

Utjecaj krize na plate u Bosni i Hercegovini

Autor Niall O'Higgins

Priredili Verena Schmidt i Daniel Vaughan-Whitehead

Copyright © Međunarodna organizacija rada 2011
Prvi put objavljeno 2011

Publikacije Međunarodnog ureda rada uživaju autorska prava na osnovu Protokola 2. Univerzalne konvencije o autorskim pravima. Ipak, njihovi kratki izvaci se mogu reproducirati bez odobrenja autora i pod uvjetom da se navede izvor. Za prava umnožavanja ili prijevoda zahtjev treba dostaviti ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, ili putem e-pošte: pubdroit@ilo.org. Međunarodni ured rada pozdravlja takve zahtjeve.

Biblioteke, ustanove i drugi korisnici registrirani sa pravima organizacija na reprodukciju mogu napraviti kopije u skladu s licencama izdatim u tu svrhu. Posjetite www.ifrro.org da pronađete organizaciju sa pravima na reprodukciju u vašoj zemlji.

O'Higgins, Niall; Schmidt, Verena; Vaughan-Whitehead, Daniel

Utjecaj krize na plate u Bosni i Hercegovini / Niall O'Higgins, Priredili Verena Schmidt i Daniel Vaughan-Whitehead; Međunarodna organizacija rada. – Budimpešta: ILO, 2011

1 v.

ISBN: 978-92-5-2825918-6 (print)

ISBN: 978-92-2-825919-3 (web pdf)

International Labour Office; ILO DWT and Country Office for Central and Eastern Europe

wages / wage policy / role of ILO / economic recession / Bosnia and Herzegovina

13.07

ILO katalogizacija u Publication Data

Nazivi korišteni u publikacijama MOR-a, koji su u skladu s praksom Ujedinjenih naroda, te predstavljanje materijala u njima ne podrazumijevaju izraz bilo kojeg mišljenja Međunarodnog ureda rada o pravnom statusu bilo koje zemlje, područja ili teritorije ili njihovih vlasti, niti se odnose na razgraničenje njihovih granica.

Odgovornost za mišljenja izražena u potpisanim člancima, studijama i drugih doprinosima počiva isključivo na njihovim autorima, i objavljivanje ne predstavlja potvrdu od strane Međunarodnog ureda rada za mišljenja koja su u njima izražena.

Pozivanje na imena kompanija i komercijalnih proizvoda i procesa ne podrazumijeva njihovu potvrdu od strane Međunarodnog ureda rada, i bilo koji propust da se spomene određena kompanija, komercijalni proizvod ili proces ne predstavlja znak neodobravanja.

MOR publikacije i elektronski proizvodi mogu se dobiti putem glavnih knjižara ili lokalnih ureda MOR-a u mnogim zemljama, ili izravno od ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Katalogi ili popisi novih izdanja dostupni su besplatno na gore navedenoj adresi ili putem e-pošte: pubvente@MOR.org

Posjetite našu web stranicu: www.ilo.org/publns

Fotografija na naslovnici: EURO PRESS / GETTY
Štampano u Mađarskoj

Sadržaj

Predgovor	vii
-----------	-----

Poglavlje 1

Trendovi kretanja plata, prakse i politike u jugoistočnoj Evropi

Kakav je utjecaj krize?	1
1. Uvod	1
2. Diverzificirani sistemi utvrđivanja plata	2
2.1 Socijalni dijalog i sistemi pregovaranja o platama	2
2.2 Utvrđivanje najniže plate	5
2.3 Neformalna ekonomija i prakse u vezi plata	7
3. Kriza: Utjecaj krize na plate	8
3.1 Opće ekonomsko usporavanje	8
3.2 Utjecaj na zaposlenost	9
3.3 Trendovi kretanja realnih plata	9
3.4 Kašnjenja u isplati plata i neformalne isplate plata	10
3.5 Udio plata	11
3.6 Najniža plata i niske plate	12
3.7 Novi izvori platnog dispariteta	13
4. Politika plata kao odgovor na krizu	15
4.1 Rezanje budžeta u javnom sektoru	15
4.2 Dva alternativna pravca kretanja minimalnih plata	15
4.3 Ostale reforme plata	16
4.4 Radno vrijeme	16
4.5 Promjene u sistemu oporezivanja	16
4.6 Subvencije s ciljem očuvanja zaposlenosti	17
4.7 Socijalni dijalog	17
5. Zaključci: Pitanja politike plata	18
5.1 Ograničavanja negativnog utjecaja krize na plate	18
5.2 Mogućnost provođenja esencijalnih reformi plata	19
Reference	22

Poglavlje 2

Bosna i Hercegovina: Trendovi plata i politika kao odgovor na finansijsku i ekonomsku krizu

1. Uvod	25
2. Plate - trendovi	33
3. Politika plata	36
3.1 Izgradnja sistema plata	36
3.2 Od samo-upravljanja do kolektivnog pregovaranja	37
3.3 Divergencija i konvergencija po pitanju najnižih plata	38
3.4 Efekti najniže plate	38
3.5 Porezi na plate i doprinosi – determinirajući faktor za tržišta rada	40
3.6 Diskriminacija – još uvijek visoka, premda se smanjuje	41
4. Popratni efekti krize	45

5.	Utjecaj krize na trendove u vezi plata	46
6.	Reakcije u vidu politike plata	48
7.	Zaključci i implikacije za politiku plata	48
	Reference	50

**Zaključci MOR podregionalne konferencije na visokom nivou:
Uticaj finansijske i ekonomske krize: Sanacija zarada i odgovori politike** **53**

Popis tabela

Tabela 1.1	Sistemi kolektivnog pregovaranja u zemljama jugoistočne Evrope	2
Tabela 1.2	Sistemi za utvrđivanje najnižih plata u jugoistočnoj Evropi, 2011	8
Tabela 1.3	Primjeri rasta realnih plata u javnom i privatnom sektoru u 2009-oj godini	14
Tabela 2.1	Glavni ekonomski indikatori, Bosna i Hercegovina, 2000–2010	27
Tabela 2.2	Stopa zaposlenosti u Bosni i Hercegovini i susjednim zemljama, 2008	28
Tabela 2.3	Neformalna zaposlenost kao procenat ukupne zaposlenosti, Bosna i Hercegovina, 2001–2006	30
Tabela 2.4	Stopa zaposlenosti u neformalnoj ekonomiji prema starosnoj dobi, rodnoj pripadnosti i entitetu, Bosna i Hercegovina, 2006	31
Tabela 2.5	Stopa nezaposlenosti prema rodnoj pripadnosti i entitetima, Bosna i Hercegovina, 2006–2008	32
Tabela 2.6	Stope zaposlenosti prema rodnoj pripadnosti i entitetima, Bosna i Hercegovina, 2006–2008	33
Tabela 2.7	Udio usklađenih plata, Bosna i Hercegovina entiteti, 2006–2009	36
Tabela 2.8	Plate uposlenika na puno radno vrijeme (izraženo u KM) prema tipu vlasništva nad preduzećem i prirode (vrste) zaposlenja, Bosna i Hercegovina, 2006	42
Tabela 2.9	OLS procjena mincerijanske jednadžbe za plate po entitetima i po vrsti zaposlenja, Bosna i Hercegovina	44
Tabela 2.10	Blinder-Oaxaca metoda razdvajanja na komponente po pitanju spolne diskriminacije u odnosu na plate, Bosna i Hercegovina	44
Tabela 2.11	Stope nezaposlenosti u Bosni i Hercegovini i entitetima, 2008 i 2009	45

Popis slika

Slika 1.1	Rast realnih plata u 2005–2007 u odnosu na 2007–2009	10
Slika 1.2	Udio plata, jugoistočna Evropa, 2000–2010	12
Slika 1.3	Kaitz-ov index (najniža plata/prosječna plata), jugoistočna Evropa 2001-2010	13
Slika 2.1	Zaposlenost prema sektorima, izraženo kao procenat ukupne zaposlenosti, BiH, 2009	29
Slika 2.2	Formalna i neformalna zaposlenost prema industrijskim sektorima, Bosna i Hercegovina, 2006	31
Slika 2.3	Prosječna mjesečna bruto plata na državnom i nivou entiteta, Bosna i Hercegovina 1998–2008	34
Slika 2.4	Prosječna mjesečna neto plata na državnom i nivou entiteta, Bosna i Hercegovina, 1998–2008	34
Slika 2.5a	Realna neto mjesečna plata, FBiH i RS, 1998–2006 (1998 cijene)	35
Slika 2.5b	Realna neto mjesečne plate , FBiH i RS, 1998–2006 (2008 cijene)	35
Slika 2.6	Udio usklađenih plata, Bosna i Hercegovina i Entiteti, 2000–2008 (na temelju formalne, registrirane, zaposlenosti i plata)	36
Slika 2.7	Zaposlenost u registriranoj (formalnoj) ekonomiji u dva entiteta, 2000–2008	39
Slika 2.8	Stopa zaposlenosti, Bosna i Hercegovina i entiteti, 2006–2008	40
Slika 2.9	Registrirana nezaposlenost u Bosni i Hercegovini i njenim entitetima, januar/siječanj 2007–januar/siječanj 2010	46

Slika 2.10	Neto mjesečne nominalne plate, FBiH i RS, februar/veljača 2008–januar/siječanj 2010	47
Slika 2.11	Neto mjesečne realne plate, FBiH i RS, februar/veljača 2008–januar/siječanj 2010 (2005 cijene)	47

Predgovor

Analizom ekonomske i finansijske krize u globalnom smislu, uočen je nastavak nezapamćenog povećanja nezaposlenosti i veoma visoke stope siromaštva uzrokovanog krizom, čak i u periodu koji je uslijedio nakon što je kriza dosegla svoj vrhunac.

Nezaposlenost se povećala na 210 miliona na globalnom nivou, najviši nivo koji je do sada registriran. MOR procjenjuje da će globalna kriza radnih mjesta trajati šest do osam godina, čak i ako se pokrene ekonomski oporavak. Osim toga, svijet se također suočava s povećanjem cijena nafte zbog socijalnih nemira u Sjevernoj Africi i na Bliskom istoku, što će negativno djelovati na ekonomski oporavak.

U Izvještaju direktora "Novo doba socijalne pravde" iz 2011.g. podnesenom Međunarodnoj konferenciji rada navodi se da radna produktivnost u velikom broju zemalja raste brže nego što rastu plate. U razvijenim zemljama radna produktivnost je rasla otprilike dvostruko brže nego što su rastle plate. To znači da je udio plata u opadanju, što ima neposredne posljedice na agregatnu potražnju na globalnom nivou. Izvještaj "Svijet rada 2011" MOR Međunarodnog instituta za radne studije ukazuje da bi se uspostavljanjem uže veze između plata i produktivnosti riješilo pitanje globalnog deficita potražnje. MOR je u svojim globalnim izvještajima o platama za period 2008-09. i 2010-11. pozvao na hitno usvajanje strategija zasnovanih na rastu broja radnih mjesta i prihoda, kako bi se svjetska ekonomija vratila na pravi put. Ona je konstatovala da bi dohodovne politike mogle odigrati važnu ulogu u podsticanju održivog ekonomskog rasta povećanjem domaće potražnje, te da ciljevi socijalne pravde moraju da zauzmu centralno mjesto prilikom oblikovanja makroekonomske politike.

Efekti krize na plate su od ključne važnosti u svim dijelovima svijeta, a naročito u jugoistočnoj Evropi, gdje su prihodi posebno bili pogođeni. Globalni izvještaj o platama MOR-a za period 2010-2011 pokazuje da se najveći utjecaj globalne ekonomske i finansijske krize na plate može zapaziti u centralnoj i istočnoj Evropi i centralnoj Aziji, gdje se tokom krize godišnji rast realnih plata promijenio od dvocifrenog rasta prije krize na gotovo nulti ili čak negativan rast nekim zemljama. Ovaj svezak također pokazuje da je veliki broj zemalja u jugoistočnoj Evropi pogođen neisplaćivanjem i zamrzavanjem, plata, te neformalnim isplatama plata, kao i sve većim brojem slabo plaćenih radnika, što je doprinijelo širenju jaza u platama između onih na vrhu i onih na dnu platne distribucije. Trenutne budžetske politike i prilagođavanja u javnom sektoru mogu donijeti nove izvore prihoda ali i nejednakosti u приходima.

Ovaj volumen se temelji na empirijskim dokazima iz istraživanja u sedam zemalja u jugoistočnoj Evropi. On preispituje odnos između dohodovnih institucija, trendova u platama i reakcija kada su u pitanju plate u regionu u periodu 2000 - 2011. On naročito utvrđuje efekte krize na trendove u platama, ali i otežavajuće utjecaj koji su neke politike - kao što su zamrzavanje najniže plate, poreske reforme, budžetska ograničenja - možda imali na ova kretanja. On također ističe kako bi socijalni dijalog mogao pomoći u postizanju bolje mješavine politika i uravnoteženijih rezultata u vezi sa zapošljavanjem i приходima.

Nadamo se da će ovaj volumen doprinijeti bazi znanja u vezi sa utjecajem krize na plate u jugoistočnoj Evropi i u osmišljavanju i implementaciji efektivnih politika plata.

Manuela Tomei
Direktor
Odjel za zaštitu rada, Ženeva

Mark Levin
Direktor
Tim za tehničku podršku dostojanstvenom
radu i Ured za centralnu i istočnu Europu
Budimpešta

Trendovi kretanja plata, prakse i politike u jugoistočnoj Evropi: Kakav je utjecaj krize?

Autori: Verena Schmidt and Daniel Vaughan-Whitehead

1 | Uvod

Nakon oporavka od socijalnih nemira i rata, u većini zemalja jugoistočne Evrope je, u periodu od sredine 90-ih godina pa sve do ekonomske i finansijske krize, koja je počela 2008. godine, došlo do ekonomskog rasta i povećanja plata. Neke od zemalja koje su u značajnijoj mjeri učestvovali u globalnim trgovinskim tokovima i bile dio inozemnih bankarskih sistema, poput Mađarske, su već od samog početka bile pogođene krizom, dok je neke zemlje ova kriza pogodila sa zakašnjenjem, primjerice Albaniju i Bivšu Jugoslavensku Republiku Makedoniju (BJR Makedonija). U ovom Pregledu Poglavlja iznosi se procjena o utjecaju nedavne finansijske i ekonomske krize na trendove kretanja plata, kao i prakse i politike u jugoistočnoj Evropi.

Analiza se uglavnom fokusira na zemlje Zapadnog Balkana, posebno Albaniju, Bosnu i Hercegovinu, Bivšu Jugoslavensku Republiku Makedoniju i Srbiju. Također, s ciljem komparativne analize, ovaj pregled uključuje i tri susjedne zemlje koje su postale članice EU – Bugarsku, Mađarsku i Rumuniju. Ove zemlje su dio onoga što ćemo u ostatku dokumenta zvati jugoistočna Evropa.

Ovo poglavlje je podijeljeno na tri glavna dijela. Prvi dio sadrži pregled sistema za utvrđivanje plata i relevantnih institucija u jugoistočnoj Evropi u periodu prije krize. U drugom dijelu pokušavamo identificirati utjecaj krize na trendove kretanja plata. U trećem dijelu ovog poglavlja, akcentat se stavlja

na različite reakcije po pitanju kreiranja politike plata od početka pojave krize, te iznose poređenja i prezentiraju neka od ključnih pitanja u vezi politike plata.

2 | Diverzificirani sistemi utvrđivanja plata

Općenito, svi sistemi za utvrđivanje plata u jugoistočnoj Evropi su još uvijek prilično slabi. Čak šta više, kriza ih je još dodatno oslabila, a posebno kolektivno pregovaranje, najniže plate i ostale formalne mehanizme za utvrđivanje plata. Nove članice EU imaju više institucionalizirane oblike pregovaranja o platama, što je djelomično rezultat zahtjeva koje je EU imala po pitanju socijalnog dijaloga i općenito socijalne politike.

2.1 | Socijalni dijalog i sistemi pregovaranja o platama

Iako gotovo sve zemlje u jugoistočnoj Evropi imaju neku vrstu kolektivnog pregovaranja, njihovi mehanizmi koji su povezani sa industrijama nisu jednako dobro razvijeni ili uspostavljeni na isti način. Generalno, oni se temelje na centraliziranom sistemu – na nacionalnom, a negdje i na entitetskom nivou – ili na decentraliziranom sistemu gdje se spuštaju na nivo sektora ili preduzeća.

TABELA 1.1 SISTEMI KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA U ZEMLJAMA JUGOISTOČNE EVROPE			
Predominantno na nacionalnom nivou	i na nivou entiteta	Predominantno na sektorskom nivou	Predominantno na nivou preduzeća
Rumunija (do 2011): Proširenje nacionalnih kolektivnih ugovora na sve radnike, u skladu sa zakonom. 2011. godine Rumunija je donijela novi Zakon o socijalnom dijalogu koji je u praksi jako otežao kolektivno pregovaranje na nacionalnom nivou.	B i H: Pregovaranje o platama na regionalnom/entitetskom nivou – na nivou Federacije Bosne i Hercegovine i Republike Srpske. Bosna i Hercegovina također ima ugovore na sektorskom nivou za preduzeća u državnom vlasništvu i privatizirana preduzeća.	Albanija: za javni sektor Srbija: za javni sektor; ostali sektori: pokrivenost slaba ili uopće ne postoji. Bivša Jugoslavenska Republika Makedonija: za javni sektor; kolektivno pregovaranje, te ugovori na nivou preduzeća u privatnom sektoru.	Mađarska: niska pokrivenost radnika kolektivnim ugovorima. Bugarska: Sa elementima pregovaranja na nacionalnom i granskom nivou, generalno slaba koordinacija između različitih nivooa.

Izvor: prikaz autora studije

Ugovori na centraliziranom nivou

U Rumuniji su do 2011. godine nacionalni kolektivni ugovori zakonom prošireni tako da obuhvataju sve radnike. Također, postojala je kombinacija granskog kolektivnog pregovaranja i onog na nivou preduzeća. Kolektivni ugovor o radu je dogovaran na nacionalnom nivou na godišnjoj/višegodišnjoj osnovi između udruženja poslodavaca i predstavnika sindikata, čime se uspostavio opći okvir za slične granske pregovore.

U maju/svibnju 2011, vlada Rumunije je donijela novi Zakon o socijalnom dijalogu (Zakon br.62/2011) koji u praksi jako otežava kolektivno pregovaranje na nacionalnom nivou. (Kylloh 2011).

Zakon propisuje da je neophodno da strane potpisnice ispune dva komplementarna preduvjeta kako bi se kolektivni ugovor mogao registrirati na sektorskom nivou, prema slijedećem:

1) udruženja poslodavaca, kao potpisnik, trebaju pokriti više od 50 procenata ukupne radne snage koja je zaposlena u tom sektoru, i

2) sindikati, kao potpisnik, trebaju pokriti više od 50 procenata ukupne radne snage koja je zaposlena u tom sektoru

Kada se ovi uvjeti ispune, kolektivni ugovor može biti registriran kod Ministarstva rada, a strane potpisnice mogu tražiti od Nacionalnog tripartitnog vijeća da odobri njegovo proširenje na sve radnike

i poslodavce u tom sektoru. Nakon što Vijeće izda odobrenje, Ministarstvo rada treba izdati rješenje o proširenju kolektivnog ugovora.

S obzirom da je ove preduvjetе jako teško ispuniti, registriranje i proširenje sektorskog kolektivnog ugovora se čine gotovo nemogućim.

Ugovori na “entitetskom” nivou

U ovom regionu, Bosna i Hercegovina je jedina zemlja gdje dominiraju kolektivni ugovori na regionalnom/entitetskom nivou. Sistem kolektivnog pregovaranja u Bosni i Hercegovini svoje korijene vuče iz sistema samoupravljanja bivše Jugoslavije. Međutim, entiteti su 2000.godine donijeli vlastite zakone o radu koji su dopunjeni općim kolektivnim ugovorima. U oba entiteta poslodavci imaju punu slobodu da osnivaju ili se pridružuju udruženjima poslodavaca, dok radnici imaju punu slobodu da osnivaju ili se pridružuju sindikatima. Međutim, socijalni dijalog je nerazvijen, djelomično zbog embrionskog stadija u kojem se nalazi konvencionalni privatni sektor. Prema Općem kolektivnom ugovoru u Federaciji Bosne i Hercegovine svi poslodavci, iz javnog i privatnog sektora, su, teoretski, vezani odredbama Općeg kolektivnog ugovora. Međutim, vode se rasprave oko toga da li je i do kojeg stupnja kolektivni ugovor obavezujući. U Federaciji Bosne i Hercegovine samo su neki od kolektivnih ugovora teritorijalno rašireni. Zakon Republike Srpske propisuje da su ugovori obavezni za one koji su bili zastupani u procesu pregovaranja.

U praksi, trenutno validni opći kolektivni ugovori u oba entiteta imaju ekonomski široku pokrivenost, dok su granski kolektivni ugovori uveliko ograničeni na preduzeća u vlasništvu države i privatizirane sektore koji su prethodno bili u vlasništvu države. Premda postoji opće razumijevanje da su svi poslodavci vezani općim kolektivnim ugovorima, efikasna pokrivenost granskim kolektivnim ugovorima izvan široko definiranog javnog sektora je ograničena, što je naročito izraženo u privatnom sektoru. (Svjetska banka/World Bank, 2005). Djelomično objašnjenje za ovako loš efekat i primjenu kolektivnih ugovora leži u postojanju neformalne ekonomije u velikom obimu. Porezi na plate i doprinosi su vjerovatno daleko značajniji od kolektivnog pregovaranja pri definiranju očekivanih rezultata na tržištu rada u Bosni i Hercegovini.

Ugovori na predominantno sektorskom nivou

U Albaniji su socijalni partneri ti koji određuju nivo plata kroz opće i granske ugovore. Uvjet je taj da nivo dogovorenih plata ne bi trebao biti niži od zvanične najniže plate o kojoj odlučuje Vijeće ministara. Tripartitno vijeće rada, koje je osnovano kao savjetodavno tijelo Ministarstva rada, je trebalo imati neku vrstu ovlasti za suodlučivanje pri određivanju plata, međutim uloga ovog tijela je ostala jako slaba. Granski kolektivni ugovori su potpisani za konkretne sektore i primjenjuju se na sve radnike i poslodavce tih sektora. Ovi ugovori dosta detaljno preciziraju koeficijente koji se koriste za definiranje osnovne cijene rada za posebne radne pozicije i kategorije radnika. Plate u javnom sektoru su povećane u 2010. godini, ali to nije bio rezultat kolektivnog pregovaranja, nego unilateralne odluke vlade. Kolektivno pregovaranje u privatnom sektoru je, prema zakonu, moguće, ali do sada je u praksi bilo ograničeno.

Značajna karakteristika za Bivšu Jugoslavensku Republiku Makedoniju do 2009.godine je bila ta da su se pregovori o platama temeljili na neto platama umjesto na bruto platama. Određivanje nivoa plata se može okarakterizirati kao decentralizirano. Plate u javnom sektoru se određuju putem sektorskih kolektivnih ugovora, dok se plate u privatnom sektoru prevashodno određuju u pregovorima između strana na nivou preduzeća. Premda se plate u javnom sektoru određuju sektorskim kolektivnim pregovaranjem, uočen je nedostatak upoznavanja svih strana sa sadržajem potpisanih ugovora. U javnoj administraciji, politike i kretanja plata su uglavnom, zbog nedostatka indeksacijske formule, predmet političkih rasprava.

U privatnom sektoru, nijedan od postojećih sindikata nije do sada ispunio zakonski kriterij o reprezentativnosti da bi mogao zastupati svoje članove—što znači da do sredine 2011.godine nisu mogli biti potpisani novi opći kolektivni ugovori za privatni sektor. 2011. godine Ministarstvo rada i socijalne politike je predložilo promjene Zakona o radnim odnosima, koje su nakon toga bile predmet rasprave

Ekonomskog i socijalnog vijeća, kojima bi se priznali oni sindikati koji predstavljaju većinu radnika preduzeća iz privatnog sektora. Ove odredbe zakona koje je predložila vlada bi trebale odblokirati pregovore za novi Opći kolektivni ugovor u privatnom sektoru. Još jedan razlog za nisku pokrivenost kolektivnim ugovorima u privatnom sektoru je prevalencija mikro i malih preduzeća u sektoru ekonomije.

U Srbiji također preovlađuje socijalni dijalog. Opći kolektivni ugovor je potpisan u proljeće 2008. godine, s tim da su konkretni pregovori o platama ostavljeni granskim ugovorima. Međutim, mnogi kolektivni ugovori u sektorima izvan javnog sektora su odavno istekli, sa samo dva sektorska kolektivna ugovora koji su potpisani 2010. godine, i to u sektoru građevinarstva i poljoprivrede/hrane. Čak šta više, period od 2000.godine naovamo karakterizira postepeno, ali sigurno slabljenje snage sindikata, što se ogleda u sve manjoj pokrivenosti radnika kolektivnim ugovorima.

Novim zemljama članicama EU nedostaje autonomni socijalni dijalog. Konkretno, ono što generalno karakterizira ove zemlje je neodgovarajuće kolektivno pregovaranje na sektorskom nivou, kako po pitanju sadržaja, tako i po pitanju pokrivenosti. (Ghellab i Vaughan-Whitehead, 2003). Ovaj nedostatak je prisilio Evropsku komisiju da tokom pristupnih pregovora insistira da nove zemlje članice razviju autonomno kolektivno pregovaranje na nivou sektora i preduzeća. (Ladó i Vaughan-Whitehead, 2003; Vaughan-Whitehead, 2003). Neke od novih zemalja članica, primjerice Mađarska, su uspostavile sektorske komitete za socijalni dijalog. Izvan svake sumnje je da će sličan prioritet biti postavljen i pred ostale zemlje jugoistočne Evrope tokom njihovih priprema za pričlanjenje EU:

Ugovori na nivou preduzeća

U Mađarskoj dominira decentralizirani sistem određivanja plata sa relativno malim brojem radnika koji su pokriveni formalnim kolektivnim pregovaranjem i ugovorima koji su sklopljeni izvan preduzeća. Međutim, pregovaranje o platama na nivou preduzeća koegzistira sa nacionalnim raspravama o platama koje se vode u nacionalnom tripartitnom Vijeću za pomirenje interesa (OIT) koje je postojalo od 1992 do 2011. godine. Ovo vijeće je svake godine (do 2011. godine) vodilo pregovore o nacionalnoj najnižoj plati i formuliralo preporuke u vezi rasta prosječne plate, što je služilo kao okvir za pregovore o platama na nivou preduzeća. Ovo iskustvo koje uključuje nekoliko nivoa je bilo prilično jedinstveno u regionu, premda ne postoji dosta dokaza koji pokazuju da li preporuke u vezi plata date na nacionalnom nivou uistinu imaju značajnog efekta na kretanja plata na nivou preduzeća. U julu/srpnju 2011.godine ovo Vijeće je zamijenjeno nacionalnim Ekonomsko – socijalnim vijećem koje uključuje predstavnike poslodavaca, radnika, nevladinih organizacija, komora i vjerskih zajednica. Nacionalno Ekonomsko-socijalno vijeće može vladi davati nacрте prijedloga u vezi plata, ali nema ovlasti za donošenje odluka. (Budapest Times, 7 juli, 2011).

Također, pokrivenost kolektivnim pregovaranjem se značajno smanjila tokom prijelaznog perioda. Broj radnika pokrivenih ugovorima o platama u industrijskom sektoru se smanjio sa skoro 30 procenata u 1992.godini na manje od 10 procenata u 2002.godini, dok je pokrivenost ugovorima na nivou preduzeća opala sa 20 procenata u 1992. godini na manje od 5 procenata u 2002.godini¹. Nejednakost po pitanju plata u Mađarskoj je značajno porasla i taj se trend ustalio tokom tranzicije. Ovaj proces je tek privremeno prekinut udvostručavanjem iznosa najniže plate, što je poboljšalo relativnu poziciju radnika sa dna platne ljestvice (Köllő, 2010).

Bugarsku također karakteriše prilično složen sistem pregovaranja o platama. U praksi, plate se određuju na tri nivoa: nacionalnom, granskom i na nivou preduzeća. Međutim, koordinacija između ova tri različita nivoa je i dalje slaba. Uloga nacionalnog nivoa je da prije svega utvrdi najnižu platu. Premda granski ugovori funkcioniraju na principu konsenzusa i Ministarstvo rada ih može proširiti na sva preduzeća, ova mogućnost se rijetko koristi u praksi, čime je oslabljen efekat pregovaranja na sektorskom nivou. Do promjene u mehanizmima za utvrđivanje plate (u skladu sa savjetima MOR/ILO) je došlo usvajanjem

1 Sve brojke koje se navode u uvodnom dijelu ovog poglavlja su referirane i u narednim poglavljima.

“Sporazuma o ekonomskom i socijalnom razvoju Republike Bugarske do 2009.godine”), kojeg su 2005. godine potpisali socijalni partneri i vlada. Cilj ovog sporazuma je bio da se stvori - slično mađarskom iskustvu - neka vrsta veze između pregovaranja o platama na nacionalnom nivou i pregovaranja na decentraliziranom nivou. Socijalni partneri su se tom prilikom složili da se plate određuju u skladu sa inflacijom, produktivnošću, konkurentnošću i promjenama u sistemu oporezivanja. Neophodno je i dalje raditi na razvoju ovih mehanizama koordinacije, s obzirom de je veza između produktivnosti i plata i dalje jako slaba.

2.2 | Utvrđivanje najniže plate

Sistemi i institucije za utvrđivanje najniže plate su nejednako razvijeni u zemljama jugoistočne Evrope. Međunarodna konferencija rada je 2009.godine usvojila Global Jobs Pact (Globalni pakt za zapošljavanje) kao odgovor na krizu u formi dokumenta o dostojanstvenom radu kojim se pozivaju vlade da razmotre razne opcije i instrumente, među kojima je i instrument utvrđivanja najniže plate, čime se može smanjiti siromaštvo i nejednakost, povećati potražnja i dati poticaj ekonomskoj stabilnosti. (ILO 2009b). U Globalnom paktu za zapošljavanje se pominje Konvencija MOR-a o utvrđivanju najniže plate iz 1970.godine (br. 131) (Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131) koja daje glavne smjernice po ovom pitanju. Šest zemalja koje su predmet ove studije, konkretno Albanija, Bosna i Hercegovina, Bivša Jugoslavenska Republika Makedonija, Crna Gora, Rumunija i Srbija su ratificirale Konvenciju MOR-a br. 131 o utvrđivanju najniže plate, zajedno sa smjernicama o utvrđivanju nivoa najniže plate. Konvencija propisuje da pri utvrđivanju nivoa najniže plate elementi koje treba uzeti u obzir uključuju, do one mjere koliko je to moguće, i s obzirom na nacionalnu praksu i uvjete: a) potrebe radnika i njihovih porodica, uzimajući u obzir generalni nivo plata u zemlji, životne troškove, davanja za socijalnu zaštitu i relativne životne standarde ostalih socijalnih grupa, te b) ekonomske faktore, uključujući zahtjeve u vezi ekonomskog razvoja, nivo produktivnosti i nastojanje da se postigne i održi visok stupanj zaposlenosti. Iako u većini zemalja jugoistočne Evrope postoji sistem utvrđivanja najniže plate reguliran zakonom, Bivša Jugoslavenska Republika Makedonija još uvijek nije uvela sistem utvrđivanja najniže plate. Međutim, sredinom 2011.godine započeti su tripartitni razgovori o mogućem utvrđivanju nacionalne najniže plate i oni će se nastaviti i tijekom 2012.godine.

Većina zemalja ima statutarnu/zakonski utvrđenu najnižu platu

U Albaniji je iznos najniže plate, nakon konsultacija tripartitnog komiteta za plate unutar Nacionalnog vijeća rada, utvrđen odlukom Vijeća Ministara na nacionalnom nivou koja je obavezujuća za sve uposlene u privatnom i javnom sektoru. U isto vrijeme, Ministarstvo finansija redovno izvještava o iznosu najniže plate za javni sektor koji služi kao odrednica za utvrđivanje osnove, kako za najnižu platu tako i za najniže doprinose za socijalno osiguranje. Iako se od 1995.godine iznos najniže plate redovno povećavao, odnos između najniže plate i prosječne plate se progresivno smanjivao, sa 53% od prosječne plate u 1995. godini na 47,7% u 2007.godini. Također, brojne studije su pokazale da instrument najniže plate još uvijek nije dovoljan da osigura dostojanstven životni standard za radnike i njihove porodice.

U Bosni i Hercegovini dva veća entiteta se značajno razlikuju po pitanju reguliranja najniže plate i kretanja plata. U Federaciji Bosne i Hercegovine iznos najniže plate je utvrđen u augustu 2005.godine putem Općeg kolektivnog ugovora kao prilično visok procenat prosječne plate (50 procenata). U Republici Srpskoj najniža plata je po prvi put utvrđena u martu 2006.godine, ali na procentualno nižem nivou nego u Federaciji, odnosno na nivou od 40 procenata prosječne plate. Za razliku od Federacije Bosne i Hercegovine, Republika Srpska je uvela i subnajnižu platu za mlade radnike (u dobi od 15 do 24 godine starosti). Međutim, u međuvremenu je došlo do konvergencije najniže plate u oba entiteta. Također, u oba slučaja se pokazalo da najniža plata nije imala nikakve štetne utjecaje na zaposlenost. Relativno visok nivo najniže plate u Bosni i Hercegovini nije spriječavao rast razvoja u zemlji. Znakovito povećanje

iznosa najniže plate početkom 2006.godine i tokom kasnijeg perioda u Republici Srpskoj nije dovelo do smanjenja zapošljavanja. Sasvim je sigurno da je uzlazni trend u zapošljavanju koji je registriran u periodu 2004-2006 nastavio neometano rasti. Istovremeno, nivo plata u neformalnoj ekonomiji se mogao porediti sa onim iz formalnog sektora, tako da s obzirom na povećanje iznosa najniže plate u formalnom sektoru nije došlo do okretanja preduzeća i poslodavaca ka neformalnoj ekonomiji.

Mađarska je 1989.godine uvela statutarnu (zakonom reguliranu) platu, neposredno pred smjenu režima. Od 1992. do 2011.godine godine (sa četiri godine prekida) iznos najniže plate se dogovara na godišnjoj osnovi u okviru tripartitnog nacionalnog Vijeća za pomirenje interesa i zakonski je obavezujući za cijelu ekonomiju. Najniža plata igra važnu ulogu u budžetu, s obzirom da se koristi kao referentna vrijednost za nekoliko elemenata iz domene socijalne zaštite, a također se uzima i kao najniža osnova za izračun doprinosa za socijalnu zaštitu za kategoriju samo-zaposlenih lica.

Od jula 2006.godine, Mađarska je provela prilično jedinstvenu reformu gdje je najniža plata diferencirana prema vještinama koje su potrebne za određeno radno mjesto, te prema radnom iskustvu. Međutim diferencijacija prema radnom iskustvu je ukinuta 1 januara/siječnja, 2009.godine (Köllő, 2010).

Tokom posljednje dekade, relativna vrijednost najniže plate se mijenjala u značajnoj mjeri. Kada je uvedena, najniža plata je iznosila 34% od prosječne plate, dok je u 2000 godini, prije dva glavna povećanja, iznosila 29% od prosječne plate, što je znatno ispod EU prosjeka. U periodu 2001/2002 vlada je udvostručila stopu što je dovelo da je odnos između najniže i prosječne plate bio 39% u 2001.godini, odnosno 43% u 2002.godini. Povećanje najniže plate omogućilo je da se smanji disparitet između plata i poboljša situacija radnika s niskim zaradama. U isto vrijeme, ovo iznenadno i znakovito povećanje je imalo negativan utjecaj na zapošljavanje, naročito u malim i srednjim preduzećima (Köllő, 2010). Kako je već ranije naglašeno, nacionalno tripartitno Vijeće za pomirenje interesa je zamijenjeno više generalno orijentiranim nacionalnim Ekonomsko-socijalnim vijećem u julu/srpnju 2011.godine, gdje je moguće da proces utvrđivanja plata bude potpuno modificiran, kao i da se učešće socijalnih partnera, koje je prethodno bilo iznimno intezivno, promijeni.

U Srbiji, iznos najniže plate se dogovara između vlade, predstavnika radnika i udruženja poslodavaca. Od 2005.godine, ovaj iznos je određen kao neto iznos po satu, a izražen je također i u mjesečnim ekvivalentima i bruto iznosima u skladu sa odlukom koja se donosi dva puta godišnje od strane tripartitnog Socio-ekonomskog vijeća. Međutim, ako se dogovor ne postigne, vlada je ta koja donosi konačnu odluku. Najniža plata je niska – generalno ispod 40 procenata prosječne plate – i njena primjena je loša.

Bugarska je 1997.godine uvela najnižu platu. Cilj je bio da se postepeno poveže realna najniža plata sa ekonomskim razvojem, te tako postigne bolja povezanost sa produktivnošću, čime se opet poboljšava standard radnika sa niskim zaradama i stimulira nivo plata u cijeloj ekonomiji. Premda je povećanje nominalne najniže plate za 80% u periodu između 2001 i 2007.godine imalo određeni efekat po pitanju smanjenja siromaštva, kriza je pogoršala poziciju nisko plaćenih radnika. S obzirom da se 42.6% žena nalazi u kategoriji radnika sa niskim zaradama (naspram 37.4 procenata muških radnika), instrument najniže plate može imati ulogu poboljšanja materijalne situacije žena.

U Rumuniji je sve do 2011.godine utvrđivanje nacionalne najniže plate bila nadležnost vlade, uz obavezu obavljanja konsultacija sa socijalnim partnerima. Očekivalo se da će biti obuhvaćeni svi radnici, te da će se odrediti startna pozicija u pregovaranju o platama i osigurati osnovni, egzistencijalni minimum za život. Uprkos redovnom povećanju iznosa najniže plate od sredine 90-ih godina, u januaru/siječnju 2009. godine najniža plata u realnom iznosu još uvijek nije dostigla nivo koji je imala 1990.godine. Odnos najniže i prosječne plate je opao sa 60%, koliko je iznosio 1990.godine, na 20% u 1996.godini, nakon čega je došlo do privremenog skoka iznosa najniže plate u odnosu na prosječnu, koji je zatim opet pao na 31% u 2010.godini. Prema tvrdnjama sindikata, najniža plata će i dalje biti ispod egzistencijalnog minimuma.

Prema novom Zakonu o socijalnom dijalogu (Zakon br. 62/2011) koji je usvojen u maju/svibnju 2011. godine, iznos nacionalne najniže plate će biti utvrđen Odlukom vlade, nakon obavljenih konsultacija sa novo uspostavljenim Nacionalnim tripartitnim vijećem kojem predsjedava premijer ili ministar rada, kao

njegova zamjena. Nacionalno tripartitno vijeće se sastoji od predsjednika nacionalnih saveza poslodavaca i radnika, sekretara svih ministarstava i predstavnika Državne/Centralne banke. Od velike je važnosti pratiti kakve će implikacije ovakve institucionalne reforme imati na proces utvrđivanja najniže plate i uključenost socijalnih partnera.

Nepostojanje najniže plate

Za razliku od ostalih zemalja koje su predmet ove analize, u Bivšoj Jugoslavenskoj Republici Makedoniji ne postoji statutorna (zakonski regulirana) nacionalna najniža plata. Umjesto toga, postoji statutorna najniža osnova za plaćanje socijalnih doprinosa kojom se jedino osiguravaju minimalni doprinosi za socijalne fondove i obezbjeđuje mreža socijalne sigurnosti za radnike u formi penzije. Također, Zakon o platama propisuje da plata ne može biti niža od 50% prosječne bruto plate u toj grani/sektoru. Međutim, najniže plate mogu biti utvrđene granskim kolektivnim ugovorima. Postoji nekoliko grana industrije koje su odredile najnižu platu, na primjer tekstilni i kožarski sektor. Najniže plate u ova dva sektora su postavljene na nivou koji je neznatno ispod 50% prosječne neto plate u svakoj od ove dvije industrijske grane.

Najniža plata u javnom sektoru se određuje dogovorom između strana tog sektora i iznosi 37% od prosječne neto plate. Iznos najniže plate se u 2007. godini povećao za 10% u skladu sa generalnim povećanjem plata u javnoj administraciji. S obzirom da ne postoje odredbe koje reguliraju automatsko usklađivanje najniže plate za vladine uposlenike kao odgovor na kretanje cijena, strane potpisnice ugovora pregovaraju o ovom pitanju. Iznos najniže plate u nekim granama javnog sektora je ponovo povećan u julu/srpnju 2009. godine.

2.3 | Neformalna ekonomija i prakse u vezi plata

Neformalna ekonomija igra važnu ulogu u regionu. U Srbiji je nakon krize došlo do značajnog porasta neformalne ekonomije i "neformalizacije" odnosa u zapošljavanju. U Bosni i Hercegovini, zaposlenost u neformalnoj ekonomiji, gdje prednjači poljoprivredni sektor, predstavlja gotovo jednu trećinu ukupne zaposlenosti. Mlade osobe su također neproporcionalno zastupljene u neformalnoj ekonomiji, naročito u Federaciji Bosne i Hercegovine. Također, što se tiče spola zaposlenih osoba u neformalnom sektoru, primjetna je blaga dominacija muškaraca, naročito u Republici Srpskoj. Slično je i u Bivšoj Jugoslavenskoj Republici Makedoniji gdje je obim neformalne ekonomije relativno velik, i gdje se procjenjuje da je udio neformalne ekonomije u BDP u periodu 2004-2005 iznosio 36.9%. Ovo predstavlja blagi porast u odnosu na kasne 1990-e godine kada je ovaj udio iznosio 34,1% (Schneider 2007).

Također, u formalnom sektoru postoji neformalna praksa po pitanju plata. U svim zemljama regiona preovlađuje problem neprijavlivanja stvarnog iznosa plate koje prati fenomen "isplate plate u koverti" gdje poslodavci zvanično plaćaju (i kao takvu prijavljuju) najnižu platu, a ostatak plate (koju ne prijavljuju) isplatuju u gotovini. Ovakva praksa može imati značajan uticaj na javne finansije i dovesti do gubitka prihoda od poreza i socijalnih doprinosa. To također može imati negativne posljedice po socijalna primanja radnika i penzije. Ponekad se ovakva praksa "isplate plate u koverti" provodi u dogovoru sa radnicima koji na ovaj način također izbjegavaju plaćanje poreza, bez obzira što će u budućnosti zbog ovoga izgubiti svoja socijalna prava. Što se tiče poslodavaca, ovakav aranžman im omogućuje da smanje iznos socijalnih doprinosa i poreza koje su dužni plaćati. Ovakvo neformalno isplatiavanje plata u nekim slučajevima opravdavaju i radnici i poslodavci, uz argumente da je državni sistem socijalne zaštite neefikasan, što je slučaj, na primjer, u Albaniji. Sankcije za ovakvo ponašanje postoje, ali su veoma niske. Također, ponekad su i sami radnici pod pritiskom da potpišu nove ugovore koji uključuju nižu osnovnu platu i veće (neformalne) bonuse.

U Srbiji činjenica da veliki broj radnika dobija platu koja upravo odgovara iznosu najniže plate ukazuje da su neprijavljene plate uobičajena stvar, premda o tome ne postoje podaci. U Bivšoj Jugoslavenskoj

Republici Makedoniji neprijavlivanje plata i isplaćivanja osnovne plate su relativno česta pojava u privatnom sektoru. Također, podaci o platama pružaju samo određene dokaze da “grupisanje” zvanično isplaćenih plata predstavlja oko 65% najniže osnovice za plaćanje socijalnih doprinosa. Ovo je naročito izraženo u sektoru hotelijerstva i restorana, poljoprivrednom sektoru i sektoru nekretnina.

TABLE 1.2 | SISTEMI ZA UTVRĐIVANJE NAJNIŽIH PLATA U JUGOISTOČNOJ EVROPI, 2011

	Zemlje
Statutarna ili nacionalna najniža plata	Mađarska (od 1989) Bugarska (od 1990) Rumunija (od 1991) Albanija (od 1995) Srbija (od 2001) Bosna i Hercegovina (od 2005)
Ne postoji najniža plata	Bivša Jugoslavenska Republika Makedonija (minimalni socijalni prag)

Izvor: prikaz autora studije

3 | Kriza: Utjecaj krize na plate

3.1 | Opće ekonomsko usporavanje

Sasvim je očigledno da je finansijska i ekonomska kriza pogodila zemlje jugoistočne Evrope. Do ekonomskog usporavanja je, sasvim jasno, došlo zbog smanjene potražnje, naročito sa vanjskih tržišta, što je pogodilo izvozno orijentirane zemlje.

Nakon izuzetno brzog i visokog ekonomskog rasta ranih 2000-ih godina, većina ovih zemalja se suočila sa smanjenom ekonomskom aktivnošću u periodu od druge polovine 2008.godine, te tokom cijele 2009.godine.

U Bugarskoj se rast BDP na kraju 2008.godiine smanjio za 3.5 procenata u poređenju s prvim kvartalom ove godine, a recesija je nastavila da se povećava i tokom prvog polugodišta 2009.godine. U periodu između 2007 i 2009.godine pad je iznosio skoro 5 procenata. U Mađarskoj je ovaj pad bio čak i veći i iznosio je skoro 7 procenata. Izvoz u Mađarskoj je opao za 21% u periodu 2008-09, uprkos dramatičnoj devalvaciji mađarske forinte. U Rumuniji je nakon ekonomskog rasta od 7.1 procenata u 2008.godini došlo da pada BDP od 7.7 procenata u 2009.godini, te od 2.1 procenta u 2010.godini. U Bosni i Hercegovini je u 2009.godini došlo do smanjenja od 3.2 procenta prije laganog porasta od ispod 1 procenta u 2010.godini. Od četvrtog kvartala 2008.godine rast BDP je smanjen kao posljedica pada izvoza i priliva doznaka iz inostranstva što je dovelo do negativnog rasta BDP za 2009.godinu za 1 – 2 procenta. Također, premda je u Albaniji rast BDP ostao pozitivan, smanjen priliv doznaka iz inostranstva – koji u prosjeku iznosi milijardu eura godišnje – je još jedan znak utjecaja krize na ekonomiju Albanije koja je dovela do pada investicija i potrošnje. Isto tako, model rasta u Srbiji kojeg su do sada uglavnom osnaživali prilivi doznaka iz inostranstva i strana direktna ulaganja nakon privatizacije je zaustavljen zbog ekonomske krize. Srbija je utonula u recesiju, a BDP je u 2009.godini opao za 3% (na godišnjoj osnovi) nakon čega je u 2010. godini ponovo obnovljen rast (+1.8 procenata).

Opće pogoršanje ekonomske situacije je u nekim zemljama prouzrokovalo trgovinski deficit, kojeg prati smanjivanje platne bilance, što je bio slučaj sa Bugarskom, Mađarskom i Srbijom. Mađarska, Bosna i Hercegovina i Srbija su se obratile MMF –u i ostalim organizacijama za dobivanje zajmova kako bi izbjegle finansijski kolaps.

Do usporavanja je došlo u svim ekonomskim sektorima, čak i onim koji su tradicionalno bili u usponu,

kao što su proizvodni i sektor građevinarstva u Bugarskoj, gdje se industrijski output u junu/lipnju 2009. godine smanjio za gotovo 20 procenata u poređenju s istim periodom u 2008. godini. Slično se desilo i sa turizmom u Albaniji.

3.2 | Utjecaj na zaposlenost

Ekonomski pad je utjecao i na zaposlenost u zemljama koje su predmet ove studije, premda na različite načine. Općenito, prouzrokovao je povećanje nezaposlenosti, na primjer, u Mađarskoj i Rumuniji. U Bivšoj Jugoslavenskoj Republici Makedoniji ovakav utjecaj ekonomskog pada na zaposlenost još uvijek nije toliko vidljiv. Generalno govoreći, iz izvještaja eksperata se može primijetiti da je zbog krize došlo do brojnih prilagodbi koje su utjecale na zapošljavanje, što je naročito vidljivo u Srbiji. Također, došlo je do direktne ekspanzije neformalne ekonomije u nekim dijelovima regiona, naročito u Albaniji.

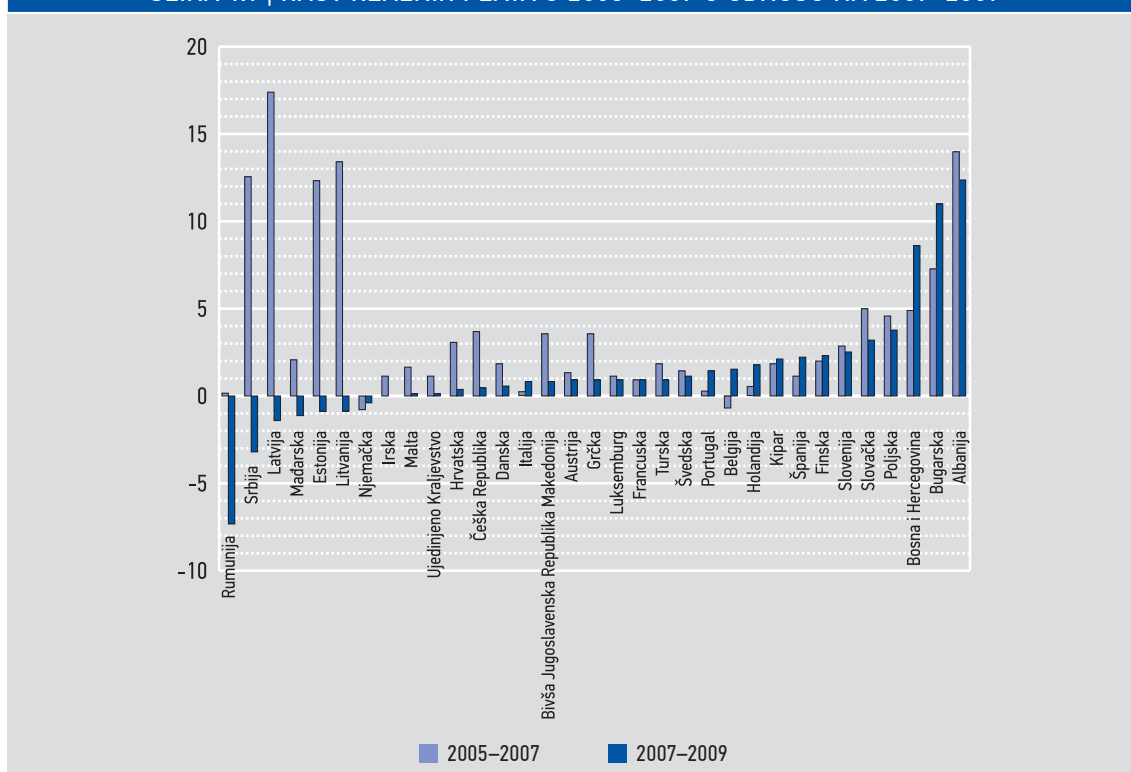
3.3 | Trendovi kretanja realnih plata

Globalni izveštaj MOR-a o platama (*ILO Global Wage Report*) ukazuje da je kriza imala globalni utjecaj ne samo na zaposlenost, nego i na plate. Rast realnih plata je opao za pola u odnosu na prosjek tokom 2008 – 2009. godine, dok je u nekim zemljama došlo do pada realnih plata. U centralnoj i istočnoj Evropi rast realnih plata je pao sa 6.6 procenata u 2007. godini na 4.6 procenata u 2008. godini, a u 2009. godini na –0.1 procenata (ILO, 2010a, str. 7). Generalno, realne plate su na početku imale lagan rast, da bi kasnije počele padati.

Što se tiče regiona jugoistočne Evrope, primjetno je da je kriza i u ovim zemljama utjecala na plate. Ovo potvrđuju i podaci koje su prikupili statistički uredi. Tokom 2008. godine u zemljama ovog regiona je ostvaren spor, ali još uvijek pozitivan, rast realnih plata, da bi u 2009. godini brojke koje se odnose na realne plate bile u negativnom iznosu, naročito u Mađarskoj i Rumuniji. Od prvog kvartala 2008. godine pa do prvog kvartala 2009. godine u Mađarskoj je zabilježen pad realnih plata od 3 procenta, uz određene razlike između javnog sektora – gdje je pad realnih plata bio veći – i privatnog sektora. U Rumuniji su, po prvi put u protekloj dekadi, realne plate pale za više od 5 procenata u periodu od 2008–2009, a taj trend se nastavio i u periodu 2010–2011. godine. Pad je bio naročito velik u javnom sektoru. Srbija je također, prema raspoloživim podacima, imala pad realnih plata u periodu 2008 – 2009. godina.

Ostale zemlje su uspjele da zadrže pozitivan rast realnih plata u 2009. godini, iako je on bio slabiji nego u 2008. godini, što je slučaj u Bivšoj Jugoslavenskoj Republici Makedoniji. Nacionalna statistika o kretanjima prosječne plate možda i ne odražava stvarno stanje zbog određenih metodoloških promjena u prikupljanju podataka koji ukazuju na vještačko povećanje prosječnih plata u 2008. godini nakon integriranja naknada u osnovnu platu. U 2009. godini je došlo do pada realnih plata, premda su realne plate tokom dvije godine krize ostale u blago pozitivnom iznosu. Suprotno tome, rast realnih plata u Bugarskoj i Bosni i Hercegovini je nastavljen u 2009. godini, ali je onda tokom 2010. godine počeo da opada u obje zemlje. Razlog ovakvom kretanju realnih plata u ove dvije zemlje je kasniji dolazak krize.

SLIKA 1.1 | RAST REALNIH PLATA U 2005–2007 U ODNOSU NA 2007–2009



Izvor: Baza podataka Globalnog izvještaja MOR-a o platama (ILO Global Wage Report Database) i procjene autora studije.

Na nivou preduzeća došlo je do velikih rezanja plata, u nominalnom smislu, u Albaniji i Bivšoj Jugoslavenskoj Republici Makedoniji gdje je, tokom 2009.godine, nekoliko preduzeća primijenilo odredbu granskih kolektivnih ugovora o smanjenju nominalnih plata za 20 procenata. Generalno, ekonomska situacija u ovom regionu je dovela do toga da povećanja plata u svim sektorima budu manje izdašna. U nekim slučajevima razlog ovakvoj situaciji može biti i smanjeno radno vrijeme kao rezultat ekonomskog pada.

Mala povećanja nominalnih plata su donekle kompenzirana smanjivanjem inflacije, tako da je pad realnih plata bio manje oštar nego što se moglo desiti da je došlo i do velikog povećanja cijena.

Činjenice koje su ovdje prikazane potvrđuju pad realnih plata tokom krize. Ovaj pad je uistinu imao utjecaja kako na kupovnu moć radnika, tako i na potrošnju, te doprinio da se ograniče ili odgode šanse za ekonomski oporavak.

3.4 | Kašnjenja u isplati plata i neformalne isplate plata

Pored pada realnih plata, uočeno je da je u pojedinim zemljama regiona, konkretno u Albaniji i Bosni i Hercegovini, ponovo došlo do oživljavanja prakse neplaćanja plata i kašnjenja u isplatama plata. Što se tiče Bosne i Hercegovine, postoje izvještaji da je recesija, konkretno u Republici Srpskoj, dovela do povećanja problema u vezi s neplaćanjem doprinosa i naknada, te da se javljaju problemi u vezi kašnjenja s isplatama plata. Premda nisu dostupne empiričke studije, čini se da se i predstavnici radnika i vladini zvaničnici slažu da je recesija dovela do povećanja aktivnosti neformalne ekonomije unutar koje je široko raširena praksa neisplaćanja plata.

Povećanje neformalnih plata u gotovini ili, takozvanih, "plata u koverti", čime se nadopunjuje zvanično prijavljena plata radnika koja je uglavnom na nivou najniže plate, se, kao pojava, može očekivati

u mnogim zemljama, kao strategija poslodavaca s ciljem ograničavanja tereta socijalnih doprinosa i smanjenja ukupnih troškova rada. Također, jasno je da ovakva praksa neisplaćivanja plata nije reflektirana u zvaničnoj statistici. Isto tako, situacija gdje su mnoga preduzeća poslala svoje radnike na neplaćeni dopust – općenito, to je slučaj sa nisko plaćenim radnicima – je mogla dovesti do vještačkog “napuhavanja” prosječne plate, gdje se ne uzimaju u obzir takozvane “take-home pay” isplate, odnosno isplate plata radnicima u iznosima koji ne uključuju poreze, doprinose i ostala izdvajanja.

Također, trebamo istaći činjenicu da bi smanjenje zaposlenosti u periodu krize – što je uglavnom pogodilo radnike s dna platne ljestvice – moglo dovesti do vještačkog povećanja prosječnih plata. Kao rezultat ovoga moglo bi se desiti da bi smanjenje prosječnih plata u stvarnosti moglo biti puno veće nego što to pokazuje zvanična statistika o platama.

3.5 | Udio plata

Različite međunarodne studije ukazuju na dugoročni globalni pad udjela plata (ILO, 2010a).²

Interesantno, udio plata se nije smanjio u 2008. godini, nego je, suprotno tome, imao tendenciju rasta zbog značajnog kolapsa BDP i protoka određenog vremena prije nego su plate bile uistinu pogođene smanjenjem ekonomskog output-a. Na ovakvo stanje ukazuju i statističke brojke (pogledati Sliku 1.2) gdje je u periodu 2008 – 2009 vidljiva promjena u udjelu plata iznad pozicije nula u većini zemalja. Iako se udio plata povećao u regionu jugoistočne Evrope tokom ovog dvogodišnjeg perioda, nakon 2009. godine pad udjela je bio sasvim očekivan, uz pad realnih plata tokom perioda recesije. Također, za period 2010 – 2011 očekivano je i nepostojanje usklađenosti plata, uz određene znakove ekonomskog oporavka. Ovakav proces je već primijećen u nekim zemljama tokom 2009. godine, primjerice u Bugarskoj, gdje je udio plata u drugom kvartalu 2009. godine pao sa 42 na 38 procenata. Također, ovakva kretanja su od prvog kvartala 2009. godine primijećena i u Mađarskoj i Bosni i Hercegovini.

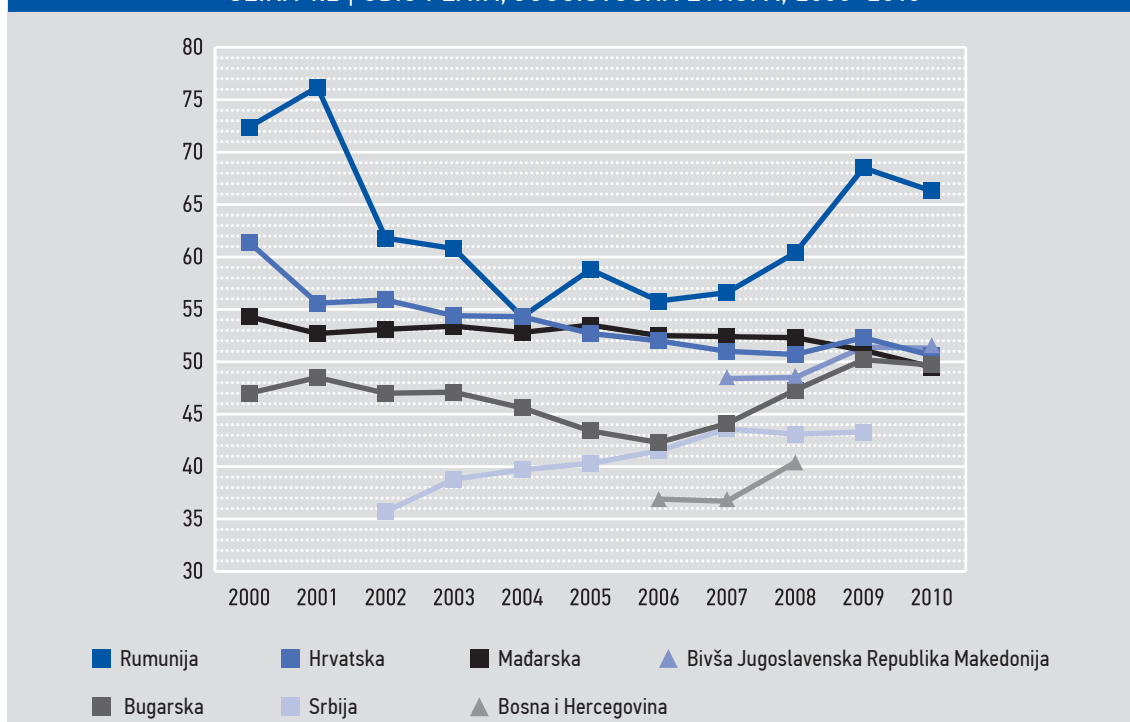
Ovakav trend je nastavljen i u 2010. godini. U većini zemalja koje su predmet ove studije udio plata je ponovo počeo da pada u 2010. godini, zadržavajući svoj dugoročni silazni trend, a to su: Bugarska, Mađarska, Bivša Jugoslavenska Republika Makedonija i Rumunija.

Ovakvi trendovi kretanja udjela plata tokom i nakon krize potvrđuju rezultate koji su dobiveni ispitujući trendove kretanja udjela plata u periodu 2008 – 2009. godina u ostalim evropskim i ne-evropskim zemljama. (ILO, 2010a).

2

Generalno, udio plata je definiran kao odnos između sredstava zaposlenih i bruto dodane vrijednosti. (ILO, 2010a).

SLIKA 1.2 | UDIO PLATA, JUGOISTOČNA EVROPA, 2000–2010



Izvor: Baza podataka Globalnog izvještaja MOR-a o platama (ILO Global Wage Database)

3.6 | Najniža plata i niske plate

Kriza je također utjecala na trendove kretanja najnižih plata. Međutim, unutar regiona postoje dvije vrste odgovora na ovu situaciju. Neke zemlje su odlučile da zalede ili ograniče povećanje iznosa najniže plate, što je, generalno, u sklopu planiranog cilja da se unaprijedi zaposlenost putem smanjenih troškova rada. Druga grupa zemalja je odlučila da poveća iznos najniže plate s ciljem zaštite najugroženije kategorije radnika.

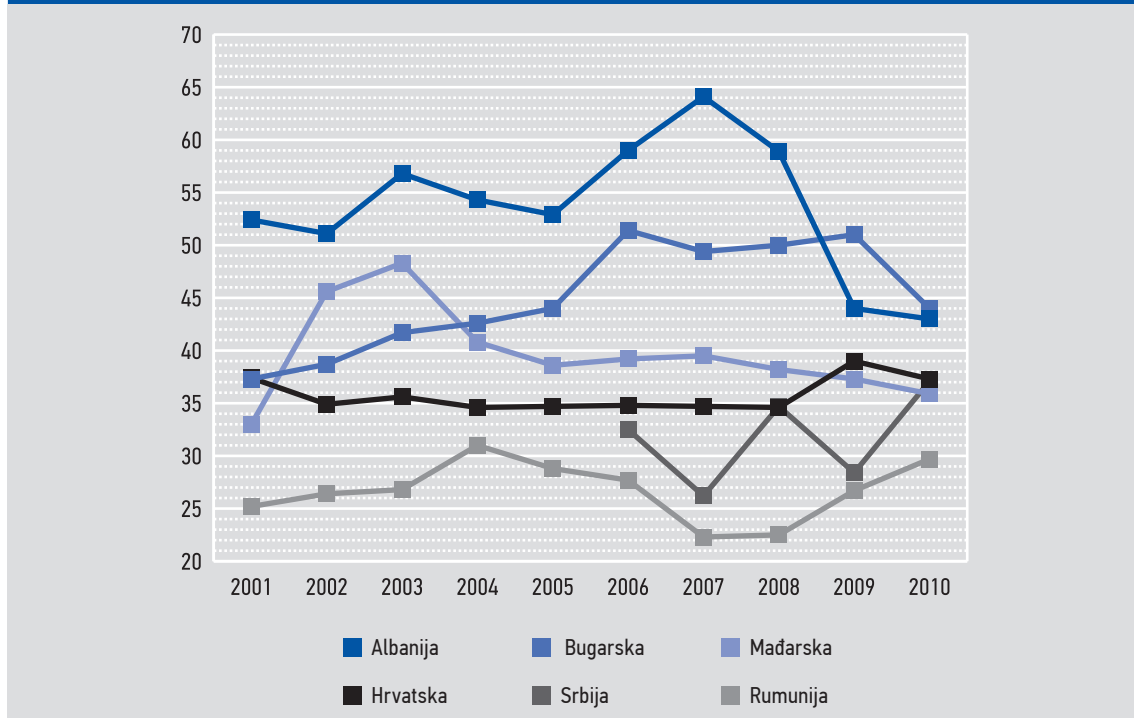
Indikacije rasta najnižih plata u odnosu na prosječnu platu su demonstrirane Kaitz-ovim indexom koji je bio u značajnom padu u Albaniji i Bugarskoj: drugim riječima, iznos najniže plate je pao u odnosu na prosječne zarade. U Albaniji je kriza prouzročila dalju eroziju najniže plate u odnosu na prosječnu platu koja je započela već u drugoj polovini 2000-ih godina. Kaitz-ov index u Hrvatskoj i Mađarskoj je tokom krize također bio u padu. Jedino je u Rumuniji došlo do umjerenog povećanja Kaitz-ovog indexa, međutim, razlog tome je bio pad prosječne plate, a ne povećanje iznosa najniže plate koja je i dalje iznosila manje od 30 procenata prosječne plate.

Suprotno ovome, iznos najniže plate u Srbiji se u periodu 2008 - 2009 nastavio povećavati: iako je u 2006. godini najniža plata iznosila samo 21 procenat prosječne plate, ona se u 2009. povećala i iznosila je 37.1 procenata prosječne plate, nakon znakovitog povećanja u januaru 2009. godine (za 11 procenata). Međutim, nakon ovog povećanja iznos najniže plate se nije mijenjao do kraja godine, a također je i tokom 2010. godine ostao isti. Tradicionalno, u Srbiji se provode usklađivanja stope dva puta godišnje, u januaru/ siječnju i julu/srpnju.

Interesantno je da je u Bivšoj Jugoslavenskoj Republici Makedoniji, koja nema zakonski reguliranu najnižu platu, nakon početka krize došlo do povećanja plata u nekim granskim kolektivnim ugovorima u javnom sektoru.

Ovakav trend kretanja se mora analizirati u kontekstu već postojećih prilično niskih nivoa najniže plate u zemljama poput Bugarske i Rumunije koje imaju najniže najniže plate unutar EU 27 (ispod 200,00 Eura), te Albanije gdje je iznos najniže plate ispod praga siromaštva. U Rumuniji se proporcionalni broj radnika sa niskim primanjima, koji je 2007.godine već iznosio 50 procenata od ukupne radne snage, tokom krize povećao i u 2009.godini je iznosio 54 procenta. Generalno, kriza je još više otežala položaj radnika sa niskim primanjima. Ovakva situacija zahtijeva aktivniju politiku u vezi najnižih plata u budućnosti.

SLIKA 1.3 | KAITZ-OV INDEX (NAJNIŽA PLATA/PROSJEČNA PLATA), JUGOISTOČNA EVROPA 2001-2010



Izvor: Baza podataka Globalnog izvještaja MOR-a o platama (:ILO Global Wage Report Database)

3.7 | Novi izvori platnog dispariteta

Platni disparitet između onih sa vrha i dna platne ljestvice

U nekoliko zemalja kriza je tokom perioda 2008 – 2010.godina još više pogoršala platni disparitet između onih radnika koji su na dnu i onih koji su na vrhu platne ljestvice, dijelom i zbog slabog rasta najniže plate. Neke zemlje jugoistočne Evrope također pokazuju povećanje Gini koeficijenta. Također, u Rumuniji tokom proteklih deset godina slab rast najniže plate prati sve veći platni disparitet između radnika na vrhu platne ljestvice (decile) i onih na dnu.

Platni disparitet između privatnog i javnog sektora

Općenito, kriza je utjecala na plate kako u javnom, tako i u privatnom sektoru, ali, sasvim jasno, ne istim intezitetom. Pad realnih plata je bio znatno jači u javnom sektoru – što je, generalno govoreći, uslijedilo nakon odluke vlade da sreže budžetske troškove (uključujući i plate uposlenika) s ciljem prevladavanja krize (pogledati Tabelu 1.3).

U Mađarskoj je u 2009.godini razlika u rastu realnih plata iznosila gotovo 15 procenata. Plate u javnom sektoru su imale drastičan pad – od skoro 13 procenata – dok su realne plate u privatnom sektoru i dalje imale pozitivan rast od 1.7 procenata, što je ipak bilo manje nego u 2008.godini. Međutim, prilagodbe u

vezi zapošljavanja su bile znatno veće u privatnom sektoru, dok je prilagodba radnog vremena urađena u oba sektora (smanjenje za 3 procenta).

Pad realnih plata je također, generalno govoreći, bio veći u javnom nego u privatnom sektoru, primjerice u Bugarskoj i Srbiji. Međutim, u Srbiji je prosječna plata u privatnom sektoru nastavila svoj rast tokom 2009.godine zbog toga što je u ovom sektoru dosta ljudi ostalo bez posla, naročito radnici s niskim primanjima, što je dovelo do vještačkog rasta prosječne plate. I na kraju, najekstremniji primjer je Rumunija, gdje su plate radnika u javnom sektoru srezane za 25 procenata u 2010.godini, a sa rezanjima plata se nastavilo i tokom 2011.godine. Kao rezultat ovakvih kretanja, jaz u platama između zaposlenih u javnom sektoru – koji su generalno bolje plaćeni – i onih koji su zaposleni u privatnom sektoru je tokom perioda 2008 – 2010 skoro iščezao, smanjivši se sa 54 procenta u 2008.godini na 0 procenata u 2011. godini. Takav ogroman pad plata u javnom sektoru nije mogao proći bez implikacija po kvalitet radne snage i javnih usluga.

TABELA 1.3 | PRIMJERI RASTA REALNIH PLATA U JAVNOM I PRIVATNOM SEKTORU U 2009-OJ

	Privatni sektor	Javni sektor
Bugarska	Q1 2009: 14.9 Q2 2009: -0.6	Q1 2009: 19.4 Q2 2009: -2.7
Mađarska	Q1 2009: +1.7 Q2 2009: -1.4	Q1 2009: -12.7 Q2 2009: -4.4
Srbija	Q1 2009: -1.7 Q2 2009: -2.0	Q1 2009: +5.1 Q2 2009: +4.8

Izvor: Baza podataka Globalnog izvještaja MOR-a o platama (Global Wage Report Database)

Jaz u platama žena i muškaraca

Generalno gledano, u regionu ne postoje komparativni podaci o jazu u platama muškaraca i žena. Stoga, navedeni podaci su tek grubo pokazatelji rodne diskriminacije. Svi korišteni podaci su podaci nacionalnih statističkih agencija i odnose se na period 2000-2008.

Najveći jaz u platama između žena i muškaraca je primijećen u Bosni i Hercegovini i Albaniji gdje su plate muškaraca veće za oko 35% od plata žena. U Bivšoj Jugoslavenskoj Republici Makedoniji u periodu 2000-2008.godina neto prosječna plata muškaraca je bila za 27.4% veća od plate žena, a najveći jaz je registrovan u poljoprivrednom, proizvodnom, trgovinskom, hotelijerskom, zdravstvenom i socijalnom sektoru.

U Srbiji je razlika u iznosu prosječne satnice rada između muškaraca i žena između 15 i 16%. 1998. godine jaz između plata muškaraca i žena – obavljena usklađivanja u odnosu na obrazovanje, iskustvo, radno mjesto, veličinu firme, privrednu granu, procenat vrijednosti plasmana firme u odnosu na četiri najveće firme iz te grane ("four-firm concentration ratio"), te udio uvoza - je iznosio do 10 procenata u nepokrivenim (preduzeća koja nemaju kolektivne ugovore) i 18 procenata u pokrivenim preduzećima (preduzeća koja imaju kolektivne ugovore).

U Bugarskoj se jaz u platama muškaraca i žena smanjio sa 31% na 17% u periodu između 1996. i 2006. godine.

Od početka finansijske i ekonomske krize, u nekim zemljama poput Bosne i Hercegovine žene su se u velikoj mjeri povukle sa tržišta rada. Također, žene su imale uspjeha i u zadržavanju svojih radnih mjesta, ali pod gorim platnim uvjetima. Žene koje su proporcionalno više prisutne u javnom sektoru su isto tako više pogođene rezanjima plata i raznih bonusa u ovom sektoru.

Ostali izvori nejednakosti na tržištu rada u doba krize

Kriza je također pogodila manje zaštićene radnike koji su, generalno, zapošljavani na temelju netipičnih ugovora. Radnici koji su zapošljavani na privremenoj osnovi su najčešće bili prvi na udaru tokom

masovnih otpuštanja radnika. (Vaughan-Whitehead, 2011), što je dodatno ugrozilo njihov ionako loš položaj. Značajne razlike u platama između neformalne i formalne ekonomije u zemljama regiona i dalje postoje, uključujući Bosnu i Hercegovinu i Albaniju.

Postoje određeni pokazatelji koji ukazuju na dalje postojanje teritorijalnog dispariteta po pitanju plata u periodu krize, naročito u slučaju većih zemalja, kakva je, primjerice, Rumunija.

4 | Politika plata kao odgovor na krizu

S ciljem iznalaženja odgovora na krizu, sve vlade zemalja jugoistočne Evrope su preduzele čitav niz mjera. Neke od mjera su uključivale finansijske reforme, dok su druge bile generalno ekonomske prirode, te su stoga direktno utjecale na tržište rada. Mnoge mjere su za cilj imale da prevaziđu ili ograniče budžetski deficit, tako da su bile usmjerene na prilično restriktivne politike u različitim područjima vladine potrošnje, uključujući i one koji se odnose na plate.

4.1 | Rezanje budžeta u javnom sektoru

Budžetske restrikcije koje su se odnosile na rast plata u javnom sektoru su uvedene u većini zemalja regiona. U Bugarskoj je povećanje nominalnih plata koje se finansira iz budžeta (za javnu administraciju, nastavno osoblje, liječnike, itd.) koje se očekivalo u julu/srpnju 2009.godine otkazano. U Mađarskoj je, prema savjetu MMF-a, javnom sektoru ukinuta 13-a plata, što je dovelo do rezanja godišnje osnovne plate u iznosu od osam procenata. Sličan savjet u smislu ograničavanja plata MMF je dao i Bosni i Hercegovini, Albaniji i Bivšoj Jugoslavenskoj Republici Makedoniji. U međuvremenu se u Srbiji očekuju dalja budžetska rezanja, a značajnije smanjenje plata javnog sektora je planirano za 2010.godinu u skladu sa obećanjima koja je vlada dala MMF da će plate javnog sektora i penzije biti zamrznute, u nominalnom smislu, tokom 2009. i 2010.godine.

U Rumuniji je u septembru/rujnu 2009.godine uveden jedinstveni Zakon o platama budžetskih korisnika, zajedno sa spiskom mjera za borbu protiv krize koji je dogovaran sa MMF-om u sklopu postupka odobravanja stand-by aranžmana Rumuniji. Svrha ovog zakona je da se napravi platna ljestvica za uposlenike javnog sektora koja će biti jednostavnija, pravednija, transparentnija i jeftinija, te da se reformira sistem bonusa. Međutim dogovarana struktura plata se do sredine 2011.godine nije nikada implementirala. Mjere koje su do sada provedene su se uglavnom fokusirale na uštede iz plata. U isto vrijeme uvedene su i budžetske restrikcije za državne uposlenike za period 2009-2010 u vidu značajnog smanjenja plata, kraćeg radnog vremena i administrativnih dopusta.

Mnoge vlade su pokušale da se pored restrikcije u vezi plata javnog sektora provede i kontrola nad povećanjima plata u privatnom sektoru. Ovo se pokušavalo izvesti na različite načine, uzimajući u obzir nacionalne specifikume u vezi utvrđivanja plata u privatnom sektoru.

4.2 | Dva alternativna pravca kretanja najnižih plata

Restriktivne budžetske politike su natjerale mnoge zemlje da donesu odluku o zamrzavanju ili marginalnom povećavanju najniže plate. Primjerice, u Bugarskoj je donesena odluka da najniža plata bude zamrznuta do sredine 2010.godine. U međuvremenu, najniža plata u Mađarskoj nije povećavana u prvoj polovini 2009.godine, uprkos zahtjevima sindikata da se najniža plata poveća za 13.5 procenata, s obzirom da su njihove procjene pokazale da je iznos najniže plate od 71,500 HUF ispod egzistencijalnog minimuma (74,000 HUF).

Slična situacija je i u Rumuniji, gdje su pregovori koji su vođeni 2010. i 2011.godine rezultirali tek

neznatnim povećanjem najniže plate. U 2010. godini najniža plata u javnom sektoru je zvanično podignuta na 705 lei-a mjesečno, a ova odluka je stupila na snagu od januara 2010. godine. Međutim, zbog budžetskih ograničenja, ova odluka nikada nije provedena u praksi, i njena primjena je odložena do kraja 2011. godine. Stoga, ovaj novi iznos najniže plate u javnom sektoru je ostao sličan onome u privatnom sektoru do decembra/prosinca 2010. godine. Međutim, u januaru/siječnju 2011. godine, nakon obavljenih pregovora, najniža plata u privatnom sektoru je povećana na 670 lei-a, dok je u javnom sektoru ostala na nivou od 600 lei-a mjesečno, što je bilo u skladu sa novom restriktivnom platnom politikom vlade. Prema tvrdnjama sindikata, trenutni iznosi najniže plate još uvijek ne pokrivaju egzistencijalni minimalni nivo. Ovakva situacija može samo dalje povećati ionako već visok postotak radnika s niskim primanjima, što bi pogoršalo opće socijalno stanje.

Suprotno ovome, nekolicina zemalja je povećala iznos najniže plate tokom 2009. godine, uključujući i Srbiju, gdje je iznos najniže plate povećan za 11 procenata u januaru/siječnju 2009. godine, prije nego što je najniža plata zaleđena, a da pri tom nisu urađena usklađivanja u drugoj polovini 2009. godine i tokom 2010. godine.

4.3 | Ostale reforme plata

U Bivšoj Jugoslavenskoj Republici Makedoniji nekoliko naknada (za topli obrok i prijevoz), koje su davane uz osnovnu platu i koje nisu bile oporezovane, je 2009. godine integrirano u osnovnu platu. Međutim, sindikati su se žalili da su ove naknade tokom procesa revizije i integriranja o osnovnu platu umanjene. Interesantno, u Albaniji je primijećen potpuno drugačiji proces, gdje su predstavnici radnika insistirali na pregovorima o dodatnim ne-novčanim naknadama za njihove radnike zbog visokih poreza na lični dohodak, te doprinosa za socijalno i zdravstveno osiguranje. 2009.-e godine većina kolektivnih ugovora je uključila odredbu o ne-novčanim naknadama. Ovaj primjer pokazuje usku vezu između poreskih reformi i reformi plata. Također, ovakva situacija ukazuje na potrebu da se plate – naročito kada su niske – dopune ostalim izvorima za poboljšanje standarda.

4.4 | Radno vrijeme

U zemljama jugostočne Evrope se vodi veliki broj rasprava o promoviranju podjele rada i smanjivanja broja radnih sati, kako bi se očuvao nivo zaposlenosti tokom krize. U Srbiji, Ministarstvo rada i socijalne politike je početkom 2009. godine izašlo sa prijedlogom šeme za zadržavanje radnih mjesta koja omogućuje subvencioniranje kraćeg radnog vremena od strane vlade, što je alternativa otpuštanju radnika u privatnom sektoru. Međutim, ova ideja nije urodila plodom kako zbog nedostatka sredstava, tako i zbog straha od širenja potencijalnih zloupotreba. Veliki broj vodećih stranih, izvozno orijentiranih, firmi je započeo sa vlastitim programima smanjivanja broja radnih sati, ali ovom mjerom nisu u potpunosti izbjegli otpuštanja radnika sa posla.

4.5 | Promjene u sistemu oporezivanja

U periodu između 2008-09 implementirane su različite promjene u sistemu oporezivanja. Albanija je zadržala nedavno uvedenu jedinstvenu stopu, premda se čini da je ovakvo poresko rješenje pogoršalo relativan položaj radnika s niskim primanjima. U Rumuniji se fiskalni teret povećao, naročito povećanjem stope doprinosa za socijalno osiguranje, kako za radnike, tako i za poslodavce. U Srbiji je MMF također insistirao na povećanju poreza, uključujući i povećanje PDV-a. U Bivšoj Jugoslavenskoj Republici Makedoniji poreska reforma iz 2009. godine je, između ostalih stvari, uključila i smanjenje stope doprinosa za socijalno osiguranje.

4.6 | Subvencije s ciljem očuvanja zaposlenosti

U većem broju zemalja vlada je obezbijedila grant sredstva ili koncesije s ciljem plaćanja socijalnih doprinosa kako bi smanjila troškove rada i na taj način stimulirala ekonomsku aktivnost preduzeća i očuvala nivo zaposlenosti. Ovakve mjere su, primjerice, donešene u Bugarskoj.

Subvencije na plate su također davane preduzećima u Republici Srpskoj kako bi im se pomoglo da prevladaju krizu. Subvencija na platu u iznosu od KM 50,00 (oko 25,00 Eura) po radniku mjesečno je obezbijedena za sektore koji su bili najviše pogođeni krizom, kao što su sektor tekstila, kože i obuće, pod uvjetom da su preduzeća izmirila sve doprinose i da redovno isplatuju plate. Svrha ovako postavljenih uvjeta je da se zaštiti formalan vid zapošljavanja.

4.7 | Socijalni dijalog

Ekonomska kriza je također imala utjecaja na socijalni dijalog i ona može istovremeno predstavljati i mogućnost, ali i prijetnju. U nekim slučajevima kriza je stimulirala socijalni dijalog, s ciljem promoviranja usaglašenih rješenja za konkretne probleme (bilo putem tripartizma ili kolektivnog pregovaranja). U Bivšoj Jugoslavenskoj Republici Makedoniji vođene su rasprave u vezi jačanja socijalnog dijaloga na tripartitnom nivou, kako bi se osigurao sveobuhvatan program pregovaranja i obezbijedila adekvatna zaštita ugroženih i neorganiziranih grupa radnika, uključujući i onih sa atipičnim radnim ugovorima.

U Bugarskoj postoji tendencija koja vodi ka više centraliziranom kolektivnom pregovaranju o platama, gdje poslodavci insistiraju da se plate više vežu za produktivnost i konkurentnost, dok sindikati zahtijevaju jačanje veze između plata, inflacije i poreske politike. U nekim preduzećima u Bivšoj Jugoslavenskoj Republici Makedoniji postoji "koncesiono pregovaranje" između sindikata/radnika i menadžmenta, s ciljem smanjenja troškova rada putem smanjivanja plata, kako bi se kratkoročno sačuvala radna mjesta. S druge strane, preduzeća imaju proaktivne strategije s ciljem smanjenja jediničnih troškova rada putem poboljšanja u procesu proizvodnje, organiziranja rada i/ili putem inovacija kojima se unapređuje produktivnost. U ostalim primjerima, preduzeća su primjenila proaktivne strategije kako bi se smanjili jedinični troškovi rada poboljšavajući proces proizvodnje, organizaciju rada i/ili inovacije koje unapređuju produktivnost.

S druge strane, kriza predstavlja i opasnost za socijalni dijalog. U Bosni i Hercegovini Nacrt zakona uključuje odredbu kojom se omogućuje suspenzija kolektivnih ugovora s ciljem osiguranja restriktivne platne politike koju zahtijeva MMF. Međutim, zbog protivljenja predstavnika radnika ova odredba je povučena iz zakona koji je u augustu/kolovozu 2009. godine prihvaćen pod naslovom "Zakon o uštedama".³

Interesantno je da se povećanje najniže plate u Srbiji u januaru/siječnju 2009. godine mora posmatrati kao neka vrsta kompenzacije sindikatima od strane vlade zbog njihovog pristanka da se odloži puna implementacija Općeg kolektivnog ugovora.

U Rumuniji su se udruženja poslodavaca i sindikati neprestano žalili da su reforme u vezi socijalnog dijaloga i Zakona o radu – uključujući i najnovije reforme iz 2011. godine – implementirane bez njihovog učešća. Uložili su veliki broj žalbi različitim tijelima, uključujući i Međunarodnom uredu rada. Općenito, u regionu jugoistočne Evrope budžetske restrikcije u javnom sektoru i rezanja plata su kreirani, usvojeni i implementirani od strane vlada ovih zemalja, uz male ili gotovo nikakve konsultacije sa sindikatima. Najnovija dešavanja u Mađarskoj, gdje su raspuštene prethodne institucije za vođenje socijalnog dijaloga, ukazuju na pokušaj da se smanji uloga koju su prethodno imali socijalni partneri u procesu odlučivanja.

5 | Zaključci: Pitanja politike plata

Kriza je otkrila ili dodatno podcrtala čitav niz strukturalnih slabosti unutar sistema za utvrđivanje plata, kao i same politike plata, u većini zemalja jugoistočne Evrope. Mi ćemo u nastavku istaći potencijalni socijalni i ekonomski utjecaj krize na plate, te ukazati na određena pitanja koja se tiču plata, a kojima bi se trebale baviti vlade i socijalni partneri.

U ovom i narednim poglavljima identificirani su različiti trendovi kretanja plata u doba krize. Ovi trendovi imaju čitav niz direktnih implikacija na socijalna i ekonomska kretanja. Sve studije potvrđuju da je kriza imala direktan utjecaj na plate. Ovo uključuje sporiji rast ili stagnaciju realnih plata u većem broju zemalja jugoistočne Evrope i, u nekim slučajevima, ukidanje ne-novčanih naknada koje su radnici prethodno imali. Mnogi bonusi, poput bonusa na osnovu seniorata (odnosno radnog iskustva i godina staža), pa čak i trinaesta plata (bonus koji je postojao u Mađarskoj) su ukinuti. Ono što naročito zabrinjava je dugoročni porast broja radnika s niskim primanjima i porast platnog dispariteta između radnika koji su na vrhu i onih koji su na dnu tržišta rada. Ovo je sasvim sigurno ona vrsta trendova koji doprinose – na isti način kao i tokom krize u periodu u periodu 2008–2009.godina – da se finansijska i ekonomska kriza nađu na prvom mjestu. Štaviše, zadržavanje plata na istom nivou bi moglo ugroziti ekonomski oporavak zbog nedostatka domaće potražnje i potrošnje. I na kraju, razvoj situacije u javnom sektoru može dovesti do stvaranja novog izvora nejednakosti. Značajna rezanja plata u javnom sektoru u Rumuniji, Bugarskoj i ostalim zemljama regiona su dovela do smanjenja odnosa plata između javnog i privatnog sektora. Ovo ne samo da bi moglo dovesti do pada kvaliteta javnih usluga, nego i do općeg opadanja (zbog rezanja u obrazovanju i programima obuke) ljudskog kapitala u javnom i privatnim sektorima – iako bi ovo trebalo biti ključno sredstvo koje bi moglo pomoći zemljama jugoistočne Evrope da progresivno unapređuju svoju konkurentnost na temelju roba sa većom dodanom vrijednosti i proizvodnih procesa.

5.1 | Ograničavanja negativnog utjecaja krize na plate

Utjecaj na niska primanja i siromaštvo: Prestati zanemarivati socijalne posljedice

Smanjenje plata sasvim sigurno ostavlja posljedice u socijalnoj sferi. Siromaštvo je i dalje visoko u zemljama regiona.

U Bugarskoj zamrzavanje svih povećanja plata znači da će sve plate, pogotovo one u javnom sektoru, ostati određeno vrijeme na nivou na kakvom su bile prije krize (na nivou iz 2008.godine), usljed čega dolazi do ozbiljnog pada kupovne moći.

Nadalje, smanjivanje realne plate treba posmatrati u kontekstu smanjenja ostalih prihoda. Socijalna davanja za penzije, naknade za nezaposlenost i socijalna pomoć su također zabilježili trend pada, što se desilo u Bugarskoj, Rumuniji i Albaniji.

Sindikati su se generalno usprotivili takvim restrikcijama plata. U Bugarskoj su, na primjer, pokrenuli kampanju protiv zamrzavanja najniže plate, tvrdeći da bi to smanjilo kupovnu moć radnika, ali i ozbiljno ugrozilo domaću potražnju. Poslodavci su generalno pozdravili ograničenja koja bi im pomogla da ograniče troškove rada u trenutku kada se suočavaju sa brojnim poteškoćama da bi održali svoje poslovanje; s druge strane oni su sve više suočeni sa štrajkovima i socijalnim tenzijama u preduzećima što umanjuje mogućnost ponovnog rasta.

Rizici od ugrožavanja ekonomskog oporavka zbog smanjenja plata: uspostava bolje izbalansiranog ekonomskog modela

Bilo bi korisno pregovarati na nivou preduzeća o privremenoj podjeli rada kao i šemama subvencija na plate, čime bi se spriječilo da dođe do bankrota preduzeća ili masovnih otpuštanja radnika tokom krize. Radnici i njihovi sindikati su u određenim sličajevima prihvatili koncesiono pregovaranje, koje je ponekad rezultiralo privremenim smanjenjem plata.

Iako je veliki broj zemalja u regionu odlučio da zamrzne najnižu platu, postoji jako malo empirijskih dokaza da takva restriktivna politika plata ima značajan utjecaj na očuvanje nivoa zaposlenosti. Upravo suprotno tome, literatura o istraživanjima koja su provedena u Evropi ukazuje na nedostatak dokaza o negativnom utjecaju umjerenih i planiranih povećanja najnižih plata na zaposlenost (Vaughan-Whitehead, 2010). Isto tako, između ostalog, sveobuhvatna studija koja je provedena u Sjedinjenim Američkim Državama o najnižoj plati u sektoru restorana je pokazala da povećanje najniže plate nije utjecalo na zaposlenost (Dube et al., 2010).

Tokom perioda niske inflacije postoji nekoliko rizika da se pojavi spirala cijena i nadnica. Međutim, možemo se zapitati da li će smanjenje plata tokom krize, kada inače dolazi do kolapsa potražnje na domaćem i vanjskim tržištima, dodatno smanjiti potražnju i na taj način pogoršati ekonomsko usporavanje. U određenom broju zemalja ovog regiona već postoje ovakvi znaci. U Srbiji, primjerice, ukupna agregatna potražnja u periodu 2008-09 je opala za dvocifreni postotak na međugodišnjoj razini. Tri četvrtine tog pada su rezultat smanjene domaće potražnje, uglavnom zbog smanjene dostupnosti kredita, kako za firme tako i za domaćinstva.

Pad iznosa realne plate, koji je ovdje uočen, i koji je, čini se, generalan za cijeli region, je sasvim sigurno smanjio potrošnju proizvoda i usluga.

Alternativni pravci politike plata

Premda postoji potreba da se pomogne preduzećima da očuvaju nivo zaposlenosti, politike plata trebaju biti pažljivo kalibrirane. Kao prvo, ograničavanje plata bi uistinu moglo imati kontraproduktivan efekat za ekonomski oporavak. Stoga bi trebalo istaći potencijalnu ulogu plata u kontekstu potražnje, dok ne bi trebalo dozvoliti da praksa niskih nadnica dobije zamaha, kako bi se izbjegle masovne posljedice na socijalnoj strani. Također, trebamo se prisjetiti da su kategorije radnika sa nižim primanjima one koje imaju veću konzumentsku inklinaciju. Takva zaštitnička politika prema radnicima iz najugroženijih kategorija – uglavnom putem najniže plate – može stoga imati i bitnu makroekonomsku dimenziju. U isto vrijeme, važno je na efikasniji način učvrstiti plate i dovesti ih u vezu sa učinkom i time omogućiti da imaju punu ulogu u realnoj ekonomiji.

5.2 | Mogućnost provođenja esencijalnih reformi plata

Ograničavanje niskih primanja i pritiska na snižavanje iznosa najniže plate

Nivo plata u mnogim zemljama jugoistočne Evrope je i dalje najniži u Evropi, a često se nalazi i ispod egzistencijalnog minimuma. Ovo je još više izraženo kad se radi o iznosu najnižih plata. U različitim zemljama jugoistočne Evrope odnos između najniže i prosječne plate je ispod 40 procenata. U Rumuniji je, na primjer, ovaj odnos iznosi 30 procenata. Ovakvo stanje je u potpunoj suprotnosti sa preporukama EU da odnos između najniže i neto prosječne plate bude barem 60 procenata (Vaughan-Whitehead, 2010).⁴ Nizak nivo najnižih plata u ovom regionu je iznenađujući s obzirom na činjenicu da su gotovo sve zemlje jugoistočne Evrope ratificirale Konvenciju MOR-a o utvrđivanju najniže plate, iz 1970. godine (br.131) koja jasno propisuje da prilikom utvrđivanja nivoa najnižih plata trebaju uzeti u obzir potrebe radnika i njihovih porodica. Stoga, bilo bi jako važno nastaviti s reformama kako bi se unaprijedilo utvrđivanje najniže plate u svjetlu Konvencije MOR-a br. 131. Kao prvo, zemlje bez najniže plate –kao što je Bivša Jugoslavenska Republika Makedonija – bi trebale razgovarati o mogućnosti uvođenja najniže plate, kako bi se osigurao platni osnov ispod kojeg plate ne mogu padati, čime bi se zaštitile najugroženije kategorije radnika. U isto vrijeme bi trebalo unaprijediti, tamo gdje je to potrebno, mehanizme za utvrđivanje najniže plate.

⁴ Definicija koju je predložio Evropski Komitet za socijalna prava (ECSR) temeljem Člana 4 stav 1 Evropske socijalne povelje Vijeća Evrope (revidirana verzija iz 1996.godine). Evropski parlament je iznio zahtjev glede ovog praga i pozvao Vijeće EU da dadne pristanak na vremenski okvir za postizanje ciljeva u vezi s najnižom platom svim zemljama članicama EU.

Na primjer, raskidanje veze socijalnih davanja i najniže plate bi bila strateška mjera koja bi mogla pomoći da se smanji pritisak za umanj enje najniže plate – primjerice u Albaniji – čime bi se omogućilo da najniža plata odigra svoju ekonomsku i socijalnu ulogu. I konačno, nivo najniže plate bi trebao biti određen tako što će biti uzete u obzir potrebe radnika i njihovih porodica, generalni nivo plata u zemlji, životni troškovi, socijalna davanja i relativni životni standardi ostalih socijalnih grupa. U isto vrijeme, ekonomski faktori, uključujući zahtjeve za ekonomskim razvojem, nivo produktivnosti i želja da se postigne i održi visok nivo zaposlenosti bi isto tako trebali biti uzeti u obzir.

Svrha i cilj najnižih plata bi trebalo biti smanjenje siromaštva i nejednakosti, povećanje potražnje, te doprinos ekonomskoj stabilnosti, kako je to navedeno u Globalnom paktu za zapošljavanje (ILO/MOR, 2009 b).

Plate i produktivnost

U isto vrijeme, u nekim od zemalja jugoistočne Evrope, (primjerice u Albaniji i Bugarskoj) se može vidjeti kako se plate na loš način vežu za ekonomski učinak. Dok su se sindikati žalili na ovakva rješenja u periodima rasta koji su obilježili 1990-e, poslodavci su kritizirali nedostatak ovakve korelacije u trenutnom kontekstu, očekujući da plate na sustavniji način reagiraju na ekonomsko usporavanje (radi uvida u kretanja učešća plata u ekonomskom outputu u vrijeme krize pogledati MOR, 2009). Ovo bi moglo natjerati one koji kreiraju politike da razmotre implementaciju sistema plata koji će plate i ekonomski učinak dovesti u užu vezu. Povezivanje plata s produktivnošću bi omogućilo da se plate povećaju čim dođe do ekonomskog oporavka, što bi u isto vrijeme omogućilo određenu fleksibilnost po pitanju plata u periodu ekonomskog pada, a pri tom pomoglo da se očuva nivo zaposlenosti. Na nivou preduzeća, uvođenje plaćanja po principu dijeljenja profita ili plaćanja po učinku – na primjer, vezanja dijela plate za učinak – se smatra korisnim sredstvom za poticanje produktivnosti, čime se istovremeno osigurava da plate vjernije odražavaju učinak preduzeća.

Plate i poreska reforma

Bilo bi također dobro uzeti u obzir utjecaj poreske politike na plate. Svaka poreska reforma može utjecati na neto plate. Rezultat poreskih reformi za osobe koje zarađuju svoju platu, a pogotovo za one koji se nalaze na dnu ljestvice zarade, je, sasvim je jasno, manje povoljan ako je stopa poreza na prihod jedinstvena, umjesto progresivna, te ako se čak i najniže plate, koje su vrlo blizu iznosu najniže plate, oporezuju.

U mnogim zemljama jugoistočne Evrope čini se da je trenutna struktura poreznog sistema koja se odnosi na rad (ne samo porez na lični dohodak nego i pravila koja se odnose na doprinose za socijalno osiguranje) podjednako neujednačena i neučinkovita.

Poreska reforma u smislu ličnih primanja, primjerice u Albaniji – gdje ne postoji progresivna već jedinstvena poreska stopa na lična primanja od 10 procenata – imala je negativan učinak po najslabije plaćene radnike. Također, ovakva reforma je povećala razlike u platama. Istodobno je dovela do značajnog opadanja u doprinosima za socijalno osiguranje radnika, što je značajan gubitak prihoda za državu. Također, postoje određeni dokazi da je ovakvo rješenje dovelo do povećanja neformalnog zapošljavanja (72 procenta radnika je izjavilo da su njihove plate neformalne), kao što je nedavno objavljeno u istraživanju koje je provela MOR-a u sektoru građevinarstva (MOR/ILO, 2008b). Visok poreski teret na primanja koja su blizu nivoa najniže plate, koji se smatra prirodnom tačkom ulaska u formalnu ekonomiju, jasno umanjuje inicijativu da se radnici uključe u formalnu ekonomiju. Ovakvo rješenje također umanjuje državne prihode. Jedinstvena fiksna stopa koja također dominira u nekoliko susjednih zemalja – kao što je Srbija – može imati negativne učinke na neto plate i kupovnu moć radnika. Bilo kakav korak ka progresivnijem oporezivanju i smanjenju poreskog opterećenja za slabo plaćeni rad bi doprinio poboljšanju, kako u smislu učinkovitosti, tako i u smislu socijalne pravde.

Istodobno, širenje formalnog sektora bi trebao biti prioritet poreskih reformi. Porezi bi, na primjer, trebali biti tako reformirani da ograniče praksu “plata u koverti” i motiviraju poslodavce da prijavljuju stvarne iznose plata radnika, a ne njihove najniže plate.

Kao što je to slučaj u Estoniji, povećanje iznosa statutarne (zakonom regulirane) najniže plate je dovelo do smanjenja "isplata u koverti" od strane poslodavaca, s obzirom da se na ovaj način smanjio jaz između prijavljene i stvarne plate. (Vaughan-Whitehead, 2010).

Penzije su također još jedno od područja koja bi bilo korisno reformirati. U Albaniji niske penzije nisu motivirajući faktor da radnici budu prijavljeni u formalnom sektoru gdje bi uplaćivali doprinose za njihove buduće penzije.

Sustavnije prikupljanje statističkih podataka o platama

Naša studija je ukazala na jedan ozbiljan paradoks. Analize plate i prikupljanje podataka o platama u zemljama jugoistočne Evrope su i dalje prilično ograničeni, premda pitanje plata ostaje i dalje glavno pitanje kolektivnog pregovaranja i predstavlja glavni dio troškova rada za poslodavce i glavni izvor prihoda za radnike. Podaci o platama su također ključni za tripartitne ili/i bipartitne pregovore o platama i dohodovnoj politici.

U Albaniji ne postoje podaci o platama u privatnom sektoru. U Bosni i Hercegovini podaci o platama nisu razdvojeni prema rodnoj strukturi radnika ili prema vlasničkoj strukturi (ne postoje razdvojeni podaci o platama između javnog i privatnog sektora). Također, ne postoje podaci o distribuciji plata i nivoima plata prema različitim platnim decilima—što ometa izračunavanje platnih razlika između radnika na vrhu i onih na dnu platne ljestvice.

Općenito, u mnogim zemljama regiona nedostaju službene procjene egzistencijalnog minimuma ili granice siromaštva.

Generalno, potrebno je unaprijediti dostupne informacije o kolektivnim ugovorima. Na primjer, u Bivšoj Jugoslavenskoj Republici Makedoniji postoje određeni problemi zato što neke strane potpisnice nisu dostavile kolektivne ugovore u Ministarstvo rada i socijalne politike, iako je to propisano zakonom. Ovo ukazuje na nedostatak informacija koje bi trebale biti dostupne iz ovog ministarstva. Pored toga, postoji potreba da se vodi baza podataka o kolektivnim ugovorima na nivou preduzeća u svim zemljama jugoistočne Evrope.

Jačanje pregovaranja o platama

U nekim zemljama regiona utvrđivanje plata je još uvijek prilično centralizirano, što ometa razvoj decentraliziranog pregovaranja o platama na nivou preduzeća i sektora. Međutim, reforme su planirane s ciljem promjene trenutnog sistema. Slične promjene se planiraju i u Bivšoj Jugoslavenskoj Republici Makedoniji gdje su svi platni koeficijenti definirani u svakom od postojećih 15 granskih ugovora putem multiplikatora najniže plate. Najniža plata bi trebala zamijeniti prag najniže naknade za rad unutar cijele ekonomije, a ona bi trebala biti progresivno unapređivana pregovaranjem o platama na svim nivoima, što bi pomoglo da se učinkovito definiraju i usklade nivoi plata.

Integracija naknada u osnovne plate, kako je to nedavno urađeno u Bivšoj Jugoslavenskoj Republici Makedoniji, bi također mogla pomoći da se pojednostavi struktura plata i usmjeri pregovaranje o platama. Međutim, u isto vrijeme je neophodno da vlade osiguraju da radnici zbog ovih promjena ne budu na gubitku glede njihove kupovne moći i životnog standarda, kao ni zbog progresivnih povećanja najniže plate.

Konačno, kriza je još jednom istakla učinke diferenciranih plata, kao rezultat postojanja ili nepostojanja kolektivnih ugovora. Većina radnika u sektorima gdje su primanja niska i dalje nije pokrivena kolektivnim pregovaranjem, kao što je slučaj u Bugarskoj i ostalim zemljama regiona, gdje većina kolektivnih ugovora nije proširena na preduzeća koja nisu potpisnici. Stoga, trebalo bi unaprijediti pokrivenost i učinkovitost socijalnog dijaloga kako bi se ograničio broj radnika sa niskim primanjima.

Kako stoji u Globalnom izvještaju o platama 2010 – 11 (*Global Wage Report 2010–11*), kolektivno pregovaranje i mehanizam najniže plate mogu pomoći da se postigne izbalansirani i pravičniji oporavak, osiguravajući da porodice radnika i domaćinstva s malim primanjima dobiju pravedan udio na temelju ekonomskog rasta. (ILO/MOR, 2010a, str. 80).

Socijalni dijalog s ciljem boljeg prilagođavanja politike plate krizi

Tripartitni razgovori mogu doprinijeti iznalasku rješenja za krizu na temelju konsenzusa i usmjeravati ekonomije regiona ka ekonomskom oporavku. Premda je u nekoliko zemalja bilo pokušaja ovakve vrste, ne postoje izvještaji o bitnijim rezultatima donesenim na temelju konsenzusa. Razgovore o svim bitnim pitanjima koja su pominjana u ovom radnom dokumentu – kao što su dohodak, plate, porezi i politike plata – bi trebalo voditi na državnoj razini.

Trendovi kretanja plata koji su uočeni u ovom Pregledu poglavlja su zabrinjavajući i zbog toga ih je neophodno neprekidno nadzirati i pratiti. Konkretno, situacija s platama kao rezultat tekućih usklađivanja budžeta zahtijeva dodatnu pažnju. Implikacije trendova kretanja plata za ekonomski rast i društvo u cjelini trebaju biti analizirane na sustavniji način. Drugim riječima, vrijeme je da kreatori politika zauzmu više volontaristički pristup politici plata u sklopu sveobuhvatnog okvira politika.

Iskustva zemalja o kojima se izvještava u ovom Poglavlju ukazuju na potrebu da se analiziraju trendovi kretanja plata i definiraju politke plata u kontekstu ostalih politika, kao što su politika socijalne zaštite i poreska politika, te, općenito, u uskoj vezi s ekonomskim modelom kojeg će zemlje jugoistočne Evrope odabrati za slijedeću dekadu.

Reference

Dube, A.; Lester, W. T.; Reich, M. 2010 “Minimum wage effects across state borders: Estimates using contiguous countries”, u *The Review of Economic and Statistics*, Vol. 92, br. 4 (novembar/studeni), str. 945–964.

Ghellab, Y.; Vaughan-Whitehead. D. 2003. *Sectoral social dialogue in Future EU member states: The weakest link*. (Geneva, International Labour Office)

International Labour Office (ILO). 2008a. *Global Wage Report 2008/09 – Minimum wages and collective bargaining towards policy coherence* (Geneva)

———. 2008b. *Addressing the problem of undeclared work in the construction sector through social partnership in Albania*, September (Tirana).

———. 2009a. *Updated global wage trends*, Nov. (Geneva)

———. 2009b. *Recovering from the crisis: A global jobs Pact*. Usvojen tokom devedeset osme sesije Međunarodne konferencije o radu, 19 juni/lipanj 2009. (Geneva)

———. 2010a. *Global Wage Report 2010/11 – Wage policies in times of crisis* (Geneva)

———. 2010b. *Individual observation made by the committee of experts on the application of conventions and recommendations (CEACR) concerning the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)*. Pogledati APPLIS bazu podataka dostupnu na <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN> (Geneva)

Köllő, J. 2010. “Hungary: The Consequences of Doubling the Minimum Wage”, u D. Vaughan-Whitehead (ed.), 2010, str. 245-273.

Kyloh, R. 2011. “Labour Reforms in Romania”, u *The global crisis. Causes, responses and challenges*. (Geneva, International Labour Office) str. 93–108.

Ladó, M.; Vaughan-Whitehead, D. 2003. "Social dialogue in candidate countries: What for?" u posebnom izdaju o proširenju EU, *Transfer*, Quarterly of the European Trade Union Institute (Spring Publication).

Schneider, F. 2007. "Shadow economies and corruption all over the world: New estimates for 145 countries", u *Economics: The open-access, open-assessment E-Journal*, br. 2007–09.

Vaughan-Whitehead, D. 2003. *EU Enlargement versus social Europe? The uncertain future of the European social model*. (Cheltenham: Edward Elgar).

Vaughan-Whitehead, D. (Ed.) 2010. *The minimum wage revisited in the enlarged EU*. (Geneva, International Labour Office).

Vaughan-Whitehead, D. (Ed.) 2011. *Work inequalities in the crisis – Evidence from Europe*. (Geneva, International Labour Office).

World Bank. 2005. *Bosnia and Herzegovina labour market update: The role of industrial relations*. (Washington D.C., World Bank).

Bosna i Hercegovina: Trendovi plata i politika kao odgovor na finansijsku i ekonomsku krizu¹

Niall O'Higgins

1 | Uvod

Opći makroekonomski sektor, poput ostalih sfera života u Bosni i Hercegovini, još uvijek osjeća posljedice rata iz perioda 1992–95. Realni ekonomski rast je i dalje postojan i stabilan od početka novog milenijuma. Međutim, ovaj rast nije ekvivalentan velikim stopama rasta koje su bile ojačane ogromnom međunarodnom pomoći koja je počela pristizati odmah nakon sukoba i koja je trajala sve dok se nisu počele osjećati posljedice globalne finansijske krize 2009-e godine. Realni rast BDP-a je u prosjeku iznosio šest procenata godišnje tokom perioda 2003 – 2008 godina, dok se činilo da je BDP po glavi stanovnika bio u porastu sve do perioda kada je počeo ekonomski pad. Međutim, vrlo je problematično

¹ Dugujemo zahvalnost gospođi Lejli Tanović, nacionalnom koordinatoru Međunarodne organizacije rada u Bosni i Hercegovini, bez čijeg ogromnog truda i rada na prikupljanju informacija i podataka ne bi bilo moguće sačiniti ovo poglavlje. Također, ovim putem naglašavam da ni gospođa Lejla Tanović, a ni Međunarodna organizacija rada (MOR) nisu odgovorni za stavove iznešene u ovom poglavlju, kao i za eventualne pogreške.

vršiti poređenja u određenim vremenskim periodima s obzirom da podaci o veličini stanovništva, odnosno broju stanovnika u Bosni i Hercegovini nisu usaglašeni.²

Inflacija je, uglavnom, ostala niska od 2000-e godine, premda su primijećeni određeni znaci porasta u 2005-oj godini, što je bilo privremeno pogoršanje zbog uvođenja PDV-a 2006-e godine. Vladina potrošnja, izraženo u procentima BDP-a, je relativno visoka u odnosu na ostale zemlje jugoistočne Evrope; međutim, ova potrošnja je značajno opala od 2000-e godine.³ Od 2003-e godine budžet je u određenim periodima bio u suficitu. Također, održivi rast, praćen pozitivnim kretanjima glede vladinih financija, su smanjili vanjski dug sa skoro dvije petine BDP u 2000-oj godini na manje od jedne petine BDP u 2007-oj i 2008-oj godini, premda je, zbog posljedica globalne krize koja je pogodila državu, ovaj dug počeo da se povećava.

Vanjska neuravnoteženost ostaje i dalje ozbiljan problem. Negativna platna bilanca je uveliko rezultat izrazito negativne trgovinske bilance. Liberalizacija trgovine uz fiksni devizni kurs koji se veže za Euro (€) znači brži porast uvoza – uglavnom potrošačkih roba – dok se izvoz uglavnom sastoji od proizvoda niske dodane vrijednosti, kao što su sirovine, poljoprivredni proizvodi i energija. Ovo je možda i najveći makroekonomski izazov sa kojim se susreće Bosna i Hercegovina. Međutim, i ovdje je došlo do značajnog poboljšanja situacije, gdje je negativna trgovinska bilanca pala sa više od 50 procenata BDP u 2000-oj i 2001-oj godini na znatno ispod 40 procenata BDP u 2006-oj godini, gdje se i zadržala. 2006-e godine, rast izvoza od 29 procenata, zajedno sa povećanjem produktivnosti i porastom izvoznih cijena, je doprinio realnom rastu BDP-a na više od 6 procenata, premda se rast izvoza u 2007-oj godinu usporio. Pozitivna kretanja u vezi deficita na tekućem računu koji se više nego prepолоvio u odnosu na procenat BDP između 2005-e i 2006-e godine se pogoršao tokom 2007-e i 2008-e godine, ali se situacija ponovo popravila, s obzirom da je recesija prouzrokovala značajan pad uvoza (pogledati tabelu 2.1.)

2 Popis stanovništva nije proveden od 1991-e godine. Sasvim razumljivo, rat i njegove posljedice su izazvali masovna kretanja stanovništva i, s obzirom da popis nije urađen, stvorili probleme u vezi prikupljanja podataka koji se odnose na stanovništvo (na primjer, BDP po glavi stanovnika). Koriste se različite procjene; na primjer, zvanična procjena broja stanovnika za 2006-u godinu je iznosila 3,843,000 stanovnika. Državna Agencija za statistiku koristi procjenu od 3,372,000 stanovnika za potrebe Ankete o radnoj snazi (*Labour Force Survey*); dok procjene Američkog biroa za popis stanovništva (*US Census Bureau*) govore o 4,461,000 stanovnika. Također, ne postoji saglasnost o tome da li je i kada BDP po glavi stanovnika prešao prijeratni nivo. U izvještaju European Training Foundation (Evropske fondacije za stručno obrazovanje) za 2007.godinu stoji da je BDP po glavi stanovnika iznosio od €1,600 u 2003-oj godini ili "polovinu predratnog nivoa"; međutim, u Izvještaju o državnoj politici zapošljavanja za 2007-u godinu (Agencija za zapošljavanje i rad Bosne i Hercegovine) stoji da je BDP po glavi stanovnika u 2004-oj godini premašio prijeratni nivo (od US\$2,000 iz 1990-e godine). Jasno je da do ovakvih očiglednih razlika dolazi zbog korištenja različitih izračunskih osnovica.

3 I ovdje se također javlja određena neusklađenost oko brojeva. Tabela prikazuje brojke Centralne banke, dok procjene MMF-a na osnovu izvještaja Jedinice za ekonomsko i strateško istraživanje za 2007-u godinu (*Economic Policy Research Unit* (EPRU), 2007) ukazuje da je smanjenje u vladinoj potrošnji znatno skromnije.

TABELA 2.1 | GLAVNI EKONOMSKI INDIKATORI, BOSNA I HERCEGOVINA, 2000–2010

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Nominalni BDP (izraženo u milionima BiH konvertibilnih maraka (KM) ¹)	12,094	13,070	13,790	14,505	15,786	17,127	19,252	21,760	24,702	23,994	24,235
Nominalni BDP po glavi stanovnika (KM) ¹	3,018	3,115	3,244	3,332	3,514	3,624	3,847	4,086	4,324	4,198	4,226
Realna stopa rasta BDP ¹	5.2	3.6	5.0	3.5	6.3	3.9	6.1	6.1	5.7	-3.1	0.5
Industrijska proizvodnja (% stopa rasta) ³				3.0	13.6	11.1	10.5	6.6	7.3	-3.3	
Bruto investicije (% of BDP) ²				20.4	19.4	27.4	20.9	24.9	24.8	19.1	21.3
Stopa inflacije (CPI) ¹	4.9	4.6	0.3	0.5	0.3	3.6	6.1	1.5	7.4	-0.4	2.4
Budžetski suficit/deficit (% GDP) ¹	-7.7	-4.2	-3.0	-1.7	-0.5	0.6	1.1	-0.3	-3.9	-5.8	-5.0
Vanjski dug (% GDP) ^{3,2}	37.9	38.1	31.1	27.7	25.6	25.7	21.3	18.3	17.2	21.5	26.3
Vladina potrošnja (% BDP) ¹	58.1	49.6	48.1	48.6	46.5	45.9	46.1	47.1	49.8	50.4	50.9
Bilanca tekućeg računa (% BDP) ¹	-7.0	-12.5	-17.8	-19.4	-16.4	-17.2	-8.0	-10.7	-14.5	-6.9	-5.5
Trgovinska bilanca ³	-54.8	-55.8	-49.9	-49.5	-45.6	-45.8	-34.8	-37.4	-37.6	-27.8	
Strane direktne investicije (FDI) (% BDP) ¹			4.3	4.9	7.1	5.5	5.8	13.3	5.7	2.1	3.9

Napomena: * procjene/projekcije

Izvori: 1. MMF (2010a).

2. MMF (2007a, 2009, 2010b).

3. Centralna banka Bosne i Hercegovine (2007, 2009, 2010).

Dejtonski mirovni sporazum koji je potpisan u decembru/prosincu 1995.godine je uspješno okončao rat koji je trajao u periodu 1992-1995 i uspostavio politički okvir za razvoj Bosne i Hercegovine. Ovim sporazumom je uspostavljena složena, višeslojna i decentralizirana struktura vlasti koja se temelji na dva autonomna entiteta: Federaciju Bosne i Hercegovine (FBiH) i Republiku Srpsku (RS). Također, 5 marta 1999.godine uz međunarodnu superviziju je uspostavljen Brčko distrikt, a arbitražu je provodio Ured visokog predstavnika za Bosnu i Hercegovinu. Entitet Federacija Bosne i Hercegovine je i dalje podijeljen na deset kantona i 79 općina. Republika Srpska je manje decentralizirana i nema kantone – u njenom sastavu se nalaze 62 općine. Dejtonski mirovni sporazum je uspostavio i poziciju Visokog predstavnika – a od februara/veljače 2002.godine i poziciju Specijalnog izaslanika Evropske unije kojem Ured visokog predstavnika pruža podršku u pitanjima koje se odnose na nadzor nad implementacijom civilnih aspekata Mirovnog sporazuma. Vremenom, uloga OHR je postepeno prelazila na institucije na državnom nivou, što je prvi korak prema eventualnom zatvaranju Ureda visokog predstavnika.⁴ Najviši organ vlasti na državnom nivou je Vijeće ministara, međutim nadležnost za koordiniranje pitanja koja se odnose na politiku zapošljavanja i tržišta rada ima državno Ministarstvo civilnih poslova. Ovlasti za donošenje odluka za pitanja koja se odnose na tržište rada imaju odgovarajući organi na entitetskom nivou.

Podaci za ovaj izvještaj su uglavnom korišteni iz dva izvora: godišnje Ankete o radnoj snazi (*Labour Force Survey*) koja se od 2006.godine provodi svake godine u aprilu/travnju, te mjesečnih Anketa na nivou preduzeća (*Enterprise Survey*) koje se provode u svim bivšim jugoslovenskim republikama. Arandarenko i Vukojević (2008) su mišljenja da je Anketa na nivou preduzeća godinama postajala sve manje reprezentativna zbog sve lošije pokrivenosti i smanjenja stope odgovora na anketu, što je opet rezultat regionalnog restrukturiranja ekonomije, naročito u Srbiji i Bosni i Hercegovini. Iz očiglednih

4 Tačan datum zatvaranja OHR-a je i dalje neizvjestan – na početku se predviđalo da će to biti u junu/lipnju 2008.godine, a onda se taj datum stalno produžavao nekoliko puta.

razloga, ova anketa pokriva samo osobe koje imaju formalno zaposlenje i reprezentativna je samo za veće firme, što ide na štetu kako osoba zaposlenih u neformalnoj ekonomiji, tako i malih i srednjih preduzeća koji preovlađuju u ekonomiji Bosne i Hercegovine. Kao rezultat, procjene koje se odnose na plate su previsoke i nerealne. Međutim, Anketa na nivou preduzeća (*Enterprise Survey*) pruža konzistentne i uporedive serije podataka o platama. Također, može se reći da zbog razlika u definiciji bruto plate u dva Entiteta, informacije o neto plati predstavljaju komparabilniji indikator o promjenama u platama ovih dvaju Entiteta.

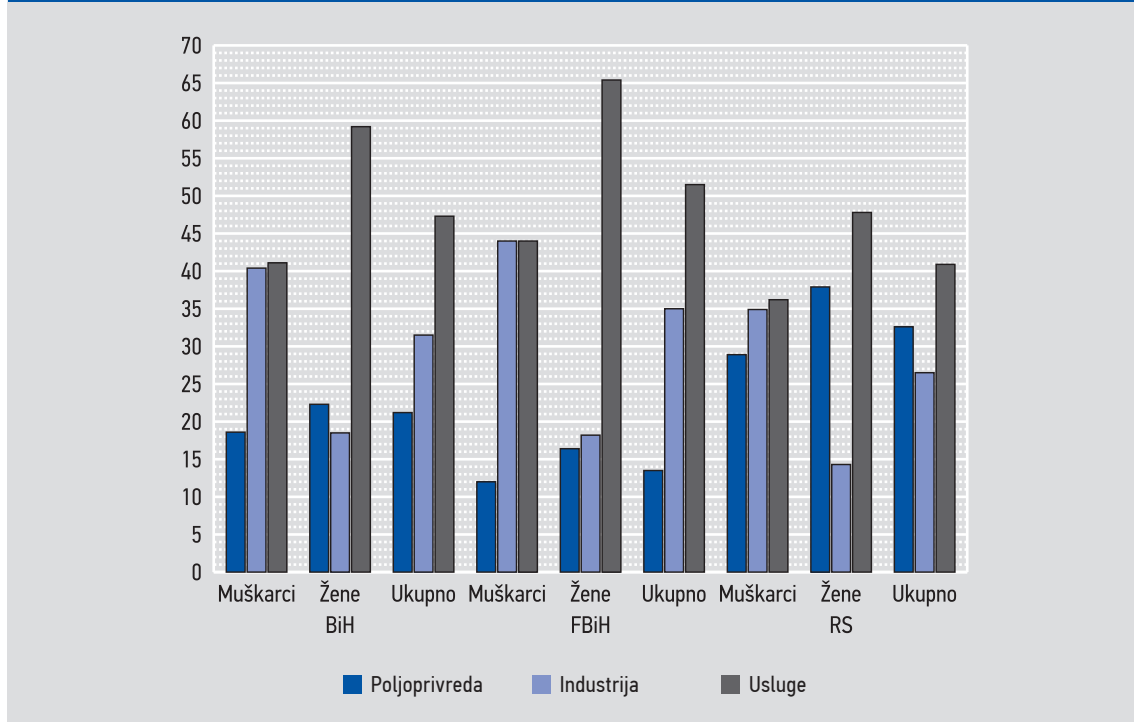
TABELA 2.2 | STOPA ZAPOSLENOSTI U BOSNI I HERCEGOVINI I SUSJEDNIM ZEMLJAMA, 2008

	Muškarci	Žene	Ukupno
Bosna i Hercegovina	44.9	23.1	33.6
– FBiH	43.3	21.1	31.8
– RS	48.0	27.2	37.3
– DB	34.9	15.6	25.1
Bugarska	68.5	59.5	64.0
Hrvatska	65.0	50.7	57.8
Makedonija	50.7	32.9	41.9
Rumunija	65.7	52.5	59.0
EU-15	74.2	60.4	67.3
EU-27	72.8	59.1	65.7

Izvor: Podaci za Bosnu i Hercegovinu su uzeti od Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine (2010), a za ostale zemlje od Eurostat-a; podaci dostupni na : <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>.

Prije nego razmotrimo kretanja plata, korisno je ukratko se osvrnuti na širu sliku zaposlenosti u proteklom godinama. Stopa zaposlenosti u Bosni i Hercegovini je, u poređenju sa susjednim zemljama, iznimno niska (Tabela 2.2), uz snažno izražen disparitet između stopa zaposlenosti muškaraca i žena. Što se tiče zaposlenosti po sektorima, sektor poljoprivrede pokriva oko 20 procenata ukupne zaposlenosti, sa najvećom koncentracijom u RS (Slika 2.1). Također, postoji velika koncentracija zaposlenosti u sektoru usluga, gdje, po zaposlenosti, uveliko prednjače žene, što je karakteristično za Federaciju Bosne i Hercegovine (FBiH).

SLIKA 2.1 | ZAPOSLENOST PREMA SEKTORIMA, IZRAŽENO KAO PROCENAT UKUPNE ZAPOSLENOSTI, BiH, 2009



Izvor: Podaci Ankete o radnoj snazi (LFS); Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine (2010).

Za razliku od susjednih zemalja, u Bosni i Hercegovini zaposlenost na nepuno radno vrijeme nije rasprostranjena i na ovu vrstu zaposlenosti, prema Anketi o radnoj snazi, otpada 10.2 procenata od ukupne zaposlenosti u BiH u 2009.godini. Ovakva vrsta rada je uglavnom koncentrirana u poljoprivredi i karakteristična je za žene i entitet Federacije Bosne i Hercegovine, gdje 61.2 procenata žena zaposlenih u sektoru poljoprivrede radi nepuno radno vrijeme. (Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, 2010). S obzirom na zakonska ograničenja u vezi ugovora o radu na nepuno radno vrijeme ovakav rad je također uveliko koncentriran i u neformalnoj ekonomiji Bosne i Hercegovine. U Anketi o radnoj snazi, 2006 (*LFS 2006*) se iznosi podatak da ukupno 2.0 procenata muškaraca i 2.9 procenata žena koji su zaposleni u formalnoj ekonomiji imaju ugovore o radu na nepuno radno vrijeme, dok u neformalnoj ekonomiji 27.9 procenata muškaraca i 33.0 procenata žena rade nepuno radno vrijeme. U FBiH, 95.6 procenata žena koje rade u sektoru poljoprivrede su zaposlene na neformalnoj osnovi, a 58.6 procenata žena koje su zaposlene u sektoru poljoprivrede rade nepuno radno vrijeme na neformalnoj osnovi; nijedna od 4.4 procenata žena koje imaju regularan ugovor o radu u sektoru poljoprivrede u Federaciji Bosne i Hercegovine ne radi na nepuno radno vrijeme.

Premda ova informacija nije objavljena u publikacijama državne Agencije za statistiku, analiza podataka iz Ankete o radnoj snazi (*Labour Force Survey*) ukazuje na podatak da neformalna zaposlenost čini oko jedne trećine ukupne zaposlenosti.⁵ Kada se ovi podaci porede sa brojkama izvedenim iz Ankete o mjerjenju životnog standarda (*Living Standards Measurement Survey*) (LSMS) 2001–04 (Tabela 2.3) primjetit ćemo da je stopa neformalne zaposlenosti donekle opala. Međutim, s obzirom na različitu osnovicu i veličinu uzorka na kojima se temelje ove dvije ankete, potreban je oprez u davanju konačnih

5 Kao i kod prethodnih procjena Svjetske banke, oni koji rade, ali ne ostvaruju pravo na zdravstveno i/ili penziono osiguranje kao zaposlene osobe se definiraju kao osobe koje su neformalno zaposlene.

zaključaka po ovom pitanju. Uzimajući u obzir raniji period, Dell'Anno i Piirisild (2004), procjenjuju da je neformalna zaposlenost, iskazana kao procenat u odnosu na ukupnu zaposlenost, iznosila oko 51 procenat, ili, drugim riječima, oko jedne trećine ukupne zaposlenosti, kako to stoji i u procjenama Ankete o radnoj snazi (LFS, *Labour Force Survey*). Odsustvo objavljene statistike ili najnovijih mikro podataka umanjuje značaj analize o najnovijim trendovima u vezi ovog fenomena.

TABELA 2.3 | NEFORMALNA ZAPOSLENOST KAO PROCENAT UKUPNE ZAPOSLENOSTI, BOSNA I HERCEGOVINA, 2001–2006

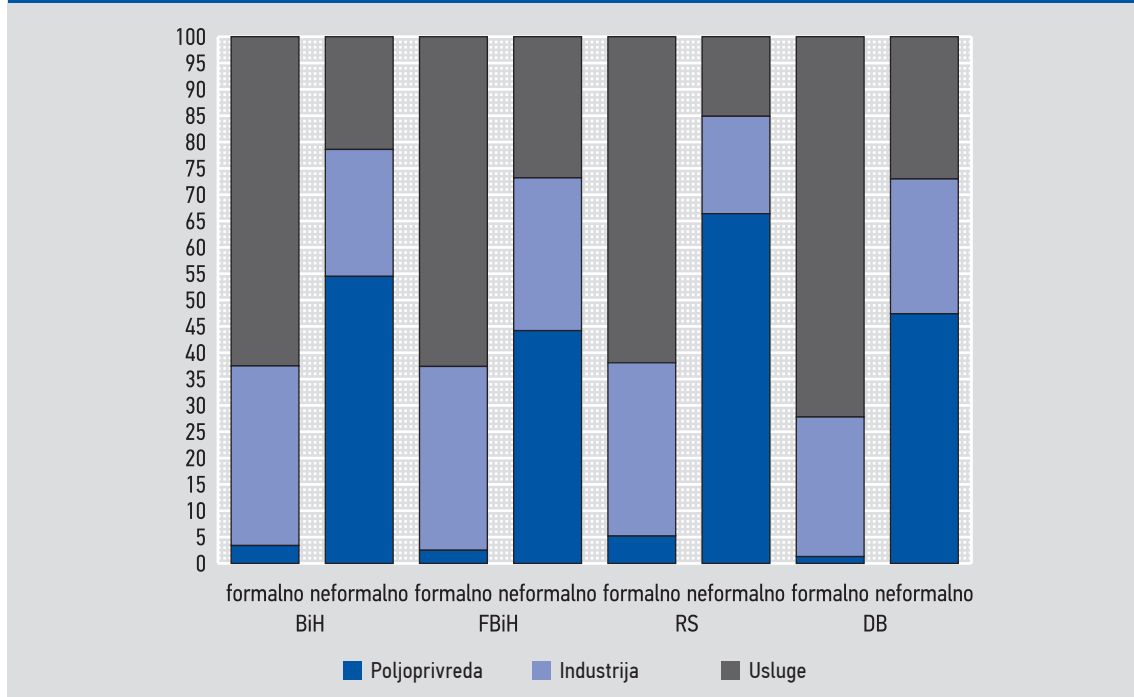
	LFS 2006	LSMS 2001	LSMS 2004
Bosna i Hercegovina	33.6	36.5	41.3
– FBiH	28.3	32.8	36.3
– RS	42.4	40.9	48.8
– DB	33.2	–	–

Napomena: Neformalna zaposlenost je definirana kao procenat onih osoba koje rade, ali kojima takvo zaposlenje ne obezbjeđuje zdravstveno ili penziono osiguranje. Izvor: Izračuni autora studije na osnovu podataka iz Ankete o radnoj snazi, 2006 (*Labour Force Survey 2006*) i studije Svjetske banke (World Bank) (2005).

Slika 2.2 prikazuje formalnu i neformalnu zaposlenost prema sektorima na osnovu podataka iz Ankete o radnoj snazi, 2006 (*Labour Force Survey*). Na osnovu ovog prikaza, evidentno je da je velika koncentracija neformalne zaposlenosti prisutna u sektoru poljoprivrede, te relativna koncentracija u sektoru proizvodnje, za razliku od sektora usluga.

Tabela 2.4 prikazuje procenat zaposlenosti u neformalnoj ekonomiji u 2006. godini prema starosnoj dobi i rodnoj pripadnosti u različitim entitetima. Uočljivo je da su mladi ljudi neproporcionalno zastupljeni u neformalnoj ekonomiji, naročito u Federaciji Bosne i Hercegovine (FBiH). Također, primjetna je blaga dominacija muškaraca, naročito u RS. Na prvi pogled, veća relativna koncentracija mladih ljudi koji rade u neformalnoj ekonomiji u FBiH bi mogla ukazivati na veću najnižu platu u tom entitetu u vrijeme provođenja Ankete. Konkretno, prikazana neformalna zaposlenost u FBiH je otprilike dva puta veća za mlađe stanovništvo (u starosnoj dobi od 15–24 godine starosti) nego za odrasle osobe (u starosnoj dobi od 25–49 godina starosti), dok odgovarajući relativni pokazatelji za RS govore da taj procenat iznosi 1.4. Ovo navodi na razmišljanje da bi razlozi ovakvoj situaciji mogli proizaći iz izražene tendencije poslodavaca da izbjegavaju isplaćivati plate veće od najniže plate mlađem stanovništvu u FBiH. Međutim, nakon detaljnijeg uvida u dostupne podatke ovo nije slučaj. Sveukupno gledano, neformalna zaposlenost u RS je znatno veća nego u FBiH. Da iznos najniže plate igra tako bitnu ulogu, mogao bi se očekivati potpuno drugačiji rezultat. Također, istraživanjem prijavljenih plata (podaci LFS, 2006) uvidjeli smo da plate u oba entiteta, FBiH i RS, kako u neformalnoj, tako i u formalnoj ekonomiji, za mlađu radnu snagu (u dobi od 15–24 godine starosti) iznose otprilike 73 procenta plata radnika u starosnoj dobi od 25–49 godina starosti). Također, u formalnoj ekonomiji u oba entiteta plate mladih radnika (15–24 godina starosti) su, procentualno, gotovo iste kao plaće radnika u starosnoj dobi od 25–49 godina starosti, dok su u neformalnoj ekonomiji u FBiH plate za mlađe radnike u dobi od 15–24 godine starosti mnogo bliže platama radnika u starosnoj dobi od 24–49 godina starosti nego što je to slučaj bilo u formalnoj ekonomiji u FBiH ili u neformalnoj ekonomiji RS. Stoga, da je izbjegavanje plaćanja većih od najniže plate igralo odlučujuću ulogu, očekivali bismo potpuno drugačiju situaciju.⁶

⁶ Iskazani procenti na ovoj slici predstavljaju izračune autora ove studije na osnovu podataka iz Ankete o radnoj snazi 2006 (*LFS 2006*). Postoji dosta problema u vezi podataka koji se odnose na dohodak. Konkretno, kako je prethodno navedeno, dohodak se u velikoj mjeri prikazuje u manjim iznosima od stvarnog. Međutim, ako je ova relativna distorzija koja je rezultat prikazivanja manjeg dohotka od stvarnog otprilike ista u svim entitetima, onda iznešeni argumenti imaju mjesta.

SLIKA 2.2 | FORMALNA I NEFORMALNA ZAPOSLENOST PREMA INDUSTRIJSKIM SEKTORIMA, BOSNA I HERCEGOVINA, 2006


Izvor: Izračuni autora studije na osnovu podataka iz Ankete o radnoj snazi, 2006 (Labour Force Survey 2006).

TABLE 2.4 | STOPA ZAPOSLENOSTI U NEFORMALNOJ EKONOMIJI PREMA STAROSNOJ DOBI, RODNOJ PRIPADNOSTI I ENTITETU, BOSNA I HERCEGOVINA, 2006

	Dob	Muškarci	Žene	Ukupno
Bosna i Hercegovina	15–24	52.3	46.9	50.4
	25–49	30.2	26.5	28.9
	50–64	32.8	33.9	33.2
	Total	34.4	32.1	33.6
FBiH	15–24	53.1	50.7	52.2
	25–49	26.4	24.0	25.6
	50–64	25.5	21.7	24.3
	Total	28.9	27.1	28.3
RS	15–24	51.8	40.4	48.2
	25–49	37.7	30.8	35.1
	50–64	45.3	48.5	46.5
	Total	44.0	39.8	42.4

Izvor: Izračuni autora studije na osnovu mikro podataka iz Ankete o radnoj snazi, 2006 (LFS 2006)

Interesantno je primijetiti da je stopa zaposlenosti u neformalnoj ekonomiji niža za žene nego za muškarce. Ovo je uveliko povezano sa sektorskom distribucijom neformalne ekonomije i šemama zapošljavanja tipičnim kako za muškarce, tako i za žene. Žene, u nekom blago većem procentu, imaju neformalno zaposlenje u sektoru poljoprivrede nego što je to slučaj sa muškarcima, a na zaposlenost u sektoru poljoprivrede otpada oko 20 procenata ukupne zaposlenosti u Bosni i Hercegovini. U sektoru

industrije, u kojem zaposlenost čini 31 procenat ukupne zaposlenosti, muškarci u većem procentu nego žene imaju neformalno zaposlenje. Procenat muškaraca i žena koji imaju neformalno zaposlenje u sektoru usluga je manje više sličan za obje ove kategorije. Sveukupno gledano, stopa zaposlenja u neformalnoj ekonomiji je neznatno veća kod muške populacije nego što je to slučaj kod žena.

Što se tiče nezaposlenosti, stope nezaposlenosti u Bosni i Hercegovini, prema definiciji nezaposlenosti Međunarodne organizacije rada (ILO/MOR), su visoke. (Tabela 2.5), ali ove stope su značajno opale u periodu 2006–2008 godina, uglavnom kao rezultat ostvarenog rasta u navedenom periodu. Ono što je zajedničko za zemlje centralne i istočne Evrope je da su stope nezaposlenosti značajno veće za žene nego za muškarce. Interesantno je primijetiti da je, što se tiče nezaposlenosti, razlika među spolovima manje prisutna u RS, uprkos činjenici da žene također imaju visoku stopu učešća u radu zemlje (Rosas et al., 2009: tabela 3, strana 16).

TABELA 2.5 | STOPA NEZAPOSLENOSTI PREMA RODNOJ PRIPADNOSTI I ENTITETIMA, BOSNA I HERCEGOVINA, 2006–2008

		2006	2007	2008
Ukupno	Bosna i Hercegovina	31.1	29.0	23.4
	– FBiH	32.4	31.1	25.0
	– RS	28.5	25.2	20.5
	– DB	37.1	40.0	31.9
Muškarci	Bosna i Hercegovina	28.9	26.7	21.4
	– FBiH	29.5	28.2	23.1
	– RS	27.6	23.8	18.2
	– DB	32.8	38.3	28.6
Žene	Bosna i Hercegovina	34.9	32.9	26.8
	– FBiH	37.5	36.4	28.3
	– RS	30.0	27.5	24.1
	– DB	45.2	42.9	38.2

Izvor: Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine (2009).

Stope zaposlenosti u Bosni i Hercegovini su porasle tokom perioda 2006–2008 godina. Međutim, suprotno smanjenju stope nezaposlenosti koje je, manje više, bilo ujednačeno u svim entitetima, rast stope zaposlenosti je bio znakovitiji u RS nego u FBiH. Ovo reflektira činjenicu da je porast zaposlenosti pratila veća stopa učešća u radnoj snazi u RS, dok su u FBiH stope učešća u radnoj snazi, kako za muškarce tako i za žene, bile stabilne ili čak i nešto niže tokom navedenog perioda.

TABELA 2.6 | STOPE ZAPOSLENOSTI PREMA RODNOJ PRIPADNOSTI I ENTITETIMA, BOSNA I HERCEGOVINA, 2006 - 2008

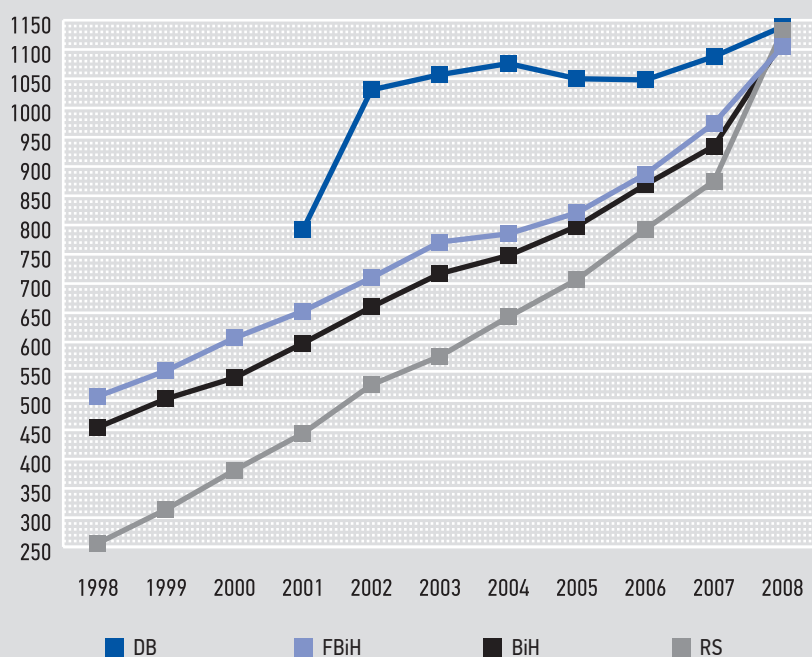
		2006	2007	2008
Ukupno	Bosna i Hercegovina	29.7	31.2	33.6
	– FBiH	29.1	29.2	31.8
	– RS	30.9	35.1	37.3
	– DB	23.7	23.4	25.1
Muškarci	Bosna i Hercegovina	39.9	42.3	44.9
	– FBiH	40.3	40.9	43.3
	– RS	39.6	45.4	48.0
	– DB	33.7	30.6	34.9
Žene	Bosna i Hercegovina	20.0	20.8	23.1
	– FBiH	18.8	18.3	21.1
	– RS	22.7	25.4	27.2
	– DB	14.0*	16.4*	15.6

Napomena: Za Brčko distrikt, procenti iznad kojih stoji znak * se temelje na uzorku koji je isuviše mali da bi bio statistički pouzdan.
Izvor: Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine (2009).

2 | Plate - trendovi

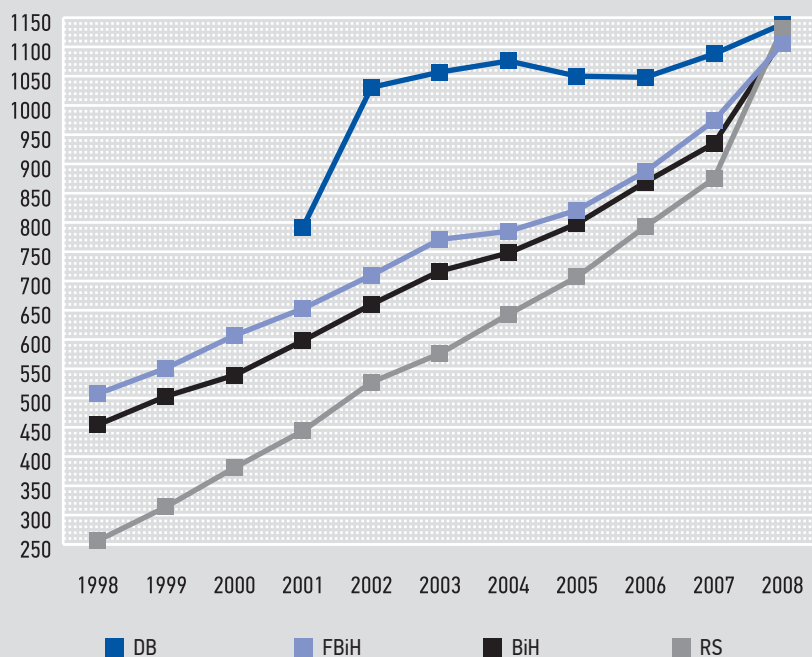
Proteklih godina nominalne plate su prilično brzo rasle (Slike 2.3 i 2.4) i to po stopi bržoj od one koja se odnosi na inflaciju i produktivnost (Svjetska banka, 2005). Također, postoji konvergencija između entiteta u odnosu na realne plate, što koincidira sa, pa čak i prelazi, konvergenciju BDP po glavi stanovnika (Slike 2.5a i 2.5b). Uprkos brzom rastu cijena u RS, usklađivanje plata je realno, premda ipak malo skromnije nego što se to čini na osnovu trendova nominalnih plata, i nije isključivo rezultat razlika u inflaciji između entiteta. Sveukupno gledano, u periodu između 1998 – 2008 godine, realne plate su porasle za malo više od 83 procenta u FBiH, i nešto preko 140 procenata u RS. Primjetno je da je stopa povećanja plata najviše rasla tokom perioda 2006-2008 godina, kako u nominalnim tako i u realnim vrijednostima.

SLIKA 2.3 | PROSJEČNA MJESEČNA BRUTO PLATA NA DRŽAVNOM I NIVOU ENTITETA, BOSNA I HERCEGOVINA 1998–2008



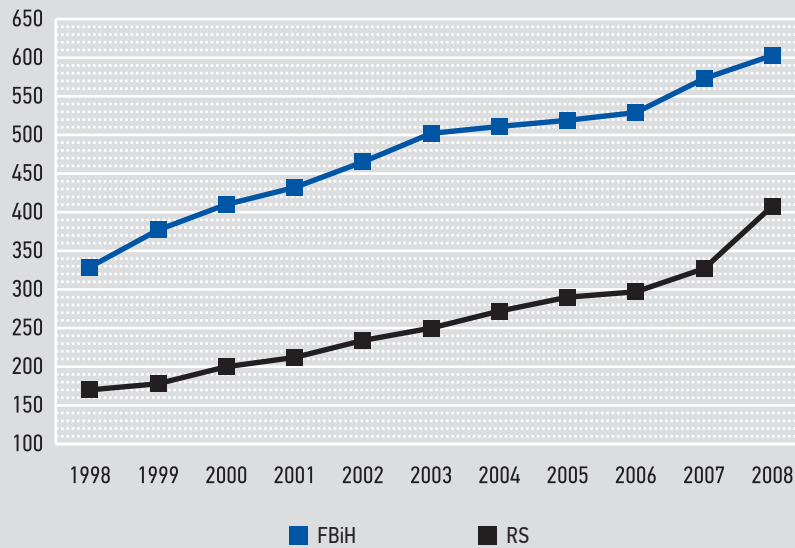
Izvor: Centralna banka Bosne i Hercegovina (2009).

SLIKA 2.4 | PROSJEČNA MJESEČNA NETO PLATA NA DRŽAVNOM I NIVOU ENTITETA, BOSNA I HERCEGOVINA, 1998–2008



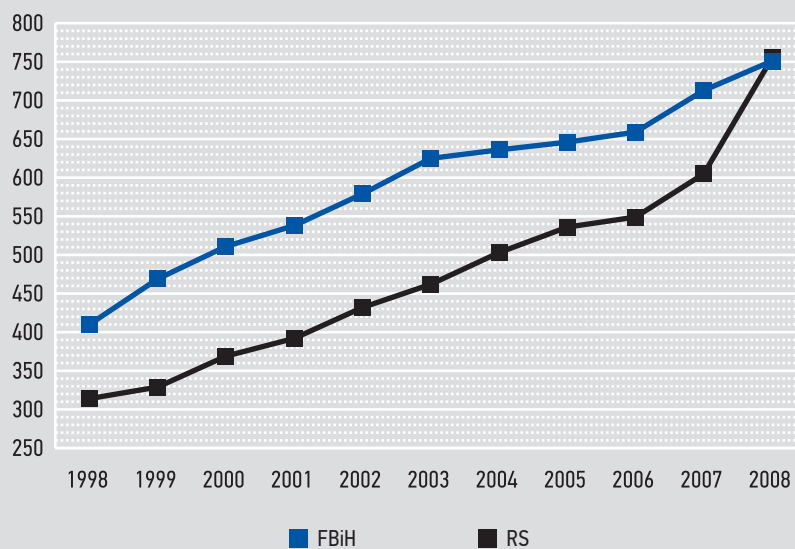
Izvor: Centralna banka Bosne i Hercegovine (2009).

SLIKA 2.5A | REALNA NETO MJESEČNA PLATA, FBiH I RS, 1998–2006 (1998 CIJENE)



Izvor: Izračun autora studije na temelju CPI (Consumer Price Index-Indeks potrošačkih cijena) podataka dobivenih od Zavoda za statistiku FBiH (<http://www.fzs.ba/>) i RS (<http://www.rzs.rs.ba/>), za različite godine.

SLIKA 2.5B | REALNA NETO MJESEČNE PLATA, FBiH I RS, 1998–2006 (2008 CIJENE)



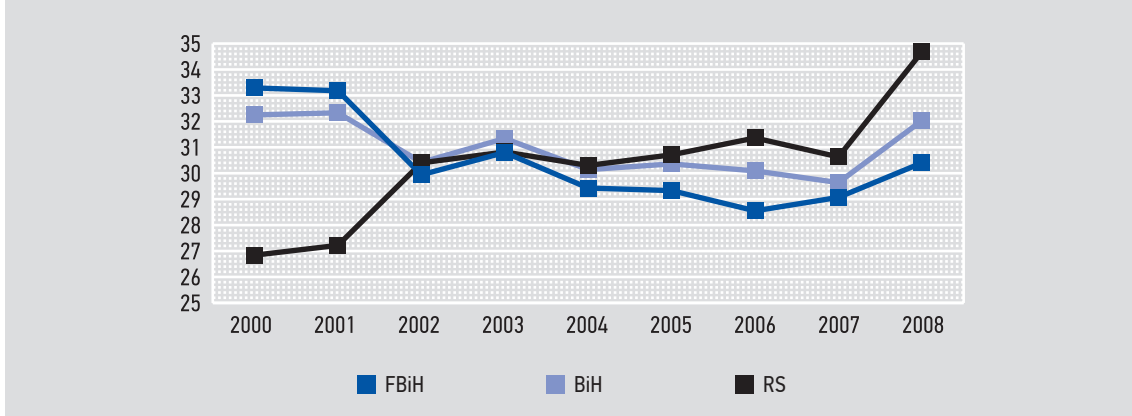
Izvor: Izračuni autora studije na temelju CPI (*Indeks potrošačkih cijena*) podataka Zavoda za statistiku FBiH (<http://www.fzs.ba/>) i RS (<http://www.rzs.rs.ba/>), za različite godine.

Udio usklađenih plata u nacionalnom dohotku (BDP) daje uvid u okvirnu stopu raspodjele nacionalnog dohotka između kapitala i rada. Slika 2.6 prikazuje udio plata u periodu 2000–2008-a godina na temelju formalne, registrirane zaposlenosti, bruto plata i BDP po tržišnim cijenama, dok tabela 2.7 pokazuje da se na osnovu analognih podataka koji su izračunati na temelju Ankete o radnoj snazi (LFS) može procijeniti nivo zaposlenosti. Udio plata pokriva neformalnu zaposlenost kao i samo-zaposlenost koji nisu uključeni u brojke o formalnoj, registriranoj zaposlenosti, čime se dobija šira procjena udjela plata. Premda bi se moglo očekivati da udio plata na temelju formalne, registrirane, zaposlenosti bude niži od

procjene koja je rađena na temelju podataka iz Ankete o radnoj snazi, i jedni i drugi pokazatelji ukazuju na sličan trend tokom kratkog perioda tokom kojeg su podaci bili dostupni za obje procjene.

Što se tiče dužeg trenda, udio plata u RS je rastao od 2000-e godine, dok se u FBiH ovaj trend kretao suprotnim smjerom. U cijeloj Bosni i Hercegovini primijećen je porast tokom perioda 2006–2009-a godina, međutim, ovaj porast je bio znakovitiji u RS, nego što je to bio slučaj u FBiH.⁷

SLIKA 2.6 | UDIO USKLAĐENIH PLATA, BOSNA I HERCEGOVINA I ENTITETI, 2000–2008
(NA TEMELJU FORMALNE, REGISTRIRANE, ZAPOSLENOSTI I PLATA)



Napomena: Procijenjeni udio nacionalne plate nije uvijek utemeljen na procjenama između dvaju entiteta zbog toga što su BDP brojke izračunate na osnovu podataka o državnom i entitetskim BDP-ima koji nisu uvijek konzistentni.

Izvor: Izračuni autora studije na temelju podataka Državne agencije za statistiku (<http://www.bhas.ba/>) i entitetskih Zavoda za statistiku koji su dostupni na web stranicama - (<http://www.fzs.ba/> za FBiH i <http://www.rzs.rs.ba/> za RS), za različite godine.

TABELA 2.7 | UDIO USKLAĐENIH PLATA, BOSNA I HERCEGOVINA ENTITETI, 2006–2009

	2006	2007	2008	2009
Bosna i Hercegovina	36.6	36.5	40.1	43.1
– FBiH	36.2	35.0	37.3	39.6
– RS	36.1	40.5	46.7	50.5

Izvor: Izračuni autora studije na temelju podataka Ankete o radnoj snazi (Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine, 2009, 2010), bruto plate (iz mjesečne Ankete na nivou preduzeća) i BDP prema tržišnim cijenama (iz godišnjih nacionalnih računa). Ovi posljedni podaci su objavljeni na web stranicama Državn agencije za statistiku (<http://www.bhas.ba/>) i entitetskih Zavoda za statistiku, (<http://www.fzs.ba/> za FBiH i <http://www.rzs.rs.ba/> za RS), za različite godine.

3 | Politika plata

3.1 | Izgradnja sistema plata

Što se tiče primjene međunarodnih ugovora o politici plata, Bosna i Hercegovina je 2 juna/lipnja 1993. godine ratificirala sve konvencije koje je prethodno ratificirala bivša Jugoslavija. Naročito, Bosna i Hercegovina je ratificirala sve konvencije Međunarodne organizacije rada koje se odnose na plate, uključujući Konvenciju o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje iz 1948. (Br. 87), Konvenciju o pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje iz 1949. (Br. 98), Konvenciju o jednakom nagrađivanju iz 1951. (Br. 100), Konvencija o diskriminaciji u zapošljavanju i zanimanju iz 1958. (Br.111), Konvencija o

⁷ Također, primjetno je da je, prema procjenama na temelju Ankete o radnoj snazi, rastući trend u FBiH bio jedino primjetan tokom perioda 2007–2009-a godina.

utvrđivanju najniže plate iz 1970. (Br. 131 Konvencije o radnicima sa obiteljskim obvezama iz 1981. (Br. 156). Međutim, Bosna i Hercegovina još uvijek nije ratificirala Konvenciju o zaštiti plata iz 1949. (Br. 95) i Konvenciju o zaštiti radničkih potraživanja i nadoknadama u slučaju insolventnosti iz 1992. (Br. 173). Komitet eksperata MOR-a je postavio određena pitanja glede praktične primjene konvencija. Konkretno, što se tiče slobode udruživanja, Komitet eksperata je primijetio neprihvatljivo duga kašnjenja u izdavanju rješenja o uspostavi organizacija radnika i poslodavaca na državnom nivou, te je u tom smislu predložio amandmane na državni zakon kako bi se omogućilo slobodno osnivanje takvih organizacija.^{8, 9}

Najniža plata koja je predmet Konvencije br.131 se trenutno određuje općim kolektivnim ugovorima u oba entiteta. U skladu sa odredbama Zakona o radu, socijalni partneri na granskom i sektorskom nivou definiraju osnovnu "cijenu rada" u granskim kolektivnim ugovorima, kao i koeficijente prema kojima se cijena rada množi za svako radno mjesto. U slučaju da je plata radnika izračunata na ovaj način nominalno niža od plate koja je određena Općim kolektivnim ugovorom kao najniža plata, radnik prima garantiranu najnižu platu u iznosu od 320 KM.

3.2 | Od samo-upravljanja do kolektivnog pregovaranja

Sistem kolektivnog pregovaranja u Bosni i Hercegovini svoje korijene vuče iz bivšeg jugoslavenskog sistema samo-upravljanja. U sistemu samo-upravljanja bilo je tek nekoliko privatnih kompanija. Visinu plata i uvjete zapošljavanja je uglavnom određivala centralna vlada i sindikati, gdje je vlada određivala ukupan iznos plata, uzimajući u obzir i socijalne aspekte. O raspodjeli dohotka unutar preduzeća, što se odnosilo na plate i ostale naknade, se odlučivalo kolektivno, unutar kompanije, i u skladu sa sveukupnom raspodjelom plata. Jugoslavenski Zakon o preduzećima iz 1988-e godine je efektivno ukinuo samo-upravljanje i uveo pravo poslodavca da otpušta radnike, iako, generalno govoreći, uz visoku cijenu. Što se tiče određivanja visine plate, zakonom su uvedene nove odredbe, kao i kolektivni ugovori i dohodovna politika koji su zamijenili sistem samo-upravljanja. Jugoslavenski zakon o radu koji je usvojen 1989-e godine definira ulogu kolektivnog pregovaranja u određivanju plata. Također, u Bosni i Hercegovini, entiteti su usvojili vlastite zakone o radu 2000-e godine, koji su nadopunjeni općim kolektivnim ugovorima (OKU). Kako u FBiH, tako i u RS, poslodavci imaju slobodu da formiraju ili se pridružuju udruženjima poslodavaca, a radnici imaju slobodu da formiraju ili se pridružuju nekom sindikatu. Međutim, i dalje postoji potreba da se unapređuje tripartizam, s obzirom da je konvencionalni privatni sektor još u uvijek u početnoj, embrionskoj, razvojnoj fazi. Kolektivno pregovaranje je također slabo, s obzirom da nema sindikata da organiziraju privatni sektor. Način na koji su utvrđeni kolektivni ugovori, generalno govoreći, i dalje čuva, i u većini slučajeva, unapređuje uvjete zapošljavanja radnika u formalnoj ekonomiji, dok ne postoje odredbe o radnicima koji se nalaze izvan formalne ekonomije, uključujući i nezaposlene osobe. U teoriji, svi poslodavci, kako iz javnog, tako i iz privatnog sektora, su obavezani odredbama općih kolektivnih ugovora u entitetima. U praksi, iako je generalno prihvaćeno da su svi poslodavci vezani općim kolektivnim ugovorima, efektivna pokrivenost granskim kolektivnim ugovora izvan šire definiranog sektora je ograničena, naročito u privatnom sektoru (Svjetska banka 2005).

U Zakonu o radu FBiH postoji odredba koja kaže da federalni ministar može proširiti primjenu kolektivnog ugovora. Međutim, federalni ministar još uvijek nije proširio primjenu kolektivnog ugovora. Zakon RS-a je još nejasniji- u njemu se kaže da su ugovori "obavezni" za one koji imaju svoje zastupnike u pregovaračkom procesu. U praksi, sadašnji opći kolektivni ugovori koji su na snazi imaju ekonomski-

8 U međuvremenu, pitanje izdavanja rješenja organizacijama poslodavaca je riješeno.

9 Vremenom je došlo do čitavog niza komentara od strane Komiteta eksperata koji su sadržani u Izvještaju Komiteta eksperata o primjeni konvencija i preporuka (CEACR2007), 78-a sesija (Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR2007), 78th Session).

široku pokrivenost, dok su granski kolektivni ugovori uglavnom ograničeni na preduzeća u vlasništvu države i privatizirane sektore koji su prije bili u vlasništvu države.

3.3 | Divergencija i konvergencija po pitanju najnižih plata

Određivanje najniže plate je područje gdje se dva veća entiteta znakovito razlikuju, naročito po pitanju regulative i propisa, a sve donedavno razlike su bile i u nivoima najnižih plata. U FBiH, najniža plata je uspostavljena u augustu/kolovozu 2005.godine putem Općeg kolektivnog ugovora. Ona je iznosila 1.75 KM po satu prema standardnom radnom mjesecu koji iznosi 176 sati, što, kada se pomnoži, daje neto mjesečnu najnižu platu od 308 KM – oko 55 procenata prosječne neto plate. Time što je utvrdio konkretan iznos najniže plate, Opći kolektivni ugovor iz 2005. godine je donio znakovite promjene. Do tog vremena, najniža plata u FBiH je bila indeksirana u iznosu od 55 procenata prosječne neto plate. U RS, iznos najniže plate je prvi put uspostavljen u martu/ožujku 2006.godine i iznosio je 205 KM mjesečno ili oko 40 procenata prosječne plate. Najniža plata je bila uspostavljena na mjesečnoj osnovi, a ne na osnovu sata i njena revizija se vršila svake godine. Prije toga, RS je imala zakonski neobavezujuću “najnižu cijenu rada”, koja je na kraju 2005.godine iznosila 82 KM mjesečno (oko 19 procenata prosječne neto plate) i koja je, manje ili više, ostala takva od 2000-e godine pa sve do perioda kada je došlo do izmjena.

Trenutno, iznos najniže plate u dva entiteta je gotovo izjednačen. U FBiH, iznos najniže plate koji je uspostavljen u aprilu/travnju 2008-e godine je bio 1.95 KM po satu ili 343.20 KM mjesečno. Ovo odgovara iznosu od oko 43 procenta neto prosječne mjesečne plate u FBiH u junu/lipnju 2009.godine. U RS, najniža plata je revidirana u decembru/prosinu 2008.godine za 2009.godinu i sada iznosi 320 KM mjesečno ili 40 procenata neto prosječne mjesečne plate iz mjeseca juna/lipnja 2009.godine. Isto kao i kod prosječnih plata, došlo je do konvergencije najnižih plata u dva entiteta. Od 2006.godine, najniža plata je ostala na nivou od, manje više, 40 procenata prosječne neto plate u RS. S druge strane, u FBiH, nivo najniže plate, kao procenat prosječne plate je u progresivnom padu od 2005.godine, i to sa 55 procenata od prosječne plate je pala na sadašnji nivo koji iznosi oko 43 procenta od prosječne plate. Pored prilično različitih nivoa najniže plate – premda je ovaj jaz sada gotovo iščezao – RS je uspostavila najnižu mjesečnu platu, a ne najnižu platu po satu, što je sasvim sigurno doprinijelo vrlo niskom nivou zaposlenosti na nepuno radno vrijeme u entitetu – 8.7 procenata uposlenih na nepuno radno vrijeme u odnosu na 15 procenata u FBiH (prema mjeranjima Ankete o radnoj snazi 2006 (LFS, 2006).

3.4 | Efekti najniže plate

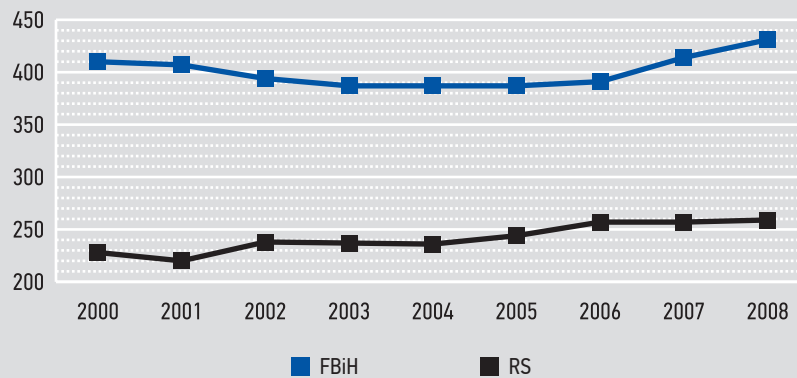
S obzir na istoriju divergentnih najnižih plata, moglo se očekivati da će najniža plata imati veći utjecaj na kompresiju plata, te shodno tome, imati negativniji efekat po zapošljavanje u FBiH nego u RS. Međutim, prilično detaljna analiza raspodjele plata koju je uradila Svjetska banka (2005) ukazuje da je distribucija plata u FBiH bila na srednjem nivou, barem prema pokazateljima Ankete mjerenja životnog standarda (LSMS) i gotovo identična onoj u RS. Rezultat ovakve situacije je da neformalna ekonomija u FBiH omogućuje poslodavcima da isplaćuju niže plate, kao i da izbjegavaju poštovati zakonske odredbe, koje se odnose na zaštitu radnika, i plaćati poreze i doprinose za socijalno osiguranje, dok su u RS plate radnika koji rade u neformalnoj ekonomiji više uporedive sa platama radnika koji rade u formalnoj ekonomiji. Međutim, premda studija otkriva značajne razlike između plata u formalnoj i neformalnoj ekonomiji u 2001-oj i 2002-oj godini u FBiH, bez takvih razlika uočeni u RS, ova razlika je praktično nestala do 2003-e godine. Ovakvu tvrdnju podupire i izračun kojeg je radio autor ove studije na osnovu Ankete o radnoj snazi 2006 u kojoj se iznosi podatak da je prosječna mjesečna plata u neformalnoj ekonomiji u FBiH iznosila oko 57 procenata plate iz formalne ekonomije. Međutim, u RS ovaj odnos je iznosio 78 procenata. Rezultat ovakvog stanja je taj da se čini da najniža plata ne predstavlja značajnu

prepreku rastu zaposlenosti u zemlji, premda, poput zakonodavstva o zaštiti zapošljavanja može imati određeni utjecaj na distribuciju zapošljavanja.

Također, korisno je istražiti podatke o trendovima u zapošljavanju tokom perioda 2000–08 (Slika 2.7). Primjetno je da je formalna, registrirana, zaposlenost u RS porasla u periodu između 2005-e i 2006-e godine – ovaj trend je krenuo od 2004-e godine – uprkos uvođenju najniže plate u RS početkom 2006-e godine. S druge strane, s obzirom da su najniže plate nastavile rasti u RS, a u FBiH su pale u odnosu na prosječnu platu, formalna zaposlenost je u FBiH rasla relativno brzo, dok je u RS taj rast bio skromiji.

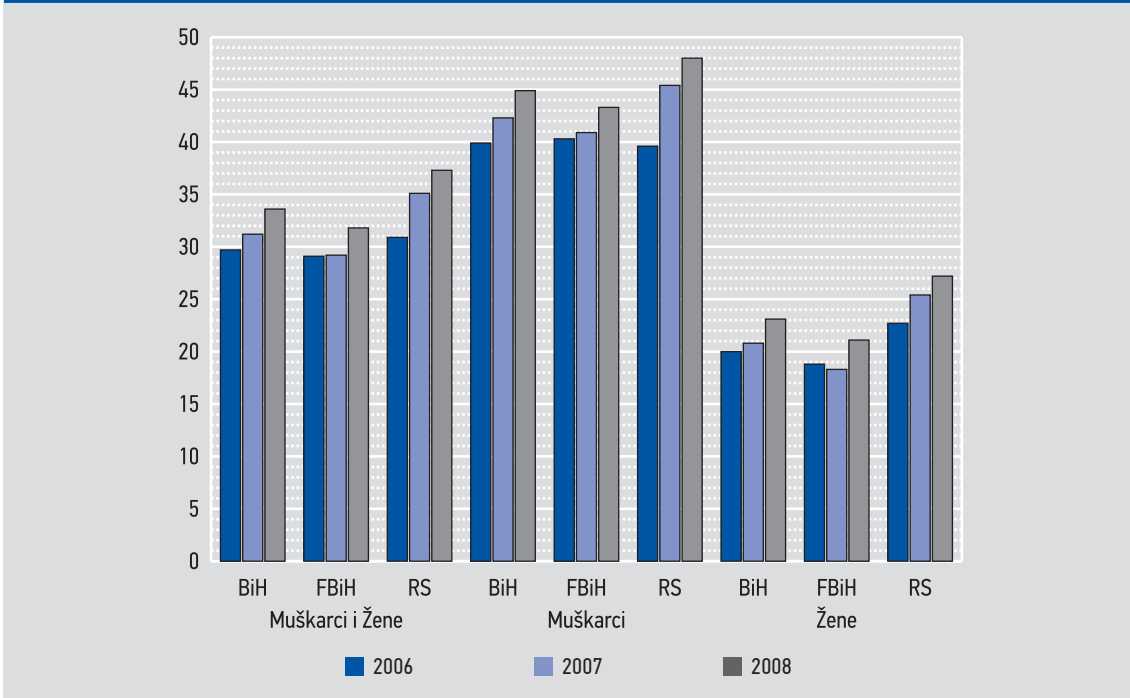
Međutim, kako se to može vidjeti iz Tabele 2.6, u periodu između 2006-e i 2008-e godine, stope zaposlenosti su rastle kako u FBiH, tako i u RS. Slika 2.8 ilustrira ove trendove. Suprotno brojkama koje se odnose na formalnu, registriranu, zaposlenost, povećanja stopa zaposlenosti su bila značajnija u RS nego u FBiH. Ako promjene iznosa najniže plate dovode do varijacija u zapošljavanju mogao bi se očekivati sasvim suprotan trend. U FBiH, najniža plata je postepeno padala kao procenat prosječne plate, dok je u RS efektivna najniža plata uvedena početkom 2006-e godine i progresivno je rasla kao procenat prosječne plate. Ovo je primaklo iznos najniže plate u RS onom u FBiH. Međutim, rast zaposlenosti je bio znatno snažniji u RS među ženskim stanovništvom koje bi, zbog nižih stopa plate – o čemu će se raspravljati u ostatku studije – moglo biti pogođeno odredbama o najnižoj plati. Uistinu, još jednom – iako su čisto deskriptivni – podaci ne ukazuju na jači štetan efekat najnižih plata na zapošljavanje. Stoga, čini se da promjenljiva najniža plata, čiji iznos pada u FBiH, a raste u RS, nema značajnu ulogu po pitanju utjecaja na sveukupne nivoe zaposlenosti koji su porasli u oba entiteta. Također, ukupna zaposlenost je rasla brže u RS, gdje se povećavao i iznos najniže plate, nego što je to bio slučaj u FBiH gdje je primijećena silazna putanja.

SLIKA 2.7 | ZAPOSLENOST U REGISTRIRANOJ (FORMALNOJ) EKONOMIJI U DVA ENTITETA, 2000–2008



Izvor: na osnovu podataka Državne agencije za statistiku i entitetskih Zavoda za statistiku. Dostupno na: <http://www.fzs.ba/> za FBiH i <http://www.rzs.rs.ba/> za RS.

SLIKA 2.8 | STOPA ZAPOSLENOSTI, BOSNA I HERCEGOVINA I ENTITETI, 2006–2008



Izvor: na temelju podataka Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine (2009).

Međutim, poređenje podataka o formalnoj zaposlenosti iz Anketa na nivou preduzeća i sveukupnih podataka o zaposlenosti iz Ankete o radu (LFS) za period 2006–2008 ukazuje na određenu ulogu najnižih plata na distribuciju zapošljavanja između formalnih i neformalnih ekonomija. Konkretno, mjesečne Ankete na nivou preduzeća pokazuju da je formalna zaposlenost porasla za nekih malo više od deset procenata u FBiH i nešto manje od jednog procenta u RS u periodu između 2006 i 2008 godine. Suprotno tome, Anketa o radnoj snazi (LFS) pokazuje da je sveukupna formalna i neformalna zaposlenost porasla za manje od šest procenata u FBiH i za više od 17 procenata u RS. Za ovakve razlike u podacima postoji nekoliko objašnjenja, uključujući možda i razlike u prikupljanju podataka i primjenjenim metodologijama za procjenu. Međutim, jedno od mogućih objašnjenja koje je konzistentno sa gore navedenim informacijama je da rast zaposlenosti u RS uveliko dolazi od rasta zaposlenosti u neformalnoj ekonomiji, dok za FBiH vrijedi potpuno suprotno. Još jednom, ovo ukazuje na činjenicu da, premda ne predstavlja pokretački faktor za zapošljavanje u cjelini, povećan nivo najniže plate u RS je možda odigrao ulogu glede promjene u distribuciji zapošljavanja između formalne i neformalne ekonomije. Ovdje postoji uistinu nekoliko objašnjenja– varijacije u poreskim stopama, o čemu će se govoriti u nastavku, međutim, i dalje ostaje činjenica da i kada je, početkom 2006-e godine, u RS došlo do najvećeg povećanja najnižih plata, zaposlenost u formalnoj ekonomiji je nastavila svoju uzlaznu putanju.

3.5 | Porezi na plate i doprinosi – determinirajući faktor za tržišta rada

Porezi na plate i doprinosi su vjerovatno puno značajniji od najniže plate u određivanju učinaka tržišta rada u Bosni i Hercegovini. I ovdje postoje značajne razlike u politikama između FBiH i RS. Porezi i socijalni doprinosi se ubiru primjenjujući različite stope za različite prihode. Međutim, ove razlike su, do određenog stupnja, više primjetne teoretski kao takve, nego što se u stvarnosti osjeti njihov utjecaj na sveukupne troškove rada i prateći porezni klin (tax wedge), koji je procenat ukupnih troškova rada koji uključuje porez i doprinos iz sfere socijalne zaštite. Svjetska banka je izračunala da je porezni klin (tax

wedge), mjeren na konvencionalni način (kao procenat ukupnih troškova rada) u 2004-oj godini iznosio 34 procenta, kako u FBiH, tako i u RS. Ovo je niži procenat nego u ostalim zemljama u jugo-istočnoj Evropi, osim Albanije, gdje porezni klin iznosi nekoliko procenata manje od gore navedenog iznosa (Svjetska banka, 2005). Izbor plate/prihoda je bitan, s obzirom da u FBiH naknade i davanja koja ne potpadaju u kategoriju plate ne podliježu oporezivanju i plaćanju doprinosa; također, s obzirom da je vrijednost ovih davanja fiksna, ona ne ovisi od dohotka – kako raste dohodak, tako se povećava i poreski klin. Međutim, s obzirom na relativno visoke platne stope u Bosni i Hercegovini, u poređenju sa susjednim zemljama, postojeći porezni klin je značajan faktor koji gura firme prema neformalnoj ekonomiji – puno više nego najniža plata. Ovo je u skladu sa najnovijim istraživanjima provedenim kako u OECD zemljama, (na primjer OECD istraživanje, 2006) tako i u regionima Evrope i Centralne Azije (Rutkowski et al., 2005), gdje se navodi da veći porezi na plate, naročito kada se kombiniraju sa “poslovnom klimom” u Centralnoj i Istočnoj Evropi, predstavljaju puno značajnije faktore koji znatno više utiču na nivoe zaposlenosti nego što je to sama legislativa koja regulira zapošljavanje, ili iznosi najnižih plata.

Također, studija Svjetske banke ističe da uprkos činjenici da su doprinosi, teoretski i na papiru, proporcionali u oba entiteta, porezni klin u FBiH je po prirodi progresivan i povećava se zajedno sa platama, dok je u RS porezni klin čisto proporcionalan, što znači da se podiže proporcionalno prema platama. Progresivnost u FBiH se javlja zbog toga što davanja i naknade nisu oporezovani i s obzirom da se radi, u velikoj mjeri, o fiksnim iznosima – neovisnim od plate – procenat efektivnog dohotka koji je izuzet od oporezivanja opada kako dohodak raste. U novijoj analizi koju su radili Arandarenko i Vukojevic (2008) se ističe da je do 2006-e godine, porezni klin u RS bio u osnovi regresivan. Do 2007-e postao je prilično proporcionalan ili blago progresivan. S druge strane u FBiH, porezni klin, uključujući i naknade, je bio u značajnoj mjeri progresivan, premda to nije bio slučaj sa manjim dohocima. S obzirom na manje plate koje se isplaćuju u neformalnoj ekonomiji, ovo bi moglo biti snažnije objašnjenje za model zapošljavanja u neformalnoj ekonomiji koji je primjetan u zemlji.

Od 1. januara/siječnja 2007-e godine, u RS uvedena je proporcionalna poreska stopa na dohodak koja iznosi 10 procenata, dok je u Federaciji ova stopa poreza na dohodak uvedena od 1. januara/siječnja 2009.

3.6 | Diskriminacija – još uvijek visoka, premda se smanjuje

Što se tiče primjene zakonodavstva koja se odnosi na diskriminaciju pri zapošljavanju, u skladu s Konvencijama br.100 i 111, u Bosni i Hercegovini je 2003-e godine na državnom nivou donešen Zakon o jednakopravnosti spolova, dok zakoni o zabrani diskriminacije također postoje i na entitetskim nivoima, međutim, još uvijek postoje neka pitanja koja se tiču praktične primjene zakona. Konkretno, u vezi Konvencije o jednakom, nagrađivanju iz 1951. (Br.100), Komitet eksperata za primjenu konvencija i preporuka (CEACR, 2009.) je primijetio da nepostojanje odvojenih platnih stopa za isti ili sličan rad, samo po sebi, nije dovoljno da bi se govorilo o primjeni Konvencije. Također, jednaka naknada se treba primjenjivati i za različit posao jednake vrijednosti. Ovo podrazumijeva objektivnu evaluaciju radnog mjesta kako bi se jasno odredili poslovi i zadaci koji se vežu za dato radno mjesto, te je stoga, shodno tome, Komitet eksperata (CEACR, 2009.) nedavno zatražio od Bosne i Hercegovine da dostavi konkretne informacije o koracima koji su u ovom smislu preduzeti. U septembru/rujnu 2006.godine usvojen je Akcioni plan za jednakopravnost spolova (Gender Action Plan) (Agencija za jednakopravnost spolova Bosne i Hercegovine) kako bi se odgovorilo na brojna pitanja i u tom smislu je napravljen značajan napredak. Međutim, Komitet eksperata je uočio da i dvije godine nakon usvajanja plana “i dalje postoji diskriminacija prema ženama u smislu njihovog pristupa bolje plaćenim poslovima” (CEACR, 2008). Također, Komitet je iskazao zabrinutost zbog široko raširene diskriminacije prema romskoj populaciji.

Nažalost, podaci o zaposlenosti i platama prema spolu nisu uključeni u izvještaje o formalnoj zaposlenosti koji se temelje na Anketi na nivou preduzeća. Međutim, ankete o radnoj snazi pružaju takve informacije, i možda se analiza podataka iz 2006. godine može baciti svjetlo na razlike među spolovima

i na pitanja koja se odnose na zaposlenost u neformalnoj ekonomiji, uključujući i razlike u platama koje isplaćuju privatni i javni sector.

Također, tu se nalaze i informacije o platama koje mogu baciti svjetlo na razlike među spolovima, te na određena pitanja koja se odnose na zaposlenost u neformalnoj ekonomiji, uključujući i razlike u platama koje isplaćuju privatni i javni sektori, što također nije uključeno u izvještaje o zaposlenosti u formalnom sektoru i platama (Tabela 2.8). Tabela pruža informacije o mjesečnim platama za zaposlenike (klasificirano prema spolu) na puno radno vrijeme u starosnoj dobi od 15 – 64 godine, te neke osnovne karakteristike o poslu (radnom mjestu) na temelju podataka dobivenih iz Ankete o radnoj snazi, 2006, uključujući i pitanja o platama i naknadama. S obzirom na krajnju nepouzdanost informacija o prijavljenom dohotku, on se može smatrati samo indikativnim što se tiče apsolutnih nivoa, ali, s druge strane te informacije su dosta pouzdane kada se radi o relativnim nivoima plata prema spolu, entitetu i vrsti zaposlenja.

TABELA 2.8 | PLATE UPOSLENIKA NA PUNO RADNO VRIJEME (IZRAŽENO U KM) PREMA TIPU VLASNIŠTVA NAD PREDUZEĆEM I PRIRODE (VRSTE) ZAPOSLENJA, BOSNA I HERCEGOVINA, 2006.

	FBiH		RS	
	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene
Vlasništvo Javno/mješovito	856.46	838.16	683.73	569.64
Vlasništvo Privatno	699.27	560.06	457.11	376.57
Vrsta zaposlenja Formalno	815.42	752.00	594.18	501.74
Vrsta zaposlenja Neformalno	546.18	361.03	510.10	328.03

Izvor: Izračuni autora studije na temelju Ankete o radnoj snazi, 2006 (LFS 2006) (ponderisani podaci).

Tabela daje vrlo interesantne pokazatelje. Kao prvo, razlike među spolovima u ovom kontekstu su izraženije:

- RS nego u FBiH;
- privatnom sektoru nego u javnom sektoru; i
- neformalnoj, nego u formalnoj ekonomiji.

Kao drugo, u skladu sa nalazima analize Svjetske banke (2005) koja je prethodno pomenuta, razlika u platama između formalnog i neformalnog sektora je puno izraženija u FBiH nego u RS.

Pitanje spolne diskriminacije se može i dalje istraživati. Primijenjene su jednostavne mincerijanske (Mincer) jednadžbe regresije plata, odvojeno za muškarce i žene koje su omogućile razdvajanja na različite komponente prema Blinder-Oaxaca metodi, kako bi se istražila različita postupanja koja su iskusili muškarci i žene, te otkrilo gdje postoji diskriminacija.

Ovo uključuje regresijsku analizu plata pomoću varijabli koje predstavljaju nivo obrazovanja i iskustva pojedinaca. Rade se odvojene regresijske analize za muškarce i žene, tako da se odvojeno ispituju i procjenjuju efekti obrazovanja i iskustva. Razlika između analiziranih plata muškaraca i žena se razdvaja na tri komponente:

(a) Ako muškarci, prosječno gledano, imaju veći nivo obrazovanja od žena, moglo bi se očekivati i da su plate muškaraca veće. Međutim, ovaj pokazatelj ne ukazuje na bilo kakvu diskriminaciju;

(b) Ako muškarci napreduju brže u njihovim karijerama i/ili su plaćeni više za posao slične vrijednosti, onda bi se ovakva situacija mogla interpretirati kao diskriminacija;

(c) Treća komponenta je u biti interakcija između dvije prethodne komponente.

Može se reći da, na osnovu rezultata regresijske analize (Tabela 3.9), postoje umjerene razlike što se tiče različitih nivoa obrazovanja između muškaraca i žena, te da su najjače izražene kod onih sa relativno visokim ili niskim obrazovanjem. Uistinu, postoji značajna razlika što se tiče obrazovanja između FBiH i RS koja se ne temelji na spolu. Također, moguće je primijetiti da je ulaganje u obrazovanje vrlo slabo u neformalnoj ekonomiji, ali pri tom se mora uzeti u obzir znatno manji uzorak na osnovu kojeg je rađena

analiza. Kod muškaraca u FBiH, postoji glavna razlika između onih koji nemaju nikakvo obrazovanje – nekategorisani – i onih sa barem osnovnim obrazovanjem (osnovnom školom). Glavna razlika među spolovima je uglavnom izražena kada se radi o potencijalnom iskustvu. Kako u formalnoj, tako i u neformalnoj ekonomiji oba entiteta, ovaj efekat je znatno izraženiji u neformalnoj ekonomiji, a ulaganje u obrazovanje je značajnije izraženo kod muškaraca, nego kod žena.

Što se tiče stupnja diskriminacije (Tabela 3.10), primjetno je da, sa izuzetkom neformalno zaposlenih u FBiH, spolna diskriminacija ima najveću ulogu kada se radi o cjelokupnoj razlici u platama između spolova. Čak i u neformalnoj ekonomiji u FBiH diskriminacija je odgovorna za više od 90 procenata razlike u platama, što navodi na zaključak da kada ne bi bilo diskriminacije u platama koja se temelji na spolovima, žene bi bile plaćene više od muškaraca u Bosni i Hercegovini na temelju njihovog obrazovanja i iskustva. Također, potrebno je biti oprezan pri tumačenju ovih pokazatelja. Čini se da glavni izvor diskriminacije proizilazi iz razlika koje se odnose na potencijalno iskustvo. Potencijalno iskustvo je upravo to – potencijalno. Tu se radi o broju godina koje su protekle nakon završetka školovanja, a ne o stvarnom radnom iskustvu. Generalno, žene provode manje vremena na tržištu rada zbog neizbježnih pauza koje su povezane s periodom trudnoće i njego m djeteta nakon poroda.

Stoga, ovi efekti se mogu sagledavati više u kontekstu godina koje osoba provodi na tržištu rada nakon školovanja nego stvarnog radnog iskustva. Također, s obzirom na relativno loš kvalitet podataka o platama, ne bismo voljeli da dođemo u situaciju da pre naglašavamo rezultate. S druge strane, podaci koji su dobiveni na ovaj način su sasvim jasni. Postoje značajne razlike u platama muškaraca i žena, naročito u privatnom sektoru, a iznad svega u neformalnoj ekonomiji. Ove razlike se pripisuju više razlikama u nivoima obrazovanja i godinama, nego razlikama između muškaraca i žena u nekoj prosječnoj starosnoj dobi ili, još konkretnije, prosječnom nivou obrazovanja. Ovakvi nalazi su u skladu sa opservacijama Komiteta eksperata da na “bolje plaćenim” pozicijama nema žena. Konkretno, slabo napredovanje u karijeri kod ženskog stanovništva u cjelini implicira i slabije ulaganje u starosnu strukturu žena, njihovo obrazovanje i iskustvo – to su upravo pokazatelji i statističke analize. Ovakve pokazatelje koji ukazuju na diskriminaciju je teško pobiti i sasvim sigurno je potrebno provesti dalje analize.

TABELA 2.9 | OLS PROCJENA MINCERIJANSKE JEDNADŽBE ZA PLATE PO ENTITETIMA I PO VRSTI ZAPOSLENJA, BOSNA I HERCEGOVINA

		FBIH				RS			
		Muškarci		Žene		Muškarci		Žene	
		Koe- fici- jent	std. Pog- reška	Koe- fici- jent	std. Pog- reška	Koe- fici- jent	std. Pog- reška	Koe- fici- jent	std. Pog- reška
Formalna ekonomija									
Radno iskustvo	Potencijalno iskustvo	0.02	0.00	0.01	0.01	0.01	0.01	0.00	0.01
	Potencijalno iskustvo na kvadrat(/100)	-0.03	0.01	-0.01	0.02	-0.01	0.02	0.03	0.02
	Iskustvo na sadašnjem poslu	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00
Obrazovanje	Osnovno	0.15	0.14	-0.17	0.21	-0.36	0.17	-0.64	0.25
	Srednja šk. prvog stepena	0.16	0.14	-0.13	0.21	-0.29	0.16	-0.36	0.25
	Srednja šk. drugog stepena	0.26	0.14	0.10	0.21	-0.05	0.17	-0.07	0.25
	Srednja škola	0.44	0.15	0.44	0.21	0.08	0.18	0.08	0.26
	Univerzitet	0.77	0.15	0.63	0.21	0.52	0.18	0.55	0.25
	Intercept	6.11	0.14	6.20	0.21	6.15	0.17	6.00	0.25
	R-na kvadrat (R-squared)	0.11		0.17		0.17		0.24	
N	1577		805		698		483		
Neformalna ekonomija									
Radno iskustvo	Potencijalno iskustvo	0.03	0.01	0.02	0.02	0.06	0.02	0.03	0.03
	Potencijalno iskustvo na kvadrat(/100)	-0.08	0.04	-0.05	0.06	-0.11	0.04	-0.05	0.09
	Iskustvo na sadašnjem poslu	-0.01	0.01	-0.01	0.01	-0.01	0.01	-0.02	0.01
Obrazovanje	Osnovno	0.97	0.44	-0.08	0.63	-0.05	0.36	0.76	0.81
	Srednja šk. prvog stepena	1.08	0.43	-0.13	0.65	0.15	0.36	0.38	0.81
	Srednja šk. drugog stepena	0.98	0.44	-0.02	0.65	0.26	0.38	0.50	0.84
	Srednja škola	0.97	0.50	0.42	0.72	0.85	0.51	1.21	0.84
	Univerzitet	1.48	0.48	1.30	0.89	1.29	0.49	1.08	0.88
	Intercept	4.83	0.45	5.74	0.66	5.32	0.38	4.85	0.76
	R-na kvadrat (R-squared)	0.08		0.05		0.16		0.07	
N	231		79		118		56		

Napomena: Statistički važni pokazatelji su navedeni podebljanim i italic slovima za $p < .01$, podebljanim slovima za $.01 < p < .05$ i italic slovima za ili $.05 < p < .10$

TABELA 2.10 | BLINDER-OAXACA METODA RAZDVAJANJA NA KOMPONENTE PO PITANJU SPOLNE DISKRIMINACIJE U ODNOSU NA PLATE, BOSNA I HERCEGOVINA

	Procijenjena razlika u platama (KM)	% zbog diskriminacije
Formalna ekonomija FBiH	64.22	138.5
Formalna ekonomija RS	73.50	132.5
Neformalna ekonomija FBiH	138.33	91.8
Neformalna ekonomija RS	126.63	112.6

Napomena: Procjene o diskriminaciji se temelje na trosmjernom razdvajanju na komponente (uključujući efekte interakcije).

4 | Popratni efekti krize

Premda je malo prerano početi sagledavati cjelovitu sliku efekata globalne financijske krize po Bosnu i Hercegovinu, već je postalo evidentno da je ona imala utjecaja, kako na ekonomiju u cjelini, tako i na plate, a naročito na mehanizme utvrđivanja plate.

Čini se da globalna kriza na ozbiljan način utiče na bosansku ekonomiju, što je suprotno onome što je pisano u ranijim analizama o utjecaju krize.¹⁰ Dok su ranije procjene govorile o znatno smanjenom rastu BDP, pa čak i rastu na nivou nule, za 2009.godinu, najnoviji izvještaj MMF (IMF, 2010a) navodi da je došlo do smanjenja stvarnog(realnog) BDP u 2009-oj godini u iznosu većem od tri procenta. (Tabela 3.1). Rezultati Ankete o radnoj snazi iz aprila/travnja 2009.godine pokazuju da je sveukupna stopa nezaposlenosti, a naročito ona koja se odnosi na muškarce, porasla u periodu između 2008-e i 2009-e godine, ali se u isto vrijeme smanjila kada se radi o ženama (Tabela 2.11). Ovo, do određenog stupnja, reflektira tendencije koje su uočene u Evropi, gdje je glavni teret krize pao na muškarce (Evropska komisija, 2009). Međutim, tu se ima mnogo toga reći.

Anketa o radnoj snazi ukazuje da je stopa zaposlenosti žena u RS značajno porasla sa 27.2 procenta na 29.4 procenata između 2008-e i 2009-e godine, međutim u FBiH ova stopa je blago opala sa 21.1 procenat na 20.7 procenata, zajedno sa stopom učešća u radnoj snazi koja je pala sa 29.4 procenta na 28.7 procenata. Stoga, objašnjenje za pad stope zaposlenosti žena u FBiH leži u smanjenoj stopi učešća žena u radnoj snazi, dok se čini da je u RS, do određenog stupnja, zapošljavanje žena zamijenilo zapošljavanje muškaraca.

S obzirom da je stopa formalne zaposlenosti u RS u određenom periodu opala, kako za muškarce, tako i za žene – na primjer, između septembra/rujna 2008-e i septembra/rujna 2009-e godine formalna zaposlenost je opala za 3.6 procenata za muškarce i za 1.8 procenata za žene (Zavod za statistiku RS, 2008, 2009 <http://www.rzs.rs.ba>). Najlogičnije objašnjenje za povećanje stope zaposlenosti žena, kako stoji u Anketi o radnoj snazi, leži u ekspanziji neformalne zaposlenosti. Uistinu, ovakvo objašnjenje je potkrijepljeno subjektivnim izvještajima socijalnih partnera koji su razmotreni u daljem dijelu teksta.

Podaci o registriranoj nezaposlenosti također idu u prilog umjerenom, ali značajnom povećanju nezaposlenosti koje je posljedica krize. (Slika 2.9). Također, navodi se da je registrirana nezaposlenost, koja je od početka 2007-e godine opadala, manje, više, konzistentno, ponovo počela da raste od oktobra/novembra 2008-e godine.

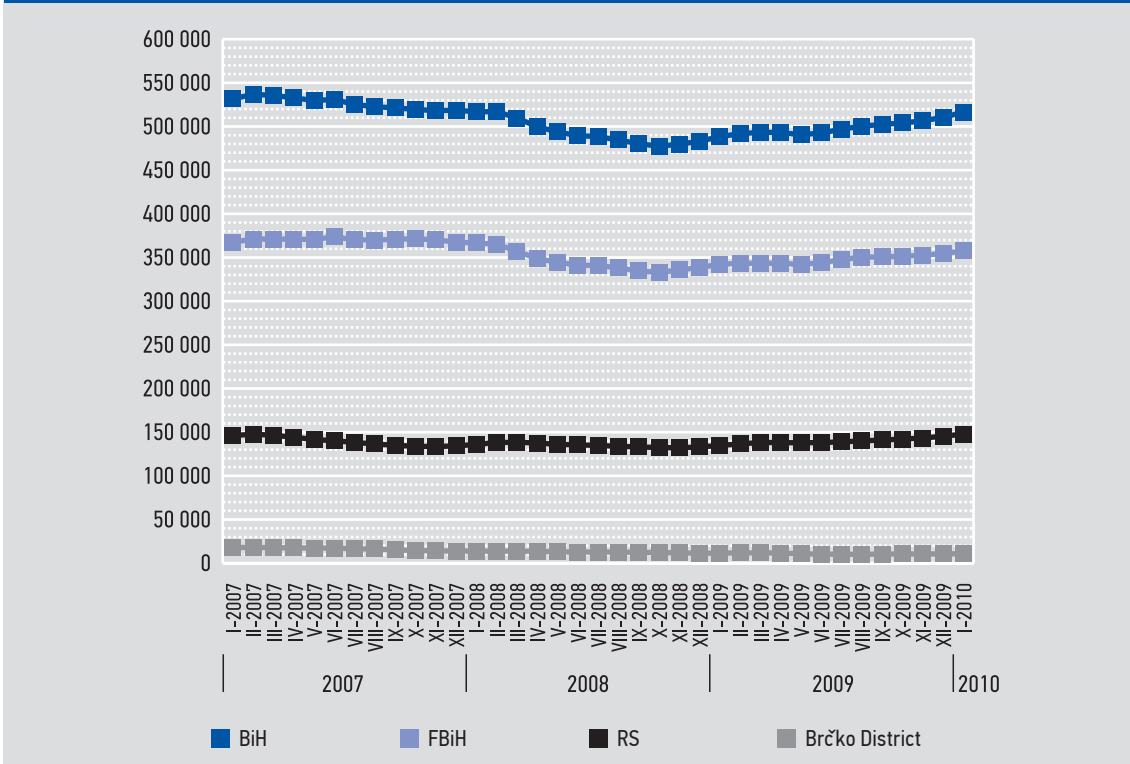
TABELA 2.11 | STOPE NEZAPOSLENOSTI U BOSNI I HERCEGOVINI I ENTITETIMA, 2008 I 2009

		2008	2009
Ukupno	Bosna i Hercegovina	23.4	24.1
	– FBiH	25.0	25.7
	– RS	20.5	21.4
	– DB	31.9	29.2
Muškarci	Bosna i Hercegovina	21.4	23.1
	– FBiH	23.1	24.4
	– RS	18.2	20.6
	– DB	28.6	29.5
Žene	Bosna i Hercegovina	26.8	25.6
	– FBiH	28.3	27.9
	– RS	24.1	22.4
	– DB	38.2	28.8

Izvor: Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine (2010).

¹⁰ Kozarić (2009), je, na primjer govorio, da globalna kriza predstavlja vrlo ograničavajuću prijetnju bosanskoj ekonomiji i da konkretno ta kriza nije imala utjecaja na bankarski sektor u BiH i njenu finansijsku stabilnost. EPRU (2009.) radije govori o usporenom rastu u 2009-oj godini, umjesto o smanjenju rasta.

SLIKA 2.9 | REGISTRIRANA NEZAPOSLENOST U BOSNI I HERCEGOVINI I NJENIM ENTITETIMA, JANUAR/SIJEČANJ 2007–JANUAR/SIJEČANJ 2010

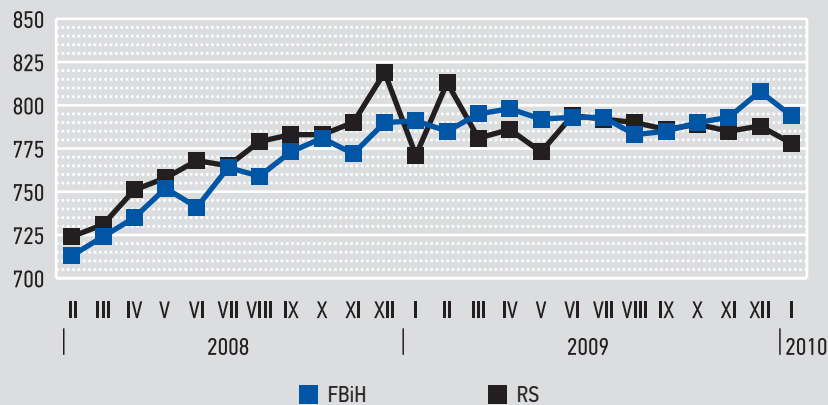


Izvor: Podaci sa website-a Agencije za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine Dostupno na: www.arz.gov.ba

5 | Utjecaj krize na trendove u vezi plata

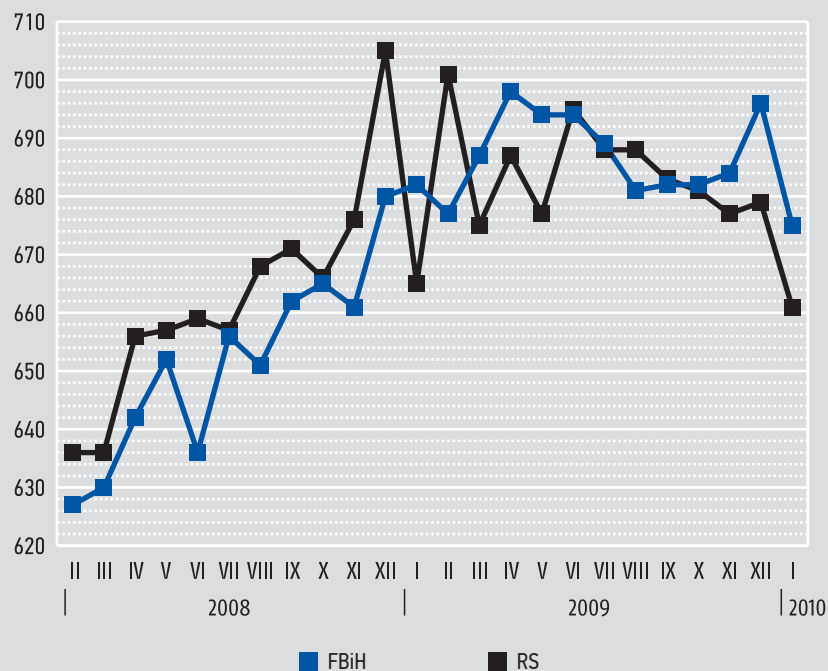
Premda će se efekti financijske krize na plate osjećati tokom dužeg perioda, korisno je sagledati trendove u vezi nominalnih (Slika 2.10) i realnih (Slike 2.11) neto plata. Nakon perioda stabilnog rasta tokom 2008-e godine, došlo je do pada nivoa nominalnih plata u 2009-oj godini. Uistinu, u RS je primjetan umjeren pad nominalnih plata od juna/lipnja 2009-e godine naovamo. S obzirom na relativno niske nivoe inflacije tokom ovog perioda, trend koji se odnosi na realne plate je sličan. Također, pad realnih plata je očit u oba entiteta, iako je u FBiH bio zabilježen kratkotrajan, sezonski, porast u decembru/prosincu 2009-e. Za očekivati je, naročito sa fiskalnom krizom u FBiH i pritiscima koji dolaze od strane MMF-a, da će plate u skoroj budućnosti također početi da padaju.

SLIKA 2.10 | NETO MJESEČNE NOMINALNE PLATE, FBiH I RS, FEBRUAR/VELJAČA 2008–JANUAR/SIJEČANJ 2010



Izvor: Pokazatelji se temelje na podacima koji su dobiveni od Državne agencije za statistiku i Zavoda za statistiku entiteta. Dostupno na: <http://www.fzs.ba/> za FBiH i <http://www.rzs.rs.ba/> za RS.

SLIKA 2.11 | NETO MJESEČNE REALNE PLATE, FBiH I RS, FEBRUAR/VELJAČA 2008–JANUAR/SIJEČANJ 2010 (2005 CIJENE)



Izvor: Izračuni autora studije koji se temelje na podacima Državne agencije za statistiku (CPI podaci) i entitetskih Zavoda za statistiku (podaci o nominalnim platama) Dostupno na : <http://www.fzs.ba/> za FBiH, <http://www.rzs.rs.ba/> za RS i <http://www.bhas.ba/eng/> za Državnu agenciju.

Također, važno je pomenuti još dva momenta koja su bitna za raspravu o utjecaju globalne finansijske krize na plate. Kao prvo, u FBiH, globalna kriza je otežala ionako tešku situaciju sa javnim financijama. Drugo, kao posljedica krize, vlada Bosne i Hercegovine je prihvatila trogodišnji Stand-By aranžman sa MMF-om u iznosu od 1.2 milijarde Eura (€), o čemu ćemo dalje raspravljati u Poglavlju 6.

6 | Reakcije u vidu politike plata

Kriza je savim jasno utjecala i na pregovore o kolektivnim ugovorima u zemlji, naročito u FBiH, gdje su vladine financije već poprilično iscrpljene. Kako je već rečeno, u julu/srpnju 2009.godine, državna vlada je potpisala Stand-By aranžman sa MMF-om kako bi osigurala 1.2 milijardu Eura za period od tri godine (MMF, 2009b). Stand-By aranžman je pojačao pritisak da se smanje javni rashodi i ograniče plate u javnom sektoru u FBiH. I uistinu, u vrijeme nastanka ove studije, MMF je iznio prijetnje da će zaustaviti drugu tranšu objema entitetima zbog neuspjeha FBiH da ispoštuje fiskalne ciljeve. (MacDonald, 2010). Iako to nije bio direktan rezultat Stand-By aranžmana, pojavile su se brojne kontroverze oko prijedloga Interventnog zakona u FBiH čiji je cilj smanjenje javnih rashoda i plata u javnom sektoru za deset procenata. U članu 11 predloženog zakona se kaže “u slučaju da su odredbe zakona i drugih propisa i ugovora – općeg i granskih kolektivnih ugovora – kojima su regulirana prava na plate, naknade i tekuće grantove u suprotnosti sa odredbama ovog zakona, primjenjivat će se odredbe ovog zakona”. Drugim rječima, nacrt ovog zakona je sadržavao odredbu koja je dozvoljavala suspenziju kolektivnih ugovora koji su rezultat kolektivnog pregovaranja. Međutim, zbog protivljenja predstavnika radnika, zakon je, bez ove odredbe, usvojen u augustu/kolovozu 2009.godine pod nazivom “Zakon o uštedama” (FBiH Službeni glasnik br. 52/09, 10 august/kolovoz 2009).

U praktičnom smislu, uštede su napravljene u kategorijama toplih obroka i naknada, dok, sve do sada – kako je to prikazano na slici gore, plate u FBiH nisu značajno smanjene. Međutim, Zakon također propisuje smanjenje plata, a pregovori u vezi izmjena i dopuna Općeg kolektivnog ugovora su inicirani između Saveza samostalnih sindikata (SSSBiH) i Udruženja poslodavaca.

Generalno gledano, čini se da su se počeli osjećati glavni efekti recesije, barem inicijalno, i to više u svjetlu smanjenog zapošljavanja i prestanka radnog odnosa, nego kod samih plata. U RS organizacije radnika izvještavaju o povećanju od 80 procenata slučajeva prestanka radnog odnosa iz razloga koji su povezani s “tehnološkim viškom” – što, drugim riječima, znači da nema dovoljne potražnje na tržištu. Otpuštanje sa posla je prevashodno pogodilo nisko kvalificirane radnike koji rade u sektorima prerade, trgovine, ugostiteljstva i građevinarstva. Također, u RS, vlada je uvela subvencije na platu u iznosu od 50 KM (oko €25) po radniku na mjesečnoj osnovi za sektore koji su najviše pogođeni krizom, kao što su tekstilna industrija, industrija kože i obuće, pod uvjetom da ta preduzeća plaćaju puni iznos plata i doprinosa. I uistinu, postoje određeni izvještaji, konkretno u RS, koji govore da je recesija dovela do sve većih problema koji se odnose na neuplaćivanje doprinosa i naknada od strane poslodavaca, te na zaostale neisplaćene plate. Premda ne postoje javno objavljene informacije o ovome, opće je mišljenje među predstavnicima radnika i vladinim zvaničnicima da je recesija dovela do povećanja neformalne ekonomije, a pitanje subvencija na platu koje su uvjetovane plaćanjem doprinosa i plata od strane poslodavaca je za cilj imalo očuvanje i zaštitu formalnog zapošljavanja.

Također, organizacije radnika i poslodavaca u Bosni i Hercegovini generalno priznaju da postoji spolna diskriminacija pri zapošljavanju i visini plate, što je konkretno povezano sa pristupom rukovodećim mjestima. Međutim, obje strane se slažu da je recesija na jednak način pogodila muškarce i žene.

7 | Zaključci i implikacije za politiku plata

U ovoj analizi plata i platne politike javio se čitav niz relevantnih pitanja.

Pitanje podataka – Postoji nekoliko načina da podaci budu značajno unaprijeđeni, kako bismo mogli imati tačnu procjenu situacije u zemlji:

- **Stanovništvo:** posljednji popis stanovništva je proveden 1991. godine, prije rata u Bosni i Hercegovini. Nedostatak pouzdanih informacija o trenutnom stanju glede broja stanovnika predstavlja ozbiljnu prepreku za analizu zapošljavanja i plata u zemlji, te se stoga ovo pitanje mora hitno riješiti.

- **Prikupljanje podataka:**

- Podaci o dohotku se više ne prikupljaju u sklopu Ankete o radnoj snazi. Premda su takvi podaci podložni pogreškama i u mnogim zemljama Ankete o radnoj snazi ne uključuju podatke o dohotku, bilo bi poželjno ako bi se prikupljali podaci o dohotku, na temelju individualnih anketa, kako bi se nadopunile informacije dobivene Anketom na nivou preduzeća koja pruža informacije samo o zaposlenosti u formalnoj ekonomiji.

- Anketa o radnoj snazi se provodi na godišnjoj osnovi. Bilo bi poželjno, da se, što je prije moguće, ova anketa provodi na kvartalnoj ili čak kontinuiranoj osnovi, u skladu sa praksom ostalih zemalja regiona.

- **Izveštavanje o podacima:** čak i sa postojećim sistemom prikupljanja podataka, mnogo toga bi se moglo uraditi da se poboljša postojeći sistem izvještavanja o prikupljenim informacijama. Iako se, van svake sumnje, prikupljaju putem Anketa na nivou preduzeća, o podacima o platama i zaposlenosti se ne izvještava odvojeno za javna i privatna preduzeća, kao ni za muškarce i žene. Dostavljanje ovakvih dodatnih informacija ne povlači za sobom nikakve bitne troškove, a značajno bi poboljšalo sadržaj postojećih informacija o zapošljavanju i platama. Podaci iz Ankete o radnoj snazi bi se mogli koristiti u svrhu izvještavanja o zaposlenosti u neformalnoj ekonomiji u odnosu na formalnu ekonomiju.

Razlike u platama – Analiza je pokazala značajnu spolnu diskriminaciju kada se radi o platama. Generalno, razlike u platama između javnih i privatnih firmi, između formalne i neformalne ekonomije, te između entiteta su pitanja koja moraju biti predmet užeg i redovnijeg istraživanja. Čak i sa dostupnim izvorima podataka, kako je ranije istaknuto, moguće je uraditi poboljšanja, uz neznatne prilagodbe u izvještavanju.

Implikacije globalne krize – Do sada su se efekti krize prevashodno osjetili u smislu smanjenog zapošljavanja, uz relativno umjeren, ali ipak primjetan utjecaj na plate u formalnoj ekonomiji. Međutim, prikupljene informacije i iskustvo pokazuju da će u skoroj budućnosti smanjenja plata imati značajan utjecaj, pogotovo na već niska primanja. Najniža plata će također imati značajnu ulogu, bez negativnih efekata na zaposlenost, kako je to već dokumentovano u ovom poglavlju. Čak šta više, opće je shvaćeno da je neformalna ekonomija u porastu, kao posljedica recesije, premda generalno nisu dostupne informacije koje bi ovo dokumentovale. U praksi ne bi bilo teško ovo istražiti, koristeći postojeće izvore podataka – na primjer, koristeći Anketu o radnoj snazi. Međutim, u praksi, kako je to već prethodno rečeno, o informacijama o neformalnoj ekonomiji se ne izvještava rutinski. Iako su u ovoj studiji prezentirani pokazatelji o spolnoj diskriminaciji glede plata, ipak ne postoje čvrsti razlozi zbog kojih bi mogli pretpostaviti da je ova kriza jače pogodila žene nego muškarce. Uistinu, dostupni podaci ukazuju na donekle suprotnu situaciju. U periodu između 2008 i 2009, prema Anketi o radnoj snazi, stope nezaposlenosti žena su se smanjile, a stopa zaposlenosti žena je jedino blago pala u FBiH, dok se u RS povećala. S obzirom da je formalna, registrirana, zaposlenost opala kako za muškarce, tako i za žene u oba entiteta, ovo i dalje stvara dojam da se, kao reakcija na krizu, neformalna ekonomija širi, uz prateće negativne efekte koji utiču na zarade i uvjete rada.

Reference

- Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine. 2009. *Anketa o radnoj snazi 2008* (Sarajevo).
- . 2010. *Anketa o radnoj snazi 2009* (Sarajevo).
- Arandarenko, M.; Vukojevic, V. 2008. *Labor costs and labor taxes in the Western Balkans*, mimeo (Washington DC, World Bank).
- Centralna banka Bosne i Hercegovine (CBBiH). 2007. *Godišnji izvještaj 2006* (Sarajevo).
- . 2009. *Godišnji izvještaj 2008* (Sarajevo).
- . 2010. *Godišnji izvještaj 2009* (Sarajevo).
- Dell'Anno, R.; Piirisild, M. 2004. *Estimate of non-observed economy in Bosnia and Herzegovina*, dokument pripremljen za USAID i CBBH.
- Economic Policy Research Unit (EPRU). 2007. *Ekonomski trendovi. Godišnji izvještaj 2006* (Sarajevo, Vijeće ministara).
- . 2009. *Ekonomski trendovi. Godišnji izvještaj 2008* (Sarajevo, Vijeće ministara).
- European Commission. 2009. *Employment in Europe 2009* (Brussels).
- European Training Foundation (ETF). 2007. *Labour market review of Bosnia and Herzegovina* (Turin).
- Agencija za ravnopravnost spolova. 2006. *Gender akcioni plan Bosne i Hercegovine (GAP)* (Sarajevo, Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice).
- International Labour Office (ILO). 2009. *Individual direct request made by the committee of experts on the application of conventions and recommendations (CEACR) to Bosnia and Herzegovina concerning Equal Remuneration Convention, 1951* (No. 100). Pogledati APPLIS bazu podataka dostupnu na <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm>.
- . 2008. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (1A), International Labour Conference, 97th Session, Geneva, 2008 (Geneva).
- International Monetary Fund (IMF). 2007a. *Bosnia and Herzegovina: 2007 Article IV Consultation* (Washington DC).
- . 2007b. *Bosnia and Herzegovina: selected issues*, IMF Country Report No. 07/269 (Washington DC).
- . 2009a. *Bosnia and Herzegovina: Request for stand-by arrangement*, IMF Country Report No. 09/226 (Washington DC).
- . 2009b. *IMF Executive Board approves US\$1.57 billion stand-by arrangement for Bosnia and Herzegovina*, IMF Press Release No.09/258, 8 Jul.

- . 2010a. *Recovery, Risk, and Rebalancing: World Economic Outlook, October 2010* (Washington DC).
- . 2010b. *Bosnia and Herzegovina: Staff report for the first review under the stand-by arrangement*, IMF Country Report No. 10/101 (Washington DC).
- Kozarić, K. 2009. *Utjecaj globalne finansijske krize na Bosnu i Hercegovinu* (Sarajevo, Centralna banka Bosne i Hercegovine).
- Agencija za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine 2007. *Državni pregled politika zapošljavanja u Bosni i Hercegovini za 2006* (Sarajevo).
- . 2009. *Državni pregled politika zapošljavanja u Bosni i Hercegovini za 2008* (Sarajevo).
- MacDonald, N. 2010. "Bosnia-Herzegovina financial aid under threat", u *Financial Times*, 22 Feb.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 2006. *Employment Outlook* (Paris).
- Rosas, G. 2007. *Employment Policy Review: Montenegro* (Budapest, ILO-SRO).
- . Corbanese, V.; O'Higgins, N. 2009. *Employment Policy Review: Bosnia and Herzegovina* (Budapest, ILO-SRO).
- Rutkowski, J. et al. 2005. *Enhancing job opportunities: Eastern Europe and the former Soviet Union* (Washington DC, World Bank).
- Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine. 2007. *Anketa o radnoj snazi 2006* (Sarajevo).
- . 2008. *Anketa o radnoj snazi 2007* (Sarajevo).
- . 2009a. *Anketa o radnoj snazi 2008* (Sarajevo).
- . 2009b. *Anketa o radnoj snazi 2009: Prethodni podaci* (Sarajevo).
- World Bank. 2005. *Bosnia and Herzegovina labour market update: the role of industrial relations* (Washington DC).



Zaključci podregionalne konferencije MOR-a na visokom nivou:

Utjecaj financijske i ekonomske krize: Utvrđivanje plata i odgovor politika¹

(Sarajevo, 5-6 novembar/studeni, 2009.godine)

1. Podregionalna konferencija MOR-a na visokom nivou na temu: "Utjecaj financijske i ekonomske krize: Utvrđivanje plata i odgovor politika", u organizaciji MOR-a putem Podregionalnog ureda MOR-a za centralnu i istočnu Evropu, održana je u Sarajevu od 5 – 6 novembra/studenog 2009.godine. Ova konferencija je odgovor na zahtjev upućen tokom 8-og Evropskog regionalnog sastanka koji je održan u Lisabonu od 9 – 13 februara/veljače 2009.godine sa molbom za pružanje tehničke pomoći po pitanju politike plata. Na konferenciji su učestvovala tripartitne delegacije iz Albanije, Bosne i Hercegovine, Bivše Jugoslavenske Republike Makedonije, Kosova², Crne Gore i Srbije, te gosti u svojstvu posmatrača iz Međunarodne organizacije poslodavaca, Međunarodne konfederacije sindikata, te ostalih međunarodnih organizacija.
2. Istaknut je značaj Globalnog pakta MOR-a o zapošljavanju (ILO's Global Jobs Pact)³ po pitanju

1 Sadržaji ovog radnog dokumenta su prvobitno bili razmatrani na MOR Podregionalnoj konferenciji na visokom nivou.

2 U skladu s tekstem Rezolucije Vijeća sigurnosti UN, broj 1244.

3 Oporavak od krize: Globalni pakt za zapošljavanje, Ženeva, Međunarodni ured rada, 2009. http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2009/109B09_101_engl.pdf

- predlaganja politika za ublažavanje posljedica krize. Globalni pakt za zapošljavanje upozorava na opasnost od deflatorne spirale plata i cijena, te preporučuje socijalni dijalog, kolektivno pregovaranje i najniže plate kao sredstvo odgovora na deflaciju plata.
3. Na konferenciji se raspravljalo o utjecaju krize na plate i politici plata kao odgovoru na krizu na temelju izvještaja kojeg je sačinilo deset stručnjaka za plate. Učesnici su zaključili da je kriza još više pogoršala određene slabosti unutar mehanizama za utvrđivanje plata i istakli potrebu da vlade zemalja, u konsultacijama sa socijalnim partnerima, provedu fundamentalne reforme plata.
 4. Tekuća kriza je ukazala na ogromni značaj rješenja koja su rezultat pregovora u svakoj zemlji s ciljem oporavka nakon krize. Vlade zemalja bi trebale imati aktivniju ulogu u stimuliranju i promoviranju tripartitnog socijalnog dijaloga, i efikasnije se uključiti, zajedno sa socijalnim partnerima, u iznalaženje odgovora na krizu u skladu sa specifičnim problemima i potrebama date zemlje.
 5. Učesnici su istakli nedovoljnu razvijenost institucija nadležnih za plate. Također, ukazali su na činjenicu da se politika plata mora znakovitije fokusirati na agendu kreiranja politike plaća, uzimajući u obzir višestruke utjecaje kako na radnike, tako i na poslodavce, dodajući da ovo i dalje ostaje glavni fokus kolektivnog pregovaranja i tripartitnog socijalnog dijaloga. U ovom kontekstu, naglašen je značaj posjedovanja tačnih, relevantnih i nezavisnih podataka o platama kako bi se omogućilo kreiranje neophodnih politika. U isto vrijeme, plate su samo jedan dio integriranog, sveobuhvatnog okivira politke plata koji treba uključiti i područja koje ne pripadaju isključivo platama, kao što su oporezivanje, doprinosi za socijalnu zaštitu, itd.
 6. Učesnici konferencije su zaključili da su ciljevi institucija tržišta rada i njihova efektivnost negativno pogođeni ogromnom ekonomskom aktivnošću koja se odvija izvan zakonskog okvira. Stoga, neophodno je donijeti mjere za smanjenje neformalne ekonomije.
 7. U području plata neophodno je donijeti odgovarajuće zakonske odredbe – na primjer, o spriječavanju diskriminatornih praksi u vezi plata, te neisplaćivanja i/ili neprijavlivanja plata – te iste implementirati i primjeniti na efektivan način. Implementacija odredbi može biti unaprijeđena podizanjem nivoa svijesti poslodavaca i radnika, kroz obuke i širenje informacija o postojećem zakonodavstvu, te poboljšanjem kapaciteta inspekcije rada.
 8. Učesnici su se složili da postoji potreba da se utvrdi najniža plata kao platni prag s ciljem zaštite najugroženijih radnika, naročito u kontekstu ekonomske krize. Učesnici su zaključili da najniže plate trenutno ne ispunjavaju svoju ulogu u ovom podregionu, s obzirom da je njihov iznos u nekim zemljama i dalje ispod egzistencijalnog minimuma. U nekim zemljama još uvijek ne postoji mehanizam za utvrđivanje najniže plate. Učesnici su se složili da najniža plata treba biti utvrđena i usklađena, kako propisuje Konvencija br.131 (1970), prema relevantnim socijalnim i ekonomskim faktorima, odnosno prema potrebama radnika i njihovih porodica, životnim troškovima, produktivnošću, održavanjem nivoa zaposlenosti., itd. U isto vrijeme, postoji čitav niz prepreka, koje stvaraju nepotreban pritisak na najnižu platu, koje treba ukloniti u konsultacijama i pregovorima sa socijalnim partnerima, kako bi najniža plata mogla na efikasan način ostvariti svoju socijalnu i ekonomsku ulogu. Primjeri za ovo su uklanjanje automatske veze između najniže plate i platnih stopa javnog sektora, te veze između najniže plate i socijalnih davanja. Ovakve reforme bi također stvorile više prostora za kolektivno pregovaranje.
 9. Učesnici konferencije su se također složili da plate trebaju biti bolje povezane sa produktivnošću. Tokom kolektivnog pregovaranja trebalo bi više uzimati u obzir produktivnost. Moguće je pregovarati o šemama za podjelu profita ili plaćanja prema učinku.
 10. Konstituenti su se složili o potrebi da vlade zemalja, uz konsultacije sa socijalnim partnerima, izrade povoljniji zakonsko-pravni i institucionalni okvir za datu zemlju, s ciljem jačanja kolektivnog pregovaranja. Također, zaključili su da su ojačani pregovarački kapaciteti za pregovaranje o plaćama, koji uključuju bolji pristup relevantnim i neovisnim informacijama o platama, od vitalnog značaja.
 11. Zemlje podregiona nisu izuzetak u odnosu na globalnu situaciju i žene primaju manje plate za rad jednake vrijednosti od njihovih muških kolega. Politike plaća trebaju uzeti u obzir jaz u zaradama između muškaraca i žena.

12. Učesnici su pozdravili odličan izbor trenutka za održavanje tripartitne konferencije na visokom nivou. Oni su zatražili od Međunarodnog ureda rada da nastavi s aktivnostima monitoringa ekonomskog i socijalnog utjecaja krize, te da i dalje pruža ekspertne savjete, tehničku pomoć i obuku o različitim aspektima politike plata koji su istaknuti tokom ove konferencije.