



УНИЈА ПОСЛОДАВАЦА
РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ



СТАЊЕ ЕКОНОМИЈЕ ИЗАЗОВИ И ПЕРСПЕКТИВЕ

СТАЊЕ ЕКОНОМИЈЕ – ИЗАЗОВИ И ПЕРСПЕКТИВЕ



Финансира
Европска унија

Овај документ израђен је уз подршку пројекта „Допринос организација цивилног друштва побољшању утицаја предузетништва на социоекономски развој БИХ - EISE“, који финансијски подржава Европска унија и проводи Унија послодаваца Републике Српске у сарадњи са Удружењем послодаваца у Федерацији Босне и Херцеговине. Садржај ове публикације искључива је одговорност аутора и не одражава нужно ставове Европске уније. © 2024 European Commission

Издавач:

Унија послодаваца Републике Српске

Уредници:

Унија послодаваца Републике Српске

Проф. др Стево Пуцар

Саша Аћић

Аутори:

Проф. др Марко Ђого

Проф. др Стево Пуцар

Др Фарук Хаџић

Мр Драган Јањић

Прелом и дизајн:

Предраг Живковић

Лектор:

Александра Савић

Штампа:

Еуропринт Бања Лука

Број копија:

300

ISSN 2744-1237

Бања Лука, јуни 2024. године

Пројекат Европске уније

“Допринос организација цивилног друштва побољшању
утицаја предузетништва на социоекономски развој БИХ - EISE”

Садржај

1. УТИЦАЈ ПОВЕЋАЊА МИНИМАЛНЕ ПЛАТЕ У РЕПУБЛИЦИ СРПСКОЈ У 2024. НА ЗАПОСЛЕНОСТ И КОНКУРЕНТНОСТ	6
1.1. Гдје се налазе Република Српска и ФБиХ по нивоу минималне зараде у односу на друге земље?	6
1.2. Да ли пораст минималне плате води расту незапослености – налази студија из других земаља?	11
1.2.1. Преглед резултата истраживања о утицају увођења/повећања минималне зараде на запосленост.	11
1.2.2. Преглед резултата истраживања процедура одређивања нивоа минималне наднице.	14
1.3. Да ли је пораст минималне плате довео до пораста незапослености у Републици Српској?	16
1.4. Да ли је изводљив наставак тренда убрзаног раста минималних и просјечних плата?	20
1.5. ПРЕПОРУКЕ УМЈЕСТО ЗАКЉУЧАКА	26
1.6. APPENDIX	27
2. ТЕХНОЛОШКА ПОЗИЦИЈА И ТЕХНОЛОШКО УНАПРЕЂЕЊЕ ПРИВРЕДЕ РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ	31
2.1. Увод	31
2.2. Упоредна анализа економије Републике Српске са одабраним земљама	31
2.2.1. Макроекономски показатељи	31
2.2.2. Продуктивност и додатна вриједност	34
2.2.3. Повезаност продуктивности, додатне вриједности и висине плата	36
2.3. Субвенције за технолошко унапређење и продуктивност	38
2.3.1. Упоредна анализа субвенција за приватни сектор	38
2.3.2. Субвенције у Републици Српској – између краткорочног и дугорочног приступа	40
2.3.3. Привредни сектори у Републици Српској са потенцијалом раста додатне вриједности.	41
2.4. Препоруке	42
2.4.1. Поддржати технолошки развој привреде Републике Српске	42
2.4.2. Обезбиједити квалитет радне снаге за производњу робе и услуга више додане вриједности.	43
2.4.3. Прилагодити образовни систем будућем технолошком развоју компанија у Републици Српској	44
2.4.4. Фискалне мјере и активности с циљем раста конкурентности економије Републике Српске	45
3. НЕЖНОСТ РЕФОРМЕ ПОРЕСКОГ СИСТЕМА У ФЕДЕРАЦИЈИ БИХ	47
3.1. Увод	48
3.2. Методологија	49
3.3. Анализа економских индикатора за Федерацију БиХ	50
3.3.1. Доприноси за пензијско и инвалидско осигурање (ПИО)	51
3.3.2. Анализа броја радника у Федерацији БиХ	52
3.3.3. Анализа доприноса по раднику у Федерацији БиХ	53
3.3.4. Анализа просјечне плате у Федерацији БиХ	53
3.3.5. Анализа номиналних и реалних плата у Босни и Херцеговини	54
3.3.6. Релативни приказ економских кретања унутар Федерације БиХ	56
3.3.7. Анализа кретања радника у Федерацији БиХ према платним разредима	57
3.4. Неужност за хитну реформу пореског система у Федерацији БиХ	59
3.5. Закључци	61
3.6. Препоруке	61
4. АНАЛИЗА ФИНАНСИЈСКИХ ИЗВЈЕШТАЈА У ПЕРИОДУ 2020–2023. ГОДИНА	63
4.1. Увод	63
4.2. Укупни приходи	63
4.3. Укупни расходи	64
4.4. Нето добитак и нето губитак	66
4.5. Зараде и број запослених	67
4.6. Средства	69
4.7. Капитал	70
4.8. Закључак	71

Пад тражње у Европској унији, нарастајући притисци на раст плата и посљедично негативни трендови у индустрији одредјелили су Унију послодаваца Републике Српске да приступи изради документа којим желимо да укажемо на тренутне економске изазове, као и да кроз дијалог о налазима и препорукама препознамо потребу и перспективе трансформације економије.

Као одговоран социјални партнер и организација чији чланови у великој мјери учествују у управљању ресурсима и стварању вриједности, заинтересовани за стабилност и одрживост заједнице, континуирано смо посвећени дијалогу о најзначајнијим макроекономским трендовима, а поготово оним који потенцијално указују на промјене везане за продуктивност и конкурентност наше економије.

Радови и налази у овом документу имају за циљ да подстакну дијалог о структурним економским проблемима и изазовима и дају допринос разматрањима о начину трансформације економије и заједнице у условима динамичних процеса који узрокују локалне и глобалне нестабилности.

Имајући у виду сложеност и динамичност макроекономских трендова са озбиљним реперкусијама на пословање и економију у цијелини, Унија послодаваца Републике Српске ангажовала је ауторе који су анализирали тренутне макроекономске трендове са посебним освртом на Одлуку о висини најниже плате за 2024. годину, као и конкурентност домаће економије анализирану из позиције нивоа инвестиција у технолошки развој у односу на кључне спољнотрговинске partnere Републике Српске.

Налази радова биће коришћени и као дио заговарачких политика Уније послодаваца Републике Српске, са циљем да се редефинишу стратешки и оперативни реформски документи и постигне друштвени договор око кључних праваца дјеловања на бази препознатих структурних проблема заједнице.

Документ је припремљен у оквиру пројекта „Допринос организација цивилног друштва побољшању утицаја предузетништва на социоекономски развој БиХ – ЕИСЕ“, који финансира Европска унија, а који проводи Унија послодаваца Републике Српске.

1. УТИЦАЈ ПОВЕЋАЊА МИНИМАЛНЕ ПЛАТЕ У РЕПУБЛИЦИ СРПСКОЈ У 2024. НА ЗАПОСЛЕНОСТ И КОНКУРЕНТНОСТ

Марко Ђого¹

У годину 2024. Република Српске ушла је са одлуком Владе о повећању минималних нето надница за 28,5% (са око 350 на 450 €), а чак се размишљало и о повећању од 50%². Ова одлука донесена је након што се социјални партнери нису успјели кроз преговарање договорити о износу повећања. Доношење одлуке која је необично екстремна, узимајући у обзир то да се не ради о повећању након дужег времена већ је Влада Републике Српске сваке од претходних неколико година повећавала износ минималне плате, још једном је скренуло пажњу пословне заједнице, синдиката, али и јавности на процедуре утврђивања минималних надница у Републици Српској, те покренуло дебату о ефектима који се након оваквих одлука могу очекивати. Оштру дебату нису пратила документа, у смислу стручне анализе која би била припремљена и подијељена са свим заинтересованим странама.

Како је одлука о висини минималне наднице битно, актуелно и сложено социјално-економско питање, будући да се ради о "трговини"³ између смањења сиромаштва и потенцијалног гашења нископродуктивних радних мјеста, одлучили смо да спроведемо почетно истраживање краткорочних ефеката драстичног повећања минималних зарада у Републици Српској, а на основу података са тржишта рада за први квартал 2024. године.

Ово истраживање ће првенствено бити фокусирано на питање ефеката повећања минималне зараде на запосленост у кратком року, а затим и на анализу самих процедура тј. њихове усклађености са најбољим свјетским праксама. Састоји се од четири повезана прелиминарна истраживања која покушавају одговорити на четири питања:

- Гдје се налазе Република Српска и ФБиХ по нивоу минималне зараде у односу на друге земље?
- Да ли пораст минималне плате води расту незапослености – налази из других земаља?
- Да ли је пораст минималне плате довео до пораста незапослености у Републици Српској?
- Да ли је изводљив наставак тренда убрзаног раста минималних и просјечних плата?

1.1. Гдје се налазе Република Српска и ФБиХ по нивоу минималне зараде у односу на друге земље?

Како су нам за поређење нивоа минималне плате у Републици Српској потребни одређени репери, одлучили смо се да податке упоредимо са истима за десет највећих извозних тржишта. Ово због тога што кретање мини-

1 Ванредни професор, Економски факултет Пале, Универзитет у Источном Сарајеву, Алексе Шантића бр. 3, 71420 Пале, Босна и Херцеговина (ентитет Република Српска), УНО: Међународна економија, Тел: +387 66 903 411. Е-mail: marko.djogo@ekofis.ues.rs.ba, markodjogo@yahoo.com.

2 <https://www.oslobodjenje.ba/vijesti/bih/dodik-dize-platu-poslodavci-vriste-minimalac-od-1-050-km-gasi-privredu-905597>, датум приступа 6. 6. 2024.

3 Према ОЕЦД (2022: 2), увођење минималних надница може бити мотивисано:
1. Виђењем да на тржишту рада постоји одступање од стања савршене конкуренције (монополом на страни "купаца" рада тј. предузећа) која доводи до нереално ниско утврђених минималних надница.
2. Заштита радничких права радника који нису чланови синдиката па стога и нису заштићени правима из гранских колективних уговора.
3. Пуњење буџета државе.
4. Смањење сиве економије кроз увођење обавезе да и повремено и привремено запослени радници, домаћице и радници у непуном радном односу добију минималну плату тј. да се преведу у пуни радни однос.

малне наднице потенцијално има утицај на цјеновну конкурентност Српске, посебно када се ради о извозним привредним гранама чији су производи и услуге факторски одређени интензивно радном и ниско квалификованом радном снагом. У такве секторе спадају текстил–кожа–обућа, дрвна индустрија, индустрија намјештаја, ресторатерство, хотелијерство и неке друге дјелатности.

Подаци о нивоу минималне и просјечне бруто плате за март 2024. године за Републику Српску, ФБиХ и друге земље регије и одабране земље Европе презентовани су у наредној табели.

Табела бр. 1 – Ниво минималне плате у Републици Српској, ФБиХ и у десет земаља највећих извозних тржишта⁴ Републике Српске у 2024.			
Земља	Минимална бруто плата (у €)	Просјечна бруто плата (у €) исплаћена у марту 2024.	Минимална/Просјечна
Република Српска	687	1.092 ⁵	62,9%
Словенија	1.253	2.332 ⁶	53,7%
Црна Гора	532	1.036 ⁷	51,4%
Њемачка	2.054	4.051 ⁸	50,7%
Француска	1.766	3.614 ⁹	48,9%
Хрватска	840 ¹⁰	1.747 ¹¹	48,1 ¹² %
Србија	543	1.139 ¹³	47,7%
Словачка	750	1.590 ¹⁴	47,2%
ФБиХ	486	1.065 ¹⁵	45,6%
Холандија	2.070	4.697 ¹⁶	44,1%
Италија	Нема	2.834 ¹⁷	0
Аустрија	Нема	4.175 ¹⁸	0

Као што се лако може уочити у горњој табели, посматране земље смо рангирани према висини омјера минимална/просјечна плата, тако да је Република Српска недвосмислени "лидер" међу посматраним субјектима. Минимална плата у Републици Српској је, узимајући у обзир ниво просјечне плате, за око 17% већа него у Словенији, 22% већа него у Црној Гори, 24% већа него у Њемачкој, 29% већа него у Француској, 31% већа него у Хрватској,

- 4 Према подацима Републичког завода за статистику Републике Српске (Робна размјена Републике Српске – април 2024).
- 5 https://www.rzs.rs.ba/static/uploads/saopstenja/rad/mesecna_saopstenja/2024/Rad_April_2024.pdf.
- 6 <https://www.stat.si/statweb/en>.
- 7 <https://www.monstat.org/cg/page.php?id=1317&pageid=24>.
- 8 <https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Earnings/Real-Earnings-Net-Earnings/Tables/nominal-earnings.html>.
- 9 <https://www.insee.fr/en/statistiques/8187366>.
- 10 За све земље ЕУ и земље кандидате податак преузет са https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_mw_cur/default/table?lang=en.
- 11 <https://podaci.dzs.hr/2024/en/76853>.
- 12 За земље ЕУ податак преузет са: <https://www.euronews.com/business/2024/02/05/how-do-minimum-wages-compare-across-europe-in-2024>.
- 13 <https://www.neobilten.com/prosecne-zarade-po-zaposlenom-u-republici-srbiji/>.
- 14 Податак за март 2024. још није доступан на сајту Statistical Office of the Slovak Republik, па смо узели задњи расположив податак (последњи квартал 2023. године).
- 15 <http://fzs.ba/index.php/publikacije/saopcenjapriopcenja/trziste-rada-zaposlenost-nezaposlenost-i-place-2/>.
- 16 Пројекција на основу података Централног уреда за планирање Холандије (<https://www.cpb.nl/en/projections-august-2023>).
- 17 Податак се односи на децембар 2023. године
- 18 Овај податак је израчунат на основу Index of gross wages and salaries Statistics Australia, доступно на: <https://www.statistik.at/en/statistics/industry-construction-trade-and-services/short-term-business-statistics/index-of-gross-wages-and-salaries>.

32% већа него у Србији, 38% већа него у ФБиХ, те чак 42,6% већа него у Холандији.

Поменимо да у Италији и Аустрији, које су два врло важна извозна тржишта за привреду Републике Српске, уопште не постоји институт минималне зараде на националном нивоу већ само минималне зараде утврђене гранским колективним уговорима.

Ипак, треба нагласити да се по нивоу минималне зараде Република Српска драстично одвојила од нивоа у свим другим посматраним земљама тек у 2024. години, о чему нам говоре подаци дати у сљедећој табели.

Табела бр. 2 – Кретање односа минималне и просјечне бруто плате у Републици Српској, ФБиХ и највећим извозним тржиштима Републике Српске у периоду 2019 – 1Q 2024						
Земља	2019.	2020.	2021.	2022.	2023.	1Q 2024.
Република Српска	47,7	52,3	52,1	56,0	53,9	62,9
ФБиХ	44,0	42,4	40,1	45,7	45,2	45,6
Хрватска	39,7	40,0	40,2	40,9	42,6	48,1
Србија	43,8	47,3	41,9	40,7	41,3	47,7
Њемачка	44,1	44,4	43,7	46,4	49,6	50,7
Италија	0	0	0	0	0	0
Словенија	49,1	49,2	50,5	51,6	51,2	53,7
Аустрија	0	0	0	0	0	0
Црна Гора	42,8	42,3	41,7	60,2	52,3	51,4
Француска	49,6	49,4	49,2	49,1	49,3	48,9
Словачка	39,8	42,0	44,0	42,7	44,0	47,2
Холандија	39,7	39,2	39,0	40,1	42,2	44,1

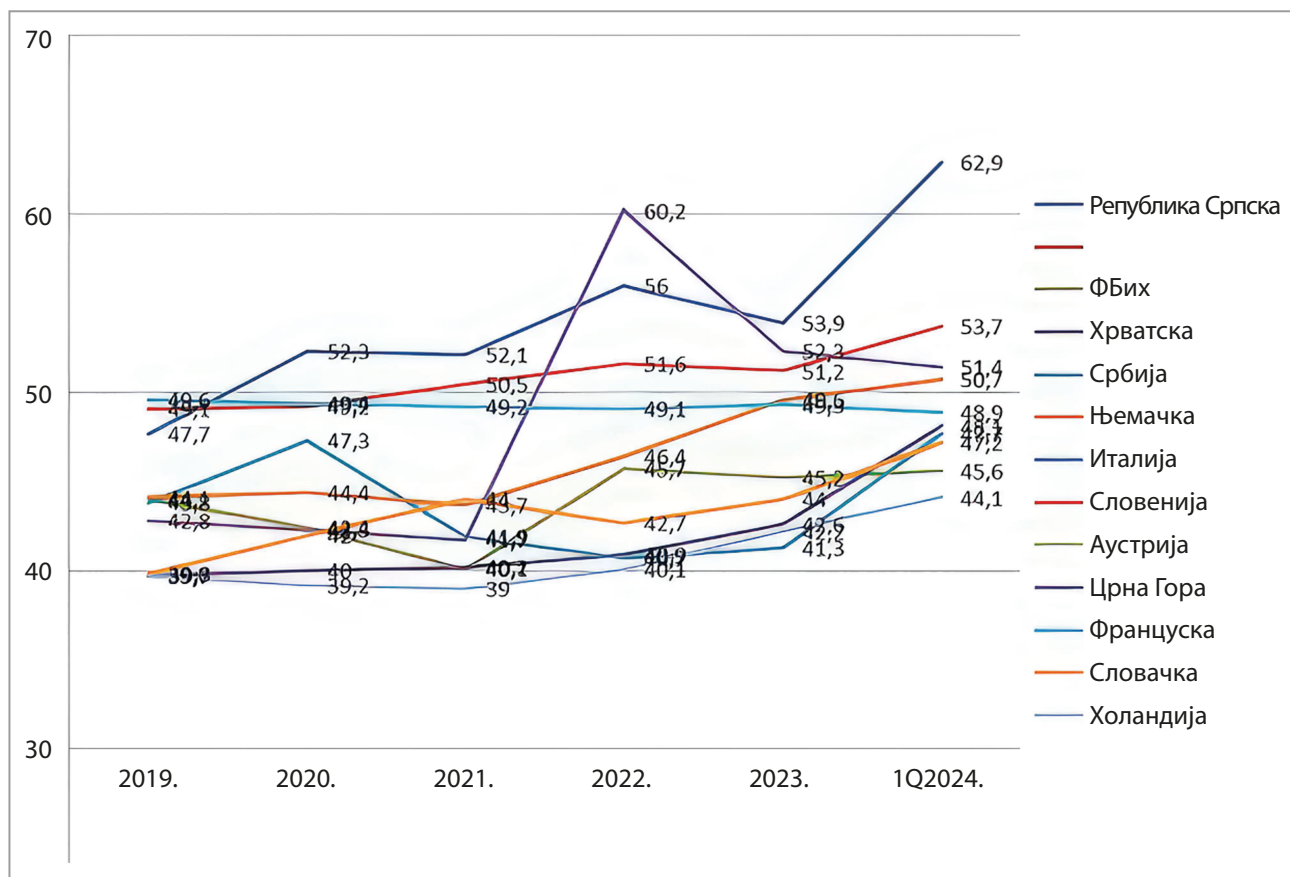
Извор: Табеле бр. 1 и Табеле бр. 1, 2, 3, 4 и 5 из APPENDIXA.

Иако је Република Српска и раније (од 2019. године) имала један од највиших нивоа минималне зараде у Европи, све до 2024. године се није могло рећи да се Република Српска по нивоу минималне зараде драстично одвајала од других земаља регије и Европе. Заправо, ако погледамо податке дате у Табели бр. 2 и Графику бр. 1, видјећемо да је нпр. Француска у 2019. години имала већи ниво минималних плата, узимајући у обзир ниво просјечне плате, од Републике Српске. Ипак, Француска, позната по свом моделу издашне државе благостања, у цијелом посматраном петогодишњем периоду слиједила је политику да минималне зараде држи на око 49–50% просјечне зараде, што је посљедица чињенице да се Француска држи стриктно утврђене формуле раста минималних зарада (које веже за кретање нивоа цијена), о чему ћемо више у наставку рада.

И Словенија је 2019. године имала виши ниво минималне зараде у односу на ниво плата од Републике Српске. Ипак, иако је и у Словенији присутан тренд сталног раста односа минималних и просјечних плата, тај раст није ни изблиза тако изражен као у Републици Српској.

Од Републике Српске је и Црна Гора 2022. године (када је ова земља подигла ниво минималних нето зарада са 313 на 450 €) имала виши ниво минималних зарада, узимајући у обзир ниво плата. Ни то више није случај, као што се може видјети из Табеле бр. 2 и Графика бр. 1.

График бр. 1 – Кретање односа минималне и просјечне бруто плате у Републици Српској, ФБиХ и највећим извозним тржиштима Републике Српске у периоду 2019 – 1Q 2024



Извор: Табела бр. 2

Заправо, иако то не можемо са 100% сигурношћу тврдити, постоје снажне индиције како је по нивоу минималних плата Република Српска у овом тренутку отишла даље од било које земље чланице ОЕЦД-а. Тако је према истраживању ОЕЦД-а (2022: 2) земља са највишом минималном платом тренутно Турска, у којој је минимална плата досегла око 70% плате на медијани. Ако бисмо прихватили претпоставку како је плата на медијани у односу на просјечну плату у Републици Српској у марту 2024. године била на сличном нивоу као и у Републици Србији¹⁹, тј. плата на медијани износи око 75% просјечне плате, онда бисмо дошли до податка да је минимална плата у Републици Српској већ у 2024. премашила 80% (тачније износи 83,2%) плате на медијани. То би значило да Република Српска има виши ниво минималних плата не само од било које од десет земаља – својих најважнијих трговинских партнера – већ и виши ниво од било које од 38 земаља чланица ОЕЦД-а.

Кратак закључак дијела који се односи на поређење динамике и достигнутог нивоа минималне зараде у Републици Српској и земљама региона и изабраним земљама Европе могао би да гласи: Чини се да је скоро у цијелом региону, али и у Европи, примјетан тренд пораста односа минималне у односу на просјечну зараду. Међутим, нигдје тај тренд није тако експанзиван као у Републици Српској, а изнесени докази говоре у прилог тези да је ниво минималних плата у Републици Српској већи него у било којој другој земљи у региону и у Европи!

¹⁹ Према <https://www.neobilten.com/prosecne-zarade-po-zaposlenom-u-republici-srbiji/>, просјечна плата у Србији у марту 2024. године износила је 133.262 РСД, а плата на медијани 100.705 РСД.

ПРОБЛЕМ НЕАДЕКВАТНИХ ПОКАЗАТЕЉА – УТИЦАЈ НА СЛИКУ О ВИСИНИ МИНИМАЛНЕ ЗАРАДЕ У РЕПУБЛИЦИ СРПСКОЈ

Прије него што кренемо даље, морамо да истакнемо да смо се у претходном дијелу анализе сусрели са два техничка ограничења у нашем истраживању, која не можемо да не поменемо јер потенцијално могу да утичу на валидност добијених резултата компаративне анализе.

Наиме, скоро све међународне компарације нивоа минималне зараде до којих смо дошли узимају у обзир само ниво минималних **брutto плата** радника и **плату на медијани**.

Са друге старне, пракса власти у Републици Српској и ФБиХ је да одлуку о минималној нето заради доносе у облику нето плате, док ниједна институција у Републици Српској или БиХ не израчунава плату на медијани.

Треба нагласити да се генерално плата на медијани сматра много реалнијим показатељем животног стандарда "просјечног" радника јер узима у обзир ниво доходног раслојавања. Сусједне земље (Србија, Хрватска) објављују податак о плати на медијани, тако да су мотиви домаћих власти да не публикују овај податак и даље нејасни.

Показали смо кроз примјер поређења минималне плате у Републици Српској и Републици Турској како непостојање податка о плати на медијани у Републици Српској вјероватно не доводи у питање закључак како је минимална плата у Републици Српској највиша међу посматраним земљама, али ипак би тек постојање овог податка дало коначан одговор.

Слична ситуација, у смислу проблема приликом компарација, али са супротним ефектом, јесте рутина домаћих власти да одлуке о висини минималне плате доносе у облику нето минималне плате.

Наиме, у већини земаља које су се одлучиле за драстично повећање минималних зарада један дио терета њиховог повећања прихватила је на себе држава и то на начин да се у потпуности одрекла пореза на минималну плату, те је минимизирала доприносе. Лијеп примјер из нашег окружења је Црна Гора. Нето минимална плата у Републици Српској и Црној Гори је у 2024. години практично иста (900 КМ у Републици Српској, 450 € у Црној Гори), али је, као што се може видјети у Табели бр. 1, бруто минимална плата у Црној Гори чак 22% нижа него у Републици Српској. То је посљедица чињенице да су се власти Црне Горе приликом доношења одлуке о драстичном повећању минималне плате одрекле пореза на плату (што су урадиле и власти Републике Српске), али су и драстично срезале стопе доприноса (збирно 21,5% наспрам 31% у Републици Српској). Црна Гора није једини овакав примјер. Француска се 1995. године, када је спроводила велику реформу система минималних плата²⁰, такође определијелила за укидање пореза на минималне плате, те минимизирање доприноса на исте (ОЕЦД, 2022: 3). Додуше, постоје и други примјери, Словенија је, да би сачувала финансијску стабилност фондова (пензионог, здравственог), увела фиксне минималне уплате у фондове, што је довело до ситуације да је порески клин на минималне плате виши него на просјечне плате (ОЕЦД, 2022: 3).

Да постоји проблем упоредивости података када се одлука о минималној плати доноси у облику минималне нето плате, слаже се и Међународна организација рада (ILO, 2022: 99).

Ипак, можда најбољи примјер проблема због доношења одлуке о минималној плати у нето износу јесте поређење података за Републику Српску и Холандију. Наиме, у Републици Српској збирна стопа доприноса, као што смо већ поменули, износи 31%. У Холандији је ова стопа, према подацима ILO (2022: 101), 8% (6% доприноси + 2% порез на доходак). Тиме долазимо до податка да, иако је однос бруто минималне наднице и просјечне плате у Холандији чак 42,6% мањи него у Републици Српској (Табела бр. 1), та разлика није ни изблиза толико велика, будући да радници који примају минималну плату у Републици Српској добију око 67% своје минималне бруто плате, док радници у Холандији добију 92% тамошње минималне бруто плате.

Тако долазимо до спознаје да радници у Холандији заправо однесу кући плату која је, узимајући у

20 Још један од механизма да се подржи животни стандард радника који примају минималне плате, а који користе нпр. Француска, Ирска и САД, јесте тзв. шема субвенционисања минималних плата. У Француској се ова шема назива Prime d'activite, у САД је то Earning Income Tax Credit, у Ирској Working Family Payment.

обзир ниво просјечне плате, заправо приближно једнака као и у Републици Српској! То пак сугерише да се подаци које смо изнијели у Табели бр. 1 могу тумачити и на други начин, те да наш закључак о томе да је Република Српска лидер по нивоу минималних зарада не мора да буде тачан, бар не из позиције радника, док је неупитно тачан када се посматра из позиције послодавца!

1.2. Да ли пораст минималне плате води расту незапослености – налази студија из других земаља?

Литература која се бави минималним надницама јакo је богата, што не чуди, будући да се ради о једном од најинтригантнијих економских питања још од првог увођења института минималне сатнице прије више од 80 година. Само подсећања ради, заслуге за ово приписују се администрацији америчког предсједника Теодора Рузвелта, која је 1938. године у облику Fair Labor Standards Act-а донијела одлуку да сатница не може бити мања од $\frac{1}{4}$ долара.

Истраживања из области минималних надница оквирно можемо подијелити у двије категорије које се међусобно донекле разликују по циљу. У једну групу спадају истраживања како земље одређују ниво минималних надница, а у другу категорију оне које се баве питањем до каквих ефеката доводи увођење/повећање минималних надница. Радова о ефектима увођења/повећања минималних надница далеко је више, док су истраживања о начинима на које земље утврђују ниво минималних надница новијег датума.

1.2.1. Преглед резултата истраживања о утицају увођења/повећања минималне зараде на запосленост

Како то наводе Machin and Manning (1994: 320), према de Linde Leonrad и други (2014: 499), све до почетка 1990-их скоро све студије које су се бавиле овим питањем расправљале су само о томе да ли пораст минималне зараде води до већег или мањег пада броја запослених радника, док се негативан утицај првог на друго није доводио у питање. Полазно становиште била је неокласична теорија фирме у којој се полазило од претпоставке како је основни мотив постојања предузећа максимизирање добити, док је тржиште рада посматрано као тржиште савршене конкуренције. Узимајући ове претпоставке, минимална зарада, посебно ако је постављена висока, посматрана је као нешто што омета успостављање тржишне равнотеже, тј. узрокује незапосленост. Како то наводи de Linde Leonrad (2014: 499): "мало економских релација је тако снажно подржавано или жешће брањено од става како раст минималних зарада води смањењу запослености".

Ипак, врло рано појавили су се, додуше доста ријетки, радови који су доводили у питање ову економску законитост. Један од најранијих и најпознатијих је рад George Stigler (1946), који полази од претпоставке како тржиште рада није тржиште савршене конкуренције већ се ради о монополу гдје послодавци имају и искориштавају свој повлаштенији положај како би наметнули ниже наднице од оних које би постојале у условима савршене конкуренције. У таквим околностима раст минималних зарада не мора нужно водити порасту незапослености, већ управо супротно, исправља тржишне неравнотеже и води порасту благостања цијелог друштва. Модерну интерпретацију оваквог закључка понудио је Dickens (2023: 2), који тврди како пораст минималних зарада може повећати запосленост ако повећа атрактивност нископлаћених радних мјеста, а не наведе послодавце на отпуштање запослених.

Међутим, став да раст минималних зарада води смањењу запослености и даље преовладава. Заправо, чак $\frac{2}{3}$ савремених истраживања налази доказе да се повећање минималне зараде негативно одражава на запосленост (Boeri, 2009: 2).

Битно је већ на овом мјесту поменути закључак Christl-а (2018), према Holtemoller и Pohle (2019: 1), да постојање

негативног ефекта доминантно зависи од тога колико се "високо" одреде минималне наднице. Другачије речено, овај ефекат има смисла истраживати само ако су минималне наднице високо постављене у односу на просјечну плату или ако долази до њиховог наглог повећања. У случају да су минималне наднице постављене ниско, резултати који указују на мали утицај повећања минималне плате на запосленост је сасвим очекиван. У контексту наше анализе, сјетимо се да је ниво минималне наднице у односу на просјечну плату у Републици Српској међу највећима у Европи, те да је повећање минималне наднице у 2024. години било чак 28,5%, због чега има смисла истраживати постојање негативних ефеката на запосленост.

Најбоље обрађен савремени и нама временски и просторно доста близак случај наглог повећања минималне наднице је онај везан за Њемачку и увођење униформне националне минималне сатнице од 8,50 € у 2015. години. Треба нагласити да Њемачка, све до 2015. године, није имала на националном нивоу утврђен ниво минималне сатнице већ је ово питање било ријешено гранским колективним уговорима, због чега су се минималне наднице разликовале међу привредним гранама. Сличност са ситуацијом у Републици Српској је у томе што је минимална сатница у Њемачкој у 2015. години постављена доста високо (Caliendo, 2018: 30), због чега је релативно велики број радника био квалификован да од 2015. године почне примати увећану минималну зараду. Тако је према студији Kluge (2013), према Bachmann и Frings (2016: 2), у тренутку увођења униформне минималне наднице у Њемачкој чак 15% радника са подручја које је обухватала некадашња Западна Њемачка спадало у категорију оних који су квалификовани за нову минималну надницу, тј. до 2015. године су примали плату која је била испод новог националног минимума. Ситуација у дијеловима Њемачке који су раније припадали Источној Њемачкој је била још драматичнија. Чак 27% радника у овим покрајинама били су квалификовани да примају нову националну минималну надницу. Подсјетимо се да су наднице у Њемачкој у 2024. години на нивоу од око 50% просјечне плате, што је далеко ниже него у Републици Српској, гдје износ минималне бруто плате износи око 62% просјечне бруто плате (Табела бр. 1).

Не треба занемарити ни питање "фото-робота" њемачких радника квалификованих за примање више националне минималне наднице. Према Caliendo (2018), ради се о неквалификованој, махом женској радној снази са имигрантским коријенима. Овакав опис не изненађује, будући да је Њемачка, према подацима УНИЦЕФА за 2022. годину, са 16 милиона недржављана друга у свијету на листи земаља са највећом популацијом досељеника (одмах иза САД, у којој живи чак 51 милион досељеника).

Студије које су претходиле увођењу униформе минималне наднице у Њемачкој (Muller 2011, Bachmann 2014, Knab 2014, све према Caliendo 2018: 3) предвиђале су да ће увођење националне наднице на овом нивоу довести до отпуштања између 500.000 и 1.000.000 њемачких радника. Muller (2010) и Knabe (2014), према Caliendo (2018: 1), сматрали су да увођење униформне минималне наднице у Њемачкој на овом нивоу њемачким радницима неће донијети ништа осим повећаног ризика да ће остати без посла.

Каснија истраживања нису потврдила ова страховања. Заправо, према Bossler и Garner (2016), у Bachmann и Frings (2016: 27), увођење минималне наднице у Њемачкој је довело до пораста просјечне плате за 4,8% и пада броја запослених за 1,9%. Ови аутори су уочили и да су привредне гране које запошљавају велики број радника са ниским надницама хотелијерство, ресторатерство, малопродаја и пољопривреда, те да су горе поменути ефекти (раст плата и пад броја запослених) преваходно сконцентрисани у овим привредним гранама.

Процјена Holtemoller и Pohle (2019: 15) је да је увођење униформне националне минималне наднице у Њемачкој довело је до губитка 67.000 – 129.000 радних мјеста, али на пословима са непотпуним радним временом, док је дошло до отварања 47.000 – 74.000 радних мјеста са пуним радним временом. Из тога закључују да су посљедице увођење униформне минималне сатнице на запосленост у Њемачкој биле минималне.

То је у складу са оцјенама Њемачке комисије за минималне наднице (Mindestlohnkommission) која сматра како није дошло до значајнијег пада запослености у Њемачкој ако се посматра привреда у цјелини, али јесте дошло до привременог отпуштања дијела радника у појединим привредним гранама Caliendo (2018: 3). Шта је то "привремено" отпуштање нису прецизирали, али треба напоменути како тренутно у литератури не постоји јединствен став у погледу периода у коме се могу очекивати негативни ефекти пораста минималних зарада на запосленост

(Caliento, 2018: 10). Ипак, јасно је да са протоком времена долази до слабљења и нестанка ефеката раста минималних зарада на запосленост изазваних првобитним шоком [Addison, Blackburn и Cotti (2013: 31)].

Да увођење униформне минималне зараде у Њемачкој 2015. године није довело до значајнијег отпуштања радника, па чак ни значајнијег одустајања од новог запошљавања, сматрају Burauel и други (2017: 522). Међутим, и ови аутори уочавају да многи радници у Њемачкој и даље (двје године након увођења) не добијају загарантовану минималну плату.

Тиме долазимо до значајног објашњење које је понудио Caliendo (2018) – зашто није дошло до значајнијег отпуштања радника у Њемачкој као посљедица значајног раста минималне сатнице. Према овом аутору, двје године након увођења униформне минималне наднице и даље око 750.000 њемачких радника прима мању плату од минималне законом загарантоване. Ово је могуће захваљујући чињеници да је у Њемачкој одређена минимална сатница (8,5 €), али није наметнуто колико радна седмица мора да траје, односно и даље су дозвољени уговори са непотпуним радним временом. Тако је дошло до номиналног скраћивања фонда радних сати које су њемачки радници провели на послу, а посљедица је да увођење минималне наднице није испунило свој основни циљ – није дошло до смањивања нивоа сиромаштва нити до смањивања неједнакости у нивоу плата међу њемачким радницима.

Алтернативно објашњења како је могуће да значајан пораст минималне наднице није довео до отпуштања већег броја радника је да је повећање минималне наднице довело до пораста продуктивности рада (питање којим ћемо се и ми бавити у наставку), будући да су радници мотивисанији за рад. У радове који тврде да постоји позитиван утицај пораста минималне наднице на продуктивност рада спадају Owens (2010), Riley (2015), Schumitt (2015), према Bossler и Broszeit (2017: 1). Ипак, налази студије Bossler и Broszeit (2017) сугеришу да нема доказа да је дошло до пораста продуктивности радника у Њемачкој након увођења националне минималне сатнице 2015, тако да је вјероватно неки други канал амортизовао негативан утицај пораста минималних плата на запосленост.

Један од могућих канала је и стање на тржишту рада. Како то указују Addison, Blackburn и Cotti (2013: 31), ако је стање на тржишту рада такво да је велика потражња за радницима, онда нема пуно смисла истраживати пад броја запослених радника усљед раста нивоа минималних плата.

Друга европска земља за коју постоји релативно велики број студија о утицају пораста минималне зараде на незапосленост је Велика Британија. Machin, Manning и Rahman (2003), те Dolton (2015), дошли су до закључка како је повећање минималне зараде у Великој Британији имало негативан утицај на запосленост, али је он релативно мали. Аутори Draca (2011), Bell и Machin (2016), све према Bossler и Broszeit (2017), дошли су до налаза да је пораст минималних плата довео до смањења профитне стопе британских фирми, али не и до значајнијег отпуштања радника.

Што се тиче других европских земаља, треба поменути налазе Abowd (2000), у Holemoller и Pohle (2019), према којем повећање минималних надница има снажан негативан ефекат на запосленост у Француској, те Linden (2019), према Holemoller и Pohle (2019), према коме је пораст минималне зараде имао негативан, али не претјерано снажан ефекат на запосленост у Мађарској.

Постоји изузетно велики број студија о утицају пораста минималне зараде на незапосленост у САД. Разлог за ово је што је надлежност за утврђивање минималне зараде у овој држави на свакој од тамошњих педесет и једној држави, што омогућава прегршт примјера који се могу истраживати. Ипак, већина студија о овом питању у САД су за нас у потпуности неупотребљиве, будући да у тој земљи постоји култура рада тинејџера, те је сврха институционалне минималне зараде прије свега обезбјеђивање бољег положаја ових младих радника. То објашњава и зашто је минимална плата у САД постављена изузетно ниско (на око 30% плате на медијани – мање од 25% просјечне плате), што је преко два пута ниже од нивоа минималних плата у Републици Српској.

У већини студија се разматра и утицај пораста минималних зарада на раднике у ресторатерству, што су опет углавном млади. Ипак, неки налази из ових студија су корисни и у околностима у којима се данас налази Републике Српске, првенствено због сложене (федералне) структуре САД, што се поклапа са сложеношћу државне структуре у БиХ. Тако се у раду Welch (1974), према Brown (1982: 7) проналази како разлика у висини минималних

зарада у различитим државама САД, те између различитих привредних грана, води миграцији неквалификованих и ниско квалификованих радника у државе и привредне гране у којима су наднице ниже. Узимајући у обзир разлику у нивоу минималне зараде између Републике Српске и ФБиХ у 2024. години, ово је значајно упозорење потенцијалног негативног ефекта бржег раста минималне зараде у Републици Српској!

Такође, један од за нас релевантнијих радова је онај Addison, Blackburn и Cotti (2013), јер истражује утицај нагло повећања минималне зараде у рецесионом окружењу. У САД се ово десило захваљујући значајном повећању минималне зараде у 2007. години (за чак 40%), тј. свега једну годину пред почетак свјетске финансијске и економске кризе. Налази овог истраживања сугеришу постојање негативних ефеката раста минималне плате на стално запослене у ресторатерству и значајно већи негативан утицај на запошљавање тинејџера. Још један рад који истражује ефекте подизања нивоа минималне наднице у рецесионом окружењу је онај Dolton и Bondibene (2012). Овај рад је занимљив будући да не разматра само искуство САД, већ 33 земље чланице ОЕЦД-а, и то током дужег периода (1971–2009). Закључак до којег је овај рад дошао је такође занимљив. Према овим ауторима, чак и у рецесионом окружењу могуће је подизати ниво минималних надница и то ће дати позитиван ефекат по велику већину радника, будући да ће водити смањењу неједнакости. Ипак, друга страна медаље је подизање нивоа незапослености међу младима. На закључак овог рада се надовезује и примједба Dickens (2023: 6), да су неки аутори повезали високе стопе незапослености младих у Шпанији (30%), Португалу (20%) и Француској (17%) са високо постављеним минималним платама у овим земљама.

На овом мјесту потребно је поменути да су друга потенцијална друштвена група која може бити жртва превисоко постављених минималних надница жене. Наиме, према подацима ILO (2022: 66), жене су натпросјечно заступљене у категорији оних који примају минималну надницу. Тако жене чине свега 39% оних који примају плату изнад минималне, а чак 47% оних који примају минималну плату.

Овај дио наше анализе завршавамо закључком како већина међународних студија сугерише како подизање минималне наднице, ако није превише брзо и превише високо, неће имати дугорочан негативан ефекат на запосленост. На кратак рок ипак ће неког ефекта бити и он погађа младе раднике и женску радну снагу, те послодавце који су принуђени да се одрекну већег дијела добити како би задржали раднике.

1.2.2. Преглед резултата истраживања процедура одређивања нивоа минималне наднице

Посљедње и врло темељно истраживање како земље утврђују ниво минималних надница понудио нам је Dickens (2023: 1) и из њега можемо сазнати да постоје четири начина на који земље одређују ниво минималних надница. То су:

- Кроз преговоре социјалних партнера
- Влада или парламент доносе одлуку без обавезе консултације са било ким
- Тим експерата доноси одлуку
- Примјењује се унапријед дефинисана формула

Додуше, како сам Dickens примјећује, ријетки су чисти случајеви. Тако из његове статистике можемо примијетити да је ситуација какву имамо у Републици Српској – да Влада доноси одлуку у случају неуспјеха преговора социјалних партнера – доста риједак механизам у свијету. Заправо, свега 18% земаља у свијету прихватило је овакво рјешење. Влада или парламент доносе одлуку о минималним надницама сами (без социјалних партнера) у 10% земаља у свијету. Преговори социјалних партнера без могућности да влада намеће коначну одлуку о висини минималне наднице су механизам који користи 8% земаља у свијету. Најчешћи случај, посебно у развијеним земљама, јесте да одлуку доноси влада, али након што експертски тим (не социјални партнери) припреми анализу и да своју препоруку (47% земаља у свијету користи овај систем). У 11% случајева експертски тим доноси одлуку без консултација са владом. Укупно, у 58% земаља у свијету експертски тим игра важну улогу у утврђивању нивоа минималне наднице.

1. Примјери експертског тима

Примјери земаља у којима експертски тим игра централну улогу у доношењу одлуке о висини наднице су Њемачка, Велика Британија, Шпанија, Грчка, Хрватска и Ирска. У Аустралији експертски тим доноси одлуку без икаквог утицаја тамошње владе. Предност препуштању експертским тимовима да донесу ову одлуку је што се тиме владе ослобађају притиска јавности да, без ваљаног сагледавања користи и штета, доносе неосноване одлуке о нагло повећању минималних надница. Да је јавност, чак и у најразвијенијим земљама, склона да тражи од влада неосновано велики пораст минималних плата доказ су истраживања према којима у Великој Британији чак 65% грађана подржава идеју драстичног повећања минималне наднице, док исту идеју (да се минималне наднице удвоструче са 7,25 \$, колико су сада, на 15 \$) подржава чак 62% Американаца (Dickens, 2023: 2). Занимљиво је примјетити да су, бар према истраживању Воери (2009: 3), владе раније биле склоне да утврде минималну надницу на нижем нивоу него што би је утврдили социјални партнери кроз преговоре. При томе се овдје најчешће мисли на случај попут САД, гдје Конгрес повремено и доста ријетко доноси одлуку о висини минималних надница (задњи пут 2009. године), која представља апсолутни минимум тј. ниво који је обавезан за све, али намјерно постављен тако ниско како би социјалним партнерима и регионима (државама у САД) оставили могућност да сами донесу одлуку о вишим надницама, ако процијене да имају могућности за тако што. На тај начин, кроз овај акт Конгрес/влада штите раднике, посебно млађе, који нису обухваћени гранским колективним уговорима или нису чланови синдиката. Ипак, како то наглашава Dickens (2023: 1), када данас владе преузму ингеренције да самостално одређују ниво минималне плате, присутан је ризик од политизације овог питања.

Треба нагласити да, иако су експертски тимови данас круцијалан дио механизма одређивања минималних зарада, не постоји јединствен став у свијету око тога ко би требало да уђе у састав овог тијела. У најпознатијем оваквом тијелу (UK Low Pay Commission) налазе се три представника пословне заједнице, три представника синдиката и три независна експерта. Сличан је састав експертског тима у Јужној Кореји, само што тамо ово тијело броји 27 чланова (по девет представника пословне заједнице, синдиката и независних експерата). У Њемачкој независни експерти немају право гласа (за разлику од представника пословне заједнице и синдиката).

2. Примјери преговора социјалних партнера

Група најразвијенијих земаља (Норвешка, Шведска, Финска, Данска, Аустрија, Швајцарска, Италија и Исланд) уопште нема јединствени ниво минималних надница. Међутим, оно што ове земље имају је обавеза синдиката и пословне заједнице да преговарају и донесу одлуку о нивоу гранских минималних надница, без било каквог утицаја тамошњих влада.

3. Примјери примјене формуле

Посебну групу земаља чине оне које су донијеле званичну формулу чијом се примјеном прилагођава раније достигнути ниво минималних надница. Постоје двије варијанте ове формуле. Једна је индексирање раста плата на кретање индекса потрошачких цијена (CPI). У овој групи постоје двије подваријанте. У Француској, Белгији и Луксембургу наднице се прилагођавају *ex post*, тј. за ниво инфлације у претходном периоду. Са друге стране, у Пољској се антиципира кретање инфлације па се ниво минималних плата прилагођава *ex ante*. Друга је варијанта повезивање нивоа минималне плате са кретањем просјечне бруто плате. Такав је случај нпр. у Холандији, мада је ова земља оставила могућност да се кроз преговоре социјалних партнера повећа ниво минималне плате и изнад постојећег омјера, што се у задњих пар година и десило (погледати Табелу бр. 2). Треба напоменути да је препорука Европске комисије да се на нивоу ЕУ уведе обавезно повезивање минималне плате са нивоом просјечне плате, а Директива у том правцу је донесена 2022. године (ОЕЦД, 2022: 1). У свијету постоје земље (попут Индонезије) које примјењују формулу за одређивање минималних плата која у обзир узима и неке друге варијабле (попут раста ГДП-а).

Основна предност формуле која повезује прилагођавање минималне плате са кретањем инфлације је што се на овај начин штити реална куповна моћ минималне наднице. Ипак, примјена формуле није без мана. Једна од слабости је чињеница да примјена формуле у условима повишене инфлације може да доведе по појаве инфлационе

спирале са озбиљним посљедицама по дугорочни развој.

Сложеност механизма за одређивање минималне плате можда се најјасније види на примјеру Велике Британије. Као што смо већ навели, у овој земљи значајну улогу игра експертско тијело. Ипак, Влада Велике Британије поставила је пред ово тијело дугорочан циљ да минималне плате досегну 2/3 плате на медијани, што је такође један вид формуле. Уз то, за разлику од ранијег периода, када је експертски тим сам доносио одлуку о промјени минималне плате, данас је она савјетодавни орган, док коначну одлуку доноси сама Влада.

Закључак овог дијела прегледа релевантне литературе јесте да постоји озбиљна потреба да власти Републике Српске размисле о оснивању експертског тима који би се могао звати Комисија за минималне плате, у чији састав би ушли представници синдиката, послодаваца и академске заједнице. Задатак овог тима би био да преко цијеле године сакупља доказе и сачињава анализе тако да би одлука о повећању минималне плате, која би и даље била на Влади Републике Српске, када буде донесена, била деполитизована и утемељена.

1.3. Да ли је пораст минималне плате довео до пораста незапослености у Републици Српској?

Уобичајен метод да се предвиди број радника који ће остати без посла услед повећања минималне наднице било би израчунавања коефицијента еластичности запослености на промјену минималне плате из прошлости, те примјена истог на промјену нивоа минималне наднице у садашњости. Уз претпоставку о неизмијењеним осталим околностима (*ceteris paribus*), дошли бисмо до утемељене прогнозе колико ће се пораст минималне плате одразити на запосленост. При томе, узимајући у обзир спознаје до којих смо дошли прегледом релевантне литературе, логично би било да се израчунавања врше за више коефицијената еластичности узимајући у обзир различите рокове посматрања.

Нажалост, у Републици Српској ове коефицијенте није могуће израчунати. Разлог је што је тржиште рада у посматраном периоду било "снажно", тј. имали смо ситуацију стабилног тренда раста броја запослених у цијелом посматраном периоду (Табела бр. 3), те пада броја незапослених (Табела бр. 4), све упркос опадајућој популацији. Као што смо већ навели у прегледу релевантне литературе [Addison, Blackburn и Cotti (2013)], када тржиште рада биљежи овакве трендове, онда се не реализују негативни ефекти раста минималне наднице на пад запослености или су ови ефекти значајно умањени.

Табела бр. 3 – Број запослених радника у Републици Српској у периоду 2019–2023. година

Година	Број запослених	Промијена у односу на претходну годину
2019.	272 366	0
2020.	274 227	+1.861
2021.	279 030	+4.803
2022.	286 679	+7.649
2023.	290 491	+3.812

Извор: РЗРС – Билтен статистике плата, запослености и незапослености 2024. стр. 13

Табела бр. 4 – Кретање стопе незапослености у Републици Српској у периоду 2019–2023. година

Година	Број лица која траже посао	Промијена у односу на претходну годину
31. 12. 2019.	87 037	-
31. 12. 2020.	83 164	-3.873

31. 12. 2021.	69 987	-13.177
31. 12. 2022.	64 295	-5.692
31. 12. 2023.	58 790	-5.505
31. 3. 2024.	57.349 ²¹	-1.441

Извор: Републички завод за запошљавање Републике Српске

Из претходних табела можемо видјети да је у посматраном петогодишњем периоду број лица који траже посао смањен за 28.247, док је број запослених лица порастао за 18.125. Разлику од десетак хиљада радника можемо приписати демографским кретањима, посебно емиграцији. Нажалост, како не постоје поуздане статистике у Републици Српској о броју грађана који напуштају нашу земљу, ради се само о индицији.

Због горенаведеног (снажног тржишта рада у претходном периоду), коефицијент еластичности запослености на кретање минималних зарада израчунаћемо само за први квартал 2024. године користећи се формулом:

ЕзапΔмнп = (ΔБЗ/БЗ т0)/(Δ МНП/МНПт0), гдје су:

ЕзапΔмнп – еластичност запослености на промјену нивоа минималне нето плате

ΔБЗ – промјена броја запослених која се израчунава као број запослених у t1 умањен за број запослених у t0

БЗ t0 – број запослених у t0

Δ МНП – промјена нивоа минималне нето плате која се израчунава као минимална нето плата у t1 умањена за минималну нето плату у t0

МНПt0 – минимална нето плата у тренутку t0

Као што смо већ поменули, почетни тренутак (t0) ће нам бити крај 2023. године, а тренутак израчунавања коефицијената (t1) ће нам бити март 2024. године.

Извор података за израчунавање овог коефицијента ће нам бити Републички завод за статистику Републике Српске, односно њихова публикација Мјесечни статистички извјешај за март 2024. и Индекс запослених у индустрији за април 2024. године.

Иако смо располагали подацима и за април, одлучили смо се да израчунамо коефицијент на основу података за март, будући да је уобичајније да се овакав коефицијент израчунава квартално, полугодишње и годишње, док је израчунавање података за период од четири мјесеца неуобичајније. Ипак, код приказивања података, узимајући у обзир важност познавања најновијих података, представимо и овај посљедњи расположиви податак за април 2024. године.

Нашу пажњу ћемо усмјерити на кретање запослености у прерађивачкој индустрији, за шта постоје два разлога. Први је што полазимо од претпоставке да је највећи број радника који примају минималну зараду сконцентрисан у овом сектору. Други је разлог што нам подаци за друге привредне гране и нису били расположиви у овом тренутку. Ипак, још једном подсећамо да у већини других студија велики број радника са минималним зарадама ради и у ресторатерству, хотелијерству и пољопривреди.

21 http://www.zzzrs.net/index.php/statistika/?lokacija=8&izvjestaj=7&godina_od=2019&godina_do=2024&submit=%D0%9F%D0%BE%D0%BA%D0%B0%D0%B6%D0%B8+%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BA%D1%83+

Табела бр. 5 – Број запослених у прерађивачкој индустрији од 2018. године до априла 2024. године		
Година	Број радника у прерађивачкој индустрији ²²	Промијена у односу на претходну годину
2018.	49.459	-
2019.	49 630	+171
2020.	50 829	+1.199
2021.	51 446	+617
2022.	52 536	+1.090
2023.	52 224	-312
март 2024/2023.	49.874	-2.350
април 2024/2023.	49.613	-2.611

Извор: РЗСПС – Билтен плата, запослености и незапослености 2024, стр. 17, Мјесечни статистички извјешај за март 2024. стр. 45 и Индекс запослених у индустрији за април 2024. стр. 2

Из претходних података можемо да видимо да је број запослених у прерађивачкој индустрији Републике Српске растао у цијелом периоду 2018–2022. године. У 2023. години долази до благог пада броја запослених, да би први мјесеци 2024. године донијели драматично убрзање тренда отпуштања радника. Тако је у априлу 2024. године, у односу на просјек у току претходне године, број радника у прерађивачкој индустрији мањи за чак 2.611 радника или 5%.

У исто вријеме дошло је до повећања минималне нето плате са 700 КМ на 900 КМ, што се одразило на повећање просјечне плате у прерађивачкој индустрији са 1.083 КМ у децембру 2023. године на 1.186 КМ у марту 2024. године, тј. за чак 9,5%.

Овај однос између процентуалног пада броја запослених и пораста просјечне плате од око 1 : 2 подсјећа на резултат студије Bossler и Garner (2016) о ефектима увођења националне минималне сатнице у Њемачкој 2015. године.

За овај рад је занимљиво изнијети и податке о дјелатностима у којима је забиљежен највећи пад броја запослених, апсолутно и процентуално (Табела бр. 6).

Табела бр. 6 – Пад броја запослених у прерађивачкој индустрији Републике Српске у прва четири мјесеца 2024. по дјелатностима				
Дјелатност	Број запослених у 2023.	Број запослених у априлу 2024.	Промијена	%
1. Намјештај и прерада дрвета	10.567	9.541	-1.026	-9,7%
1.1. Производња намјештаја	3.314	2.694	-620	-18,7
1.2. Прерада дрвета осим намјештаја	7 253	6.847	-406	-5,6
2.ТОКО	13.647	12.631	-1.016	-7,4
2.1. Производња текстила	968	890	-78	-8,1
2.2. Производња одјеће	3 755	3.522	-233	-6,1
2.3. Производи од коже, обућа	8 924	8.219	-705	-7,9
3. Производња готових металних производа, сем машина и опреме	6.322	6.018	-304	-4,8
4. Производња базних метала	2 035	1.921	-114	-5,6
5. Производња електричне опреме	2055	1.954	-101	-4,9

Извор: РЗСПС – Билтен плата, запослености и незапослености 2024, стр. 17, Индекс запослених у индустрији за март 2024. стр. 2.

22 Подаци о броју запослених у прерађивачкој индустрији су добијени примјеном Индекса запослености у индустрији на податке о запослености у 2018.

Као што можемо видјети, лавовски дио отпуштања радника у прерађивачкој индустрији Републике Српске веже се за индустрију намјештаја и прераду дрвета (број радника смањен за 1.026) и индустрију текстила, одјеће, коже и обуће (број радника смањен за 1.016). Када паду броја запослених у двије претходне индустрије додамо и пад броја запослених радника у производњи готових металних производа (број радника смањен за 304), можемо уочити гдје је дошло до 90% отпуштања радника у прерађивачком сектору Републике Српске.

Потребно је напоменути да је у неким дјелатностима (производња моторних возила, производња рачунара, производња фармацеутских производа и у прехранбеној индустрији) дошло до раста запослености у прва четири мјесеца 2024. године. Ипак, у све ове четири дјелатности заједно број запослених радника је у прва четири мјесеца 2024. године порастао за свега 210 радника, што не може да компензује пад у горенаведеним дјелатностима.

Ипак, ово је квалитативно значајан индикатор јер показује које су привредне дјелатности нискоаккумулативне, а код којих цијена радне снаге не игра тако значајну улогу. Управо овај податак актуелизује и питање диференцијалне минималне плате, што је пракса која постоји у бројним државама.

Наиме, према подацима ILO (2022: 70), око половине држава које имају уведено минималну надницу заправо користи диференциране нивое минималне наднице по неком од четири критеријума: привредна грана, регија у којој радници живе, старост или посао који обављају. **Будући да је повећање минималних зарада бар дјелимично одговорно за отпуштања радника у одређеним привредним гранама, док је у другим чак дошло до новог запошљавања, потребно је размислити о могућности увођења диференцираног нивоа минималних надница за радноинтензивне и нискокумулативне дјелатности у односу на капиталноинтензивне и високопрофитабилне дјелатности.**

Такође, било би занимљиво размотрити податке о географској концентрацији радника који су остали без посла. Иако у овом тренутку тај податак није доступан, ако се покаже да се већина ових радника налази у неразвијеним и изразито неразвијеним општинама, било би рационално размислити о географској диференцијацији нивоа минималних зарада по узору на веће земље.

Посебно питање које се тиче тржишта рада је да ли је отпуштање радника у прерађивачкој индустрији довело до пораста сиве економије. Наиме, према подацима ILO (2022: 96), из сада већ давне 2018. године, у свијету је било 724 милиона радника који су радили у неформалној економији тј. сивој зони. Од тога око 75% су чинили запослени у сектору микро-бизниса. Како то наглашава ILO (2022: 88), један од разлога за овако велики број запослених у неформалној економији јесте што су власти одредиле превисок ниво минималне наднице, што води гашењу ових бизниса или њиховом преласку у "сиву зону".

Примјењујући горе наведену формулу, долазимо до коефицијента еластичности запослености на промјену минималне плате од 0,1575, што би значило да повећање минималне плате за 1% води смањењу броја радника у прерађивачкој индустрији за око 0,16%.

Ипак, оно што ставља под сумњу валидност добијеног резултата јесте чињеница да је број запослених у прерађивачкој индустрији почео да пада још у току 2023. године тј. прије него што је ступила на снагу одлука о повећању минималне зараде у 2024. години.

Наиме, објективна анализа не може а да не обрати пажњу на пад вриједности извоза прерађивачке индустрије (Табела бр. 6) из које се види да је пад вриједности извоза прерађивачке индустрије такође започео још у току 2023. године.

Због овога су потребна дубља истраживања, како бисмо утврдили правац узрочности – да ли до пада броја запослених у прерађивачкој индустрији долази због пада производње и извоза или је пад производње и извоза посљедица гашења радних мјеста усљед значајног раста трошкова радне снаге (губитак цјеновне конкурентности).

Табела бр. 6 – Индекс кретања вриједности извоза прерађивачке индустрије Републике Српске

Година	Вриједности извоза прерађивачке индустрије (у односу на претходни период)
2019.	100
2020.	93,1
2021.	130,0
2022.	122,4
2023.	92,7
1Q2024./1 Q2023	90,3

Извор: РЗСРС Мјесечни статистички извјештај за март 2024. стр. 50

Такође, потребно је размотрити кретање продуктивности рада у прерађивачкој индустрији Републике Српске и у осталим привредним гранама, а како бисмо оцијенили да ли раст минималних и просјечних зарада води паду конкурентности и профита домаћих компанија, што може имати озбиљне посљедице, нарочито у дугом року.

Закључак трећег дијела анализе:

Подаци недвосмислено показују да је у првим мјесецима 2024. године дошло до отпуштања значајног броја радника (њих око 2.600) у прерађивачкој индустрији Републике Српске. Ипак, у овом тренутку није јасно да ли су ова отпуштања посљедица пада ино-тражње за производима домаће прерађивачке индустрије или су посљедица значајног раста минималне плате. Вјероватно су оба фактора имала одређен утицај, али у овом тренутку и без дубљих анализа није могуће процијенити шта је имало већи утицај.

1.4. Да ли је изводљив наставак тренда убрзаног раста минималних и просјечних плата?

Како то наглашава и Аустралијска комисија за продуктивност (2023: 1), једини дугорочно одржив начин за повећање реалних зарада је пораст продуктивности рада. У кратком року могућа су одступања узрокована већом преговарачком моћи на тржишту рада, доминантним положајем на тржишту роба и услуга или услед економских шокова. Међутим, у дугом року једино је продуктивност рада битна.

Основни начин мјерења продуктивности рада је остварени аутпут по раднику. У наредној табели можемо пратити како се кретала продуктивност рада у прерађивачкој индустрији Републике Српске у претходних пет година ослањајући се на податке који су нам доступни (вриједност извоза, број радника).

Табела бр. 7 – Кретање продуктивности рада прерађивачке индустрије Републике Српске у периоду 2019 – 1Q 2024.

	Вриједност извоза прерађивачке индустрије (у хиљадама КМ)	Број радника	Продуктивност рада (вриједност извоза по раднику)	Индекс продуктивности (у односу на претходну годину)
2019.	3 099 669	56.210	55.144	100
2020.	2 888 364	56.266	51.334	93,1
2021.	3 754 675	56.210	66.797	130,1
2022.	4 596 961	56.716	81.052	121,3
2023.	4 261 854	54.901	77.627	95,7
(1Q2024./1Q2023) x 4	1.001.488	52.430	76.405	98,4

Извор: РЗСРС Мјесечни статистички извјештај за март 2024. стр. 50 и Табела бр. 5.

Из претходног је могуће уочити да је продуктивност рада у прерађивачкој индустрији између 2019. и 2022. године порасла за чак 47%. Раст просјечне бруто плате у прерађивачкој индустрији Републике Српске у истом периоду износио је 31% (Табела бр. 9), што би значило да је раст плата био у потпуности оправдан, па чак и недовољан, те да није имао негативне ефекте на способност домаће привреде да инвестира. Ситуација у којој је пораст продуктивности рада већи од брзине раста плата назива се „раздвајање плата” (wage decoupling) и сугерише да се радницима не даје „фер” удио у порасту новостворене вриједности.

Ситуација се мијења у 2023. години и у првом кварталу 2024. године, када долази до пада продуктивности рада за око 5,8% кумулативно за 15 мјесеци, док истовремено плате настављају да расту за додатних 24,5%.

Тако долазимо у ситуацију да је на крају посматраног периода (1Q2024) продуктивност рада већа 38,6% него у 2019, док су просјечне плате веће за 53,6%. Ако то пребацимо на јединичне трошкове рада (Šnit Labor Dost – ULC), што је уобичајен метод мјерења нивоа конкурентности прерађивачке индустрије, долазимо до спознаје да је конкурентност прерађивачког сектора Републике Српске данас мања око 15% него што је била у 2019. године.

Тај податак доводи у питање одрживост тренда наставка раста просјечне плате, бар у прерађивачкој индустрији Републике Српске.

Још један податак од значаја за ову анализу је кумулативна стопа инфлације у посматраном периоду (2018 – март 2024). Према Републичком заводу за статистику (2024б: 23), општи ниво цијена, мјерен Индексом потрошачких цијена, у овом периоду порастао је за 24,4%. Како је раст просјечне плате у прерађивачкој индустрији износио 63%, ово нам сугерише да је реална плата у посматраном периоду значајно порасла то јест да радници данас за своју плату могу да добију скоро 40% више него што су могли 2018. године.

Ипак, претходни закључак (како је упитна могућност даљег раста плата) релевантан је само за прерађивачку индустрију, док ћемо у наставку размотрити ситуацију и у другим дјелатностима.

Прије него што погледамо податке, желимо да скренемо пажњу на то да, нажалост, нисмо располагали подацима о вриједности производа за друге дјелатности у Републици Српској (осим за прерађивачку индустрију) тако да нисмо могли израчунали продуктивност рада на класичан начин (као количник укупне вриједности аупута и броја радника²³). Због тога смо били принуђени да као супститут користимо кретања новостворене вриједности те дјелатности и броја запослених радника у њој.

Како се до новостворене вриједности долази тако што се од вриједности финалних производа одбијају сви трошкове (укључујући и трошкове рада), треба водити рачуна о смислу тумачења овако добијеног индикатора. Наиме, номинални пораст новостворене вриједности по запосленом раднику сама по себи сугерише повећану продуктивност рада, али је ова величина варљива јер нам не говори ништа нити о куповној моћи новца нити о вриједности капитала уложеног у стварање те нове вриједности (капиталној опремљености рада).

Еlegantан излаз из ове ситуације је ставити у однос кретања новостворене вриједности по раднику (кога смо назвали Индексом профитабилности рада) и Индекс кретања бруто плата. На овај начин долазимо до одговора на питање да ли је у посматраном периоду дошло до промјене учешћа рада у расподјели новостворене вриједности или не. Конкретно, ако плате расту брже од пораста новостворене вриједности по раднику, то у суштини значи да рад захвата све већи дио новостворене вриједности. И обратно, ако би новостворена вриједност по раднику расла брже од раста плата, то би био доказ да долази до раздвајања плата тј. да капитал задржава све већи дио новостворене вриједности.

Шта се заиста догађало у различитим дјелатностима у Републици Српској у претходних пет година видјећемо на основу података из наредне двије табеле.

23 Још боље би било када бисмо располагали податком о укупном броју радних часова јер би овај податак у себи садржао и информацију о утицају боловања и других разлога недоласка на посао на фонд стварно остварених часова рада.

Табела бр. 8 – Новостворена вриједност по раднику, по дјелатностима у периоду 2018 – IQ2024.

БДП по дјелатностима (у 000 КМ)							
	2018.	2019.	2020.	2021.	2022.	2023.	IQ2024
Пољопривреда	946.166	966.370	997.631	945.094	1.086.917	1.208.281	252.125
Рударство, енергетика и снабдијевање водом и канализација	929.849	888.859	897.464	1.050.673	1.123.100	1.222.157	311.436
Прерађивачка индустрија	1.252.955	1.328.546	1.245.526	1.542.865	1.861.117	1.826.263	400.004
Грађевинарство	592.729	643.664	679.485	734.600	823.223	908.107	123.788
Трговина, саобраћај и складиштење, хотелијерство и угоститељство	1.759.972	1.876.694	1.709.017	1.987.886	2.476.090	2.663.082	607.296
Информације и комуникације	476.517	494.448	541.712	562.166	629.839	744.060	173.377
Финансијске дјелатности	358.279	378.121	389.300	421.155	477.796	579.516	144.372
Пословање некретнинама	426.753	452.016	454.459	463.389	471.910	484.363	121.084
Стручне, научне, техничке и административне помоћне дјелатности	328.417	380.914	372.844	410.693	465.850	552.386	139.041
Јавна управа и одбрана, образовање и здравствена заштита	1.750.978	1.829.493	1.948.331	2.070.460	2.382.943	2.580.770	590.719
Умјетност, забава, рекреација и остале услужне дјелатности	238.864	275.915	258.577	335.212	445.665	516.669	125.763
Број радника²⁴ по дјелатностима							
	2018.	2019.	2020.	2021.	2022.	2023.	IQ2024
Пољопривреда	8.530	8.468	8.473	8.704	9.081	8.568	Недоступно
Рударство, енергетика и снабдијевање водом и канализација	18.696	18.963	18.140	18.209	18.207	18.468	Недоступно
Прерађивачка индустрија	56.436	56.738	58.013	58.816	59.877	59.582	56.901 ²⁵
Грађевинарство	12.155	12.596	13.342	13.973	14.217	14.240	Недоступно
Трговина, саобраћај и складиштење, хотелијерство и угоститељство	71.985	74.388	74.027	74.429	76.653	77.515	Недоступно
Информације и комуникације	5.876	6.194	6.342	7.139	7.974	8.480	Недоступно
Финансијске дјелатности	5.614	5.788	5.831	5.855	5.987	6.023	Недоступно
Пословање некретнинама	552	636	640	564	555	886	Недоступно
Стручне, научне, техничке и административне помоћне дјелатности	11.098	11.288	11.249	11.535	12.236	13.206	Недоступно

24 Желимо да нагласимо да смо примијетили да се податак о броју радника разликује у двије публикације РЗРС и то у Статистичком годишњаку Републике Српске за 2023. и у Билтену плата, запослености и незапослености 2024.

25 Израчунато на основу податка из Индекса запослених у индустрији март 2024. стр. 2, према којем је индекс запослености у индустрији 0,955 тј. ради се о паду од 4,5%

Јавна управа и одбрана, образовање и здравствена заштита	65.732	67.341	68.331	69.857	71.128	72.397	Недоступно
Умјетност, забава, рекреација и остале услужне дјелатности	9.635	9.966	9.837	9.949	10.764	11.126	Недоступно
Новостворена вриједност по раднику (у 000 КМ)							
	2018.	2019.	2020.	2021.	2022.	2023.	IQ2024
Пољопривреда	111	114	118	109	120	141	Непознато
Рударство, енергетика и снабдијевање водом и канализација	50	47	49	58	62	66	Непознато
Прерађивачка индустрија	22	23	21	26	31	31	28 ²⁶
Грађевинарство	49	51	51	53	58	64	Непознато
Трговина, саобраћај и складиштење, хотелијерство и угоститељство	24	26	23	27	32	34	Непознато
Информације и комуникације	81	80	85	79	79	88	Непознато
Финансијске дјелатности	64	65	67	72	80	96	Непознато
Пословање некретнинама	773	711	710	822	850	547	Непознато
Стручне, научне, техничке и административне помоћне дјелатности	30	34	33	36	38	42	Непознато
Јавна управа и одбрана, образовање и здравствена заштита	27	27	29	30	34	36	Непознато
Умјетност, забава, рекреација и остале услужне дјелатности	25	28	26	36	41	46	Непознато

Извори: РЗСРС – Статистички годишњак Републике Српске 2023, Билтен запослености, плата и незапослености 2024.

Из претходне табеле видимо да има доста финансијског простора за даљи раст плата радника у дјелатностима пословање некретнинама, финансијска дјелатност, информационо-комуникационој дјелатности и, што је врло занимљиво, у пољопривреди.

Наиме, према званичној статистици, пољопривреда, у којој је (формално) запослено свега око 8,5 хиљада радника, ствара око 1,2 милијарде КМ новостворене вриједности!

Што се тиче пословања некретнинама, према званичним подацима, сваки од малобројно запослених у овој дјелатности (њих 886) годишње створи око 550.000 КМ нове вриједности!

Са друге стране, чини се да су прерађивачка индустрија, трговина, јавна управа, те умјетност, забава и рекреација нискоакумулативне дјелатности гдје у будућности нема баш пуно простора за раст плата који претиче пораст продуктивности рада.

Када говоримо о нашем супституту за продуктивност рада (Индекс профитабилности запошљавања), можемо видјети да је у скоро свим дјелатностима дошло до значајног раста новостворене вриједности по запосленом раднику.

²⁶ Израчунато уз претпоставку да је прерађивачка индустрија у првом кварталу 2024. произвела $\frac{1}{4}$ новостворене вриједности коју ће произвести до краја године.

Табела бр. 9 – Индекс профитабилности запошљавања (2018 = 100)							
	2018.	2019.	2020.	2021.	2022.	2023.	IQ2024
Пољопривреда, шумарство и риболов	100	102,7	106,3	98,2	108,1	127,0	Непознато
Рударство, енергетика и снабдијевање водом и канализација	100	94,0	98,0	116,0	124,0	132,0	Непознато
Прерађивачка индустрија	100	104,5	95,5	118,2	140,9	140,9	127,3
Грађевинарство	100	104,1	104,1	108,2	118,4	130,6	Непознато
Трговина, саобраћај и складиштење, хотелијерство и угостиљство	100	108,3	95,8	112,5	133,3	141,7	Непознато
Информације и комуникације	100	98,7	105,0	97,5	97,5	108,6	Непознато
Финансијске дјелатности	100	101,6	104,7	112,5	125,0	150,0	Непознато
Пословање некретнинама	100	91,9	91,8	106,3	110,0	70,8	Непознато
Стручне, научне, техничке и административне помоћне дјелатности	100	113,3	110,0	120,0	126,7	140,0	Непознато
Јавна управа и одбрана, образовање и здравствена заштита	100	100	107,4	111,1	125,9	133,3	Непознато
Умјетност, забава, рекреација и остале услужне дјелатности	100	112,0	104,0	144,0	164,0	184,0	Непознато

Извор: Табела бр. 8

Занимљиво, али у посматраном периоду највећи пораст новостворене вриједности по запосленом раднику је у дјелатности умјетности, забаве и рекреације (+ 84%), у финансијској дјелатности (+ 50%), трговини (+ 41,7%) и прерађивачкој индустрији (+ 40,9%).

Ипак, претходни подаци добију смисао тек када се упореде са порастом просјечне бруто плате у истом периоду.

Табела бр. 10 – Кретање просјечне бруто плате по дјелатностима, 2019 – IQ2024							
Просјечна бруто плата по дјелатностима (у КМ)							
	2018.	2019.	2020.	2021.	2022.	2023.	IQ2024
Пољопривреда, шумарство и риболов	1.157	1.165	1.201	1.239	1.421	1.613	1.755
Прерађивачка индустрија	1.017	1.080	1.132	1.193	1.333	1.493	1.659
Грађевинарство	914	969	1.015	1.112	1.252	1.430	1.594
Информације и комуникације	1.972	2.016	2.083	2.117	2.405	2.584	2.690
Финансијске дјелатности	2.218	2.246	2.311	2.412	2.408	2.607	2.821
Пословање некретнинама	1.023	1.190	1.212	1.289	1.513	1.560	1.666

Индекс раста плата (2018 = 100)							
Пољопривреда, шумарство и риболов	100	100,7	103,8	107,1	122,8	139,4	151,7
Прерађивачка индустрија	100	106,2	111,3	117,3	131,1	146,8	165,9
Грађевинарство	100	106,0	111,1	121,7	137,0	156,5	174,4
Информације и комуникације	100	102,2	105,6	107,4	122,0	131,0	136,4
Финансијске дјелатности	100	101,3	104,2	108,7	108,6	117,5	127,2
Пословање некретнинама	100	116,3	118,5	126,0	147,9	152,5	162,9

Извор: РЗСПС – Статистички годишњак Републике Српске 2023, Билтен запослености, плата и незапослености 2024.

Нажалост, подаци о структури БДП-а су нам били доступни само у облику интегрисаних података за поједине дјелатности, а подаци о просјечној плати за све дјелатности, због чега нам остаје да са подацима из Табеле бр. 9 упоредимо податке о кретању плата само за шест дјелатности (Табела бр. 10).

Закључци до којих смо дошли поредећи ове податке су сљедећи:

- Вјероватно највише простора за раст плата има у *финансијској дјелатности*, гдје су плате у претходних пет година порасле 17,5%, а новостворена вриједност по запосленом чак 50%!
- Иако је у дјелатности пословања некретнинама дошло до драстичног пада новостворене вриједности по раднику (– 30%) и пораста просјечне плате за 52,5%, ова дјелатност је високо профитабилна и у њој је могућ даљи пораст плата.
- У *дјелатности ИКТ-а* раст плата је износио 31%, а раст новостворене вриједности по запосленом 8,6%. То показује значајно помицање у правцу већег учешћа рада у расподјели новостворене вриједности у овој дјелатности. Ипак, новостворена вриједност по раднику је и даље доста висока и омогућава даљи пораст просјечних плата.
- И у *пољопривреди* је раст плата (+ 39,4%) надмашивао раст новостворене вриједности по запосленом (+ 27%), али је новостворена вриједност по раднику изненађујуће висока (141.000 КМ по раднику), тако да постоји простор за даљи раст плата.
- Просјечне плате у *грађевинарству* су у претходном периоду порасле 56,5%, а новостворена вриједност по запосленом скоро упола мање (+ 30,6%), тако да је и у овој дјелатности дошло до помицања у расподјели новостворене вриједности у корист радника. Ипак, новостворена вриједност по запосленом у грађевинарству је око два пута већа него у прерађивачкој индустрији (64.000 КМ по запосленом наспрам 31.000 КМ по запосленом у прерађивачкој индустрији), па ту постоји још један мали простор за бржи раст плата од продуктивности.
- *Прерађивачка индустрија* је радно интензивна дјелатност у којој је у претходних пет година дошло до раста просјечне плате за 65,9%, а новостворена вриједност по раднику за 27,3%. То имплицира да је дошло до снажне прерасподјеле новостворене вриједности у корист радника. Узимајући у обзир да је читава прерађивачка индустрија нискоакумулативна (новостворена вриједност по раднику је ниска), просјечне плате у овој дјелатности у будућности неће моћи расти брже од пораста продуктивности рада.
- У *трговини и јавној управи* такође нема више простора за раст плата бржи од раста продуктивности (такође нискоакумулативне дјелатности).

1.5. ПРЕПОРУКЕ УМЈЕСТО ЗАКЉУЧАКА

1. Да би уопште компарације нивоа минималних плата у Републици Српској и земљама регије биле могуће, неопходно је да домаће институције почну публиковати податак о плати на медијани у Републици Српској.
2. Друга "техничка" ствар која отежава међународне компарације је што домаће власти одлуку о минималној заради доносе у облику нето минималне плате, док су међународне компарације засноване на поређењу бруто износа минималних плата.
3. Ниво минималне плате у Републици Српској је највећи од свих посматраних земаља ако се поређење заснива на бруто минималним платама, што је релевантно за послодавце. Ипак, како се Република Српска није одрекла дијела доприноса у корист пораста минималних зарада, из перспективе посматрања радника, створен је привид да су минималне плате у Републици Српској доста веће у односу на друге земље него што је то заиста случај.
4. Резултати међународних студија које су се бавиле утицајем раста минималних плата на запосленост сугеришу како тај ефекат ипак није велики, али постоји. Групе које су највише погођене растом минималних плата су млађа радна снага и женска радна снага.
5. Механизам утврђивања минималних зарада какав постоји у Републици Српској, гдје влада самостално доноси одлуку о висини минималне плате у случају неуспјеха договора социјалних партнера, није оптималан, јер је склон политизацији овог осјетљивог питања. Умјесто тога, потребно је хитно размотрити могућност формирања експертског тима који би припремао анализе на основу којих би у будућности биле доношене одлуке. На тај начин би се смањило и антагонизирање послодаваца и синдиката, будући да би читава расправа била пренесена на терен објективних аргумената.
6. Подаци о структури отпуштања радника у прерађивачкој индустрији Републике Српске у првом кварталу 2024. године сугеришу да је потребно размишљати о увођењу диференцираног нивоа минималних плата у радноинтензивним нискоакумулативним привредним гранама у односу на раднике у дјелатностима са вишим стопама поврата.
7. Нисмо успјели да докажемо да је раст минималних плата био основни узрок отпуштања око 2,6 хиљада радника у прерађивачкој индустрији Републике Српске. Међутим, дефинитивно је био један од фактора који је до овога довео, што се види кроз поређење података о кретању продуктивности рада и раста просјечних плата.
8. Наставак тренда рапидног раста плате (бржег од раста продуктивности) могућ је у финансијској дјелатности, трговини некретнинама, ИКТ сектору и, помало изненађујуће, пољопривреди. Овај тренд се неће моћи наставити у прерађивачкој индустрији, трговини и јавној управи, које се могу описати као радноинтензивне нискоакумулативне.

1.6. APPENDIX

Табела бр. 1 – Кретање минималне плате у Републици Српској, ФБиХ и у десет земаља највећих извозних тржишта Републике Српске у 2023. години			
Земља	Минимална бруто плата (номинално у €)	Просјечна бруто плата у € у 2023.	Минимална/ Просјечна
Република Српска	535	993	53,9
ФБиХ	467	1.03427	45,2
Хрватска	700	1.642	42,6
Србија	460	1.114	41,3
Њемачка	1.997	3.98828	49,6
Италија	Нема	2.83429	0
Словенија	1.203	2.348	51,2
Аустрија	Нема	4.29630	0
Црна Гора	532	1.018	52,3
Француска	1.766	3.58231	49,3
Словачка	700	1.590	44,0
Холандија	1.955	4.633	42,2

Табела бр. 2 – Кретање минималне плате у Републици Српској, ФБиХ и у десет земаља највећих извозних тржишта Републике Српске у 2022. години			
Земља	Минимална бруто плата (номинално у €)	Просјечна бруто плата у € у 2022.	Минимална/Просјечна
Република Српска	497	887	56,0
ФБиХ	426	932	45,7
Хрватска	622	1.418	40,9
Србија	401	985	40,7
Њемачка	1.739	3.788	46,4 ³²
Италија	Нема	2.627	0
Словенија	1.074	2.482	51,6
Аустрија	Нема	4.099	0
Црна Гора	532	883	60,2
Француска	1.645	3.475	49,1
Словачка	646	1.438	42,7
Холандија	1.756	4.380	40,1

27 <http://fzs.ba/index.php/publikacije/saopcenjapriopcenja/trziste-rada-zaposlenost-nezaposlenost-i-place-2/>

28 https://www.destatis.de/EN/Press/2024/02/PE24_066_811.html.

29 <https://www.istat.it/en/archivio/earnings>.

30 Овај податак је израчунат на основу Index of gross wages and salaries Statistics Australia, доступно на: <https://www.statistik.at/en/statistics/industry-construction-trade-and-services/short-term-business-statistics/index-of-gross-wages-and-salaries>.

31 <https://www.insee.fr/en/statistiques/7942771>.

32 За земље чланице ОЕЦД-а овај податак је преузет са: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIN2AVE>.

Табела бр. 3 – Кретање минималне плате у Републици Српској, ФБиХ и у десет земаља највећих извозних тржишта Републике Српске у 2021. години

Земља	Минимална бруто плата (номинално у €)	Просјечна бруто плата у € у 2021.	Минимална/Просјечна
Република Српска	413	792	52,1
ФБиХ	333	829 ³³	40,1
Хрватска	567	1.301	40,2
Србија	366	873	41,9
Њемачка	1.602	3.635	43,7
Италија	Нема	2.504	0
Словенија	1.024	2.376	50,5
Аустрија	Нема	3.917	0
Црна Гора	331	793	41,7
Француска	1.554	3.305	49,2
Словачка	623	1.343	44,0
Холандија	1.701	4.248	39,0

Табела бр. 4 – Кретање минималне плате у Републици Српској, ФБиХ и у десет земаља највећих извозних тржишта Републике Српске у 2020. години

Земља	Минимална бруто плата (номинално у €)	Просјечна бруто плата у € у 2020.	Минимална/Просјечна
Република Српска	398	761	52,3
ФБиХ	333	785	42,4
Хрватска	546	1.220	40,0
Србија	367	776	47,3
Њемачка	1.544	3.527	44,4
Италија	Нема	2.374	0
Словенија	940	2.212	49,2
Аустрија	Нема	3.784	0
Црна Гора	331	783	42,3
Француска	1.539	3.133	49,4
Словачка	535	1.278	42,0
Холандија	1.680	4.164	39,2

³³ <http://fzs.ba/wp-content/uploads/2022/02/8.1.12.pdf>.

Табела бр. 5 – Кретање минималне плате у Републици Српској, ФБиХ и у десет земаља највећих извозних тржишта Републике Српске у 2019. години

Земља	Минимална бруто плата (номинално у €)	Просјечна бруто плата у € у 2019.	Минимална/Просјечна
Република Српска	345	721	47,7
ФБиХ	333	756 ³⁴	44,0
Хрватска	506	1.187	39,7
Србија	308	703	43,8
Њемачка	1.561	3.531	44,1
Италија	Нема	2.490	0
Словенија	886	2.154	49,1
Аустрија	Нема	3.725	0
Црна Гора	331	773	42,8
Француска	1.620	3.262	49,6
Словачка	520	1.234	39,8
Холандија	1.635	4.004	39,7

Кориштени извори:

- Addison, J., Blackburn, M.K., Cotti, C. (2013), Minimum wage increases in a recessionary environment, *Labor Economics* 23 (2013), 30–39.
- Bachmann, R. I Frings, H. (2016), Monopsonic Competition; Low-Wage Labor Market, and Minimum Wages: An Empirical Analysis. IZA Discussion Paper No. 9962.
- Boeri, T. (2009), Setting the Minimum Wage, IZA Discussion Paper No. 4335.
- Bossler, M., Broszeit, S. (2017), Do minimum wages increase job satisfaction? Micro-daa evidence from the new german minimum wage, IAB-Discussion Paper 201615. Doi: 10.1111/labr.12117.
- Brown, C., Gilroy, C. I Kohen, A. (1982), The Effect of The Minimum Wafe On Employment and Underemployment: A survey, NBER Working Paper No. 846.
- Burauel, P., Caliendo, M., Fedorets, A.Grabka, M, Schroder, C, Schupp, J. I Wittbrodt, L. (2017), Minimum wage not yet for everyone: on the compensation of eligible workers before and after the minimum wage reform from the perspective of employemen, *DIW Economic Bulletin* 49.2017, 509–523.
- Dickens, R. (2023), How are minimum wages set? *IZA World of Labor* 2023: 211v2
- doi: 10.15185/izawol.211.v2.
- Dolton, P. I Bondibene, C.R. (2012), The international experience of minimum wages in an economic downturn*, *Economic Policy*, vol. 27(69), 99–142. doi.org/10.1111/j.1468-0327.2011.00278.x.
- De Linde Leonard, M., Sanley, T.D. and Doucouliagos, H. (2014), Does the Uk Minimum Wage Reduce Employment? A meta-Regression Analysis, *British Journal of Industrial Relations*, 499–520. Doi: 10.1111bjir.12031.
- ILO (2022), Global Wage Report 2020/21, <https://www.ilo.org/research-and-publications/flagship-and-major-reports/global-wage-report/global-wage-report-2020-21>.
- Caliendo, M., Schroder, C., Wittbrodt, L. (2018), The Casual Effects of the Minimum Wage Introduction in

34 <http://fzs.ba/wp-content/uploads/2020/02/8.1.12.pdf>.

Germany: An Overview, IZA Discussion Paper No. 12043.

- OECD (2022), Minimum wages in times of rising inflation: Coping with the cost of living crisis, OECD Publishing, Paris, <https://www.oecd.org/employment/Minimum-wages-in-times-of-rising-inflation.pdf>.
- Републички завод за статистику Републике Српске (2024а), Робна размјена Републике Српске – април 2024, доступно на: https://www.rzs.rs.ba/front/article/6537/?left_mi=12&add=12, датум приступа: 1. 6. 2024.
- Републички завод за статистику Републике Српске (2024б), Мјесечни статистички извјешта за март 2024, доступно на: https://www.rzs.rs.ba/front/article/6499/?left_mi=12&add=12, датум приступа: 1. 6. 2024.
- Републички завод за статистику Републике Српске (2024в), Билтен статистике плата, запослености и незапослености 2024, доступно на: <https://www.rzs.rs.ba/front/article/6389/>, датум приступа: 1. 6. 2024.
- Републички завод за статистику Републике Српске (2024г), Индекс запослених у индустрији за април 2024, доступно на: https://www.rzs.rs.ba/front/article/6516/?left_mi=12&add=12, датум приступа: 1. 6. 2024.
- Републички завод за статистику Републике Српске (2024д), Индекс запослених у индустрији за април 2024, доступно на: https://www.rzs.rs.ba/front/article/6515/?left_mi=12&add=12, датум приступа: 1. 6. 2024.
- Републички завод за статистику Републике Српске (2024ђ), Статистички годишњак Републике Српске 2023, доступно на: https://www.rzs.rs.ba/static/uploads/bilteni/godisnjak/2023/Statisticki_Godisnjak_20_23_WEB.pdf, датум приступа: 1. 6. 2024.
- [Sigler, G. \(1946\), The Economics of Minimum Wage Legislation](#), The American Economic Review Vol. 36, No. 3 (Jun., 1946), 358–365.
- Holtemoller, O., Pohle, F. (2019), Employment Effects of Introducing a Minimum Wage: the Case of Germany, Economic Modelling, Elsevier, vol. 89(C),108–121.

Интернет извори:

- <http://www.zzrs.org/>
- https://www.rzs.rs.ba/static/uploads/saopstenja/rad/mesecna_saopstenja/2024/Rad_April_2024.pdf
- <https://www.stat.si/statweb/en>
- <https://www.monstat.org/cg/page.php?id=1317&pageid=24>
- <https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Earnings/Real-Earnings-Net-Earnings/Tables/nominal-earnings.html>
- <https://www.insee.fr/en/statistiques/8187366>
- https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_mw_cur/default/table?lang=en
- <https://podaci.dzs.hr/2024/en/76853>
- <https://www.neobilten.com/prosecne-zarade-po-zaposlenom-u-republici-srbiji/>
- <https://www.euronews.com/business/2024/02/05/how-do-minimum-wages-compare-across-europe-in-2024>
- <https://www.neobilten.com/prosecne-zarade-po-zaposlenom-u-republici-srbiji/>
- <https://www.statistik.at/en/statistics/industry-construction-trade-and-services/short-term-business-statistics/index-of-gross-wages-and-salaries>

2. ТЕХНОЛОШКА ПОЗИЦИЈА И ТЕХНОЛОШКО УНАПРЕЂЕЊЕ ПРИВРЕДЕ РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

*Проф. др Стево Пуцар
Проф. др Младен Ребић
Бања Лука, јун 2024. године*

2.1. Увод

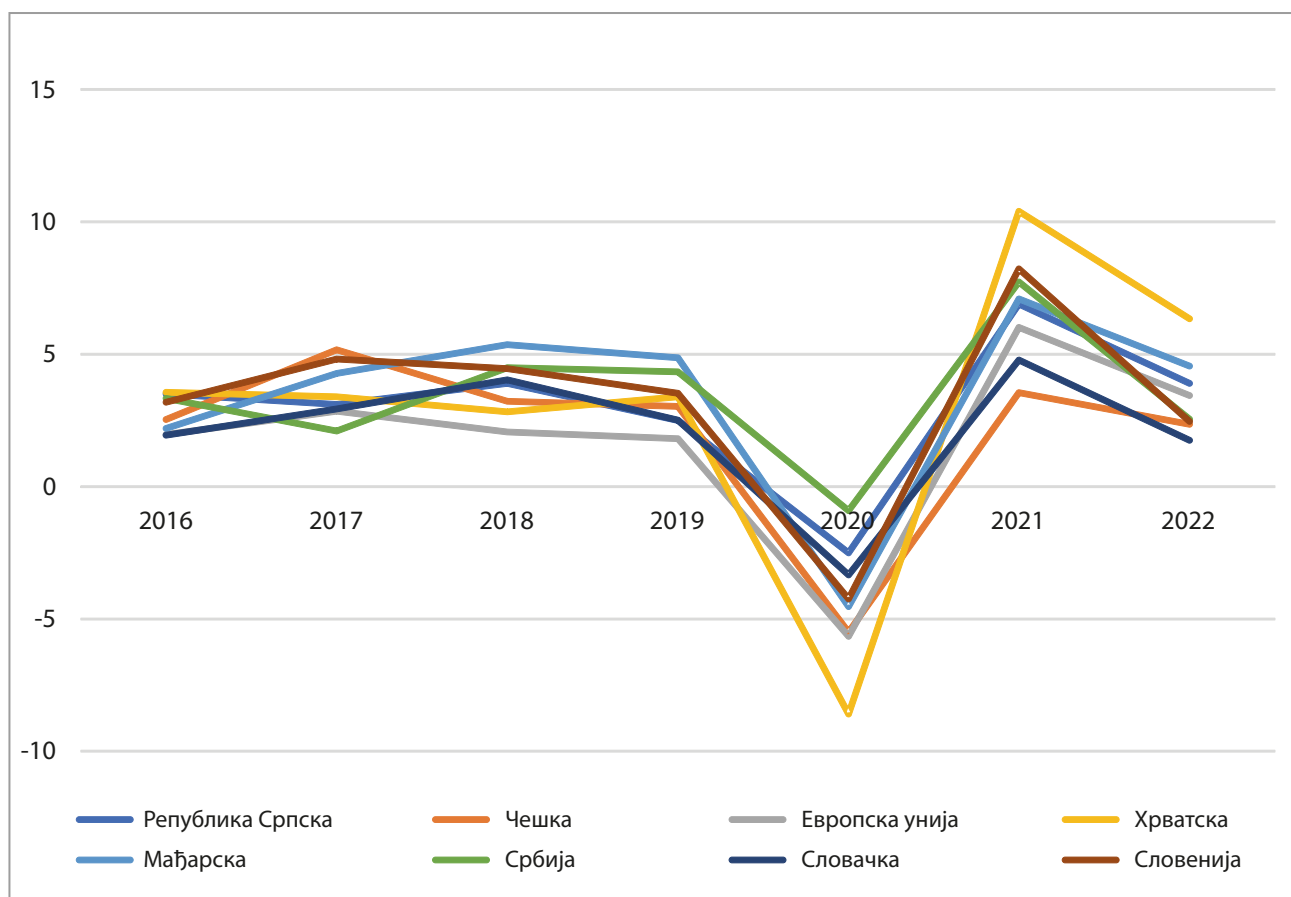
Технолошка позиција и технолошко унапређење привреде представљају кључне аспекте за економски раст и развој Републике Српске. У савременом глобалном окружењу технолошки напредак игра пресудну улогу у повећању продуктивности, стварању додатне вриједности и унапређењу животног стандарда. Република Српска се суочава са бројним изазовима, укључујући ниску продуктивност, релативно ниске плате у поређењу са сусједним земљама и земљама Централне Европе, те потребу за повећањем конкурентности своје економије. У овом раду је анализирана тренутна технолошка позиција Републике Српске кроз упоредну анализу са одабраним земљама. Посебан фокус је стављен на макроекономске показатеље, продуктивност и додатну вриједност, као и на повезаност продуктивности са висином плата. Кроз анализу субвенција за технолошко унапређење и продуктивност у приватном сектору, идентификовани су кључни сектори са потенцијалом раста додатне вриједности. С обзиром на идентификоване изазове, у завршном дијелу рада су понуђене препоруке које се односе на подршку технолошком развоју привреде, обезбјеђење квантитета радне снаге за производњу робе и услуга високе додане вриједности, прилагођавање образовног система будућем технолошком развоју компанија, те фискалне мјере и активности са циљем раста конкурентности економије Републике Српске. Кроз ове препоруке, циљ је пружити свеобухватан оквир за унапређење технолошке позиције и економског просперитета Републике Српске.

2.2. Упоредна анализа економије Републике Српске са одабраним земљама

2.2.1. Макроекономски показатељи

Економски раст представља један од кључних макроекономских показатеља и одражава повећање вриједности свих произведених добара и услуга у једној економији током одређеног временског периода. Мјерен кроз бруто домаћи производ (БДП), економски раст показује способност економије да се шири и унапређује животно стандард својих грађана. Република Српска је имала релативно стабилан економски раст од 2016. до 2019. године, са стопама од 3,5%, 3,1%, 3,9% и 2,5%. Ове стопе су биле конкурентне у поређењу са просјеком Европске уније и сусједним земљама, као што су Србија и Хрватска.

Графикон 1. Стопе економског раста у одабраним земљама (у %)



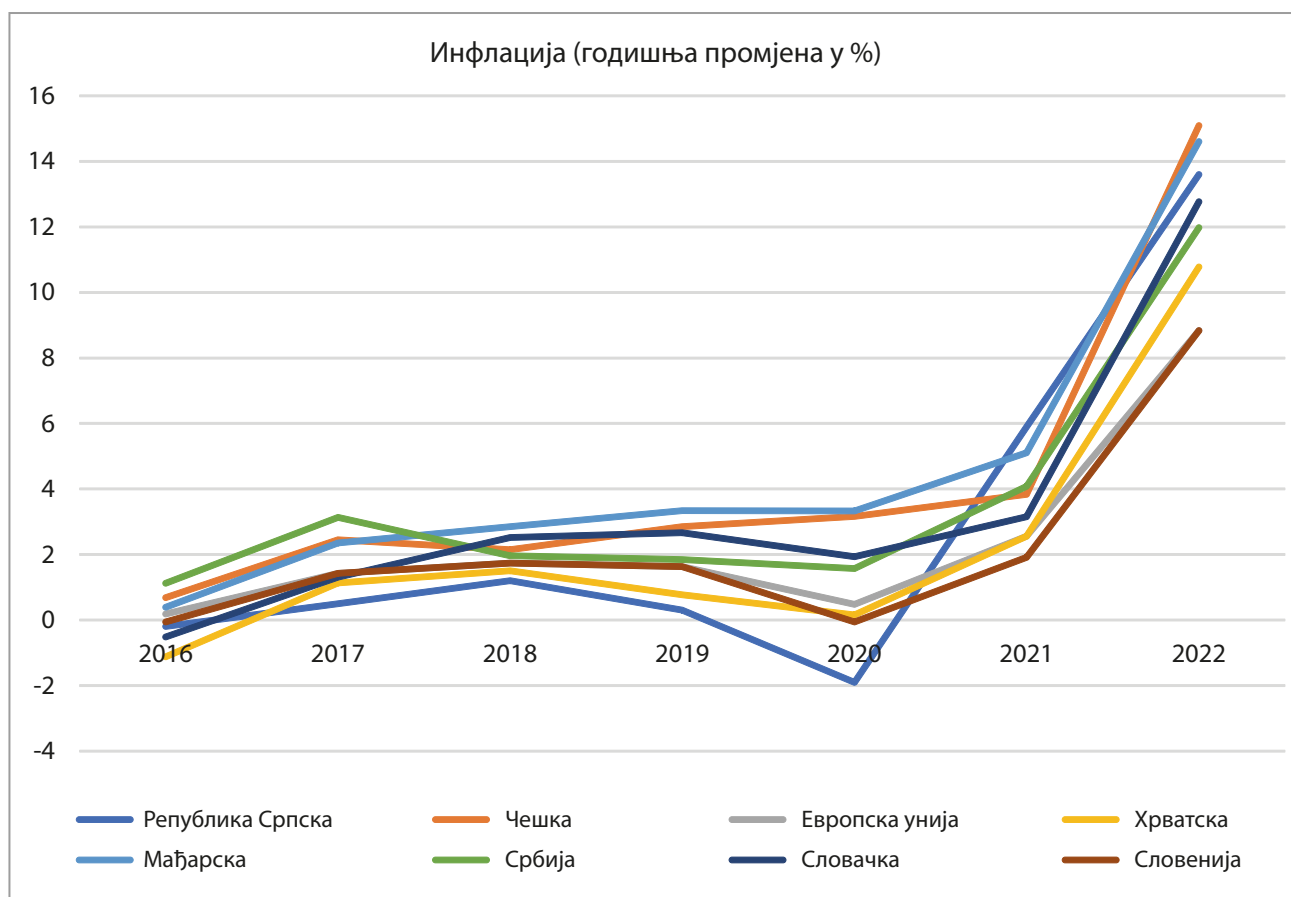
Извор: World Bank Open Data и Републички завод за статистику Републике Српске

Као и већина земаља, Република Српска је доживјела пад економске активности током 2020. године, са стопом раста од $-2,5\%$. Овај пад је био мањи у поређењу са неким другим земљама као што су Хрватска ($-8,6\%$) и Чешка ($-5,5\%$), али већи од Србије ($-0,9\%$). У опоравку након пандемије, који је почео 2021. године, Република Српска биљежи снажан опоравак са стопом раста од $6,9\%$, што је изнад просјека Европске уније ($6,0\%$) и неколико сусједних земаља. Хрватска је имала изузетан раст од $10,4\%$ што је значајно више од осталих земаља у региону и условљено је снажним опоравком туризма.

У 2022. години стопа раста Републике Српске се стабилизовала на $3,9\%$, што је близу просјека Европске уније ($3,4\%$) и нешто изнад Чешке, Словеније и Словачке. Већина земаља биљежи нижи раст у 2022. години након снажног опоравка у 2021. години.

У поређењу са Србијом, Република Српска је имала сличне трендове, али је Србија имала нешто мањи раст у 2022. години ($2,5\%$) у односу на Републику Српску. У односу на Словенију, Мађарску, и, посебно, Хрватску, Република Српска је имала конзистентнији раст током година, док су ове земље имале веће флукуације у својим стопама раста.

Графикон 2. Инфлација (годишња промјена у %)

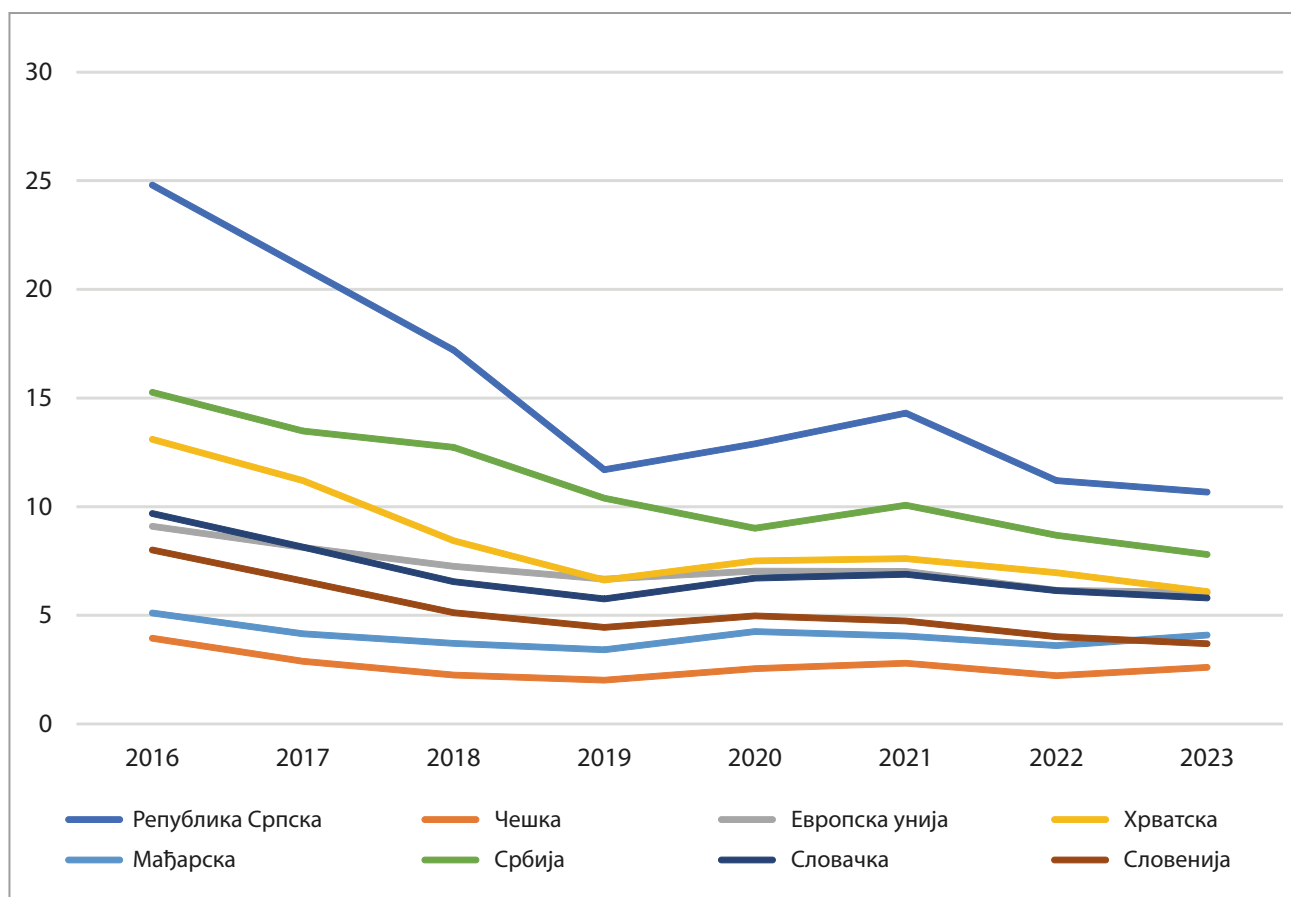


Извор: World Bank Open Data и Републички завод за статистику Републике Српске

Република Српска је имала стабилну и релативно ниску инфлацију прије пандемије, али је доживјела значајну дефлацију током 2020. године. Након пандемије, инфлација је нагло порасла, достижући 13,6% у 2022. години. У поређењу са осталим земљама, инфлација у Републици Српској је била конзистентно нижа прије пандемије, али је постала виша након пандемије, што указује на потенцијалне изазове у контроли инфлације у будућем периоду. У поређењу са Србијом, инфлација у Републици Српској је била нижа у периоду од 2016. до 2019. године, али се ситуација мијења 2021. и 2022. године, када инфлација у Републици Српској расте брже. У поређењу са Хрватском, Република Српска је имала сличне трендове, али је инфлација у Републици Српској била нижа прије пандемије и брже је расла након пандемије.

Као што се може видјети на доњем графикону, у Републици Српској је изражен пад броја незапослених током цијелог анализираних периода. Овакав пад незапослених би се у другачијим околностима могао третирати као изузетно позитивна ствар. Међутим, у околностима када је изражен одлазак радно способних људи из Републике Српске, овај број указује и на депопулацију овог простора, а не само на повољне привредне околности у земљи.

Графикон 3. Стопа незапослености (у %)



Извор: World Bank Open Data и Републички завод за статистику Републике Српске

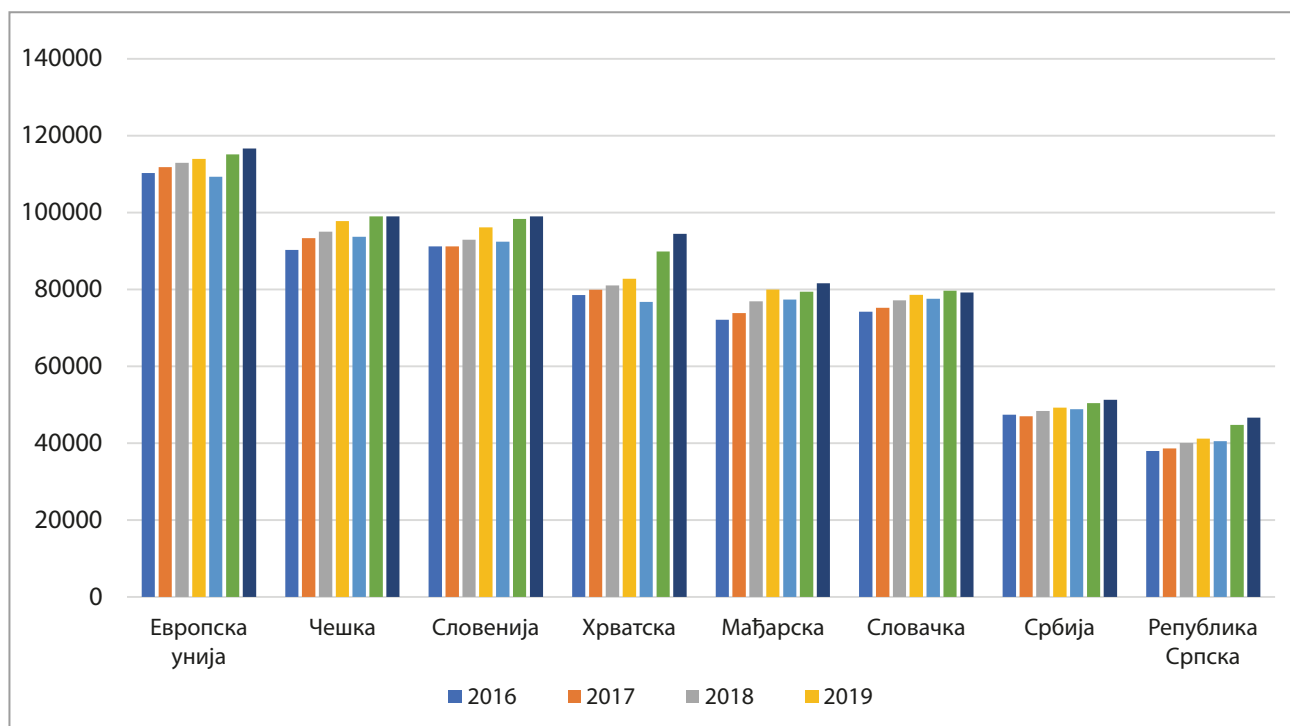
Србија је имала сличан тренд смањења незапослености, али са нижим стопама током читавог периода. Хрватска је смањила незапосленост са 13,1% у 2016. години на 6,1% у 2023. години, Република Српска је имала бржи пад, али са вишим почетним стопама. У поређењу са Чешком, која је имала врло ниску стопу незапослености током читавог периода (око 2–3%), Република Српска је имала знатно вишу стопу незапослености. Европска унија је имала постепени пад стопе незапослености од 2016. до 2019. године, али се стопа повећала током пандемије и касније стабилизовала око 6–7%. Република Српска има знатно више стопе незапослености у поређењу са просјеком ЕУ.

2.2.2. Продуктивност и додатна вриједност

На доњем графикону се пореди продуктивност, изражена кроз БДП по раднику, као важан показатељ економске ефикасности и конкурентности економије. У случају Републике Српске, постоји видљива разлика у односу на неке од земаља у окружењу.

Прије свега, Република Српска заостаје у БДП-у по раднику у односу на остале земље наведене у подацима. На примјер, Хрватска и Словенија имају значајно више вриједности БДП-а по раднику, што је резултат већег фокуса на високу додатну вриједност у њиховим економијама, употребу напредних технологија, истраживање и развој, као и конкурентну привреду која извози више производа и услуга са вишом додатном вриједношћу.

Графикон 4. Продуктивност (БДП по раднику, у КМ)



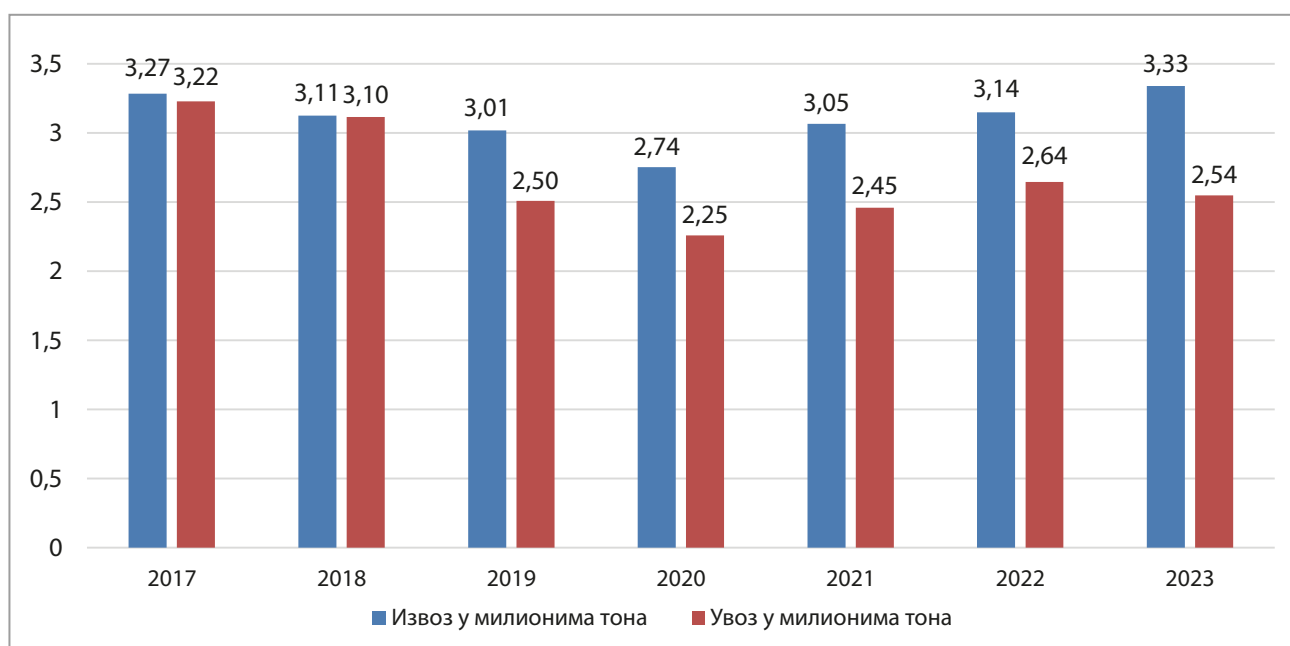
Извор: World Bank Open Data и Републички завод за статистику Републике Српске

Република Српска је забиљежила постепено повећање продуктивности мјерене као БДП по запосленом раднику од 2016. до 2022. године. Међутим, и поред овог раста, Република Српска и даље заостаје за већином сусједних земаља и, поготово, просјеком Европске уније. Постоји значајан простор за унапређење продуктивности како би се достигли виши нивои које имају земље попут Хрватске, Словеније и Чешке.

Ово се исто тако осликава и у спољнотрговинској размјени Републике Српске.

Иако Република Српска биљежи трговински дефицит када се посматра вриједност увезене и извезене робе, овај економски феномен добија потпуно другачију димензију када се анализа врши на основу количине робе у тонама.

Графикон 5. Увоз и извоз Републике Српске (у милионима тона)

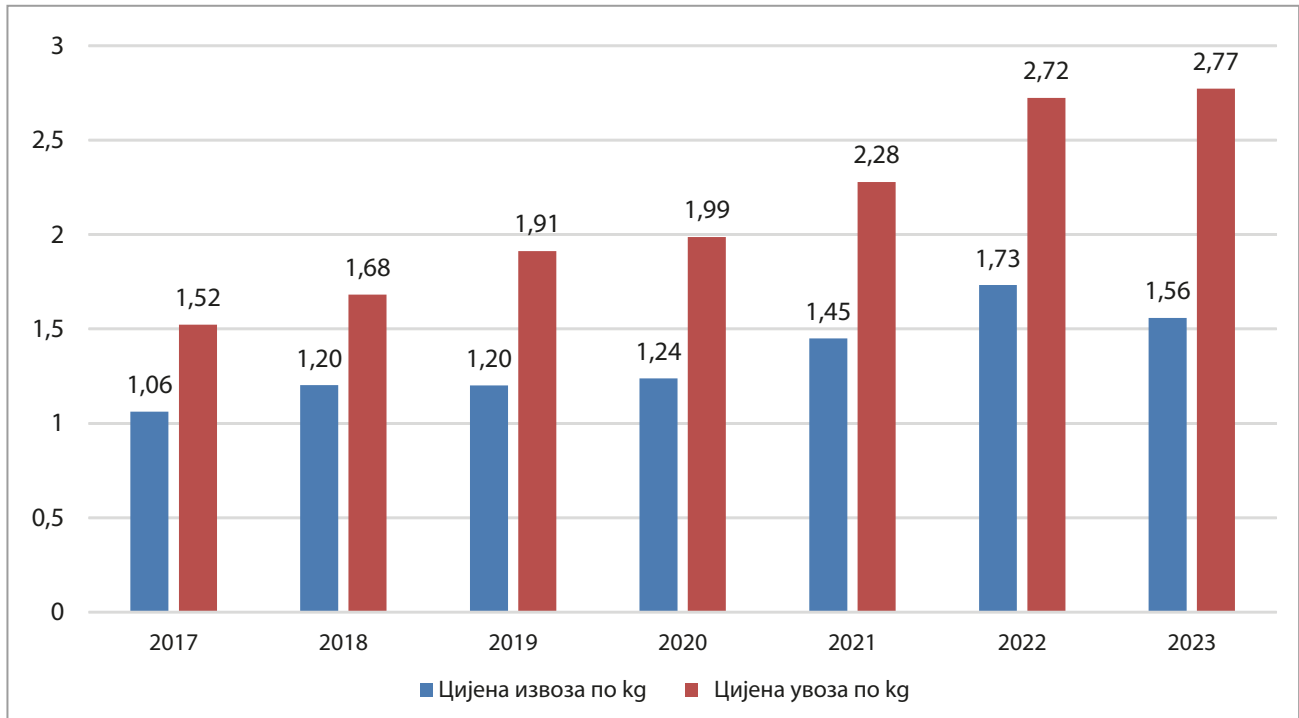


Извор: Републички завод за статистику Републике Српске

У посматраних седам година Република Српска је извезла више тона робе него што је увезла. Ова чињеница, на први поглед изненађујућа, указује на суштину у погледу економске структуре Републике Српске.

Иако Република Српска извози више тона робе, укупан износ у новцу је мањи од укупног износа увоза. То је посебно видљиво на доњем графикану који приказује цијену једног килограма увоза и извоза.

Графикон 6. Просјечна цијена 1 кг извезене и увезене робе у Републици Српској, (у КМ)



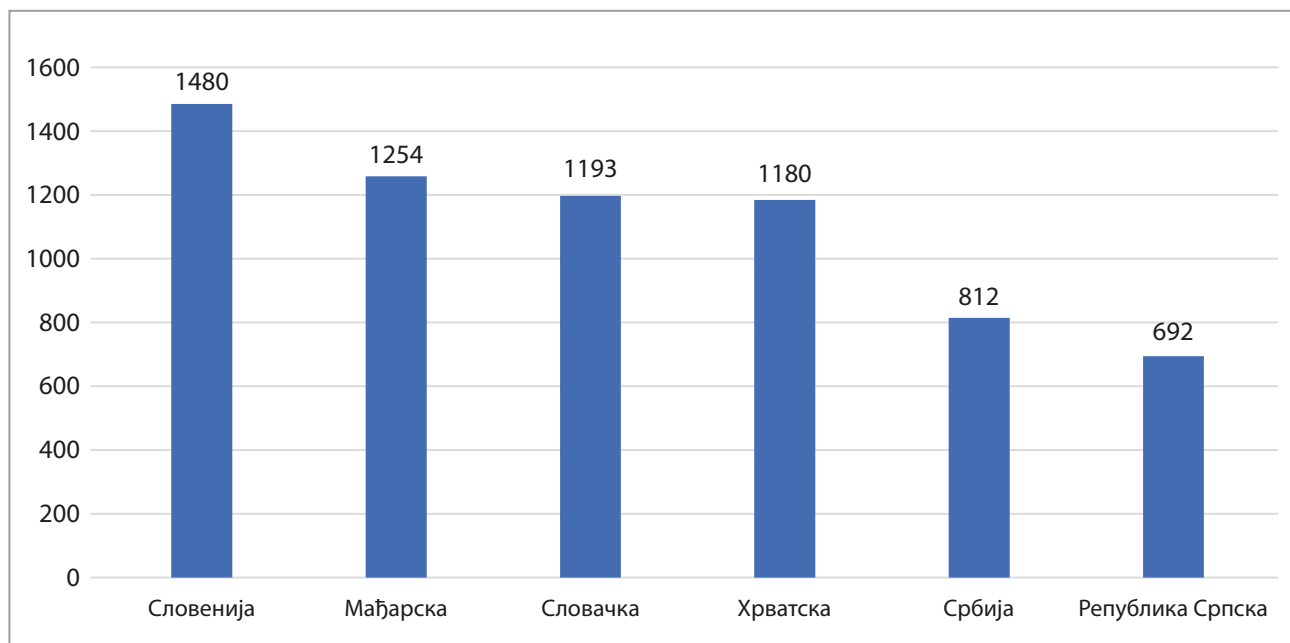
Извор: Републички завод за статистику Републике Српске

Ово указује на то да Република Српска углавном извози сировине и полупроизоде, док увози готове производе са већом додатом вриједношћу. Према томе, кључни проблем није мањак извоза, већ додатна вриједност робе која се извози. Неопходно је радити на повећању вриједности извоза, значи квалитативно побољшање а не квантитативно повећање. То може бити постигнуто фокусирањем на извоз производа са високом додатом вриједношћу, као и унапређењем конкурентности домаћих компанија. Овакав приступ ће допринијети смањењу трговинског дефицита, остваривању економског раста и повећању животног стандарда у Републици Српској.

2.2.3. Повезаност продуктивности, додатне вриједности и висине плата

Република Српска има најнижу просјечну мјесечну нето плату у поређењу са сусједним земљама и земљама Централне Европе. Ово је директно повезано са нижом продуктивношћу. Повећање продуктивности кроз економске реформе и инвестиције је кључно за подизање просјечних плата и унапређење економског стандарда у Републици Српској.

Графикон 7. Просјечне мјесечне нето плате у ЕУР, 2024. година

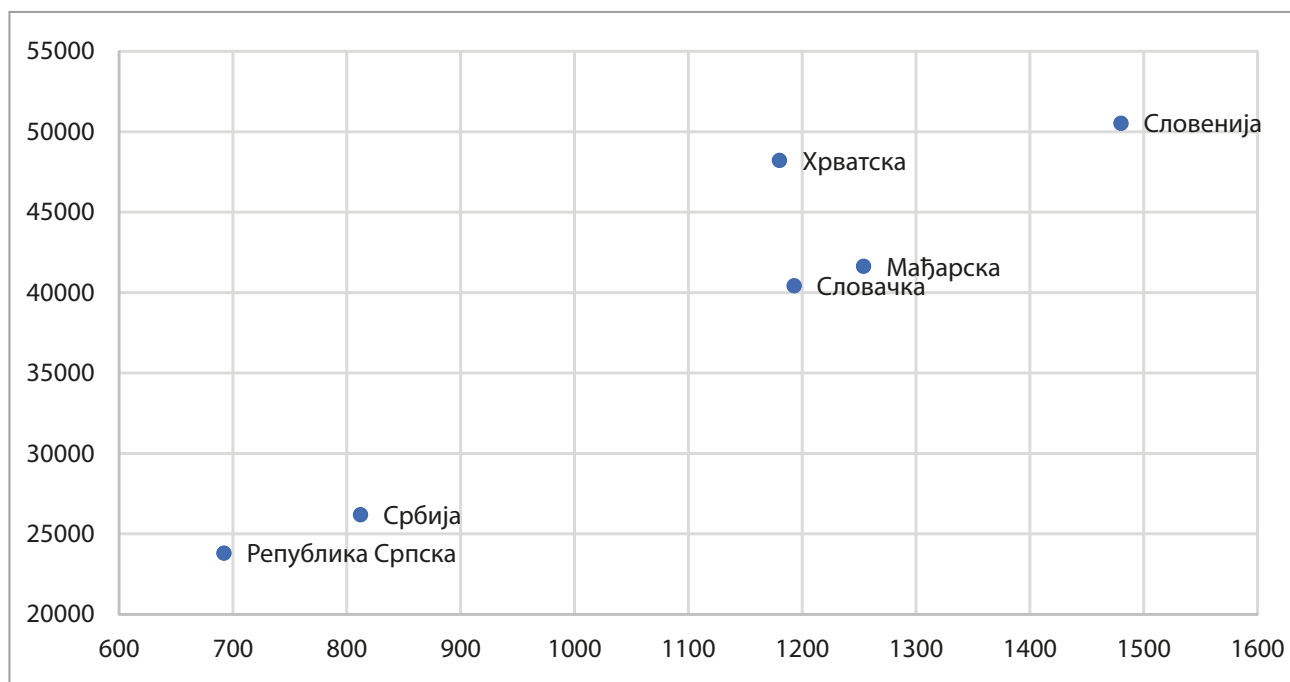


Извор: World Bank Open Data, Републички завод за статистику Републике Српске и калкулације аутора

Просјечна мјесечна нето плата у Републици Српској износи 692 ЕУР, што је најниже међу свим земљама поређеним у анализи. Словенија има највишу просјечну плату међу наведеним земљама, која износи 1480 ЕУР, што је више него двоструко у односу на Републику Српску. Просјечна плата у Мађарској и Словачкој је такође знатно виша од просјечне плате у Републици Српској.

Као што смо већ видјели, продуктивност, мјерена као БДП по запосленом раднику, такође је нижа у Републици Српској у поређењу са осталим земљама. Ово се рефлектује и на нижим платама. Нижа продуктивност је резултат слабије развијених економских сектора, нижих инвестиција у технологију и образовање, као и мањих страних инвестиција.

Графикон 8. Продуктивност (БДП по раднику) и плате у одабраним земљама (у ЕУР)



Извор: World Bank Open Data, Републички завод за статистику Републике Српске и калкулације аутора

Ниске плате у Републици Српској указују на потребу за економским реформама које би могле укључивати технолошко унапређење, повећање инвестиција, побољшање пословног окружења, јачање образовног система и повећање продуктивности. Ове промјене би могле довести до већих плата и побољшаног стандарда живота.

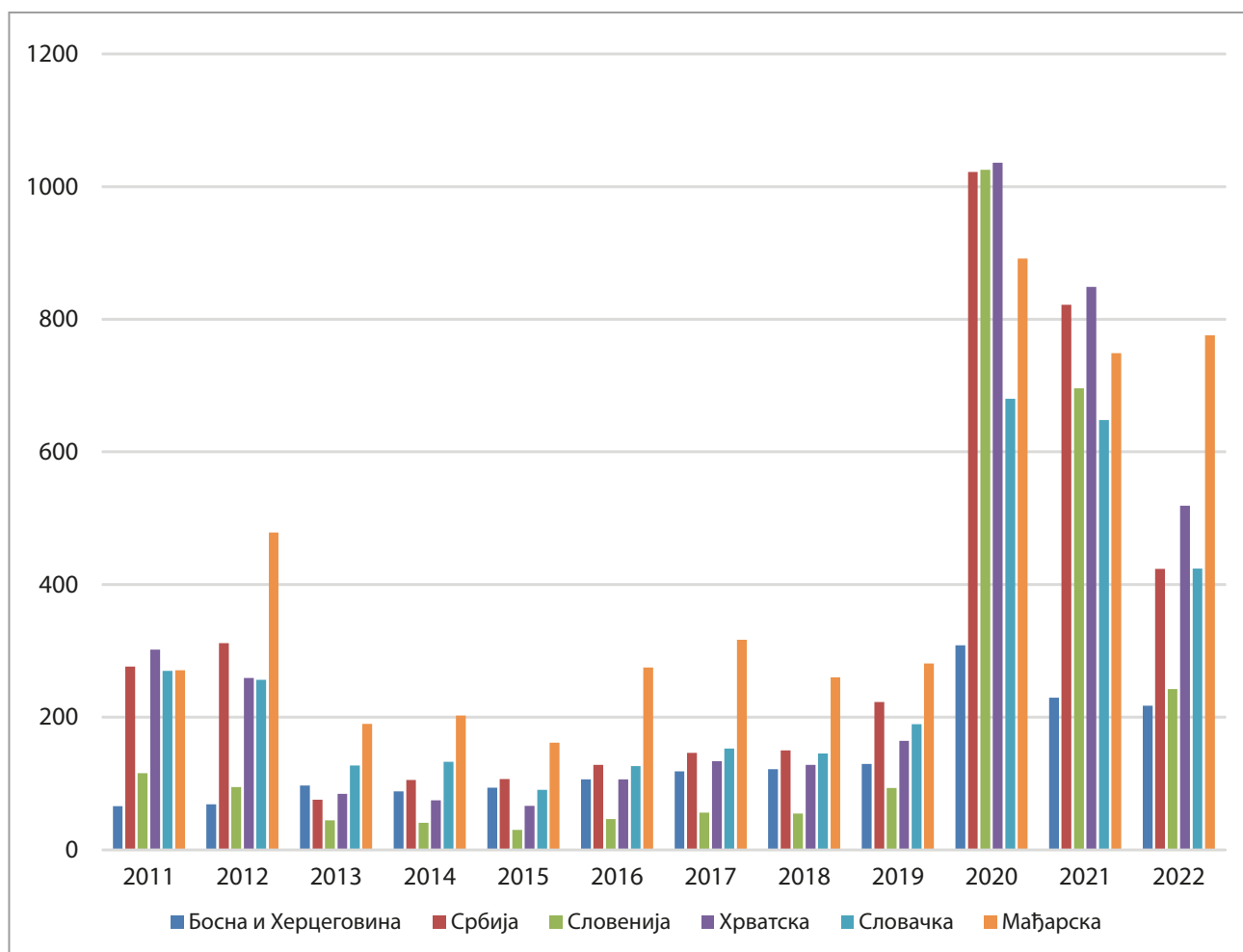
2.3. Субвенције за технолошко унапређење и продуктивност

2.3.1. Упоредна анализа субвенција за приватни сектор

У овом дијелу упоредне анализе није било могуће пронаћи податке из одабраних земаља који су упоредиви са подацима из Републике Српске. Због тога овдје поредимо податке који су на нивоу БиХ и њих упоређујемо са одабраним земљама. Током посматраног периода, субвенције за приватна предузећа у Босни и Херцеговини су се кретале од 65,8 милиона евра у 2011. години до 217,6 милиона евра у 2022. години.

Највеће субвенције забиљежене су у 2020. години када су износиле 308,3 милиона евра, што је знатно повећање у поређењу са претходним годинама.

Графикон 9. Субвенције за приватни сектор, по одабраним земљама (у милионима ЕУР)



Извор: ММФ база података

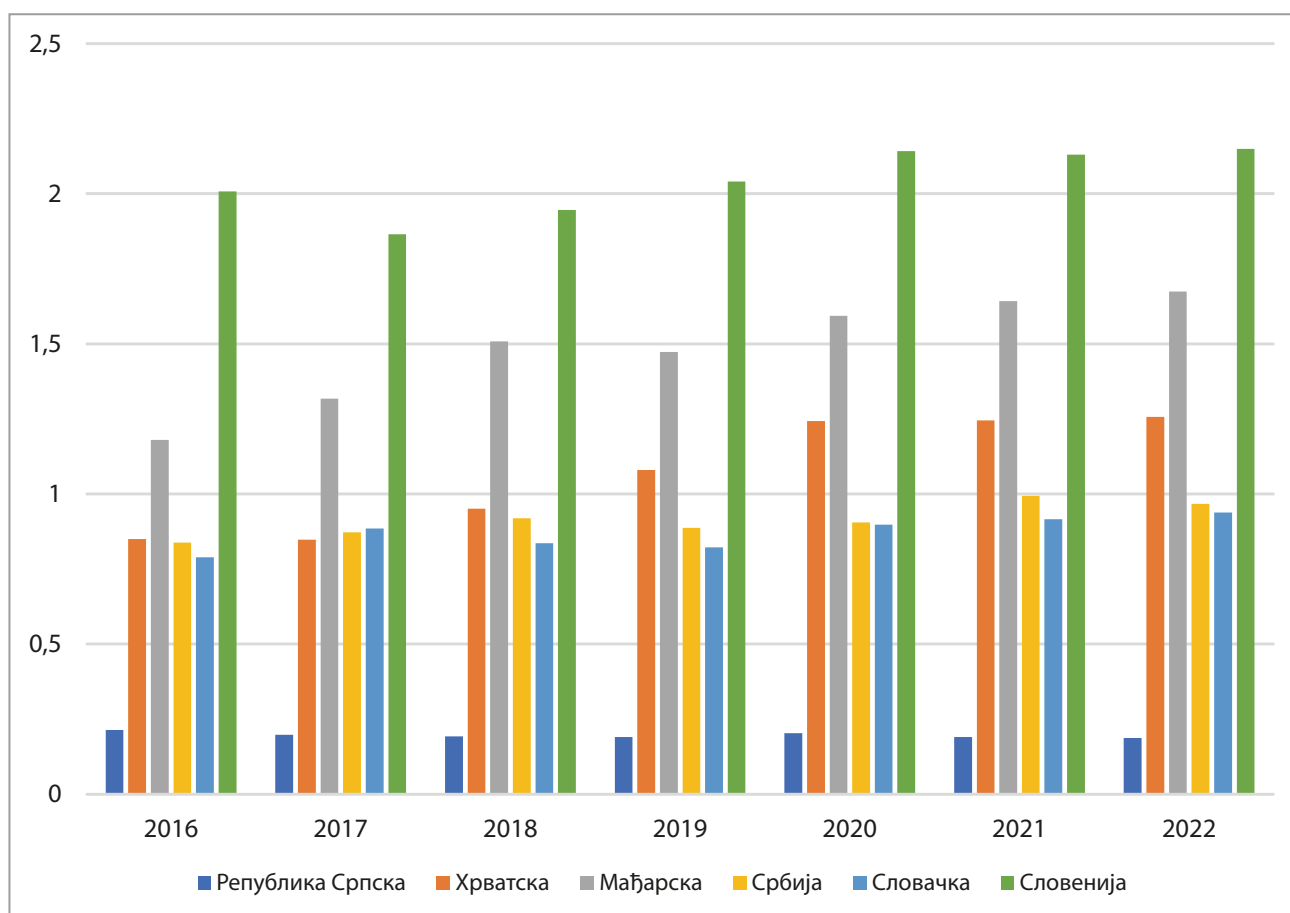
Србија је имала значајно веће субвенције за привреду у поређењу са Босном и Херцеговином, нарочито у 2020. и 2021. години, када су субвенције достигле 1,02 млрд евра и 821,67 милиона евра респективно. Хрватска такође биљежи веће субвенције у поређењу са Босном и Херцеговином, са врхунцем у 2020. години. Словенија има варијабилне субвенције, али је забиљежила високе субвенције у 2020. и 2021. години.

Босна и Херцеговина показује раст субвенција током посматраног периода, али су оне знатно ниже у поређењу са сусједним земљама и земљама Централне Европе. Највеће разлике у субвенцијама су забиљежене током 2020. и 2021. године, што је повезано са економским мјерама у одговору на пандемију ковид-19.

Иако Босна и Херцеговина биљежи раст субвенција за приватни сектор током посматраног периода, те субвенције су и даље знатно ниже у поређењу са сусједним земљама и земљама Централне Европе. Веће субвенције у овим земљама доприносе већој продуктивности и вишим платама, што је аспект који Босна и Херцеговина и Република Српска треба да размотри како би побољшале економску ситуацију и конкурентност свог приватног сектора.

Везано за истраживање и развој, постоје упоредиви подаци за Републику Српску. У поређењу са сусједним земљама и земљама Централне Европе, Република Српска значајно заостаје у улагањима у истраживање и развој. Ово може бити један од важних фактора ниске продуктивности и ниских просјечних мјесечних нето плата.

Графикон 10. Удио трошкова истраживања и развоја у БДП-у (у %)



Извор: World Bank Open Data и Републички завод за статистику Републике Српске

Да би се повећала продуктивност и побољшао економски стандард, неопходно је повећати улагања у истраживање и развој. Већа улагања у R & D могу довести до технолошких унапређења, иновација и ефикаснијег пословања.

Земље као што су Словенија, Мађарска и Хрватска могу послужити као позитивни примјери. Њихова релативно висока улагања у R & D су допринијела вишим нивоима продуктивности и бољим економским условима.

Република Српска треба да развије стратегију за повећање улагања у истраживање и развој, укључујући и сарадњу са приватним сектором, универзитетима и међународним партнерима. Повећање R & D улагања може дугорочно допринијети одрживом економском расту и побољшању животног стандарда.

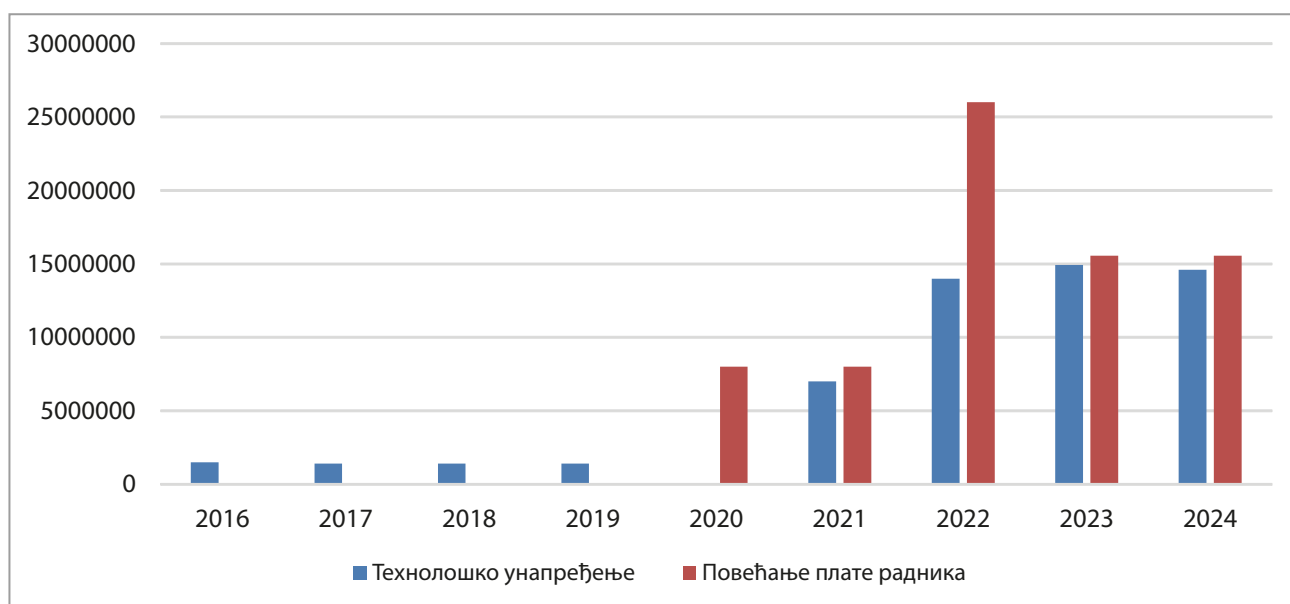
Повећање удјела трошкова истраживања и развоја у БДП-у је кључно за побољшање продуктивности и еко-

номског стандарда у Републици Српској. Без значајнијих улагања у R & D биће тешко сустићи сусједне земље у погледу продуктивности и плата.

2.3.2. Субвенције у Републици Српској – између краткорочног и дугорочног приступа

Јасно је да је Република Српска препознала важност улагања у технолошко унапређење и повећање плата у последњих неколико година као дио стратешког приступа за повећање продуктивности и унапређење економског стандарда. Повећање субвенција за технолошко унапређење може директно допринијети повећању продуктивности. Боље технологије могу омогућити ефикасније пословање и већи излаз по раднику, што је кључно за подизање плата.

Графикон 11. Субвенције за фирме у Републици Српској (у КМ)



Извор: Министарство финансија Републике Српске

Субвенције за повећање плата радника, нарочито након 2020. године, показују напор власти да директно утичу на животни стандард запослених. Веће плате могу довести до веће мотивације радника и побољшања њихове ефикасности. Нагли раст субвенција за повећање плата у 2020. години и касније је реакција на економске посљедице пандемије ковид-19 и каснију високу инфлацију, са циљем стабилизације тржишта рада и подршке приватном сектору.

Међутим, од изузетне важности је нагласити да је повећање плата без технолошког унапређења и раста продуктивности неодрживо на дужи рок.

Анализа раста плата и раста продуктивности у Републици Српској од 2014. до 2023. године открива интересантну динамику. У првих неколико година анализираних периода, тј. од 2014. до 2019. године, забиљежен је много израженији раст продуктивности у односу на раст плата.

Графикон 12. Поређење раста плата и раста продуктивности рада (у %)



Извор: Републички завод за статистику Републике Српске и калкулација аутора

Ово може бити добро за предузећа и власнике капитала, али није добро да радници добијају смањен дио новостворене додатне вриједности. Супротно томе, већи је раст плата у 2019. и поготово у 2020. години, што је последица успорења економије и пандемијске кризе. Овакав тренд може бити изазов за економију, пошто раст плата без подржавајућег раста продуктивности може довести до притиска на трошкове за компаније и ограничити конкурентност економије.

Важно је примети да раст продуктивности, као што је забиљежено 2021. и 2022. године, може бити одличан сигнал за здрав и стабилан економски развој. Међутим, виши раст плата у односу на раст продуктивности у 2023. години може ограничити способност компанија да конкуришу на европском и свјетском тржишту. Одржив раст плата, уско повезан с растом продуктивности, кључан је за балансиран и стабилан економски развој. Потребно је да економске политике и стратегије обезбиједу усклађени раст оба аспекта како би се осигурао оптималан стандард живота и конкурентност националне економије.

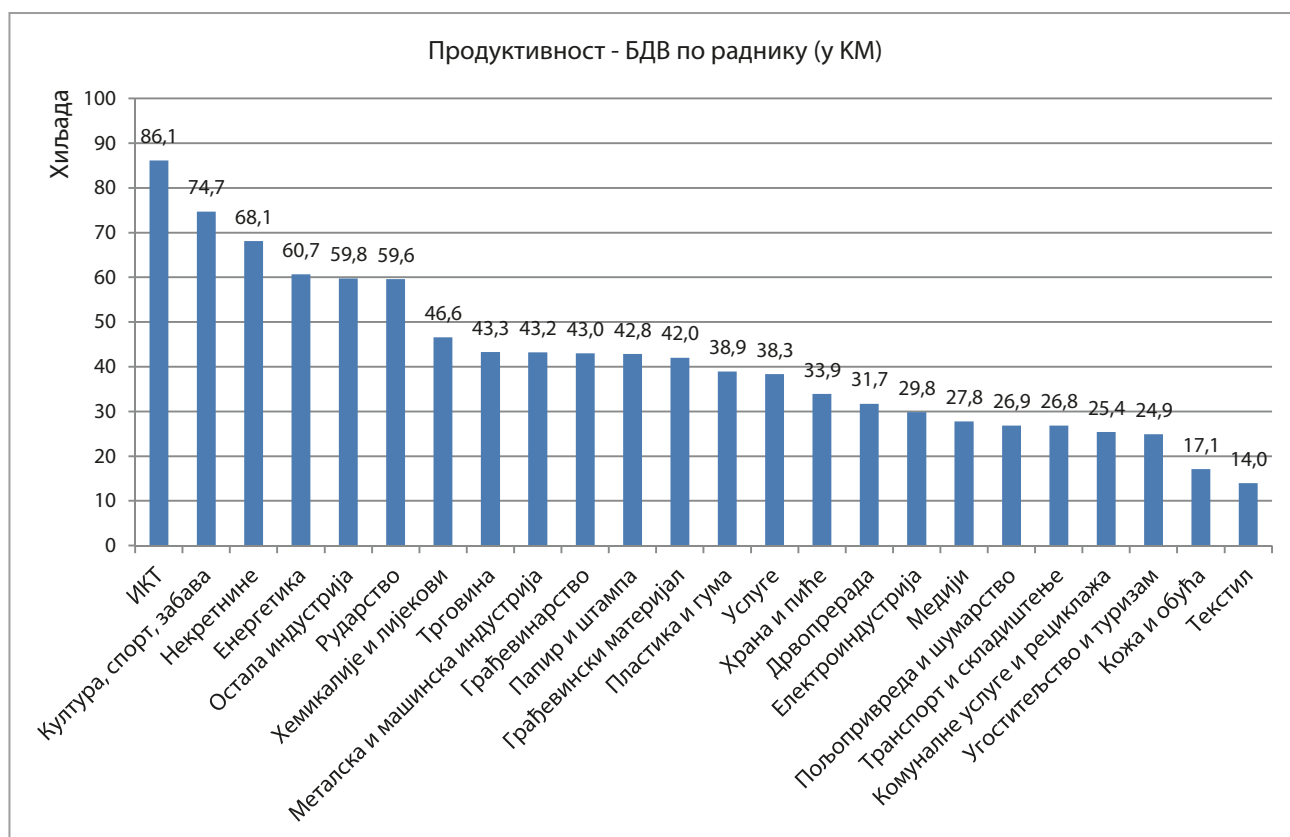
2.3.3. Привредни сектори у Републици Српској са потенцијалом раста додатне вриједности

Сектори с високом продуктивношћу обично су повезани с софистицираним технологијама, иновацијама и високом стручношћу радне снаге. Ти сектори стварају већу додатну вриједност по јединици рада, чиме подстичу привредни раст.

С друге стране, сектори с ниском продуктивношћу могу указивати на потребу за унапређењем процеса, обуком радне снаге или увођењем технолошких иновација. У цјелини, продуктивност је кључни фактор за постизање конкурентске предности на глобалном тржишту, подстиче иновације и дугорочно осигурава стабилан економски развој. Праћење и унапређење продуктивности остају приоритет за одржавање виталности сектора и укупног економског просперитета.

Подаци о продуктивности рада по секторима у 2022. години у КМ садржани су у доњем графикону.

Графикон 13. Продуктивност сектора – БДВ по раднику, 2022. година (у хиљ. КМ)



Извор: АПИФ РС

Ако се остави по страни сектор финансија и осигурање, који остварује изузетно високих 394 хиљаде КМ бруто додате вриједности по запосленом, са највишим нивоом продуктивности, односно нивоом БДВ по запосленом издваја се сектор ИКТ. Најнижу продуктивност имају кожа и обућа, те текстилна индустрија.

Важно је нагласити да висока продуктивност не значи увијек и високу запосленост, будући да модернизација и аутоматизација могу смањити потребу за радном снагом у неким секторима.

Оваква анализа продуктивности помаже идентификовати секторе који би могли имати потенцијал за даљње унапређење конкурентности на тржишту. Улагање у обуку, технолошке иновације и развој радне снаге може допринијети побољшању продуктивности и одрживом економском расту у Републици Српској.

Република Српска је у посљедњим годинама предузела значајне кораке ка унапређењу технолошке инфраструктуре и побољшању плата радника. Наставак ових трендова је кључан за дугорочно унапређење економског стандарда и конкурентности Републике Српске у поређењу са сусједним земљама и земљама Централне Европе.

2.4. Препоруке

2.4.1. Подржати технолошки развој привреде Републике Српске

Подршка технолошком развоју Републике Српске захтијева стратегијски и свеобухватан приступ који обухвата различите аспекте економије, образовања и инфраструктуре. Повећање субвенција за технолошко унапређење, те истраживање и развој, кључно је. Јавни фондови би требало да повећају буџетска издвајања и субвенције за ове сврхе, док би приватни сектор додатно требало стимулисати кроз пореске олакшице. Укључивање међународних фондова и грантова за технолошко унапређење и за истраживање и развој може додатно подстаћи ове напоре.

Подршка стартаповима и иновацијама може се остварити кроз оснивање и подршку инкубаторима и акцелераторима, који ће пружати финансијску, логистичку и менторску подршку. Развој venture capital фондова који финансирају иновативне пројекте и стартапове је такође неопходан.

Дигитализација и развој дигиталне инфраструктуре је од суштинске важности. Улагање у широкопојасни интернет и дигиталну инфраструктуру, посебно у мање развијеним подручјима, може значајно унаприједити технолошки развој. Оснивање и снажна подршка технолошким парковима, који ће бити хабови за трансфер технологије, истраживање и иновације, може додатно стимулисати овај сектор.

Партнерство између јавног и приватног сектора може се остварити кроз развој јавно-приватних партнерстава за заједничке пројекте технолошког унапређења. Формирање кластера компанија, универзитета и истраживачких института ради боље сарадње и размјене знања је такође кључно. Пореске олакшице за компаније које улажу у боље технологије, у истраживање и развој, као и директне субвенције за пројекте који се баве технолошким развојем и иновацијама могу додатно стимулисати овај сектор.

Подршка извозницима, кроз финансијску помоћ и трговинске мисије, може унаприједити конкурентност технолошких производа и услуга Републике Српске на међународном тржишту. Промоција Републике Српске као дестинације за иновације и технолошки развој може привући додатне инвестиције и таленте. Развој регулативног оквира који подстиче иновације и технолошки развој, као и јачање система за заштиту интелектуалне својине, може додатно охрабрити иновативност.

Активно учешће у ЕУ фондовима и програмима који подржавају истраживање и развој може пружити додатне финансијске ресурсе за ове напоре. Креирање националних фондова за подршку иновацијама и технолошком развоју може такође бити од користи. Промоција важности иновација и технологије кроз медије и едукативне кампање, као и увођење награда и признања за иновативне компаније и појединце, може створити културу иновација.

Ове мјере, ако се досљедно и стратешки спроводе, могу значајно допринијети технолошком развоју Републике Српске и побољшању економског стандарда њених грађана. Стратегијски приступ који обухвата све ове аспекте може створити одрживи екосистем за иновације и технолошки развој, који ће дугорочно допринијети расту и просперитету Републике Српске.

2.4.2. Обезбиједити квалитет радне снаге за производњу робе и услуга више додане вриједности

Обезбјеђивање квантитета радне снаге за производњу робе и услуга више додане вриједности у Републици Српској, у контексту смањења радне снаге, захтијева холистички и дугорочни приступ који обухвата образовање, миграционе политике, технолошку модернизацију и радне услове.

Иако је систем образовања младих кључан у развоју новопридошле и будуће радне снаге, привреда у овој ситуацији не може чекати да та нова радна снага дође на тржиште рада, поготово зато што нам се радна снага смањује због одлива и депопулације. Реформа образовног система јесте кључан дугорочни циљ, али је важно предузети мјере које у кратком року могу дати довољно добре резултате.

Промовисање континуираног образовања одраслих, тј. постојеће радне снаге и, посебно, преквалификације може помоћи у прилагођавању радне снаге новим индустријским захтјевима. Одрасли радници могу бити мотивисани да се усавршавају кроз субвенционисане курсеве и тренинге, што им омогућава да прелазе у секторе са вишом доданом вриједношћу и вишим платама. Такође, сарадња са индустријом у креирању образовних програма може осигурати да радници стичу вјештине које су заиста потребне на тржишту.

Миграционе политике које привлаче квалификоване раднике из иностранства могу бити ефикасно рјешење за мањак радне снаге. Ове политике могу укључивати олакшане процедуре за добијање радних дозвола, повољне услове за породице досељеника, као и пореске олакшице. Такође, Република Српска може радити на промоцији

својих предности као дестинације за рад и живот, како би привукла не само квалификоване раднике већ и повратнике из дијаспоре.

Унапређење радних услова и повећање плата може помоћи у задржавању постојеће радне снаге и привлачењу нових радника. Побољшање услова рада, као што су сигурност на раду, баланс између пословног и приватног живота и бенефиције, може мотивисати раднике да остану у Републици Српској. Повећање плата, посебно у секторима са високом доданом вриједношћу, може учинити ове послове атрактивнијим за младе људе и професионалце.

Технолошка модернизација може смањити потребу за великим бројем радника кроз аутоматизацију и дигитализацију производних процеса. Улагање у технологију која повећава продуктивност може омогућити компанијама да производе више са мање радне снаге. Ово такође може створити нова радна мјеста у секторима одржавања и развоја тих технологија, која су често боље плаћена и захтијевају високе вјештине.

Подстицање предузетништва може створити нова радна мјеста и повећати додану вриједност производа и услуга. Подршка малим и средњим предузећима кроз финансијске субвенције, менторство и приступ тржиштима може стимулисати иновације и раст. Предузетништво може бити посебан фокус у образовним програмима како би млади људи били мотивисани да покрећу сопствене бизнисе.

Промоција рада у секторима са високом доданом вриједношћу може помоћи у привлачењу и задржавању радне снаге. Медијске кампање које промовишу предности рада у овим секторима, као што су могућности за каријерни раст и високе плате, могу мотивисати људе да се усмјере ка овим индустријама.

Ове мјере, када се спроводе досљедно и координисано, могу значајно допринијети обезбјеђивању довољне количине квалификоване радне снаге у Републици Српској, чак и у условима смањења укупне радне снаге. Стратегијски приступ који обухвата све ове аспекте може створити одрживи екосистем за раст индустрија са високом доданом вриједношћу, што ће дугорочно допринијети економском просперитету Републике Српске.

2.4.3. Прилагодити образовни систем будућем технолошком развоју компанија у Републици Српској

Прилагођавање образовног система будућем технолошком развоју компанија у Републици Српској кључно је за стварање квалификоване радне снаге која може одговорити на изазове савременог тржишта рада. Ово захтијева свеобухватну реформу образовног система која ће омогућити младим људима да стекну релевантне вјештине и знања потребна за технолошки напредак и иновације.

Један од првих корака у прилагођавању образовног система јесте модернизација наставних планова и програма. Увођење СТЕМ (наука, технологија, инжењерство и математика) дисциплина у све нивое образовања, од основне школе до универзитета, може помоћи ученицима да стекну основна знања потребна за технолошки развој. Поред тога, курикулуми треба да буду флексибилни и ажурирани како би пратили најновије трендове у технологији и индустрији.

Образовни систем треба да буде усмјерен ка развоју практичних вјештина кроз учење на основу пројеката и практичних искустава. Увођење лабораторијских вежби, практичних пројеката и стажирања у сарадњи са локалним компанијама може помоћи студентима да примијене теоријска знања у стварним ситуацијама. Партнерства између школа, универзитета и индустрије могу омогућити студентима приступ модерној опреми и технологијама које се користе у индустрији, чиме се повећава њихова запошљивост.

Развој дигиталних вјештина од суштинског је значаја за прилагођавање образовног система технолошком напретку. Увођење програмирања, анализе података, вештачке интелигенције и других дигиталних вјештина у школски програм може помоћи студентима да се припреме за рад у дигиталној економији. Поред тога, континуирана едукација и обука наставника у области дигиталних технологија може осигурати да они могу ефикасно пренијети ова знања својим ученицима.

Стварање иновативног окружења у образовним институцијама може подстаћи креативност и предузетнички дух међу студентима. Увођење инкубатора, фаб-лабова (лабораторија за израду) и стартап центара унутар универзитета може пружити студентима подршку и ресурсе потребне за развој сопствених иновативних идеја и пројеката. Ово не само да подстиче иновације, већ и развија предузетничке вјештине које су кључне за технолошки развој.

Квалитет образовања може се побољшати кроз међународну сарадњу и размјену. Програми размјене студената и наставника, као и партнерства са престижним универзитетима и истраживачким центрима широм свијета, могу омогућити приступ најновијим знањима и технологијама. Такође, омогућавање студентима да похађају међународне конференције, семинаре и радионице може проширити њихове видике и унаприједити њихово знање.

Улагање у образовну инфраструктуру и ресурсе је кључно за успјешну реформу образовног система. Модернизација учионица, лабораторија и библиотека, као и набавка савремених наставних материјала и опреме, може створити стимулативно окружење за учење. Фискалне мјере које подржавају ова улагања, као што су субвенције и повољни кредити, могу бити од велике помоћи у овом процесу.

Осигурање приступа квалитетном образовању за све ученике, без обзира на њихове социоекономске прилике, од суштинског је значаја. Програми стипендирања, бесплатни уџбеници и субвенционисани превоз могу помоћи ученицима из угрожених средина да заврше своје образовање и стекну потребне вјештине за тржиште рада. Такође, посебна пажња треба да се посвети инклузији ученика са посебним потребама кроз прилагођене образовне програме и подршку.

Континуирана евалуација и прилагођавање образовног система на основу повратних информација из индустрије и тржишта рада је кључна за дугорочну успјешност реформи. Редовно прикупљање података о потребама послодаваца, запошљивости дипломаца и трендовима у технологији може помоћи образовним институцијама да прилагоде своје програме и методе учења.

Кроз стратешке инвестиције и реформе у образовном систему, Република Српска може створити динамичну и квалификовану радну снагу спремну за технолошки напредак и иновације. Ово не само да ће повећати конкурентност локалних компанија, већ ће и допринијети свеукупном економском развоју и унапређењу животног стандарда у земљи.

2.4.4. Фискалне мјере и активности с циљем раста конкурентности економије Републике Српске

Овдје је потребно направити дистинкцију између различитих облика фискалне политике. Експанзивна фискална политика која утиче на агрегатну тражњу укључује повећање државне потрошње и смањење пореза како би се стимулисала потрошња и инвестиције у периодима криза. Ове мјере су неопходне у периодима рецесија, јер имају за резултат брзо повећање укупне тражње, што може помоћи у смањењу незапослености и повећању економског раста током рецесије.

С друге стране, фискална политика која је дугорочна и утиче на агрегатну понуду фокусира се на повећање капацитета економије кроз инвестиције у технологију, инфраструктуру, образовање, истраживање и развој. Ове мјере побољшавају продуктивност и ефикасност, што дугорочно повећава потенцијалну производњу економије и њен укупни аутпут. Повећање конкурентности и капацитета економије Републике Српске захтијева пажљиво осмишљене фискалне мјере и активности које ће подстакнути технолошку трансформацију, повољно пословно окружење, подстакнути иновације, повећати ефикасност и привући инвестиције. Фискална политика сада треба да буде више усмјерена ка стимулисању дугорочног привредног раста, унапређењу инфраструктуре и образовања, као и смањењу административних препрека.

Кључне фискалне мјере у Републици Српској би требало да буду повећање буџетских издвајања за технолошко унапређење привреде и унапређење пореског система. Смањење пореског оптерећења привреде може под-

стаћи инвестиције и раст малих и средњих предузећа, која су често мотор економског развоја. Као што смо већ раније споменули, увођење пореских олакшица за привреду може стимулисати компаније да улажу у иновације и технологије, што је кључно за повећање конкурентности. Такође, поједностављење пореске администрације и смањење пореског оптерећења рада може повећати запосленост и смањити сиву економију.

Улагање у инфраструктуру је неопходно за побољшање конкурентности. Модернизација саобраћајне и логистичке инфраструктуре може смањити трошкове пословања и омогућити бржи и ефикаснији транспорт робе. Улагање у дигиталну инфраструктуру, као што су брзи интернет и дигиталне услуге, може повећати продуктивност и омогућити предузећима да лакше приступе глобалном тржишту. Фискалне мјере које подржавају оваква улагања, као што су субвенције и повољни кредити, могу бити кључни за развој ових области.

Подршка образовању и обуци радне снаге кључна је за дугорочни економски раст. Повећање буџета за образовање, посебно за програме који су усмјерени ка СТЕМ дисциплинама, може створити квалификовану радну снагу која је спремна да одговори на изазове модерног тржишта рада. Фискалне мјере као што су стипендије за студенте у технолошким и инжењерским дисциплинама, субвенционисани курсеви за преквалификацију и партнерства између школа и индустрије могу значајно допринијети овом циљу.

Подстицање предузетништва и иновација је још један важан аспект фискалних мјера. Субвенције и грантови за стартапе, пореске олакшице за новоосноване компаније и приступ повољним кредитима могу стимулисати оснивање нових предузећа. Такође, стварање инкубатора и технолошких паркова који пружају подршку младим предузетницима може помоћи у развоју иновативних идеја и технологија. Фискалне мјере које подстичу сарадњу између академске заједнице и привреде могу довести до значајних иновација и повећања конкурентности.

Смањење административних препрека и бирократије је такође кључно за стварање повољног пословног окружења. Поједностављење процедура за регистрацију предузећа, смањење броја потребних дозвола и дигитализација административних услуга могу значајно смањити трошкове и вријеме потребно за покретање и вођење пословања. Фискалне политике које подржавају дигитализацију јавних услуга и обуку јавних службеника могу допринијети ефикаснијем и транспарентнијем раду администрације.

Привлачење страних инвестиција је још један кључни елемент за повећање конкурентности. Стварање повољног инвестиционог окружења кроз стабилну фискалну политику, заштиту права инвеститора и транспарентне процедуре може привући стране инвеститоре. Фискалне мјере као што су пореске олакшице за стране инвеститоре, субвенције за отварање нових радних мјеста и подршка у инфраструктурним пројектима могу бити веома привлачне за инвеститоре који желе да послују у Републици Српској.

Комбинација ових фискалних мјера може створити одржив економски раст и повећати конкурентност економије Републике Српске. Ефикасна примјена ових политика захтијева координисане напоре владе, привреде и образовних институција. Кроз стратешко планирање и континуирано прилагођавање фискалних мјера потребама тржишта, Република Српска може створити динамичну и конкурентну економију која је спремна за изазове глобалног тржишта.

3. НУЖНОСТ РЕФОРМЕ ПОРЕСКОГ СИСТЕМА У ФЕДЕРАЦИЈИ БИХ

Аутор: доц. др Фарук Хаџић

Извршни сажетак

Овај документ представља анализу изабраних економских индикатора Федерације Босне и Херцеговине за период од 2014. до 2023. године, са циљем пружања увида у кључне трендове у области пензијског и инвалидског осигурања (ПИО), запослености, плата и бруто домаћег производа (БДП), а све у сврху приказивања неопходности реформе пореског система у Федерацији БиХ. Анализа је подијељена у два петогодишња периода како би се пратиле промјене прије и након пандемије ковид-19, те утврдили фактори који су допринијели специфичним кретањима унутар овог десетогодишњег раздобља. Овај сажетак обухвата кључне налазе, закључке и препоруке засноване на прикупљеним подацима и анализама.

Методологија

У анализи су кориштени подаци прикупљени од Порезне управе Федерације БиХ, Агенције за статистику БиХ и Федералног завода за статистику. Период анализе обухвата године од 2014. до 2023., с посебним фокусом на два петогодишња периода: 2014–2018. година и 2019–2023. година. Кориштене статистичке методе укључују дескриптивну статистику, компаративну анализу и графичке приказе, како би се омогућило боље разумијевање кретања кључних економских показатеља.

Анализа економских индикатора

Анализа показује да су доприноси за ПИО значајно расли током оба посматрана периода. У првом периоду (2014–2018) доприноси су се повећали са 1.518.540.273 КМ на 1.910.084.439 КМ, док су у другом периоду (2019–2023) порасли са 2.035.764.524 КМ на 2.820.999.175 КМ, што указује на побољшање у прикупљању доприноса и ефикасност система, али такође истиче потребу за прилагођавањем због демографских промјена и раста броја пензионера.

Број запослених радника показује умјерен раст, са 475.935 у 2014. години на 544.345 у 2023. години. Иако је дошло до повећања запослености, раст је био спорији у односу на раст доприноса, што сугерише ефекте раста плата као посљедице инфлације, који су били доминантнији у односу на повећање броја запослених радника и ширење пореске базе.

Просјечна плата је порасла са 833 КМ у 2014. години на 1.285 КМ у 2023. години. Овај раст је посебно изражен у другом периоду, због инфлационих притисака који су значајно повећали номиналне плате, али и смањили реалну куповну моћ радника. Такође, допринос по раднику је значајно порастао, са 3.191 КМ у 2014. години на 5.182 КМ у 2023. години.

Кретање плата према платним разредима

Анализа броја радника према различитим платним разредима показује значајне промјене у дистрибуцији дохотка. Број радника у најнижем платном разреду (до 596 КМ) драстично је смањен, док је број радника у вишим платним разредима значајно порастао, што указује на побољшање економске ситуације и повећање минималних плата, што је позитивно за раднике са ниским примањима. Истовремено, раст броја радника у највишим платним

разредима указује на повећање доходне неједнакости.

Пројекције раста доприноса за ПИО до 2032. године

Пројекције за 2032. годину показују да ће, уз раст броја пензионера и годишње усклађивање издатака за пензије од 4%, бити потребно прикупити 5,17 милијарди КМ доприноса за ПИО. Ово је за 1,67 милијарди КМ више у односу на пројекције за 2024. годину. Да би се овај износ прикупио, потребно је осигурати раст запослености и ефикаснију наплату доприноса по раднику. Ако се тренутни трендови наставе, разлика између уплаћених доприноса и издатака за пензије повећала би се с 528 милиона КМ у 2024. години на 1,01 милијарди КМ у 2032. години.

Закључци

Анализа показује да је реформа пореског система неопходна како би се осигурала одрживост пензијског система и фискална стабилност Федерације БиХ. Дугорочно смањење стопа доприноса за ПИО, који ће подстакнути раст запослености и ефикаснија наплата кључни су за смањење јаза између прихода и расхода. Инфлација и економски трендови у Европској унији такође ће имати значајан утицај на економску ситуацију у БиХ, што захтијева пажљиву прилагодбу политика.

Препоруке

Реформа пореског система је неопходна како би се осигурала ефикаснија наплата доприноса и смањено фискално јаз. Реформа треба укључивати модернизацију процедура, смањење бирократских препрека и увођење стимулативних мјера за запошљавање и, најбитније, смањење пореског оптерећења на рад, што ће додатно подстакнути раст запослености и већу наплату доприноса.

Подстицање запошљавања кроз додатне мјере је кључно за повећање броја запослених радника и осигурање стабилног прилива доприноса за ПИО.

Очување фискалне одрживости ће бити врло изазовно и болно без реформе пореског система. Недовољна разлика између прикупљених доприноса и издатака за пензије могла би угрозити фискалну стабилност Федерације БиХ. Потребно је осигурати да раст доприноса прати раст издатака.

Усклађивање пореског система са стандардима Европске уније може повећати конкурентност и привући стране инвестиције, што ће подстаћи економски раст.

Ублажавање инфлационих притисака путем додатних реформи треба да укључује механизме за контролу инфлације како би се очувала куповна моћ радника и стабилност пензијског система.

Прилагођавање демографским промјенама, укључујући старење популације и раст броја пензионера, на начин да порески систем буде флексибилан и прилагодљив.

3.1. Увод

Овај документ представља анализу изабраних економских показатеља Федерације Босне и Херцеговине за период од 2014. до 2023. године. Циљ анализе је пружити увид у кључне трендове у области пензијског и инвалидског осигурања (ПИО), запослености, плата и бруто домаћег производа (БДП), те процијенити потребу за реформом пореског система. Анализа је подијељена у два петогодишња периода како би се детаљно пратиле промјене прије и након пандемије ковид-19, те како би се утврдили фактори који су допринијели специфичним кретањима унутар овог десетогодишњег раздобља.

Документ је структурисан на сљедећи начин:

1. Методологија, која пружа детаљан преглед прикупљених података и кориштених статистичких метода, обух-

вата информације о изворима података, периоду анализе и методама које су кориштене за интерпретацију резултата.

2. Анализа економских индикатора, у склопу које се анализирају кључни економски показатељи, укључујући:
 - Доприноси за ПИО
 - Број запослених радника
 - Доприноси по раднику
 - Просјечна плата
 - Бруто домаћи производ (БДП)
3. Кретање плата према платним разредима с нагласком на промјене у дистрибуцији дохотка и смањење доходовне неједнакости.
4. Пројекције раста доприноса за ПИО до 2032. године, које садрже пројекције будућих потреба за доприносима за ПИО, узимајући у обзир тренутне трендове раста запослености и доприноса по раднику, као и очекиване демографске промјене.
5. Закључци који су формулисани на основу прикупљених података и изведене анализе о тренутном стању економских индикатора и потребама за реформом пореског система.
6. Препоруке на основу анализе и закључака издате су за реформу пореског система како би се осигурала одрживост пензијског система, повећала ефикасност наплате доприноса, подржало запошљавање и смањила доходовна неједнакост.

Циљ овог документа је пружити основу за доношење одлука у области економске политике и реформе пореског система Федерације БиХ, с циљем дугорочног одрживог развоја и побољшања животног стандарда грађана.

3.2. Методологија

Ова анализа економских индикатора Федерације Босне и Херцеговине заснована је на подацима прикупљеним у периоду од 2014. до 2023. године. Подаци су кориштени за процјену кључних економских показатеља као што су доприноси за пензијско и инвалидско осигурање (ПИО), број запослених радника, доприноси по раднику, просјечна плата и укупни бруто домаћи производ (БДП) Федерације БиХ. Анализа је подијељена у два петогодишња периода како би се пратили трендови и промјене прије и након пандемије ковид-19, те утврдили разлози за специфична кретања унутар наведеног периода.

Прикупљени подаци

1. Доприноси за ПИО, гдје су приказани подаци о годишњим прикупљеним доприносима за ПИО, прикупљени су од Порезне управе Федерације БиХ. Анализирани су укупни доприноси за сваки календарски период од 2014. до 2023. године.
2. Број запослених радника приказан је кроз податке о броју запослених радника који су преузети из евиденција Порезне управе Федерације БиХ.
3. Доприноси по раднику, који су израчунати дијељењем укупних прикупљених доприноса са бројем запослених радника за сваки период, чиме се стиче бољи увид у ефективност наплате доприноса по запосленом раднику.
4. Просјечна плата приказује податке прикупљене из извјештаја Агенције за статистику БиХ, пружајући преглед номиналних и реалних плата за сваки период.

5. Бруто домаћи производ (БДП) приказан је кроз податке који су прикупљени из извјештаја Федералног завода за статистику.

Период анализе

Анализа је подијељена у два кључна петогодишња периода:

- Први период: 2014–2018. година
- Други период: 2019–2023. година

Ови периоди су одабрани како би се лакше пратили ефекти различитих економских догађаја, укључујући пандемију ковид-19 и периода након тога, те како би се боље разумјели узроци и посљедице економских кретања у различитим фазама.

Статистичке методе

У анализи су кориштене сљедеће статистичке методе:

- Дескриптивна статистика која је кориштена за приказ основних података и трендова кроз израчунавање просјека, раста и процентуалних промјена.
- Компаративна анализа, која је употребљена за поређење два петогодишња периода, како би се утврдиле промјене и трендови у економској активности.
- Графички прикази, гдје су подаци визуализовани кроз графове и табеле, како би се омогућило боље разумијевање кретања кључних економских показатеља.

Извори података

Подаци кориштени у овој анализи преузети су из сљедећих извора:

- Порезна управа Федерације БиХ
- Агенција за статистику БиХ
- Федерални завод за статистику

3.3. Анализа економских индикатора за Федерацију БиХ

У периоду од 2014. до 2023. године економски индикатори Федерације Босне и Херцеговине показују значајне промјене које илуструју раст и развој економске активности. У овом дијелу припремљен је преглед кључних економских показатеља као што су доприноси за пензијско и инвалидско осигурање (ПИО), број запослених радника, доприноси по раднику, просјечна плата и укупни бруто домаћи производ (БДП) Федерације БиХ, на основу чега је урађена додатна статистичка анализа, што је приказано сумарно у Табели 1.

Табела 1 – Преглед основних економских индикатора за Федерацију БиХ

Година	Допринос ПИО	Број радника	Допринос по раднику	Просјечна плата	Укупни БДП Федерације БиХ
2014	1.518.540.273	475.935	3.191	833	17.827.457
2015	1.570.227.486	485.940	3.231	830	18.688.300
2016	1.647.838.401	503.971	3.270	839	19.540.120

2017	1.764.964.024	513.313	3.438	860	20.539.696
2018	1.910.084.439	525.408	3.635	889	21.983.507
2018/2014	391.544.166	49.473	445	56	4.156.050
2019	2.035.764.524	535.745	3.800	928	23.179.128
2020	2.022.800.620	520.493	3.886	956	22.255.014
2021	2.185.776.000	533.034	4.101	999	25.229.765
2022	2.458.399.680	538.312	4.567	1.139	29.462.753
2023	2.820.999.175	544.345	5.182	1.285	32.609.704
2023/2019	785.234.651	8.600	1.382	357	9.430.576
Пресјек раста на сваких 5 година	2	0,2	3,1	6,4	2,3

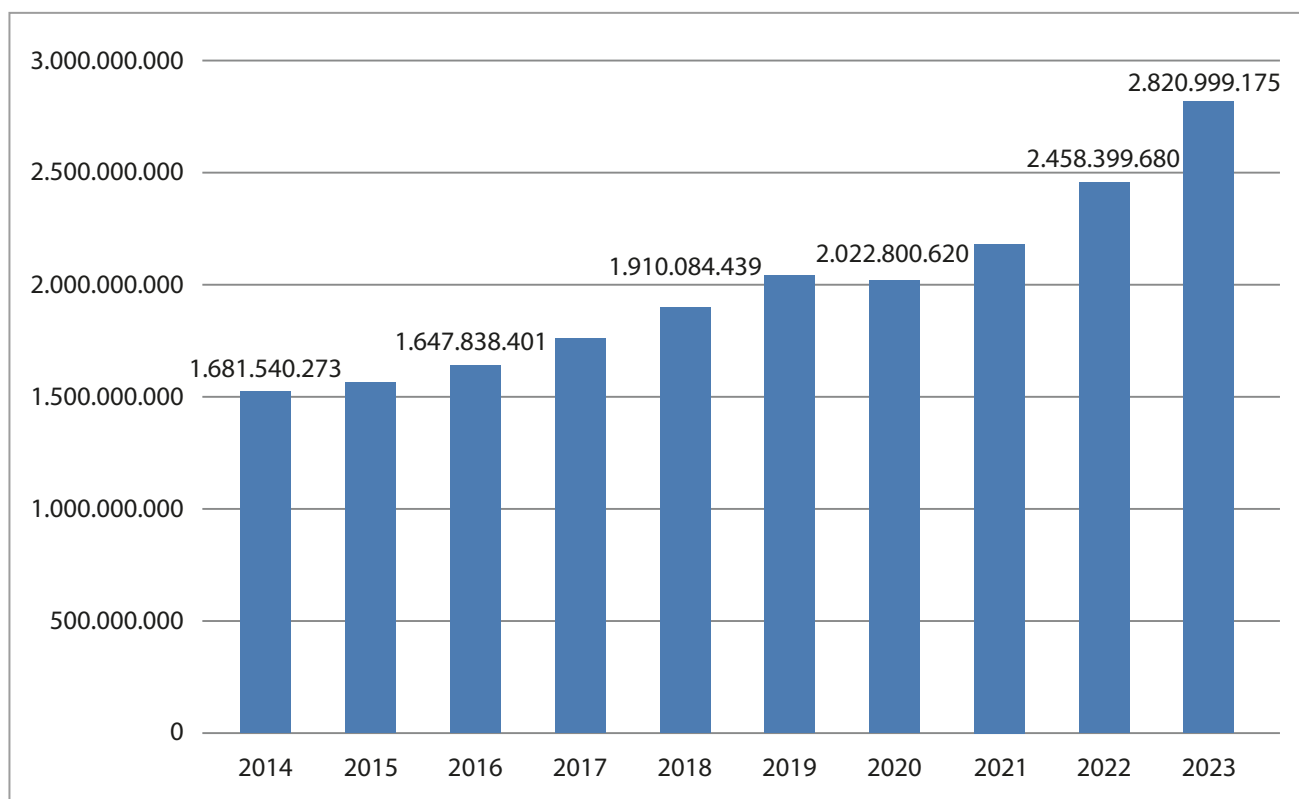
Извор: Креација аутора на основу података Порезне управе Федерације БиХ

Подаци приказани у Табели 1. раздвојени су у два периода од по пет година, како би се лакше пратиле промјене у периоду прије доласка пандемије ковид-19 и након тога, те како би се утврдили разлози за специфична кретања унутар наведеног периода.

3.3.1. Доприноси за пензијско и инвалидско осигурање (ПИО)

Анализа доприноса за пензијско и инвалидско осигурање (ПИО) у Федерацији Босне и Херцеговине за период од 2014. до 2023. године показује значајан раст и стабилан тренд повећања ових доприноса, што је приказано на Слици 1.

Слика 1 – Годишњи ниво прикупљених доприноса у Федерацији БиХ



Извор: Креација аутора на основу података Порезне управе Федерације БиХ

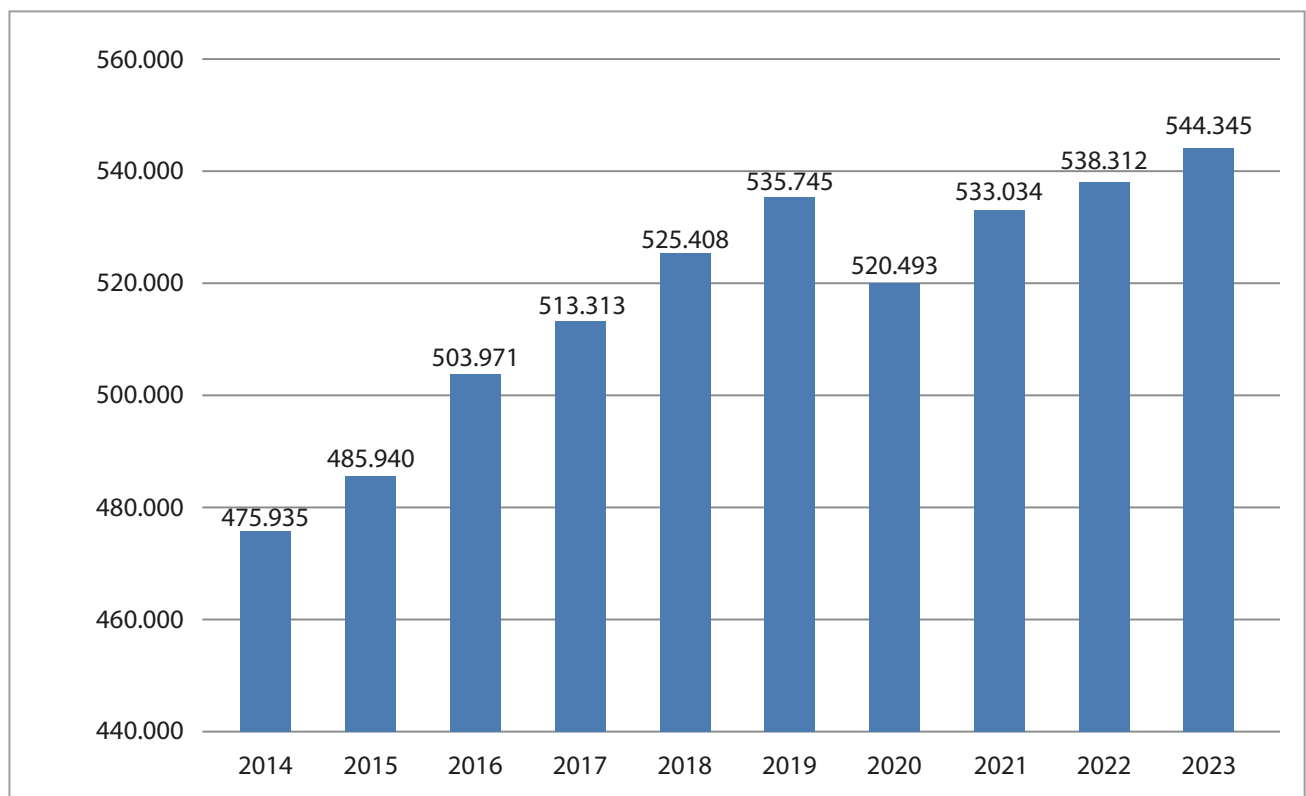
У првих пет година доприноси за ПИО су се повећали са 1.518.540.273 КМ у 2014. години на 1.910.084.439 КМ у 2018. години, што представља укупно повећање од 391.544.166 КМ, односно раст од приближно 25,8% у овом периоду, за шта је примарно разлог повећање броја регистрованих радника у Федерацији БиХ. Са друге стране, у другом петогодишњем периоду, од 2019. до 2023. године, раст у наплати доприноса је био још израженији. Доприноси за ПИО су порасли са 2.035.764.524 КМ у 2019. години на 2.820.999.175 КМ у 2023. години, што представља повећање од 785.234.651 КМ, или за око 38,6% током овог периода. Овакав раст је двоструко већи у апсолутним бројкама у поређењу с првим петогодишњим периодом.

Када упоредимо два петогодишња периода, јасно је да је други период (2019–2023) доживио знатно већи раст доприноса за ПИО у односу на први период (2014–2018). Просјечни раст доприноса за ПИО на сваких пет година износио је 2,0 пута. С обзиром на то да је у наведеном периоду број запослених радника био мањи, овај податак сугерише да примарни разлог за бољу наплату доприноса није било повећање броја радника, већ већи раст плата уз задржавање нивоа пореског оптерећења у релативним стопама, што ће се касније и показати код анализе кретања плата.

3.3.2. Анализа броја радника у Федерацији БиХ

Анализа броја радника у Федерацији Босне и Херцеговине у периоду од 2014. до 2023. године показује благи, али стабилан раст запослености. У првих пет година, број радника у Федерацији БиХ порастао је са 475.935 у 2014. години на 525.408 у 2018. години, што представља повећање од 49.473 радника, односно раст од око 10,4% у овом периоду. У другом петогодишњем периоду, од 2019. до 2023. године, број радника је порастао са 535.745 у 2019. години на 544.345 у 2023. години, што представља скромно повећање од 8.600 радника, што је раст од око 1,6%. Овај раст је знатно мањи у односу на први петогодишњи период, што показује да постојећи фискални оквир у Федерацији БиХ не омогућава више масовније запошљавање радника као у претходном периоду. Додатно, однос броја радника у другом у односу на први период износи 0,2, што значи да је у другом периоду од 2019. до 2023. године повећање броја радника у Федерацији БиХ износило само 20% од нивоа повећања броја радника из првог периода 2014–2023. Детаљи су приказани на Слици 2.

Слика 2 – Број пријављених радника у Федерацији БиХ

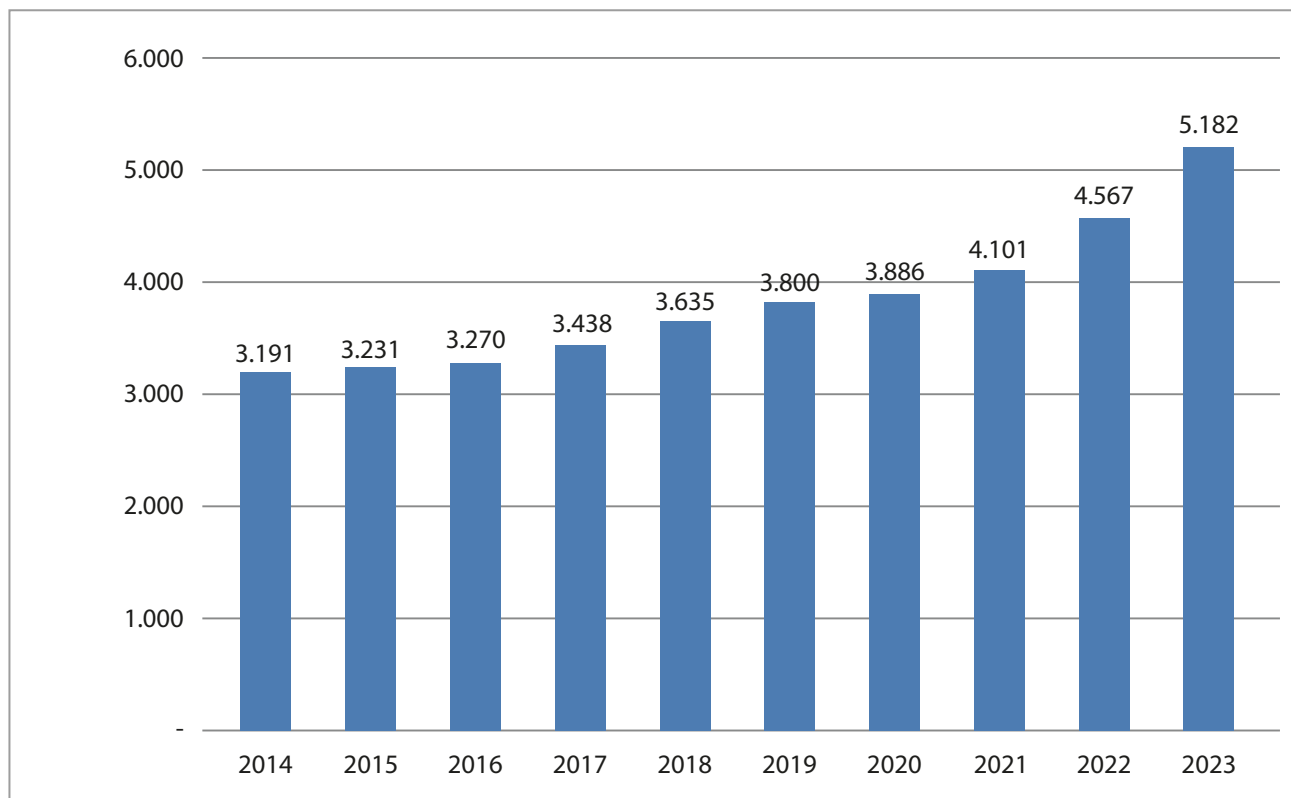


Извор: Креација аутора на основу података Порезне управе Федерације БиХ

3.3.3. Анализа доприноса по раднику у Федерацији БиХ

Анализа доприноса по раднику у Федерацији Босне и Херцеговине за период од 2014. до 2023. године урађена је како би се утврдио стварни економски ефект у систему прикупљања доприноса, те да ли се исти може приписати расту запослености, а тиме и бољем прикупљању доприноса, или већој наплати доприноса по раднику усљед раста плата, што је приказано на Слици 3.

Слика 3 – Ниво прикупљених доприноса по раднику у Федерацији БиХ



Извор: Креација аутора на основу података Порезне управе Федерације БиХ

У првом петогодишњем периоду допринос по раднику је порастао са 3.191 KM у 2014. години на 3.635 KM у 2018. години, што представља повећање од 445 KM, односно раст од око 13,9%. Други петогодишњи период, од 2019. до 2023. године, показује још значајнији раст. Допринос по раднику је порастао са 3.800 KM у 2019. години на 5.182 KM у 2023. години, што представља повећање од 1.382 KM, што је раст од око 36,4%.

Када упоредимо два петогодишња периода, видљиво је да је раст доприноса по раднику био знатно већи у другом периоду (2019–2023) у односу на први период (2014–2018). Просјечни раст доприноса по раднику на сваких пет година износи 3,1 пута. Другим ријечима, разлика у повећању наплате доприноса по раднику је у периоду након пандемије ковид-19, те доласком периода инфлације, 3,1 пут била већа него разлика у наплати доприноса по раднику у првом периоду, што се може искључиво приписати расту плата, а не расту запослености у Федерацији БиХ.

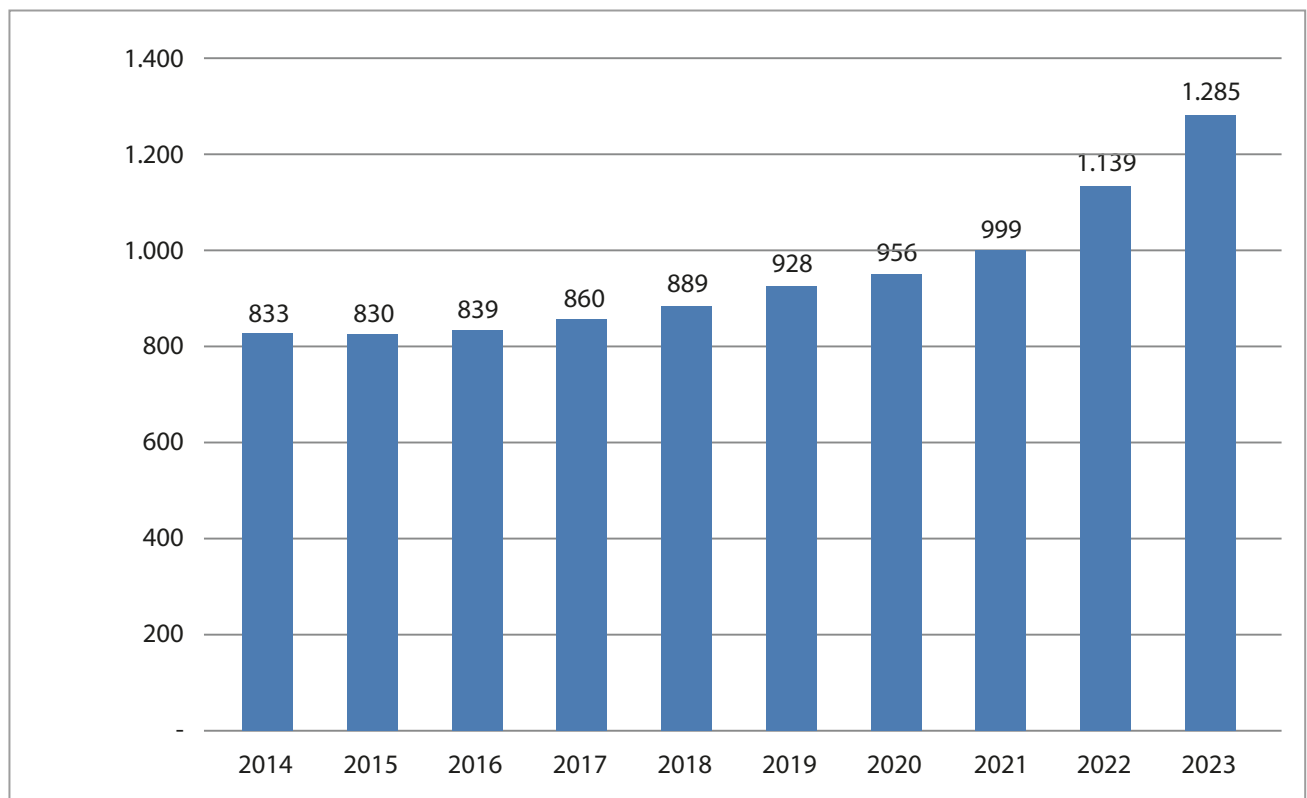
3.3.4. Анализа просјечне плате у Федерацији БиХ

Анализа просјечне плате у Федерацији Босне и Херцеговине за период од 2014. до 2023. године урађена је како би се приказао стварни допринос кретања плата на раст нивоа економске активности у Федерацији БиХ и повећање стандарда радника.

У првих пет година просјечна плата је порасла са 833 KM у 2014. години на 889 KM у 2018. години, што пред-

ставља повећање од 56 KM, односно раст од око 6,7%. У другом петогодишњем периоду, од 2019. до 2023. године, просјечна плата је порасла са 928 KM у 2019. години на 1.285 KM у 2023. години, што представља повећање од 357 KM, или раст од око 38,5%. Као што се може видјети, релативно скромни раст просјечних плата у Федерацији БиХ током првих пет година није могао бити фактор за значајнијим растом нивоа прикупљених доприноса, већ је до раста дошло због већег броја пријављених радника. У другом периоду, посебно у посљедње двије године доласком инфлације, долази до снажног раста просјечних плата, чиме и расте значајнија наплата доприноса по раднику у Федерацији БиХ, јер претходно презентовани подаци указују на релативно скромни ниво раста запослености радника.

Слика 4 – Просјечне плате у Федерацији БиХ



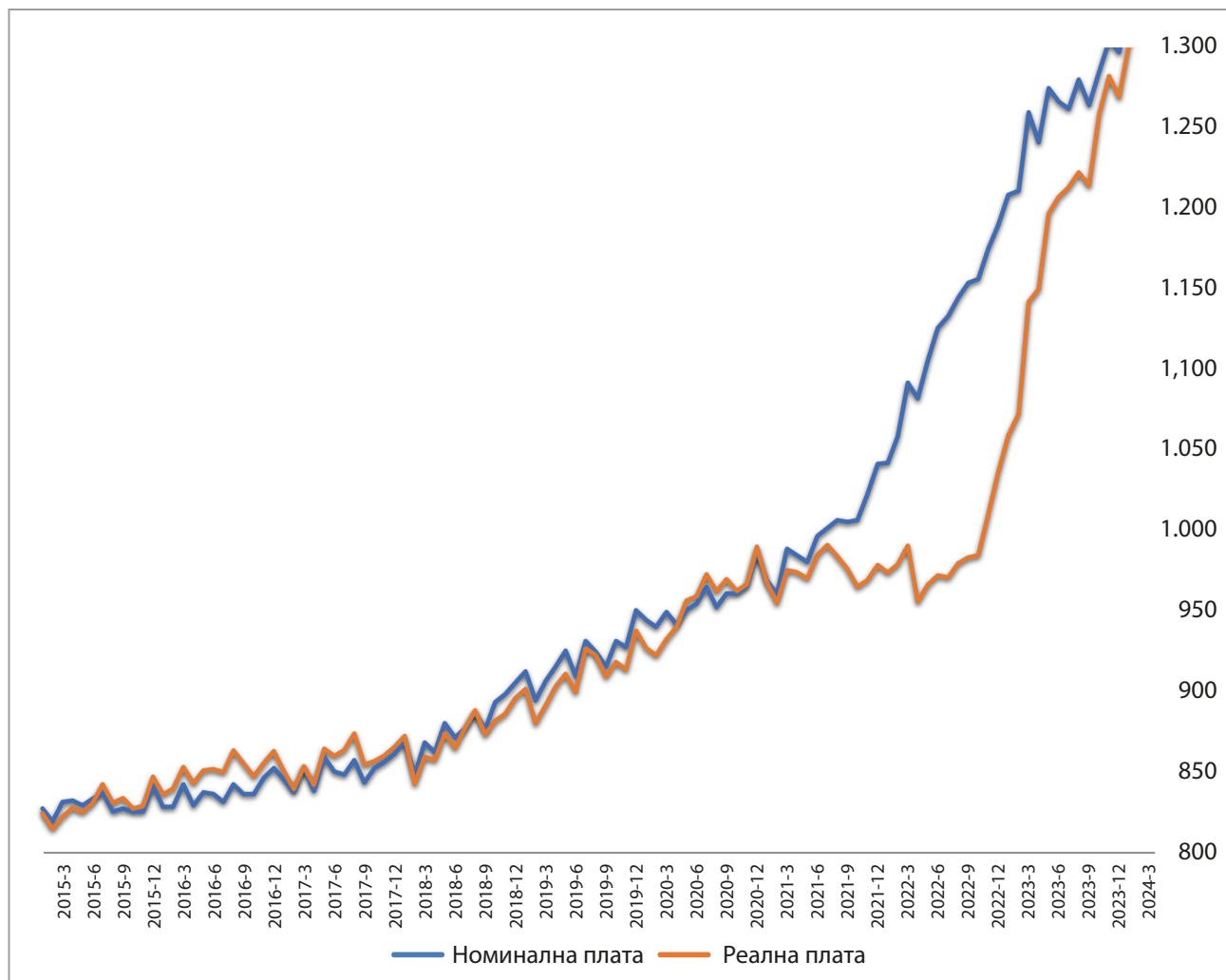
Извор: Креација аутора на основу података Порезне управе Федерације БиХ

Када упоредимо два петогодишња периода, видљиво је да је раст просјечне плате био знатно већи у другом периоду (2019–2023) у односу на први период (2014–2018). Просјечни раст просјечне плате на сваких пет година износи 6,4 пута. Другим ријечима, раст разлике у расту просјечне плате у другом периоду је био чак 6 пута већи, што показује знатни ефект раста плата током периода инфлације, а у коначници и бољу наплату пореских обавеза, до којих је дошло због снажних инфлаторних ефеката.

3.3.5. Анализа номиналних и реалних плата у Босни и Херцеговини

Додатно, урађена је и анализа кретања номиналних и реалних плата за ниво Босне и Херцеговине, како би се утврдила стварна куповна моћ и ефекти раста плата, што је приказано на Слици 5.

Слика 5 – Кретања у нивоу номиналних и реалних плата у Босни и Херцеговини



Извор: Креација аутора на основу података Агенције за статистику БиХ

Током периода од 2015. до 2019. године номинална плата је показала постепени раст. На примјер, у јануару 2015. године номинална плата износила је 828 КМ, а до децембра 2019. године порасла је на 981 КМ. Највећа разлика између номиналне и реалне плате у овом периоду забиљежена је у децембру 2019. године, када је номинална плата износила 981 КМ, док је реална плата износила 971 КМ, што представља разлику од само 10 КМ. Ово указује на релативно стабилан период у којем је инфлација била под контролом, те је раст плата одржао корак са растом трошкова живота.

Пандемија ковид-19 донијела је значајне промјене у економској ситуацији, што се одразило и на плате. Током 2020. године номинална плата је наставила расти упркос економским изазовима, досегнувши 988 КМ у децембру 2020. године. Реална плата је такође расла, пратећи ниво номиналних плата, а већински је током 2020. године реална плата била и већа од номинале. Највећа разлика између номиналне и реалне плате током овог периода забиљежена је у августу 2020. године, када је реална плата била за 10 КМ већа од номиналне.

У периоду 2022–2023. године номинална плата је наставила расти значајнијим темпом, досегнувши 1.297 КМ у децембру 2023. године. Реална плата је такође показивала раст, али са већим осцилацијама. Највећа разлика између номиналне и реалне плате у овом периоду забиљежена је у октобру 2022. године, када је номинална плата износила 1.156 КМ, док је реална плата била 985 КМ, што представља разлику од 171 КМ, указујући на период значајног раста инфлације, која је смањила стварну куповну моћ радника упркос расту номиналних плата.

У првим мјесецима 2024. године номинална плата наставила је расти, досегнувши 1.353 КМ у априлу 2024. године. Реална плата у истом периоду износила је 1.326 КМ, што представља разлику од 27 КМ. Разлог за значајнији раст

и смањивање разлике између номиналне и реалне плате јесте стабилизација раста цијена у Босни и Херцеговини и даљњи раст плата, чиме се повећава куповна моћ становништва.

3.3.6. Релативни приказ економских кретања унутар Федерације БиХ

У сврху детаљнијег приказа претходних економских индикатора за Федерацију БиХ, урађен је сажетак процентуалних кретања према годинама, што је приказано у Табели 2.

Током 2015. године економија Федерације БиХ забиљежила је раст номиналног БДП-а од 4,8%. Међутим, стопа раста плата била је негативна, износивши -0,4%. Истовремено, стопа раста доприноса по раднику била је 1,3%, а приходи ЈП из надлежности ПУ ФБиХ порасли су за 8,2%. У 2016. години раст номиналног БДП-а износио је 4,6%, уз благо повећање плата од 1,1%. Раст доприноса по раднику био је 1,2%, док су приходи ЈП порасли за 8,5%. У 2017. години долази до даљњег раста номиналног БДП-а од 5,1%, као и раста плата од 2,5%. Истовремено, допринос по раднику порастао је за 5,2%, а приходи ЈП су забиљежили раст од 8,2%. У 2018. години економија Федерације БиХ забиљежила је најјачи раст номиналног БДП-а од 7,0%, док су плате порасле за 3,4%. Стопа раста доприноса по раднику износила је 5,7%, док су приходи ЈП порасли за 7,5%. Кључне карактеристике кретања у овом периоду 2014–2018. године јесу знатно веће стопе раста номиналног БДП-а и прихода у надлежности Порезне управе Федерације БиХ, што посебно није било праћено стопом раста плата и доприноса по раднику, гдје су управо стопе раста доприноса по раднику биле ниже од раста прихода у надлежности Порезне управе Федерације БиХ. Додатно, раст у наплати доприноса, а да није праћен растом плата, сугерише да је већина ново-запослених радника у овом периоду радила у неформалној економији. Формализација рада је довела до раста у наплати пореских обавеза, али не и раста плата.

Табела 2 – Сажетак економских индикатора за Федерацију БиХ у релативним омјерима

Година	Стопа раста номиналног БДП-а Федерације БиХ	Стопа раста плата	Стопа раста доприноса по раднику	Стопа раста ЈП из надлежности ПУ ФБиХ
2014	-	-	-	-
2015	4,8%	-0,4%	1,3%	8,2%
2016	4,6%	1,1%	1,2%	8,5%
2017	5,1%	2,5%	5,2%	8,2%
2018	7,0%	3,4%	5,7%	7,5%
2019	5,4%	4,4%	4,5%	2,3%
2020	-4,0%	3,0%	2,3%	-3,0%
2021	13,4%	4,5%	5,5%	9,4%
2022	16,8%	14,0%	11,4%	13,7%
2023	10,7%	12,8%	13,5%	14,8%

Извор: Креација аутора на основу података Порезне управе Федерације БиХ

Током другог периода, посебно на почетку у 2019. години, стопа раста номиналног БДП-а износила је 5,4%, уз раст плата од 4,4%. Стопа раста доприноса по раднику била је 4,5%, док су приходи ЈП порасли за само 2,3%. Пандемија ковид-19 у 2020. години довела је до пада номиналног БДП-а од 4,0%, док су плате порасле за 3,0%. Допринос по раднику порастао је за 2,3%, док су приходи ЈП забиљежили пад од -3,0%. У фази опоравка током 2021. године економија Федерације БиХ забиљежила је снажан опоравак са стопом раста номиналног БДП-а од 13,4%. Плате су порасле за 4,5%, док је допринос по раднику порастао за 5,5%. Приходи ЈП су забиљежили раст од 9,4%. Наставак опоравка је забиљежен и у 2022. години, уз раст номиналног БДП-а који је износио 16,8%, уз раст плата од 14,0%. Допринос по раднику порастао је за 11,4%, док су приходи ЈП забиљежили раст од 13,7%. У

посљедњој 2023. години, која је дио посматраног периода, долази до стабилизације економије са стопом раста номиналног БДП-а од 10,7%, уз раст плата од 12,8%. Стопа раста доприноса по раднику износила је 13,5%, док су приходи ЈП порасли за 14,8%. Генерални закључак за овај период јесте да је до раста нивоа номиналне економске активности, а тиме и наплате пореских обавеза дошло, не због раста запослености, већ због раста цијена – инфлације. Снажан раст номиналних плата, који на почетку није био праћен растом реалних плата, довео је до већег нивоа прикупљених прихода од пореза. Релативно мали ниво раста запослености, праћен снажним растом плата и прикупљених доприноса по раднику, сугерише да постојећи фискални оквир не омогућава више даље и масовније запошљавање радника и да је до раста у прикупљању доприноса у највећој мјери дошло због инфлације која је довела до притиска на раст плата.

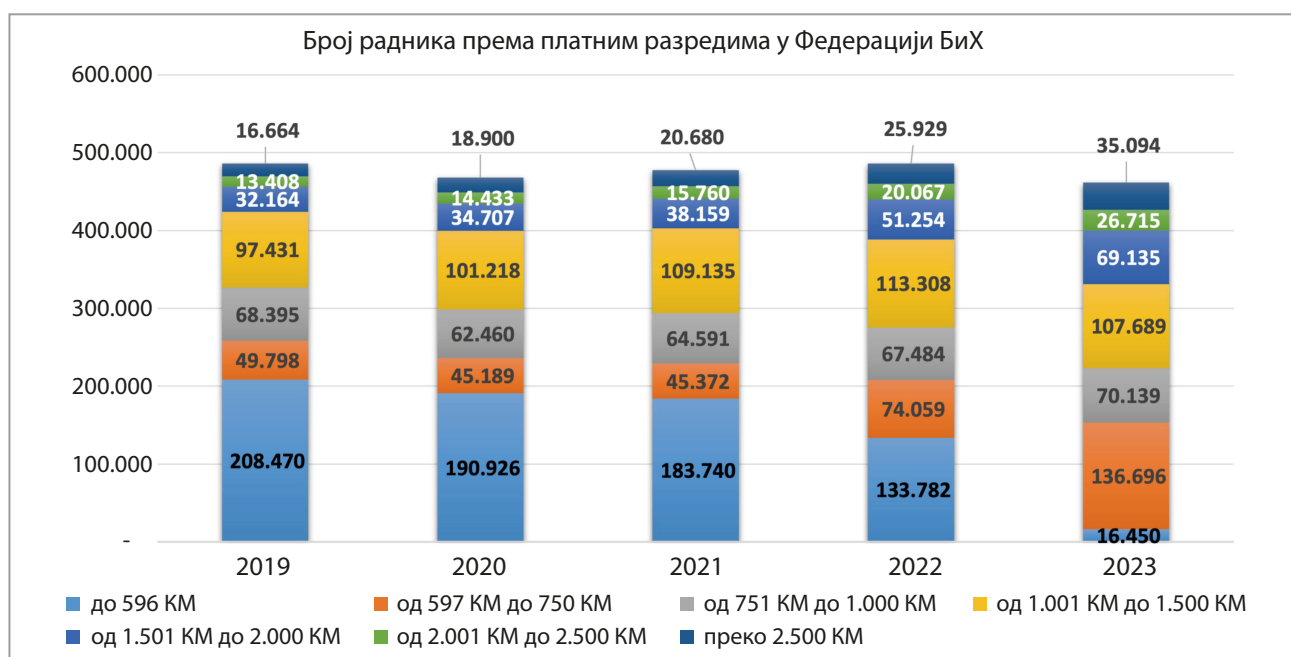
3.3.7. Анализа кретања радника у Федерацији БиХ према платним разредима

Како би се приказао стварни економски потенцијал радника у Федерацији БиХ, урађена је додатна анализа кретања броја радника у различитим платним разредима, што пружа додатни увид у дистрибуцију дохотка унутар радне снаге у Федерацији Босне и Херцеговине. Анализом података из августа сваке године, од 2019. до 2023. године, могу се процијенити промјене у платним разредима, те идентификовати трендови и промјене у неједнакости дохотка. Детаљи су приказани у Табели 3. и графички на Слици 6.

Табела 3 – Број радника према платним разредима у Федерацији БиХ							
Година	до 596 КМ	од 597 КМ до 750 КМ	од 751 КМ до 1000 КМ	од 1.001 до 1.500 КМ	од 1.501 до 2.000 КМ	од 2.001 до 2.500 КМ	преко 2.500 КМ
2019	208.470	49.798	68.395	97.431	32.164	13.408	16.664
2020	190.926	45.189	62.460	101.218	34.707	14.433	18.900
2021	183.740	45.372	64.591	109.135	38.159	15.760	20.680
2022	133.782	74.059	67.484	113.308	51.254	20.067	25.929
2023	16.450	136.696	70.139	107.689	69.135	26.715	35.094

Извор: Креација аутора на основу података Порезне управе Федерације БиХ

Слика 6 – Број радника према платним разредима у Федерацији БиХ



Извор: Креација аутора на основу података Порезне управе Федерације БиХ

У 2019. години број радника у платном разреду до 596 КМ износио је 208.470. Током наредних година тај број се значајно смањивао, па је у 2020. години износио 190.926, у 2021. години 183.740, док је 2022. године пао на 133.782. Највећи пад забиљежен је 2023. године, када је број радника у овом разреду износио само 16.450. Овај драстичан пад може се тумачити као позитиван тренд, указујући на смањење броја радника с најнижим платама, што је резултат повећања плата радника због инфлације и подизања нивоа минималне плате у Федерацији БиХ.

Број радника у платном разреду од 597 КМ до 750 КМ је у 2019. години износио 49.798, а у 2020. години благо опао на 45.189. У 2021. години забиљежен је благи пораст на 45.372, док је 2022. године број радника у овом разреду значајно порастао на 74.059. У 2023. години забиљежен је даљњи значајан пораст на 136.696 радника, сугеришући да је већи број радника, због раста трошкова живота и повећања плата, прешао у овај платни разред.

Број радника у платном разреду од 751 КМ до 1000 КМ у 2019. години износио је 68.395, да би у 2020. години опао на 62.460. Током 2021. године број радника се повећао на 64.591, док је у 2022. години износио 67.484. У 2023. години број радника у овом платном разреду износио је 70.139, сугеришући благи пораст током година, што указује на стабилизацију и лагани раст броја радника с платама између 751 КМ и 1000 КМ.

У 2019. години број радника у платном разреду од 1.001 до 1.500 КМ износио је 97.431, постепено растући у 2020. години на 101.218, а затим на 109.135 у 2021. години. Током 2022. године број радника у овом разреду порастао је на 113.308, док је у 2023. години износио 107.689. Ови подаци указују на стални раст броја радника с платама у овом средњем платном разреду.

Број радника у платном разреду од 1.501 до 2.000 КМ је у 2019. години износио 32.164, а у 2020. години је благо порастао на 34.707. У 2021. години број радника у овом разреду износио је 38.159, док је у 2022. години значајно порастао на 51.254. У 2023. години број радника у овом разреду износио је 69.135. Значајан раст у овом платном разреду, за преко 100%, показује да су плате у овој категорији знатније расле, прије свега у приватном сектору, као посљедица раста цијена и задржавања радника.

У 2019. години број радника у платном разреду од 2.001 до 2.500 КМ износио је 13.408, а у 2020. години благо је порастао на 14.433. У 2021. години број радника порастао је на 15.760, док је у 2022. години износио 20.067. У 2023. години број радника у овом разреду износио је 26.715. Слично као и у претходном платном разреду, повећање је износило преко 100%, што указује на притисак за значајнијим повећањем плата радника.

Број радника с платама преко 2.500 КМ у 2019. години износио је 16.664, а у 2020. години порастао је на 18.900. У 2021. години број радника у овом разреду износио је 20.680, док је у 2022. години порастао на 25.929. У 2023. години број радника у овом највишем платном разреду износио је 35.094. Ови подаци указују на значајан раст броја радника с највишим платама, чиме у коначници брже и расте ниво прикупљених пореза, због изостанка провођења реформе пореског система у Федерацији БиХ.

Анализирајући кретање броја радника у различитим платним разредима у Федерацији БиХ од 2019. до 2023. године можемо закључити да је дошло до значајних промјена у дистрибуцији дохотка међу радницима. Број радника у најнижем платном разреду (до 596 КМ) драстично је смањен, док је број радника у вишим платним разредима значајно порастао. Ови подаци указују на смањење броја радника с најнижим примањима, што је резултат повећања минималних плата, али и генерално плата у привреди због недостатка радника.

Повезивањем ових података с претходно анализираним подацима о номиналним и реалним платама можемо закључити да су повећање минималних плата и раст номиналних плата довели до смањења броја радника с најнижим примањима, док је инфлација утицала на реалне плате и стварну куповну моћ радника. Побољшање економске ситуације и раст плата резултирали су преласком радника у више платне разреде, што је позитивно, али растућа неједнакост дохотка остаје изазов за економске креаторе политика.

3.4. Нужност за хитну реформу пореског система у Федерацији БиХ

У овом дијелу документа, уважавајући претходну анализу и преглед економских кретања у Федерацији БиХ, приказате се стварни разлози и нужност за хитну реформу пореског система у Федерацији БиХ. Као што је познато, наплата прихода по основу доприноса за ПИО представља саставни дио прихода буџета Федерације БиХ, из којих се онда касније врши и исплата пензија. Управо је један од аргумената противника реформе пореског система у Федерацији БиХ да би се реформом пореског система и смањивањем стопе доприноса за ПИО угрозио пензиони систем и да би то у коначници довело до несигурности у исплати пензија.

Ипак, анализа података из табела 4. и 5, које су преузете из нацрта Стратегије демографског развоја Федерације БиХ, указује да ће без хитне реформе пореског система доћи до озбиљних проблема у исплатама пензија до 2032. године, дијелом због недовољног нивоа запошљавања у Федерацији БиХ, а дијелом због раста броја пензионера и усклађивања пензија сваке године.

Табела 4 – Пројекције прикупљања доприноса за ПИО према нивоу раста издатака за пензије							
Година	Укупан број запослених (годишњи просек)	Укупно прикупљени доприноси за ПИО	Годишњи доприноси по запосленом	Стопе раста доприноса по раднику	Стопа раста издатака за пензије 5% (усклађивања 4% и повећање броја пензионера за 1,5%)	Учешће доприноса ПИО у расходима за пензије	Разлика између наплаћених доприноса и издатака за пензије
2024	553.581	2.992.000.000	5.405	4,53%	3.520.000.000	85,00%	528.000.000
2025	559.891	3.120.656.000	5.574	3,12%	3.696.000.000	84,43%	575.344.000
2026	566.288	3.254.844.208	5.748	3,12%	3.880.800.000	83,87%	625.955.792
2027	572.771	3.394.802.509	5.927	3,12%	4.074.840.000	83,31%	680.037.491
2028	579.342	3.540.779.017	6.112	3,12%	4.278.582.000	82,76%	737.802.983
2029	586.003	3.693.032.515	6.302	3,11%	4.492.511.100	82,20%	799.478.585
2030	592.755	3.851.832.913	6.498	3,11%	4.717.136.655	81,66%	865.303.742
2031	599.599	4.017.461.728	6.700	3,11%	4.952.993.488	81,11%	935.531.760
2032	606.537	4.190.212.582	6.908	3,11%	5.200.643.162	80,57%	1.010.430.580
Разлика 2032-2023	52.957	1.198.212.582	1.504		1.680.643.162		482.430.580

Извор: Нацрт Стратегије демографског развоја ФБиХ на основу података и процјена Завода ПИО

Према резултатима из Табеле 4, која је приказана у нацрту Стратегије демографског развоја Федерације БиХ, узимајући у обзир годишње усклађивање издатака за пензије од 4% (без ванредног усклађивања) и годишњу стопу раста броја пензионера од 1,5%, те повећање запослености, очекује се да ће бити потребно прикупити 5,2 милијарди КМ доприноса за ПИО у 2032. години, што је за 1,68 милијарди КМ више у односу на пројекције за 2024. годину. Ако би се тренд прикупљања доприноса наставио као у периоду од 2018. до 2023. године, када су прикупљени доприноси повећани за преко милијарду КМ, овај повећани износ би био остварив кроз раст запослености и доприноса по раднику.

Пројекције у Табели 4 укључују кретање броја запослених радника до 2032. године, уз раст прикупљених доприноса од 4,3% годишње. Овај раст, заједно с повећањем броја радника, резултирао би просјечним годишњим повећањем доприноса по раднику од 3,11%. Годишњи допринос за ПИО је у 2023. години порастао за 1.544 КМ у односу на 2018. годину. У наредних девет година планирано је повећање доприноса по раднику за 1.504 КМ, што је мање од просјечног раста у посљедњих пет година.

У овом сценарију, с годишњим растом доприноса по раднику од 3,11% и повећањем броја радника, буџет Федерације БиХ би био додатно оптерећен повећаним издацима за пензије. Према пројекцијама, разлика између уплаћених доприноса и издатака за пензије повећала би се с 528 милиона КМ у 2024. години на 1,01 милијарди КМ у 2032. години, што би требало надокнадити из других извора попут порезних прихода или задужења.

Табела 5 – Пројекције прикупљања доприноса за ПИО према нивоу раста издатака за пензије							
Година	Укупан број запослених (годишњи просек)	Укупно прикупљени доприноси за ПИО	Годишњи доприноси по запосленом	Стопе раста доприноса по раднику	Стопа раста издатака за пензије 5% (усклађивања 4% и повећање броја пензионера за 1,5%)	Учешће доприноса ПИО у расходима за пензије	Разлика између наплаћених доприноса и издатака за пензије
2024	553.581	2.992.000.000	5.405	4,53%	3.520.000.000	91,80%	528.000.000
2025	608.741	3.392.928.000	5.574	3,12%	3.696.000.000	91,80%	303.072.000
2026	619.827	3.562.574.400	5.748	3,12%	3.880.800.000	91,80%	318.225.600
2027	631.131	3.740.703.120	5.927	3,12%	4.074.840.000	91,80%	334.136.880
2028	642.657	3.927.738.276	6.112	3,12%	4.278.582.000	91,80%	350.843.724
2029	654.408	4.124.125.190	6.302	3,11%	4.492.511.100	91,80%	368.385.910
2030	666.391	4.330.331.449	6.498	3,11%	4.717.136.655	91,80%	386.805.206
2031	678.609	4.546.848.022	6.700	3,11%	4.952.993.488	91,80%	406.145.466
2032	691.069	4.774.190.423	6.908	3,11%	5.200.643.162	91,80%	426.452.739
Разлика 2032-2023	137.488	1.782.190.423	1.504		1.680.643.162		

Извор: Нацрт Стратегије демографског развоја ФБиХ на основу података и процјена Завода ПИО

Ако би циљ био да буџет Федерације БиХ не буде додатно оптерећен, односно да се ниво прикупљених доприноса за ПИО одржи на 91,8%, уз раст наплате доприноса по раднику од 3,11% и повећањем броја радника, потребно би било значајно повећање броја запослених радника у односу на првобитне пројекције, што је приказано у Табели 5. На тај начин финансирање пензија из општих прихода задржало би се на 8,2% годишње, чиме се не би угрозило финансирање других буџетских корисника.

У овом моделу, како би се одржао ниво покривености предвиђених издатака за пензије, прикупљени доприноси за ПИО требало би да порасту за 1,78 милијарди КМ. Са предвиђеним порастом од 3,11% доприноса по раднику, број запослених радника требало би да порасте са 553.581 на 691.069, што је знатно веће повећање у односу на први модел. Пројекције указују на повећање броја запослених за 52.957 до краја 2032. године, што значи да би према другом сценарију било потребно повећати број радника за 137.488, што је 84.531 више у односу на почетне пројекције.

Даље, у нацрту Стратегије је закључено да, према формули за усклађивање пензија у новом Закону о ПИО (од 2018. године), свако повећање пензије мора бити усклађено са 50% од стопе раста БДП-а и 50% стопе раста потрошачких цијена (ЦПИ). Повећање БДП-а у номиналном износу, укључујући ефекат повећања цијена, значи да постоји могућност повећања пензија без додатног оптерећења за буџет Федерације БиХ. Стопа раста номиналног БДП-а у 2021. години износила је 13,5%, док је у 2022. години била чак 17%.

Повећање плата, а тиме и наплате доприноса по раднику, зависиће од доступности радника на тржишту рада, раста продуктивности и нивоа економске активности у земљама Европске уније, с којима Босна и Херцеговина има највећи ниво трговинске размјене. Успоравање економске активности у ЕУ, због високог нивоа инфлације, значајно ће утицати и на економска кретања у БиХ.

3.5. Закључци

Раст доприноса за пензијско и инвалидско осигурање (ПИО) је значајан у оба посматрана петогодишња периода. У периоду од 2014. до 2018. године доприноси су се повећали са 1.518.540.273 КМ на 1.910.084.439 КМ, док су у периоду од 2019. до 2023. године порасли са 2.035.764.524 КМ на 2.820.999.175 КМ, што показује да је раст доприноса у другом периоду двоструко већи у апсолутним бројкама у поређењу с првим периодом.

Број запослених радника такође је показао раст, али у знатно мањем обиму. У првом петогодишњем периоду број запослених је порастао са 475.935 на 525.408, док је у другом периоду растао са 535.745 на 544.345. Приказани раст у анализи је значајно мањи, што сугерише да постојећи фискални оквир не омогућава масовније запошљавање.

Допринос по раднику је значајно порастао, са 3.191 КМ у 2014. години на 3.635 КМ у 2018. години, а затим са 3.800 КМ у 2019. на 5.182 КМ у 2023. години, указујући на то да је раст доприноса по раднику био знатно већи у другом периоду, што се може приписати расту плата, а не повећању запослености.

Анализа кретања плата показује да је просјечна плата порасла са 833 КМ у 2014. на 1.285 КМ у 2023. години. Раст плата био је знатно израженији у другом периоду, посебно због инфлације која је повећала номиналне плате.

Номиналне и реалне плате такође су показале разлике, с највећом разликом у октобру 2022. године, када је номинална плата износила 1.156 КМ, док је реална плата била 985 КМ. Ипак, почетком 2024. године значајно је смањен јаз између номиналне и реалне плате.

Кретање броја радника у различитим платним разредима показује смањење броја радника с најнижим платама и повећање броја радника у вишим платним разредима, што је резултат повећања минималних плата и општег раста плата у привреди.

Према резултатима из анализе, очекује се да ће, уз годишње усклађивање издатака за пензије од 4% и годишњи раст броја пензионера од 1,5%, уз пораст запослености бити потребно прикупити 5,17 милијарди КМ доприноса за ПИО до 2032. године. Овај износ је за 1,67 милијарди КМ већи у односу на пројекције за 2024. годину. Ако би се тренд прикупљања доприноса наставио као у периоду од 2018. до 2023. године, када су доприноси повећани за скоро милијарду КМ, наведени износ би могао бити остварив кроз раст запослености и доприноса по раднику.

Према другом моделу, да би се задржао ниво покривености предвиђених издатака за пензије, прикупљени доприноси за ПИО требало би да порасту за 1,76 милијарди КМ. Са предвиђеним порастом од 3,11% доприноса по раднику, број запослених радника требало би да порасте са 553.581 на 687.338, што је знатно веће повећање у односу на први модел. Пројекције указују на повећање броја запослених за 52.957 до краја 2032. године, што значи да би према другом сценарију било потребно повећати број радника за 137.488, што је 84.531 више у односу на почетне пројекције.

3.6. Препоруке

Одржавање стабилности пензијског система – Уз раст броја пензионера и годишње усклађивање издатака за пензије, постојећи систем прикупљања доприноса за ПИО неће бити довољан да покрије предвиђене издатке до 2032. године. Реформа пореског система је неопходна како би се осигурало да раст прикупљених доприноса прати раст издатака за пензије, чиме би се избјегла потреба за додатним задужењем или преусмјеравањем средстава из других буџетских извора.

Повећање ефикасности наплате доприноса – Тренутни раст доприноса по раднику показује да постоји значајан потенцијал за повећање прихода кроз бољу наплату. Реформа пореског система, укључујући модернизацију процедура и смањење бирократских препрека, може додатно повећати ефикасност прикупљања доприноса, што је кључно за одржавање стабилности буџета Федерације БиХ.

Подстицање запошљавања – Пројекције раста запослености указују на потребу за значајним повећањем броја запослених како би се одржала стабилност пензијског система. Реформа пореског система која укључује стимулативне мјере за запошљавање може помоћи у стварању нових радних мјеста, чиме би се повећао број запослених и осигурао стабилан прилив доприноса за ПИО.

Очување фискалне одрживости – Без реформе, разлика између прикупљених доприноса и издатака за пензије ће се значајно повећати, што би могло угрозити фискалну стабилност Федерације БиХ. Реформа пореског система је неопходна како би се смањило овај јаз и осигурала одрживост буџета на дугорочни рок, кроз ниже порезе и ширење пореске базе.

Усклађивање са економски најразвијенијим земљама ЕУ – Како Босна и Херцеговина има висок ниво трговинске размјене са земљама ЕУ, усклађивање пореског система са стандардима ЕУ може допринијети бољој економској интеграцији и повећању конкурентности на међународном тржишту. Реформа која би олакшала пословање и смањила пореско оптерећење за привреду може привући стране инвестиције и подстаћи економски раст.

Ублажавање инфлационих притисака – Периоди високе инфлације значајно су утицали на куповну моћ радника, а тиме и на реалне доприносе за ПИО. Реформа пореског система која укључује механизме за ублажавање инфлационих притисака може помоћи у очувању реалне вриједности прикупљених доприноса и осигурати стабилност пензијског система.

Прилагођавање демографским промјенама – С обзиром на старење популације и повећање броја пензионера, порески систем мора бити флексибилан и прилагодљив како би одговорио на ове демографске промјене. Реформа која укључује прилагодљиве стопе доприноса и ефикасније механизме прикупљања може помоћи у одржавању равнотеже између прихода и расхода пензијског система.

4. АНАЛИЗА ФИНАНСИЈСКИХ ИЗВЈЕШТАЈА У ПЕРИОДУ 2020–2023. ГОДИНА

Мр Драган Јањић

4.1. Увод

Финансијски извјештаји које привредни субјекти достављају Агенцији за посредничке, информатичке и финансијске услуге (АПИФ) представљају користан скуп података који омогућава многобројне анализе. Ова анализа настоји показати поједине структурне проблеме привреде Републике Српске, утицај криза, као и показати трендове кретања и разлоге за таква кретања појединих ставки из финансијских извјештаја по годинама и по појединим дјелатностима.

Такође, анализирајући достављене микро податке на нивоу појединачних привредних субјеката у оквиру сваке дјелатности, настојаће се указати на одређене аномалије, за које је могуће да постоје адекватна објашњења, којима тренутно не располажемо, или је с друге стране у питању неформална економија.

Заправо, анализа треба да отвори додатна питања и подстакне на тражење додатних објашњења, а све у циљу да би се побољшало функционисање привреде Републике Српске. Анализа омогућава да се на основу поређења и укрштања доступних података уоче недостаци, односно проблеми у привреди, као и да се укаже на значај појединих дјелатности, утицај појединих фактора на пословање привредних субјеката, нелогичности у пословању појединих привредних субјеката и др.

4.2. Укупни приходи

Посматрајући кретање укупних прихода привредних субјеката Републике Српске у периоду 2020–2023. година, јасно се уочава нагли скок у 2022. години, тако да су тада укупни приходи порасли за 5,1 милијарду КМ или 21,4% у односу на 2021. годину. Тај раст укупних прихода проузрокован је значајним растом цијена, а, подсећања ради, инфлација у 2022. години износила је 12,7%. Инфлација у 2023. години износила је 7%, а раст укупног прихода је 2,2 милијарде КМ или 7,6% у односу на 2022. годину.

Укупни приходи привредних субјеката у периоду 2020–2023. година				
	2020.	2021.	2022.	2023.
Укупни приходи	21.085.254.038	23.947.714.180	29.079.985.426	31.296.983.701

У структури укупних прихода највише учествују пословни приходи, који чине око 96% укупних прихода. Пословни приходи су износили 30,1 милијарду КМ у 2023. години и већи су 6,5% у односу на 2022. годину. У оквиру пословних прихода, без обзира на значајан раст, приходи од продаје робе на иностраном тржишту и приходи од продаје производа на иностраном тржишту остварили су значајан пад у односу на 2022. годину (11,3% и 9%, респективно). Овакво кретање поменутих врста прихода не изненађује, с обзиром на стање у привредама наших најзначајнијих спољнотрговинских партнера, а конкретно у земљама у које највише извозимо (Србија, Италија, Њемачка, Хрватска, Словенија, Аустрија), што показује значајно смањење иностране тражње током 2023. године.

С обзиром на кретање извоза у периоду јануар – април 2024. године, када је дошло до пада извоза за 8%, наставак кретања ових врста пословних прихода очекује се и у извјештајима за 2024. годину. На то указују и подаци о укупним приходима по дјелатностима приказани у табели, по којима је дошло до раста прихода у 2023. години у односу на 2022. годину у свим дјелатностима, осим у прерађивачкој индустрији.

УКУПНИ ПРИХОДИ ПО ДЈЕЛАТНОСТИМА У 2022. И 2023. ГОДИНИ			
ДЈЕЛАТНОСТ		УКУПНИ ПРИХОДИ	
		2022.	2023.
A	Пољопривреда, шумарство и риболов	696.797.474	741.940.023
B	Вађење руда и камена	388.518.928	407.496.340
C	Прерађивачка индустрија	7.955.547.487	7.884.350.447
D	Производња и снабдијевање електричном енергијом, гасом, паром и климатизација	2.559.706.514	2.846.921.357
E	Снабдијевање водом; канализација, управљање отпадом и дјелатности санације (ремедијације) животне средине	294.809.909	297.076.535
F	Грађевинарство	1.644.992.986	1.834.297.722
G	Трговина на велико и на мало, поправка моторних возила и мотоцикала	10.691.267.146	11.405.301.585
H	Саобраћај и складиштење	939.149.327	997.525.244
I	Дјелатности пружања смјештаја, припреме и послуживања хране, хотелијерство и угоститељство	152.282.737	171.755.987
J	Информације и комуникације	899.077.612	1.270.720.032
K	Финансијске дјелатности и дјелатности осигурања	403.480.499	469.427.379
L	Пословање некретнинама	124.271.512	155.030.227
M	Стручне, научне и техничке дјелатности	602.486.580	749.482.445
N	Административне и помоћне услужне дјелатности	184.370.918	244.842.380
O	Јавна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање	13.595.405	21.299.766
P	Образовање	36.962.488	42.508.882
Q	Дјелатности здравствене заштите и социјалног рада	1.012.484.883	1.121.535.504
R	Умјетност, забава и рекреација	417.464.210	559.930.670
S	Остале услужне дјелатности	62.718.811	75.541.176
УКУПНО		29.079.985.426	31.296.983.701

Посматрано по дјелатностима, око 70% укупног прихода оствари се у оквиру 3 дјелатности, а то су: трговина на велико и на мало, поправка моторних возила и мотоцикала (36%), прерађивачка индустрија (25%) и производња и снабдијевање електричном енергијом, гасом, паром и климатизација (9%).

4.3. Укупни расходи

С друге стране, на страни укупних расхода привредних субјеката Републике Српске у периоду 2020–2023. година такође је дошло до значајног раста у 2022. години, тако да су расходи порасли за 4,3 милијарде КМ или 19,3% у односу на 2021. годину. Раст укупног расхода у 2023. години износио је 1,5 милијарди КМ или 2,2% у односу на 2022. годину.

Укупни расходи привредних субјеката у периоду 2020–2023. година				
	2020.	2021.	2022.	2023.
Укупни расходи	19.369.228.857	22.090.014.617	26.355.115.790	27.826.865.175

У структури укупних расхода највише учествују пословни расходи, који чине око 96% укупних расхода. Пословни расходи су износили 26,8 милијарди КМ у 2023. години и већи су 5% у односу на 2022. годину. У оквиру пословних расхода, без обзира на њихов значајан раст, трошкови материјала и трошкови горива и енергије остварили су значајан пад у односу на 2022. годину (1,6% и 6,5%, респективно). Као и код прихода, дошло је до раста расхода у 2023. години у односу на 2022. годину у свим дјелатностима, осим у прерађивачкој индустрији.

УКУПНИ РАСХОДИ ПО ДЈЕЛАТНОСТИМА У 2022. И 2023. ГОДИНИ			
ДЈЕЛАТНОСТ		УКУПНИ РАСХОДИ	
		2022.	2023.
A	Пољопривреда, шумарство и риболов	654.650.361	699.819.205
B	Вађење руда и камена	307.726.419	360.133.253
C	Прерађивачка индустрија	7.404.447.847	7.324.921.879
D	Производња и снабдијевање електричном енергијом, гасом, паром и климатизација	2.426.586.331	2.512.109.211
E	Снабдијевање водом; канализација, управљање отпадом и дјелатности санације (ремедијације) животне средине	280.015.326	282.905.898
F	Грађевинарство	1.414.726.058	1.522.229.535
G	Трговина на велико и на мало, поправка моторних возила и мотоцикала	9.895.821.741	10.556.245.424
H	Саобраћај и складиштење	856.100.633	894.273.795
I	Дјелатности пружања смјештаја, припреме и послуживања хране, хотелијерство и угоститељство	138.072.585	148.893.802
J	Информације и комуникације	731.127.470	806.174.516
K	Финансијске дјелатности и дјелатности осигурања	251.541.601	270.784.656
L	Пословање некретнинама	80.992.001	110.790.022
M	Стручне, научне и техничке дјелатности	474.240.071	559.294.798
N	Административне и помоћне услужне дјелатности	148.938.166	218.117.371
O	Јавна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање	11.415.273	12.035.950
P	Образовање	33.966.421	39.252.559
Q	Дјелатности здравствене заштите и социјалног рада	909.461.456	1.050.760.647
R	Умјетност, забава и рекреација	279.374.856	387.309.041
S	Остале услужне дјелатности	55.911.174	70.813.613
УКУПНО		26.355.115.790	27.826.865.175

Посматрано по дјелатностима, око 73% укупног расхода оствари се у оквиру 3 дјелатности, а то су: трговина на велико и на мало, поправка моторних возила и мотоцикала (38%), прерађивачка индустрија (26%) и производња и снабдијевање електричном енергијом, гасом, паром и климатизација (9%), што је наравно усклађено са кретањем укупних прихода.

4.4. Нето добитак и нето губитак

Укупни нето добитак привредних субјеката у Републици Српској у 2023. години већи је за 604,1 милион КМ или 23,3% у односу на 2022. годину, док је укупан нето губитак мањи за 28,7 милиона КМ или 8,4%. Највећи нето губитак у 2023. години остварен је у дјелатности прерађивачка индустрија и износио је 113,7 милиона КМ, што је уједно око 36% укупног нето губитка привредних субјеката у Републици Српској у 2023. години.

Укупни нето добитак и нето губитак привредних субјеката у периоду 2020–2023. год.				
	2020.	2021.	2022.	2023.
Укупни нето добитак	1.916.243.031	2.201.633.215	2.805.783.244	3.459.067.292
Укупни нето губитак	358.535.093	561.690.063	341.520.819	312.852.078

Посматрајући по дјелатностима, убједљиво највећи нето добитак у 2023. години остварен је у дјелатности трговина на велико и на мало, поправка моторних возила и мотоцикала и износио је скоро 800 милиона КМ, што је око 23% укупног нето добитка оствареног код привредних субјеката у Републици Српској. У оквиру 5 дјелатности остварено је око 71% укупног нето добитка у 2023. години, а то су сљедеће дјелатности: трговина на велико и на мало, поправка моторних возила и мотоцикала (23%), прерађивачка индустрија (18%), информације и комуникације (12%), производња и снабдијевање електричном енергијом, гасом, паром и климатизација (9%) и грађевинарство (9%).

УКУПНИ НЕТО ДОБИТАК И ГУБИТАК ПО ДЈЕЛАТНОСТИМА У 2022. И 2023. ГОДИНИ					
ДЈЕЛАТНОСТ		НЕТО ДОБИТАК		НЕТО ГУБИТАК	
		2022.	2023.	2022.	2023.
A	Пољопривреда, шумарство и риболов	49.294.135	59.864.017	10.824.054	22.359.561
B	Вађење руда и камена	85.354.406	53.566.926	10.908.721	10.343.010
C	Прерађивачка индустрија	623.651.829	620.727.071	130.478.909	113.662.428
D	Производња и снабдијевање електричном енергијом, гасом, паром и климатизација	183.988.092	324.032.286	68.844.447	19.558.594
E	Снабдијевање водом; канализација, управљање отпадом и дјелатности санације (ремедијације) животне средине	18.142.821	17.712.757	5.276.200	5.635.325
F	Грађевинарство	235.701.483	308.428.086	24.811.522	21.332.457
G	Трговина на велико и на мало, поправка моторних возила и мотоцикала	740.824.908	799.074.253	27.530.833	36.862.764
H	Саобраћај и складиштење	80.118.131	101.509.346	4.763.010	7.820.366
I	Дјелатности пружања смјештаја, припреме и послуживања хране, хотелијерство и угоститељство	23.216.381	26.803.038	10.664.873	5.984.098
J	Информације и комуникације	158.930.912	424.617.042	9.868.909	8.737.551
K	Финансијске дјелатности и дјелатности осигурања	159.226.204	195.449.628	10.212.333	1.965.548
L	Пословање некретнинама	44.731.496	45.773.448	5.126.996	6.137.316
M	Стручне, научне и техничке дјелатности	122.620.565	179.663.271	7.052.842	8.050.444
N	Административне и помоћне услужне дјелатности	32.510.656	37.245.405	1.680.961	16.968.532

O	Јавна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање	2.934.463	10.375.447	754.331	1.111.631
P	Образовање	3.709.212	4.239.625	1.115.758	1.404.417
Q	Дјелатности здравствене заштите и социјалног рада	107.470.630	83.868.628	8.750.832	18.065.425
R	Умјетност, забава и рекреација	126.944.029	160.496.185	2.476.155	5.299.236
S	Остале услужне дјелатности	6.412.891	5.620.833	379.133	1.553.375
УКУПНО		2.805.783.244	3.459.067.292	341.520.819	312.852.078

Када се посматра раст нето добитка по дјелатностима у 2023. години у односу на 2022. годину, највећи раст остварен је у дјелатности информације и комуникације, гдје је нето добитак повећан са 158,9 милиона КМ у 2022. години на 424,6 милиона КМ у 2023. години, што је 2,7 пута више. Разлог томе је 4 пута већи нето добитак у 2023. години у Мтел а. д. Бања Лука него што је то било у 2022. години. Такође, у дјелатности производња и снабдијевање електричном енергијом, гасом, паром и климатизација остварен је раст са 184 милиона КМ на 324 милиона КМ, што је више за око 76%.

Када се уради детаљнија анализа и посматра нето добитак по појединим привредним субјектима у оквиру сваке дјелатности, занимљив је податак да од око 8.200 привредних субјеката, колико их је исказало нето добитак у својим финансијским извјештајима, само 83 привредна субјекта или свега 1% имају нето добитак већи од 5 милиона КМ. Тих 83 привредна субјекта су исказала укупни нето добитак у износ од 1,4 милијарде КМ, што је око 42% укупног нето добитка свих привредних субјеката у Републици Српској. При томе, код тих привредних субјеката је запослено свега 17% радника од укупног броја радника у свим привредним субјектима.

У појединим дјелатностима имамо ситуацију да су фирме приказале веома мали број радника, а оствариле милионску добит, па тако се на примјер:

- у оквиру прерађивачке индустрије истиче се привредни субјекат који са своја 4 радника остварује нето добитак од 9,1 милион КМ;
- у оквиру финансијске дјелатности и дјелатности осигурања један привредни субјекат са 20 радника остварио је нето добитак од око 31 милион КМ;
- у оквиру пословања некретнинама један привредни субјекат са 6 радника остварио нето добитак од 14,3 милиона или 31% укупног нето добитка те дјелатности;
- у оквиру стручне, научне и техничке дјелатности један привредни субјект са 1 радником остварује нето добитак од око 9,4 милиона КМ;
- у оквиру дјелатности умјетност, забава и рекреација један привредни субјекат са 1 радником остварује нето добитак од око 9,1 милион КМ.

4.5. Зараде и број запослених

Нагли раст трошкова плата, накнада плата и осталих личних примања десио се 2022. године у односу на 2021. годину, када је дошло и до наглог раста трошкова живота тих радника. Тада су ти трошкови увећани за 495,3 милиона КМ или 15,6%. Тренд раста задржао се и 2023. године, када су ти трошкови повећани за 418,8 милиона КМ или 14,5% у односу на 2022. годину.

Посматрано по дјелатностима, највећи раст плата остварен је у оквиру пословање некретнинама, умјетност, забава и рекреација (претежно кладионице и коцкарнице), администрација и помоћне услужне дјелатности и остале услужне дјелатности, у којима је раст трошкова плата, накнада плата и осталих личних примања износио

30–50%. С друге стране, најмањи раст има јавна управа и одбрана, обавезно социјално осигурање, грађевинарство и пољопривреда, шумарство и риболов, гдје је раст био до 10%.

УКУПНИ ТРОШКОВИ ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТА И ОСТАЛИХ ЛИЧНИХ ПРИМАЊА ПО ДЈЕЛАТНОСТИМА У 2022. И 2023. ГОДИНИ					
ДЈЕЛАТНОСТ		ТРОШКОВИ ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТА И ОСТАЛИХ ЛИЧНИХ ПРИМАЊА		БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ	
		2022.	2023.	2022.	2023.
A	Пољопривреда, шумарство и риболов	151.639.753	164.896.850	7.456	7.355
B	Вађење руда и камена	73.744.867	83.763.238	2.888	2.952
C	Прерађивачка индустрија	964.533.730	1.076.333.373	54.971	54.244
D	Производња и снабдијевање електричном енергијом, гасом, паром и климатизација	391.507.343	443.580.750	11.535	11.859
E	Снабдијевање водом; канализација, управљање отпадом и дјелатности санације (ремедијације) животне средине	107.005.390	118.170.907	5.071	5.010
F	Грађевинарство	167.515.166	180.356.298	10.166	10.037
G	Трговина на велико и на мало, поправка моторних возила и мотоцикала	583.435.040	696.293.371	32.497	34.061
H	Саобраћај и складиштење	180.933.819	209.526.104	9.606	9.814
I	Дјелатности пружања смјештаја, припреме и послуживања хране, хотелијерство и угоститељство	34.536.305	39.955.536	2.445	2.515
J	Информације и комуникације	198.026.619	231.751.925	6.358	6.686
K	Финансијске дјелатности и дјелатности осигурања	35.447.624	42.309.880	764	863
L	Пословање некретнинама	12.373.394	18.285.517	744	834
M	Стручне, научне и техничке дјелатности	137.724.837	161.866.011	6.118	6.415
N	Административне и помоћне услужне дјелатности	54.106.537	72.695.223	3.249	3.551
O	Јавна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање	8.190.613	8.345.652	218	191
P	Образовање	20.736.038	24.248.687	1.225	1.276
Q	Дјелатности здравствене заштите и социјалног рада	479.780.602	541.753.207	18.111	18.545
R	Умјетност, забава и рекреација	42.734.603	58.851.922	2.526	2.772
S	Остале услужне дјелатности	16.152.551	21.224.834	797	911
УКУПНО		3.660.124.831	4.194.209.285	176.742	179.889

У оквиру четири дјелатности настане 66% укупних трошкова плата, накнада плата и осталих личних примања, а то су: прерађивачка индустрија (26%), трговина на велико и на мало, поправка моторних возила и мотоцикала (17%), дјелатности здравствене заштите и социјалног рада (13%) и производња и снабдијевање електричном енергијом, гасом, паром и климатизација (10%).

То је с друге стране логично, јер су у питању дјелатности које имају највећи број радника, тако да је у те 4 дјелатности радило око 66% укупног броја радника у 2023. години.

Број запослених се значајно повећао у 2022. и 2023. години и то повећање је износило око 2.400 радника у односу на 2021. годину, док је у 2023. години у односу на 2022. годину дошло до повећања за 3.200 радника. Од тих додатних 3.200 радника, највише додатних радника је у оквиру дјелатности трговина на велико и на мало, поправка моторних возила и мотоцикала (за око 1.600 радника). С друге стране, у прерађивачкој индустрији и грађевинарству се смањио број радника (за око 730 и 130 радника, респективно).

У оквиру прерађивачке индустрије дошло је до смањења броја запослених, повећања трошкова плата, односно појединачне плате су расле још значајније јер је број радника био мањи у 2023. години, а у коначници у овој дјелатности је остварено смањење нето добитка. С друге стране, у грађевинарству је дошло до једнаког пада броја запослених, мањег раста трошкова плата, а раст нето добитка је био 31% у 2023. години у односу на 2022. годину.

Зараде и број запослених код привредних субјеката у периоду 2020–2023. год.				
	2020.	2021.	2022.	2023.
Трошкови плата, накнада плата и осталих лич. примања	3.033.909.167	3.164.860.799	3.660.124.831	4.194.209.285
Трошкови бруто плата и бруто накнада плата	2.754.971.553	2.863.914.907	3.297.076.484	3.775.413.261
Трошкови осталих личних примања	278.937.614	300.945.892	363.048.346	418.796.024
Број запослених	174.185	174.355	176.742	179.889

Када се ставе у однос трошкови плата, накнада плата и осталих личних примања и број запослених, највећа примања по појединачном раднику су у дјелатности финансијске дјелатности и дјелатности осигурања, док су најмања примања у дјелатности пружања смјештаја, припреме и послуживања хране, хотелијерство и угоститељство и грађевинарство.

4.6. Средства

На основу стања на дан 31. 12. 2023. године, укупна актива привредних субјеката на подручју Републике Српске износила је око 48,9 милијарди КМ, што је 3,8 милијарди или 8,4% више у односу на 2022. годину.

Укупна актива привредних субјеката у периоду 2020–2023. година				
	2020.	2021.	2022.	2023.
Укупна актива	40.586.049.000	40.593.645.121	45.078.289.038	48.879.727.531

У структури укупне активе, стална средства су износила 32,5 милијарде КМ и чинила 66,5% укупне активе у 2023. години. Стална средства су већа за око 2,6 милијарди КМ или 8,6% у 2023. години у односу на 2022. годину.

Текућа средства су износила 16,3 милијарде КМ или 33,4% укупне активе, а уколико упоредимо 2023. годину у односу на 2022. годину, текућа средства су већа за 8,1%. У оквиру текућих средстава, краткорочна потраживања су износила 6,5 милијарди КМ и порасла су за око 13% у односу на 2022. годину. Готовина и готовински еквиваленти су износили око 2 милијарде КМ у 2023. години и мањи су за око 8,5% у односу на 2022. годину.

Одложена пореска средства су износила 33,3 милиона КМ и приближно су једнака као у 2022. години и учествовала су са 0,1% у билансној активи.

Посматрајући по дјелатностима, 69% укупне активе налази се у оквиру 4 дјелатности и то: производња и снабдијевање електричном енергијом, гасом, паром и климатизација (21%), прерађивачка индустрија (19%), трговина на велико и на мало, поправка моторних возила и мотоцикала (16%) и финансијске дјелатности и дјелатности осигурања (13%).

Тренутно располажемо подацима за 2023. годину, када се средства посматрају по дјелатностима, а то је приказа-

но у наредној табели.

УКУПНА СРЕДСТВА ПО ДЈЕЛАТНОСТИМА У 2023. ГОДИНИ		
ДЈЕЛАТНОСТ		УКУПНА СРЕДСТВА
		2023.
A	Пољопривреда, шумарство и риболов	1.098.545.484
B	Вађење руда и камена	753.447.967
C	Прерађивачка индустрија	9.086.163.271
D	Производња и снабдијевање електричном енергијом, гасом, паром и климатизација	10.238.754.611
E	Снабдијевање водом; канализација, управљање отпадом и дјелатности санације (ремедијације) животне средине	549.361.301
F	Грађевинарство	3.293.981.307
G	Трговина на велико и на мало, поправка моторних возила и мотоцикала	7.774.867.776
H	Саобраћај и складиштење	1.240.888.551
I	Дјелатности пружања смјештаја, припреме и послуживања хране, хотелијерство и угоститељство	446.060.540
J	Информације и комуникације	2.510.689.793
K	Финансијске дјелатности и дјелатности осигурања	6.605.837.900
L	Пословање некретнинама	1.043.264.126
M	Стручне, научне и техничке дјелатности	1.059.521.341
N	Административне и помоћне услужне дјелатности	229.341.556
O	Јавна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање	765.034.967
P	Образовање	80.134.283
Q	Дјелатности здравствене заштите и социјалног рада	1.606.048.786
R	Умјетност, забава и рекреација	417.075.057
S	Остале услужне дјелатности	80.708.914
УКУПНО		48.879.727.531

4.7. Капитал

На основу стања на дан 31. 12. 2023. године, укупна пасива привредних субјеката на подручју Републике Српске, једнако као и актива, износила је око 48,9 милијарди КМ, што је 3,8 милијарди или 8,4% више у односу на 2022. годину.

У структури укупне пасиве, капитал чини 53,5% укупне пасиве у 2023. години. Укупни капитал привредних субјеката Републике Српске у 2023. години износио је око 26,1 милијарду КМ и увећан је за 2,2 милијарде КМ или 9,1% у односу на 2022. годину. Највећи раст је био у оквиру дјелатности информације и комуникације и умјетност, забава и рекреација (у оквиру које су претежно кладионице и коцкарнице).

УКУПНИ КАПИТАЛ ПО ДЈЕЛАТНОСТИМА У 2022. И 2023. ГОДИНИ			
ДЈЕЛАТНОСТ		УКУПНИ КАПИТАЛ	
		2022.	2023.
A	Пољопривреда, шумарство и риболов	467.949.114	482.091.227
B	Вађење руда и камена	418.657.769	441.216.795
C	Прерађивачка индустрија	3.470.507.820	3.843.181.091
D	Производња и снабдијевање електричном енергијом, гасом, паром и климатизација	6.614.419.188	7.061.058.509
E	Снабдијевање водом; канализација, управљање отпадом и дјелатности санације (ремедијације) животне средине	290.234.676	301.402.698
F	Грађевинарство	882.014.753	1.048.435.693
G	Трговина на велико и на мало, поправка моторних возила и мотоцикала	3.115.986.658	3.368.186.151
H	Саобраћај и складиштење	433.737.576	474.976.529
I	Дјелатности пружања смјештаја, припреме и послуживања хране, хотелијерство и угоститељство	224.044.653	228.774.758
J	Информације и комуникације	935.432.691	1.340.729.996
K	Финансијске дјелатности и дјелатности осигурања	4.965.180.474	5.127.985.413
L	Пословање некретнинама	504.844.389	537.771.198
M	Стручне, научне и техничке дјелатности	344.213.099	402.171.956
N	Административне и помоћне услужне дјелатности	101.308.676	100.642.488
O	Јавна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање	669.711.388	757.709.830
P	Образовање	35.517.148	36.180.543
Q	Дјелатности здравствене заштите и социјалног рада	229.798.843	262.957.569
R	Умјетност, забава и рекреација	209.052.235	272.286.702
S	Остале услужне дјелатности	43.961.446	43.177.580
УКУПНО		23.956.572.596	26.130.936.726

Посматрајући по дјелатностима, 74% капитала налази се у оквиру 4 дјелатности и то: производња и снабдијевање електричном енергијом, гасом, паром и климатизација (27%), финансијске дјелатности и дјелатности осигурања (19%), прерађивачка индустрија (15%), трговина на велико и на мало, поправка моторних возила и мотоцикала (13%).

У билансној пасиви, поред капитала, дугорочна резервисања и дугорочне обавезе су износили око 7,9 милијарди КМ и већи су за око 3,8% у 2023. години у односу на 2022. годину, а учествују у укупној пасиви са 16,2%.

Краткорочне обавезе и краткорочна резервисања су износиле 14,6 милијарди КМ и веће су за 9,9% у односу на 2022. годину, а у билансној пасиви учествују око 30%.

Одложене пореске обавезе су износиле 195,2 милиона КМ и веће су 9,4% у односу на 2022. годину, а учествују са 0,3% у билансној активи.

4.8. Закључак

Република Српска је мала, отворена економија са високим степеном зависности од економских осцилација у земљама са којима има висок степен спољнотрговинске размјене. Свједоци смо наглог раста цијена током 2022.

и 2023. године као посљедица инфлаторних притисака из иностранства због поскупљења енергената и других сировина на свјетском тржишту, као и тешкоћа у функционисању глобалних ланаца снабдијевања. Више цијене довеле су до повећања прихода, али истовремено и до раста расхода привредних субјеката.

Њемачка и Аустрија, као водеће економије у ЕУ, а истовремено наши значајни спољнотрговински партнери, имале су благи пад економске активности у 2023. години, док је код осталих спољнотрговинских партнера Републике Српске дошло до значајног успоравања економских активности. То се одразило на кретање прихода од продаје у иностранству и довело до значајног пада тог прихода. Раст укупног прихода остварен је у свим дјелатностима, осим у прерађивачкој индустрији која је извозно оријентисана.

Такође, значајно је истаћи да се 70% укупног прихода исказе у оквиру 3 дјелатности (а то су трговина, прерађивачка индустрија и производња електричне енергије), што уједно указује на значај тих дјелатности и главне покретаче привредног раста.

Укупни расходи расли су спорим темпом у односу на укупне приходе, што је довело до значајног раста нето добитка. Анализирајући кретање остварене добити, јасно се уочава да су инфлаторна кретања заправо омогућила остваривање значајног раста нето добити у 2022. и 2023. години. Највећи нето добитак остварен је у трговини, док је највећи нето губитак остварен у прерађивачкој индустрији. Такође, потребно је урадити неке додатне анализе или покушати доћи до логичних објашњења везано за остваривања вишемилионских износа добити у привредним субјектима који имају свега неколико радника.

С обзиром на то да су инфлаторна кретања значајно повећала трошкове живота, посљедично је дошло до значајног раста плата током 2022. и 2023. године. Такође, негативна демографска кретања довела су до потребе да се радници додатно стимулишу да остану и да раде у Републици Српској, што такође утиче на раст трошкова плата. Поред дјелатности, једни очигледно иду на уштрб остваривања добити како би одржали привредну активност, док друге дјелатности у сличним условима пословања успијевају остварити значајан раст добити.

Поред раста плата, у посматраном периоду дошло је и до значајног повећања броја радника, а највише их је у трговини, док је с друге стране, у прерађивачкој индустрији и грађевинарству дошло до смањења броја радника.

Када се осврнемо на билансне активе привредних субјеката, краткорочна потраживања су већа за око 13% у односу на 2022. годину, што нам значајно указује на то да постоји проблем одржавања текуће ликвидности код привредних субјеката.

У оквиру билансне пасиве привредних субјеката постоји раст дугорочних обавеза и дугорочних резервисања за око 3,8%, као и повећање краткорочних обавеза и краткорочних резервисања за око 9,9% у односу на 2022. годину.

С обзиром на значајно успоравање инфлације, значајан раст трошкова радне снаге због повећања најниже плате у Републици Српској, значајан пад иностране тражње и наставак негативних демографских трендова, биће пожељно накнадно анализирати кретање укупних расхода, односно кретање добити привредних субјеката у 2024. години.



9 772744 123000

ISSN 2744-1237



**УНИЈА ПОСЛОДАВАЦА
РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ**