљевима (МРЦ) и Оквиром Уједињених нација за развојну помоћ 2010.-2014. (UNDAF), при чему последњи артикулише највеће изазове за Босну и Херцеговину, а чији се резултати у вези Демократског управљања и Социјалне укључености одражавају у Програму за земљу. Као члан породице УН-а у Босни и Херцеговини, МОП сарађује са осталим УН Агенцијама и доприноси имплементацији развојне агенде Босне и Херцеговине.

II. Лекције научене из претходне сарадње

Претходни ПДР за Босну и Херцеговину 2008.-2010. је финализиран крајем 2008.године на основу опширних консултација са партнерима. Потписао га је министар цивилних послова 15.10.2009.године, након одобрења Савјета министара од 02.07.2009.године, и проширен је на 2011.годину кроз размјену писама између DWT/CO Будимпешта и Министарства цивилних послова у име Савјета министара Босне и Херцеговине. Усклађен је са Заједничком процјеном за земљу, те UNDAF-ом 2004.-2009. и UNDAF-ом

⁶ Фундаменталне конвенције: К 29, К 87, К 98, К 100, К 105, К 111, К 138, К 182; Приоритетне конвенције: К 81, К 122, К 129, К 144.

2010.-2014.године. Финална само-евалуација свих партнера са представницима влада и организација послодаваца и радника одржана је у децембру 2011.године.

Главни резултат који је постигнут у промовисању достојанственог рада је повећана свијест о важности функционисања социјалног дијалога, а који се заснива на ојачаном законодавом оквиру и оснаженим социјалним партнерима. Без ојачаног социјалног дијалога и оснажених социјалних партнера, који могу утицати на рад, запошљавање и социјалне политике и законодавство, као и процес колективног преговарања, мирно рјешавање радних спорова и управљање фондовима социјалног осигурања, нема ни достојанственог рада.

У вези са учешћем социјалних партнера у ПДР процесу, потребно је ријешити што је прије могуће унутрашња питања организација послодаваца (формирање нове организације/удружења) како би се ријешила репрезентативност организација послодаваца из Републике Српске на државном нивоу.

Такође, у циљу јачања осјећаја националног "власништва" над ПДР процесом, потребно је успоставити ПДР одбор састављен од чланова/замјеника чланова, који би такође имали улогу фокалних особа у њиховим институцијама/организацијама. На тај начин би се обезбиједила институционална меморија партнера у вези са ПДР-ем и правилан проток ПДР информација, те по потреби прилагођавати ПДР-а у промјењивим околностима. Штавише, то би такође омогућило бољи преглед стања у вези са оствареним резултатима, као и изазовима који се појављују у областима која се односе на агенду достојанственог рада, а који нису неопходно дио ПДР-а, како би се адекватно одразили у ПДР-у и усмјеравали partnere у осмишљавању наредне ПДР генерације.

Запажено је боље разумијевање терминологије и формата програма, што је резултат представљања агенде достојанственог рада заједно са принципима управљања заснованог на резултатима и његове примјене на ПДР.

Што се тиче помоћи МОР-а, треба напоменути да су партнери једногласно похвалили његову помоћ, те такође високо оцијенили примљену техничку помоћ.

III. Приоритетна подручја сарадње

Приоритетна подручја сарадње и резултати Програма за земљу су развијени у уској сарадњи са партнерима. Процес је започео са појединачним консултацијама и евалуацијом задњег ПДР-а. Након тих разговора и на основу инпута које је примио DWT/CO у Будимпешти припремљен је приједлог наративног дијела Програма о којем се даље расправљало на трипартитном округлом столу у децембру 2011.године. Сем тога, партнери су доставили писане примједбе и запажања у јануару 2012.године. Овај програм је резултат горе споменутог процеса консултација.

Имајући у виду лекције научене из протекле сарадње, МОР ће тежити ка јачању капацитета партнера и проширивању утицаја Политике достојанственог рада МОР-а у складу са Миленијумским развојним циљевима за Босну и Херцеговину, Заједничком процјеном УН-а за земљу и акционим програмима владе. Стратегија ће обухватити

дјеловање уз директно учешће партнера, те мултилатералних и билатералних донатора.

У оквиру свеобухватне теме „Достојанствен рад за све“, у периоду 2012.-2015.година МОР ће се у Босни и Херцеговини фокусирати на три програмска приоритета за земљу, које треба сматрати дугорочним циљевима:

- I. Јачање капацитета владиних институција и социјалних партнера за побољшање управљања на тржишту рада
- II. Повећање могућности за запошљавање
- III. Јачање система социјалне заштите

Као техничка агенција Уједињених нација и агенција која доноси стандарде, МОР може да обезбиједи техничку подршку високог квалитета у вези са четири стратешка циља Агенде достојанственог рада. Тачније, Секретаријат МОР-а има дугогодишње искуство и техничку експертизу у областима стандарда рада, промоције запошљавања, социјалне заштите и социјалног дијалога. Родна равноправност је од фундаменталног значаја за реализацију Агенде достојанственог рада. Стога се улажу напори како би се питања родне равноправности у значајнијој мјери интегрисала у све области стратешких циљева МОР-а. МОР је једина организација у којој су знање и искуства трипартитних партнера документована, разматрана и подијељена широм земаља и региона. DWT/CO МОР-а у Будимпешти је спровео велики број пројеката у централној и источној Европи на потпуно задовољство донатора и земаља корисника.

Приоритет 1. Јачање капацитета владиних институција и социјалних партнера за побољшање управљања на тржишту рада.

Резултат 1.1: Правно и институционално окружење које омогућава пуну реализацију социјалног дијалога.

Да би ојачали трипартитни социјални дијалог на државном нивоу, треба ријешити питање критеријума репрезентативности социјалних партнера на државном нивоу. МОР ће обезбиједити техничку помоћ у вези са успостављањем објективних и унапријед утврђених критеријума репрезентативности на државном нивоу. У циљу ширења обухвата колективног преговарања у приватном сектору, постизања већег разумијевања овог питања од стране владе и повећања свијести о њеној улози у вези са колективним преговарањем размијениће се разне европске праксе (Белгија, Ирска, Њемачка, Холандија).

Сем тога, обезбиједиће се техничка подршка у вези са формирањем оперативних механизма за мирно рјешавање радних спорова у Федерацији Босне и Херцеговине. Посебна пажња ће се посветити рјешавању радних спорова у јавном сектору, и у Федерацији Босне и Херцеговине и у Републици Српској. Техничка помоћ ће обухватити промоцију ратификације Конвенције о радним односима (јавна служба) бр. 151 од стране Босне и Херцеговине.

Индикатори резултата:

- На основу МОР препорука, трипартитни партнери осмишљавају и спроводе мјере којима се подстиче и промовише ефикасно колективно преговарање на разним нивоима, те унапређује њихова координација.
- Пропис о формирању механизма за мирно рјешавање радних спорова је усвојен у Федерацији БиХ.
- Усвојен је Акциони план за промовисање ратификације и имплементације К. 151.

Резултат 1.2: Повећан институционални капацитет организација послодаваца и радника.

Јачање организација послодаваца има за циљ изградњу њихових капацитета пружањем подршке послодавцима како би се ефикасније ангажовали у привредним и друштвеним форумима на свим нивоима, и да би се обезбиједио повољнији законодавни амбијент за пословање, што би ишло у прилог одрживим предузећима. У фокусу ће такође бити и јачање капацитета ПО у транспоновању ЕУ директива у домаће законодавство. МОР ће и даље помагати ПО, како би им пружила подршку у ширењу њиховог чланства, којем би пружале нове или боље услуге.

У фокусу техничке помоћи и изградње капацитета синдиката ће и даље бити колективно преговарање, укључујући и на нивоу предузећа, те јачање родне равноправности у колективном преговарању.⁷ Додатно ће се ојачати капацитети синдиката за консолидацију Општег колективног уговора и гранских колективних уговора. МОР ће пружити помоћ синдикатима како би боље артикулисали одредбе колективних уговора и тиме унаприједили спровођење закона.

Индикатори резултата:

- ПО достављају коначне препоруке у вези са измјенама и допунама Општег колективног уговора (ОКУ) на нивоу Федерације (ФБиХ).
- ПО врше обуку у пружању подршке одрживим предузећима свих чланова у свим подручјима БиХ (Федерација БиХ, Република Српска, Брчко дистрикт).
- ПО достављају коначне препоруке о измјенама и допунама Закона о раду како би обезбиједили да законодавство правилно одражава ЕУ директиве.
- Синдикати дају конкретне приједлоге у вези политика на Општи колективни уговор и гранске уговоре.
- Синдикати су развили и користили модул за обуку о равноправности полова.

⁷ Уз вођење рачуна о Закључцима Међународне конференције рада о равноправности полова из 2009.

Резултат 1.3: Међународни стандарди рада се боље одражавају у радном законодавству.

МОР ће и даље пружати помоћ у вези са међународним стандардима рада, како би изградила експертизу и разумијевање активности потребних за имплементацију међународних стандарда рада. Помоћ ће обухватити анализу празнина, техничке савјете о имплементацији К 94 и пренос европских пракси о регулисању нетипичних облика рада.

Сем тога, МОР ће пружити техничку помоћ и подршку за ратификацију К 154. Свеукупни циљ је да се пружи помоћ социјалним партнерима у јавном сектору на формирању и раду сталних бипартитних механизма у вођењу колективног преговарања. Партиципативно управљање ће додати легитимитет процесу доношења. Колективно преговарање може да допринесе промовисању мирних индустријских односа и привредног развоја у Босни и Херцеговини, гдје је ниво повјерења и укупног задовољства животом нижи него у већини европских земаља.

Индикатори резултата:

- Трипартитни партнери предузимају правне и практичне мјере за примјену међународних стандарда рада као одговор на питања која су поставили надзорни органи МОР-а.
- Усвојен је Акциони план за промовисање ратификације и имплементације К. 154.

Приоритет 2: Повећање могућности за запошљавање.

Резултат 2.1: Унапријеђен систем стручног образовања и обуке (VET) за побољшању запошљивост са посебним освртом на рањиве групе.

МОР ће путем истраживања и анализе реформи VET политике допринијети изради политика заснованих на доказима. Посебна пажња ће се посветити разумијевању динамике и резултата тржишта рада када су у питању млади, раднице свих старосних група и друге рањиве групе у сврху доношења закључка у вези са смјером политика за промовисање инклузивних прилика за запошљавање. Емпиријске анализе ће поплочати пут адекватнијој техничкој помоћи за побољшање резултата тржишта рада када су у питању жене, а који ће се пратити у континуитету у оквиру овог резултата.

Индикатори резултата:

- Извршено је истраживање и анализа за VET политику засновану на доказима.
- Извршено је истраживање и анализа о трендовима тржишта рада за рањиве групе.

Приоритет 3: Јачање система социјалне заштите

Резултат 3.1: Одрживост пензијских система је ојачана путем реформских процеса на основу трипартитног социјалног дијалога.

Уз техничку помоћ МОР-а, трипартитни партнери ће разматрати и постићи договор о мјерама пензијске реформе путем трипартитног социјалног дијалога, те предузети конкретне кораке како би обезбиједили ефикасну имплементацију истих. МОР ће креирати форум за расправу о политикама и продубити сазнања трипартитних партнера о недавним искуствима у пензионој реформи у земљама централне и источне Европе. У земљи ће се превести и подијелити Извјештај о компаративној анализи. Капацитет трипартитних партнера ће се додатно ојачати како би се пружила подршка дијалогу о политикама.

Индикатори резултата:

- Подијељена је Анализа о недавном искуству у пензијској реформи у земљама централне и источне Европе.
- Трипартитни актери су постигли консензус о мјерама пензијске реформе.

Резултат 3.2: Побољшани правни и политички оквири о ХИВ-у и АИДС-у, како би се обезбиједила ефикасна заштита права лица која живе са ХИВ-ом у складу са Препоруком МОР-а бр. 200.

МОР ће ојачати капацитете инспектора рада (ИР), како би у своје инспекције уврстили надзор над питањима у вези ХИВ/АИДС-а. Ово ће послужити као обезбјеђење имплементацији дотичних правних прописа. Осим тога, МОР ће пружити техничку подршку за обезбјеђење правне заштите лицима која живе са ХИВ/АИДС-ом у Закону о раду.

Индикатори резултата:

- Инспектори рада интегришу питања ХИВ/АИДС-а у своје савјетодавне услуге, у складу са међународним стандардима о ХИВ/АИДС-у.
- Побољшани су постојећи правни и политички оквири за обезбјеђење заштите права људи који живе са ХИВ/АИДС-ом у складу са Препоруком МОР-а бр. 200.

Резултат 3.3: Ојачати ефикасност система инспекција рада ради бољег промовисања достојанствених услова рада путем информисања, савјета и спровођења закона.

МОР ће помоћи у изградњи капацитета инспекција рада пружањем техничке помоћи како би се боље информисали и надзирали услове рада, посебно у погледу заштите здравља и безбједности, те непријављеног рада. Пружиће се техничка помоћ за израду родно сензитивних смјерница политика, обуку инспектора рада, те омогућавање размјене практичних алата и најбољих пракси путем умрежавања са организацијама из ЕУ и источне Европе. МОР ће се залагати за формирање трипартитног тијела ради истраживања проблема и промовисања мјера за борбу против непријављеног рада.

Индикатори резултата:

- Смјернице политика за инспекције рада у вези са непријављеним радом и заштитом здравља и безбједности су преиспитане или израђене у консултацији са социјалним партнерима, те су исте имплементирале.
- Формирано је трипартитно тијело за борбу против непријављеног рада.

- Менаџменту је пружена подршка и практични алати ради боље информисаности и спровођења закона о заштити здравља и безбједности на раду, те непријављеног рада.
- Инспектори рада су обучени у безбједности и здрављу на раду, закону о раду и савременим инспекцијским методама.
- Потписани су протоколи о билатералној сарадњи са сестринским организацијама из источне Европе и ЕУ.

IV. Управљање и имплементација

Програмом сарадње ће се управљати путем мреже коју чини DWT/CO Будимпешта, национални координатор у Сарајеву, Регионална канцеларија за Европу и техничке јединице у централи у Женеви. Национални координатор ће имати координативну улогу заједно са DWT/CO Будимпешта. МОР ће и даље сарађивати са главним актерима у земљи, као што су УН, према UNDAF-у, Свјетска банка и Делегација ЕК.

Циљеви овог програма ће се спроводити путем пројеката техничке сарадње, савјетодавних мисија и семинара за ширење информација и изградњу капацитета. Изванбуџетска средства и редовна буџетска средства МОР-а ће се користити за финансирање имплементације Програма за земљу. Споменута мрежа МОР-а ће и даље мобилисати додатна средства за праћење остварених резултата, имајући на уму приоритетна питања партнера. Влада и социјални партнери ће ставити на располагање своје стручно особље и просторије, те пружати логистичку подршку према потреби. Они су определијељени да имплементирају даље кораке који су неопходни за реализацију очекиваних резултата у складу са Планом рада ПДР-а, који ће се припремити.

V. Аранжмани надзора и евалуације радног ефекта

Редовни прегледи имплементације Програма достојанственог рада за земљу ће се вршити са партнерима кориштењем интерактивних метода. Мисије експерата МОР-а и њихови интерни извјештаји ће се користити као дио надзорног процеса. Имплементација Програма достојанственог рада за земљу ће се интерно прегледати сваких шест мјесеци од стране Одбора ПДР-а, састављеног од представника партнера и националног координатора. DWT/CO директор ће оцјењивати програмска достигнућа са партнерима у Босни и Херцеговини најмање једном у току трајања Програма. План имплементације Програма достојанственог рада за земљу ће се једном годишње интерно прегледати и прилагодити, како би по потреби одразио промијењене околности, са циљем побољшања стратегије имплементације. Одбор за преглед ПДР-а ће одобравати ревидирани План имплементације.