

ПРОДУКТИВНОСТ РАДА У БИХ



**РАСТ ПРОДУКТИВНОСТИ РАДА – ПРЕДУСЛОВ ЗА ПОВЕЋАЊЕ
ПЛАТА И СТАБИЛАН ЕКОНОМСКИ РАЗВОЈ**

БАЊА ЛУКА, 2015. ГОДИНА

Раст продуктивности рада – предуслов за повећање плата и стабилан економски развој

ГЕА – Центар за истраживања и студије

Аутори:

Предраг Дудуковић и Марко Мартић

Бања Лука, 2015. година

Сажетак

Раст продуктивности рада примарни је економски циљ којим се стварају претпоставке за јачање конкурентности домаће економије и стабилан развој. У том смислу мјерење учинка један је темељних управљачких задатака, било да се ради о управљању на нивоу предузећа или економије у цјелини. Праћење показатеља продуктивности рада на макро нивоу уско је повезано и са управљањем економским развојем у неколико важних подручја као што су: конкурентска позиција у односу на окружење, изложеност неформалној економији, адекватност радног законодавства, образовна политика, политика плата у јавном и реалном сектору, политика задуживања, итд. Упркос његовом значају, питање продуктивности рада у Босни и Херцеговини је у протеклом периоду остало занемарено чему у прилог говори и чињеница да нити једним документом економске политике (у оба БХ ентитета) током посљедњих неколико година оно није суштински адресирано, укључујући и недавно представљену радну верзију Економске политике Владе Републике Српске за 2016. годину.

Разлози да се овом економском показатељу посвети значајно више пажње свакако постоје. Резултати спроведене анализе указују да домаћа економија хронично болује од проблема ниске продуктивности рада већ дуже вријеме. Овај проблем је посебно изражен у Републици Српској гдје БДП по запосленом није прелазило износ од 37.000 КМ посљедњих пет година. Премда је и у Федерацији БиХ продуктивност рада изразито ниска, БДП по запосленом је од 2011. године ипак константно изнад тог нивоа и има одређени тренд раста (40.112 КМ у 2014. години). Оно што додатно забрињава су упоредни подаци о просјечној продуктивности рада са земљама чланицама Европске уније који, мјерени на исти начин, показују да је БиХ на неких 30% од ЕУ просјека (Република Српска на 28,56% а Федерација БиХ на 31,36%). Проблем је још наглашенији уколико се посматра само прерађивачка индустрија гдје је продуктивност рада чак 6 до 7 пута нижа у односу на просјек Европске уније. То другим рјечима значи да просјечан радник у прерађивачкој индустрији у ЕУ створи за један дан више него радник у БиХ за цијелу радну седмицу.

Ако раст БДП-а посматрамо као резултат двије кључне детерминанте, броја запослених и њиховог учинка, онда наведени подаци вјерно илуструју величину проблема ниске продуктивности рада, који упарен са огромном незапосленосту угрожава перспективу дугорочног и стабилног економског раста у БиХ. Надаље, ниска продуктивност рада ограничава могућности за одрживо повећање плата, како у реалном тако и у јавном сектору. Коначно, отвара се и питање управљања јавним дугом, односно, начина на који ће се враћати рате кредита ако продуктивност рада у наредном периоду не буде значајније расла.

Због ових разлога мјерама економске политике потребно што прије заузети нови курс и уз подршку запошљавању дати приоритет мјерама које подстичу продуктивност рада, посебно у оним дјелатностима и секторима који су препознати као стратешки. У пракси то захтијева комбинацију системских интервенција којима се стимулишу значајнија **улагања у људски капитал¹, технологију² и инфраструктуру**. Заузимање новог курса истовремено значи и преиспитивање актуелних мјера подршке домаћим предузећима, поготово у свјетлу разликовања **мјера**

¹ По квалитету образовног система БиХ је према Извјештају о глобалној конкурентности за 2015. годину рангирана на 113. позицију а по спремности компанија да улажу у обуку особља сврстана на 137. мјесто од укупно 140 земаља

² Према показатељима из истог извјештаја БиХ је по улагањима у иновације на 115. мјесту а по показатељу спремности предузећа да улажу у истраживање и развој на 124. мјесту

економске од мјера социјалне политике. Премда се ради о политички осјетљивом питању, елементе социјалне политике потребно је спроводити у оквиру интегралног система социјалне заштите а мјере економске политике усмјерити првенствено ка повећању запошљавања и продуктивности. У супротном, свако одлагање ће само додатно убрзати кретање дуж негативне спирале ка неформалној економији, ниским платама и све лошијем животном стандарду грађана.

Продуктивност рада у Републици Српској и Федерацији БиХ

Као полазна основа и оквир за истраживање кориштени су подаци о продуктивности рада у Републици Српској, Федерацији БиХ, земљама у окружењу и ЕУ 27³. Кроз јединствен методолошки приступ настојала се осигурати међународна упоредивост добијених података те су у ту сврху кориштени кључни ЕУРОСТАТ-ови показатељи продуктивности рада и то:

- БДП по запосленом
- БДП по часу рада
- Реалне јединичне трошкове рада

Обзиром на чињеницу да на нивоу ентитета још увијек није развијена методологија за свеобухватно статистичко праћење података о фонду укупних радних сати, примијењен је индикатор упоредне анализе продуктивности рада који посматра однос БДП-а и укупног броја запослених. У складу с тим у наставку текста налази се преглед података о продуктивности рада у Републици Српској и Федерацији БиХ за протекле четири године.

Графикон 1. БДП по запосленом у РС



БДП по запосленом у Федерацији БиХ



Извор: Завод за статистику Републике Српске и Федерални завод за статистику

Подаци с претходног графикона указују на изузетно ниску продуктивност рада у Републици Српској која је у 2011. години износила 36.334 KM по запосленом раднику на годишњем нивоу. У 2012. години долази до

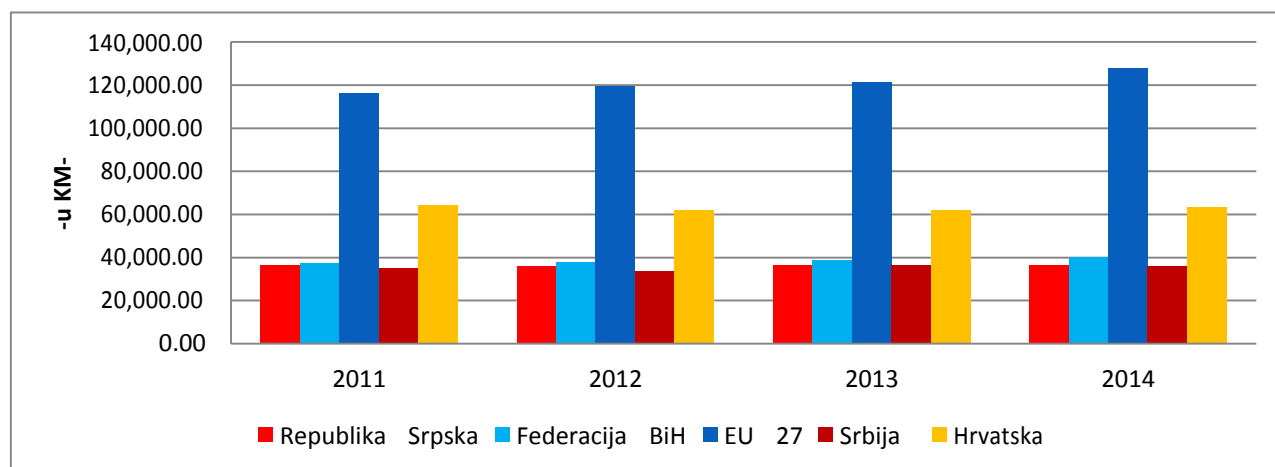
³ Хрватска је постала чланица ЕУ 01.07.2013. године. С обзиром да је истраживање рађено за период 2011-2015. година, Хрватска је посматрана одвојено од ЕУ

додатног пада продуктивности за 0,8% да би након тога, прије свега због раста индустријске производње (4,1%) у 2013. години, ипак дошло до одређеног повећања и то за 1,85%.

С друге стране, горњи графикон показује континуитет у расту продуктивности радне снаге у Федерацији БиХ у посљедње четири године. Такође, продуктивност рада по запосленом раднику је током посматраног периода била константно већа него у Републици Српској. На крају 2014. године продуктивност по запосленом износила је 40.111 КМ годишње. Индекс раста продуктивности у ФБиХ у 2012. години износио је 1,72%, док је у 2014. години био још бољи и износио је 3,13%.

Међутим, ако номинално посматрамо резултате, без обзира на раст продуктивности, они су скромни у оба ентитета. Упоредни подаци са земљама чланицама Европске уније указују на изузетно низак ниво продуктивности рада и у Федерацији Босне и Херцеговине и у Републици Српској. У непосредном окружењу слична ситуација је и у Србији гдје су поред врло ниског нивоа продуктивности примјетне и осцилације које показују да нема константног раста. У Хрватској је ситуација нешто другачија, показатељи продуктивности рада су бољи иако не постоји константан раст продуктивности у протеклом периоду.

Графикон 2. Показатељи продуктивности рада по земљама (номинални БДП по запосленом)



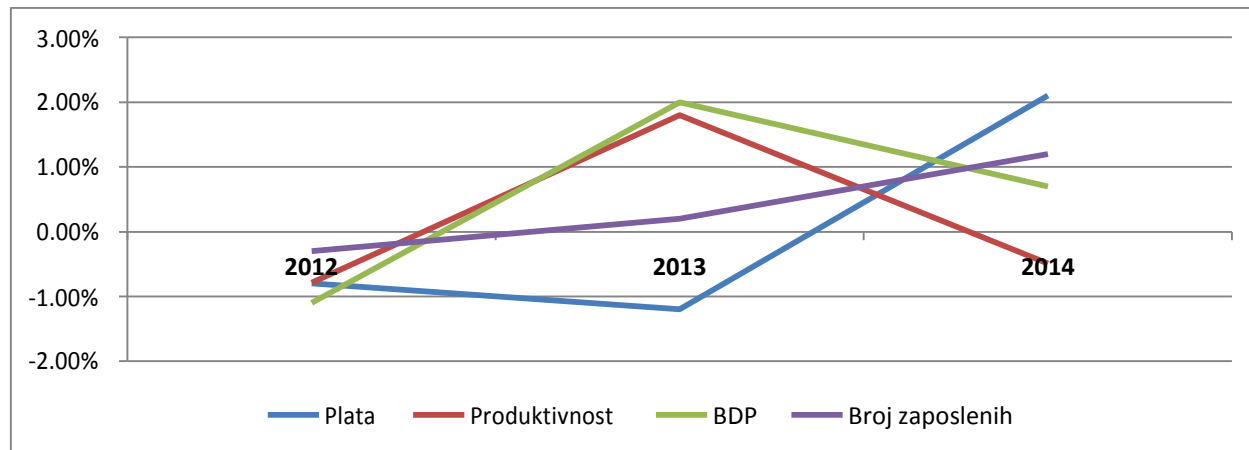
Извор: ИРБРС – база података о економским индикаторима, Завод за статистику РС, Федерални завод за статистику и ЕУРОСТАТ

У сваком случају, подаци о просјечној продуктивности рада у земљама чланицама Европске уније показују колико БиХ ентитети и земље у окружењу заостају у овом важном сегменту, гледано из те перспективе Република Српска је на свега 28,56% од ЕУ просјека а Федерација БиХ на 31,36%.

Надаље, да би се употпунила слика о овом показатељу потребно га је посматрати у ширем контексту и то кроз кретање низа других међузависних показатеља као што су: раст плата, раст БДП-а и укупан број запослених. Ако се и ти подаци узму у обзир онда се могу уочити значајне осцилације у кретању плата, бруто домаћег производа и броја запослених, нарочито у РС. У периоду између 2013. и 2014. године у Републици Српској се дешава да с једне стране долази до раста плата док с друге стране пада укупна продуктивност радне снаге и стагнира БДП. То је дијелом резултат накнадног усклађивања односа продуктивности и плата из претходног периода, али и чињенице да се већ дужи временски период раст плата финансира задужевањем. Овдје се ради о још једном

важном аспекту који отвара проблем потрошње изнад реалних могућности, задуживања и политике плата у јавном сектору на шта је ГЕА већ указивала у претходном периоду⁴.

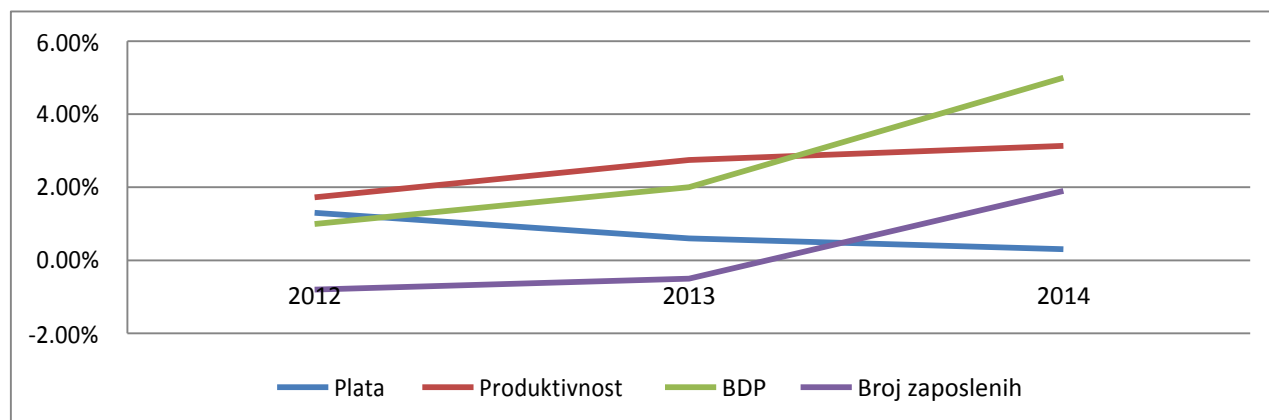
Графикон 3. Индекс раста продуктивности, плата, запослености и БДП-а у Републици Српској



Извор: Завод за статистику РС

Ако се посматра Федерација БиХ, упоредни подаци указују на нешто бољи тренд и константност у расту продуктивности, БДП-а и укупног броја запослених, што је гледано из перспективе стварања претпоставки дугорочног економског развоја свакако повољнији развој догађаја.

Графикон 4. Индекс раста продуктивности, плата и БДП-а у Федерацији БиХ



Извор: Федерални завод за статистику

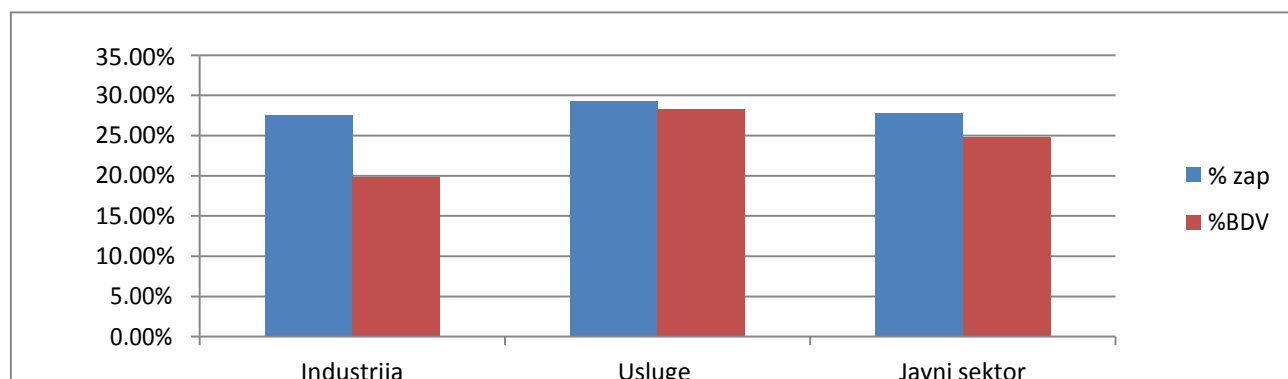
⁴ <http://www.gea.ba/neophodne-reforme-zaposljavanja-i-utvrdivanja-plata-u-javnom-sektoru-rs-sto-prije-to-bolje>

Гдје су узроци ниске продуктивности рада?

На основу презентованих података евидентно је да се оба БиХ ентитета суочавају с изразито неповољном ситуацијом када су показатељи продуктивности рада у питању. Већ је речено да ниска продуктивност рада поткопава темеље дугорочног економског раста и погоршава ионако слабу конкурентску позицију домаће економије. Због тога је потребно ући дубље у саме узроке проблема, расчланити и анализирати продуктивност рада по секторима. Ради упоредивости, продуктивност рада је анализирана као однос бруто додате вриједности (БДВ) и броја запослених по појединим областима при чему је бруто додата вриједност разлика између укупне вриједности производње (укупног оутпут-а) и међуфазне потрошње.

Посматрано кроз удио у БДВ-у, сектори индустрије, услуга, трговине уз јавни сектор имају доминантно учешће у односу на остале јер стварају 73% укупне бруто додате вриједности у РС, а запошљавају чак 85% укупно запослених. Међутим, евидентан је негативан однос удјела броја запослених и удјела у БДВ за сва три сектора. Најтежа ситуација је у сектору индустрије, гдје се са учешћем од 27,53 % запослених ствара 19,89% укупног БДВ-а. У сектору услуга је нешто боља ситуација гдје 29,29% запослених ствара 28,34% укупног БДВ-а. Јавни сектор има такође негативан однос, јер са 27,86% запослених ствара 24,79% укупног БДВ-а.

Графикон 5: Удио у бруто додатој вриједности и у укупном броју запосленим по класификацији дјелатности



Извор: Завод за статистику РС

Уколико се сектори и дјелатности додатно расчлане и посматрају појединачно према оствареној продуктивности, највећа продуктивност рада забиљежена је, очекивано, у дјелатностима попут информационих технологија и комуникација (радник годишње у просјеку створи 94.082 КМ) те производњи и снабдијевању електричном енергијом (50.871 КМ годишње по запосленом). Насупрот томе, унутар сектора индустрије најмања продуктивност рада била је у прерађивачкој индустрији и то у износу од 15.719 КМ по запосленом на годишњем нивоу. У поређењу са ЕУ просјеком у прерађивачкој индустрији⁵ то је чак 6 до 7 пута ниже. Истовремено, годишњи фонд радних сати радника у прерађивачкој индустрији у РС износио је у 2014. години 2.088 и био је нешто већи него у другим земљама Европске уније⁶ што упућује на закључак да за приближно исто радно вријеме радници у прерађивачкој индустрији у ЕУ створе 6 до 7 пута више вриједности.

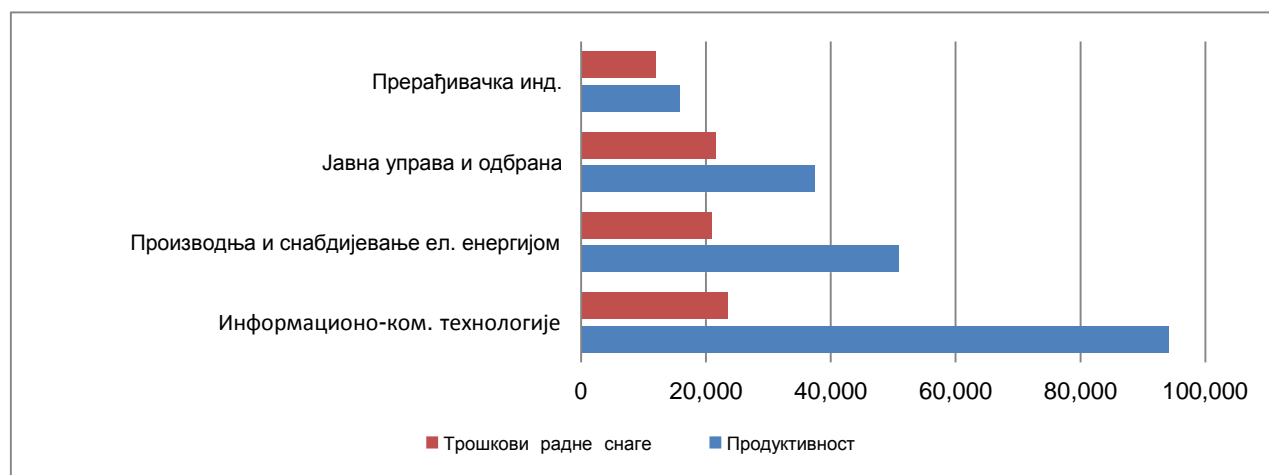
⁵ ЕУРОСТАТ (онлине дата коде:сбс_на_инд_p2)

⁶ Просјечан годишњи фонд радних сати по раднику у еуро зони био је 1557 сати <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=LEVEL>

Други важан аспект сагледавања продуктивности рада у контексту конкурентске позиције домаће економије односи се на трошкове рада. Учешће трошкова рада у доданој вриједности говори о софистицираности самих производа/услуга који се производе, карактеру дјелатности (радно интензивној или капитал интензивној) и њеној атрактивности за улагање.

Према томе, уколико се претходно наведеним подацима о продуктивности додају и подаци о просјечним трошковима рада по дјелатностима (графикон б) онда се да уочити ниска продуктивност и високо учешће трошкова рада у прерађивачкој индустрији у РС, гдје је разлика између створене додане вриједности и трошкова рада минимална. То упућује на закључак да се ради о производима/услугама са ниском додатом вриједношћу који не дају много простора за евентуално повећање зарада нити за озбиљније профитне марже.

Графикон б: Однос продуктивности и трошкова рада по дјелатностима (за Републику Српску у 2014. години)



Тај простор је чак додатно сужен 2008. године због увођења виших пореза и доприноса на плате у Републици Српској чиме су само подигнути трошкови рада без интервенција на другој страни које би имале за циљ подићи продуктивност. Овим потезом су били нарочито погођена мала и микро предузећа са ниском продуктивношћу рада, што се озбиљно одразило на њихово пословање, било да су смањили плате, отпустили раднике или преbacили дио својих пословних активности у зону неформалне економије.

Насупрот томе, на истом графикону се може уочити да је разлика између створене вриједности и трошкова рада значајно већа у дјелатностима попут информационих технологија, комуникација и производњи и снабдијевању електричном енергијом. Без обзира што су плате у тим секторима изнад просјека, негдје и троструко више у односу на прерађивачку индустрију, учешће трошкова рада у стварању додате вриједности је релативно ниско. Због тога што се овдје ради о производима/услугама са високом додатом вриједношћу постоји простор за додатно повећање зарада, више профитне марже и сходно томе у тим дјелатностима постоји и значајнији интерес инвеститора за улагање.

Наредна табела даје илустративан приказ података за двије изабране дјелатности (производња обуће и израда рачунарских програма) као крајности у смислу показатеља продуктивности рада у Републици Српској.

Табела: Упоредни показатељи продуктивности рада у РС за двије изабране дјелатности: производња обуће и израда рачунарских програма

Дјелатност: Производња обуће		Дјелатност: Израда рачунарских програма	
Укупан приход 10 највећих компанија у посматраној дјелатности (у КМ)	151.280.216	Укупан приход 10 највећих компанија у посматраној дјелатности	116.935.012
Укупан број запослених у 10 највећих компанија у посматраној дјелатности	6.335	Укупан број запослених у 10 највећих компанија у посматраној дјелатности	445
Приход по запосленом у КМ	23.880	Приход по запосленом у КМ	262.775
Трошкови рада у односу на укупан приход	41,1 %	Трошкови рада у односу на укупан приход	14,7%

Извор: подаци АПИФ-а за 2014. годину

Како повећати продуктивност рада у Републици Српској и БиХ?

Претходно наведено упућује на закључак да, уколико се желе подстицати значајнија улагања у домаћу индустрију, а што је неоспорно заједнички став свих доносиоца одлука у РС и БиХ, потребно је мјерама економске политике примарно подстицати продуктивност рада и стварање производа више додате вриједности, посебно у оним дјелатностима које су препознате као стратешке и имају потенцијал да генеришу ново запошљавање. Раст продуктивности рада је, неоспорно, основни предуслов за жељено повећање плата те дугорочан и стабилан економски развој.

Да би се у томе успјело потребно је системски интервенисати на кључне узроке ниске продуктивности рада. Овдје је важно нагласити да се узроци ниске продуктивности рада у Републици Српској не смију приписати дјеловању само једног фактора, нити се фактори могу посматрати изоловано (нпр. само кроз призму ангажмана радне снаге - радници који су недовољно ангажовани у производном процесу). Продуктивност рада одређена је низом интерних и екстерних фактора гдје постоји снажна међузависност. Дакле, поред екстерних фактора као што су: друштвено- политички систем, економска политика, радно законодавство и сл., продуктивност рада одређена је и низом других специфичних фактора на нивоу предузећа, почев од тога на који начин су организовани технолошки процеси и процеси рада у самом предузећу, на којем степену технолошког развоја се оно налази, до управљачких вјештина менаџмента и оспособљености запослених. У складу с тим повећање продуктивности рада захтијева избалансиран приступ и комбинацију мјера економске политике и системских интервенција на више колосијека истовремено гдје је кључна ријеч **улагање** и то **улагање у технологију, људски капитал и организациони развој**. Уосталом, искуства из других развијених економија показују да продуктивност рада расте кориштењем савремене опреме и напредних технолошких рјешења, улагањем у раднике који су оспособљени да прихвате и користе модерну технологију те произведу више за мање времена.

Подстицати улагања у пословну инфраструктуру, технолошки развој, опрему и иновације

Улагање у опрему и технолошки развој кључна је претпоставка раста продуктивности. Иако до сада није рађено свеобухватно истраживање у Републици Српској и БиХ, неке процјене говоре да је просјечна старост опреме у

домаћој индустрији око 25 година⁷. Поређења ради, према подацима ЕУРОСТАТ-а просјечна старост машина и индустријске опреме у земљама ЕУ је 9,67 година.

Када говоримо о технолошком развоју важно је сагледати и укупну структуру економије и индустрије. Уколико се индустрије класификују према њиховом глобалном технолошком интензитету онда се може примјетити да РС као и БиХ припада групи економија са ниско-технолошким индустријама гдје у структури учествују: прерада дрвета и производња намјештаја, производња папира, текстила, одеће, коже и др. Примјера ради, у високо-технолошке индустрије спадају: свемирска, фармацеутска, производња компјутера, електроника-комуникације, производња прецизних инструмената док у средње високо-технолошке индустрије спадају: производња електричних машина, моторних возила, хемикалија (осим фармацеутских), осталих превозних средстава, машинерије и опреме.

Дакле, промјене у структури економије и унутар индустрије су неопходне и њих није могуће направити без претходног улагања у истраживање, иновације и развој технолошке базе. Ако посматрамо само Републику Српску, према подацима Републичког завода за статистику у периоду од 2012. године тек свако пето предузеће је спровело најмање једну иновативну активност. При томе иновативне активности предузећа обухватају интерне активности истраживања и развоја, екстерне услуге истраживања и развоја, набавку машина, опреме, софтвера и зграда, набавку постојећих знања од других предузећа или организација, обуку за иновативне активности, увођење иновација на тржиште, дизајн и сл. То даље значи да чак четири од пет предузећа, или близу 80% свих регистрованих предузећа, у протекле три године није реализовало ништа од наведеног. Уколико се томе дода и чињеница да су и буџетска издвајања за подршку истраживању и развоју из године у годину све мања⁸, онда лоша позиција БиХ у глобалном контексту конкурентности не треба да чуди.

У условима отвореног тржишта, без спровођења иновативних активности немогуће је очувати конкурентску позицију нити доћи до производа више додатне вриједности. Због тога је потребно што прије заузети потпуно нови курс и ставити већи фокус на подршку улагањима у иновације и стварање производа више додате вриједности. Истовремено **треба тражити могућности за улагање у оне секторе гдје постоји висок потенцијал раста и прилика за мултиплицирање ефеката**. У тим секторима потребно је **радити на јачању постојећих ланаца вриједности** или на њиховом стварању уколико до сада нису изграђени. Поред тога, **улагања у инфраструктуру** (телекомуникације, путеви, авио саобраћај, жељезнице) **директно утичу на продуктивност рада на нивоу укупне економије**.

На нивоу предузећа потребно је стимулативним мјерама подстицати увођење савременије опреме те напредних производних и технолошких процеса потребних за стварање производа више додате вриједности. Приступ којим се кроз високе фискалне и парафискалне намете предузећима прво узима значајан дио средстава да би им се онда само мањи дио вратио кроз субвенције и подстицаје потребно је промијенити у приступ гдје ће се радити на растерећењу привреде и гдје ће **трансфер знања** имати приоритет у односу на трансфер новца. У том смислу треба преиспитати и рационалност актуелних мјера подршке домаћим предузећима те **разлучити мјере економске од мјера социјалне политике**, односно, елементе социјалне политике потребно је спроводити у овире

⁷ Извор: Асоцијација послодаваца БиХ

⁸ Статистичке процјене показују да се у БиХ у сврху подршке истраживању и развоју издваја испод 0,1 одсто БДП-а. У земљама чланицама ЕУ износ тих издвајања се креће између 1,5% и 3% БДП-а

интегралног система социјалне заштите а мјере економске политике усмјерити првенствено ка повећању продуктивности.

Подстицати улагање у људски капитал

Кориштење савремене опреме и напредних технолошких рјешења без улагања у људски капитал може имати само ограничене ефекте. Само они радници који су претходно обучени да прихвате и користе модерну технологију могу да произведу више за исто или краће радно вријеме. У том смислу **улагање у људски капитал подразумева континуиран рад на усавршавању и оспособљавању радника како би кориситили савремене технологије и били продуктивнији**. Улагање у људски капитал је захтјеван и дугорочан процес на који према подацима из извјештаја о глобалној конкурентности предузећа из Босне и Херцеговине и Републике Српске још увијек нису спремна. То се дијелимично може разумијети и чињеницом да образовни систем није у стању понудити радну снагу у складу са захтјевима привреде а већина предузећа није у могућности да властитим средствима улаже у оспособљавање и усавршавање радника. Посебно је то случај у микро, малим и средњим предузећима гдје је продуктивност рада релативно ниска и која често послују у зони неформалне економије. У таквим околностима, предузећа настоје сачувати своју конкурентску позицију резањем трошкова и свођењем инвестиција на минимум, укључујући и улагања у радну снагу гдје им високо опорезивање рада представља само додатни утег око врата. Због тога је мјерама економске политике потребно домаћим предузећима дати могућност да своју конкурентску позицију јачају улагањем у људски капитал, подстицати трансфер знања и стручно оспособљавање и усавршавање запослених. Обзиром да се ефекти неопходне реформе образовног система и усклађивања са потребама привреде могу очекивати тек дугорочно, потребно је у међувремену кроз активнији приступ институција на тржишту рада и кроз програме неформалног образовања радити на подизању капацитета постојеће радне снаге.

Улагање у људски капитал значи и већу мотивацију запослених. **Мотивација запослених** је најчешће везана за финансијске и друге услове рада. Ако посматрамо само финансијски аспект и поредимо **плате у јавном и реалном сектору**, послодавци у реалном сектору су изложени огромном притиску а радници с разлогом демотивисани. Просјечна плата у јавном сектору (јавна управа и одбрана, обавезно социјално осигурање, образовање, дјелатност здравствене заштите и социјалног рада) у 2014. години била је 1.000 КМ, док је у реалном сектору укључујући и финансијске дјелатности износила 743 КМ. При томе, разлика у нивоу плата није резултат веће продуктивности рада у јавном сектору већ посљедица низа, првенствено политичких одлука из претходног периода, на шта је ГЕА раније указивала као и на чињеницу да слаба привреда у Републици Српској не може финансирати овако гломазан и скуп државни апарат⁹.

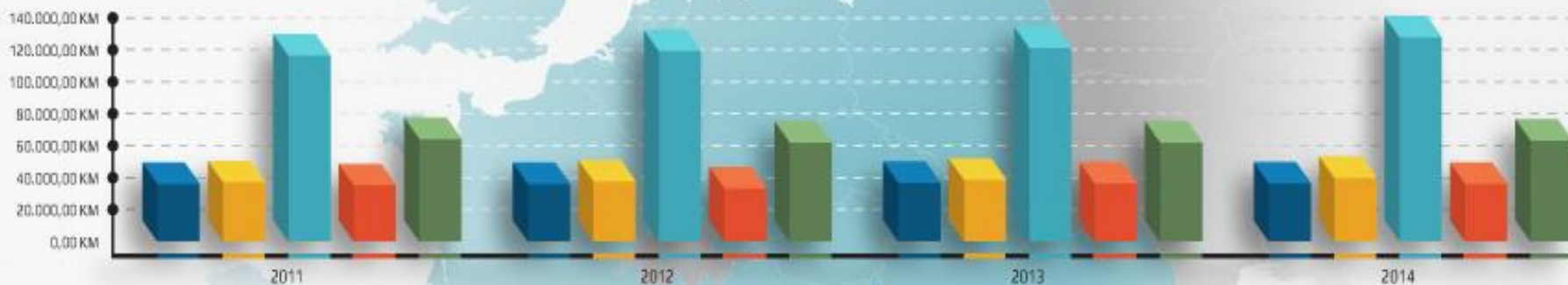
Конечно, одређени простор за интервенцију постоји и међу интерним факторима утицаја што укључује и **бољу организацију рада унутар предузећа и ефикаснији систем награђивања** који је у директној вези са оствареним резултатима. Осим финансијске мотивације, на ниво продуктивности рада може се утицати и кроз дјеловање других интерних фактора као што су **стварање угоднијег радног окружења, бољих услова рада и радне атмосфере, флексибилности рада** у зависности од радног мјеста, итд. што захтијева и одређени степен менаџерских вјештина како би организација пословања и процеси рада били успостављени на највишем нивоу.

⁹<http://www.gea.ba/potrebna-nam-je-politika-plata-u-javnom-sektoru/>

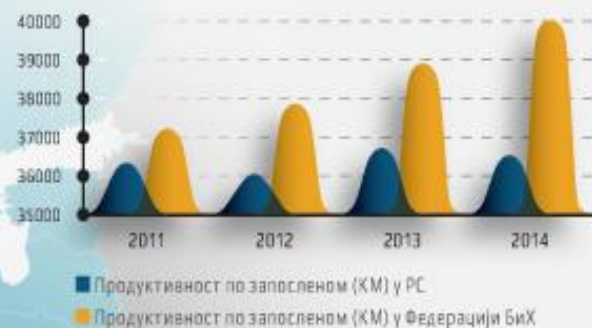
Пракса показује да постоји значајан простор за напредак у овом сегменту због чега је потребно **посебну пажњу посветити унапређењу менаџерских вјештина, посебно у породичним фирмама** гдје функцију управљања још увијек, готово по правилу, обављају власници капитала.

ПРОДУКТИВНОСТ РАДА У БОСНИ И ХЕРЦЕГОВИНИ

Показатељи продуктивности рада по земљама
(номинални БДП по запосленом)



БДП по запосленом у РС и Федерацији БиХ



**ПРОИЗВОДЊА
ОБУЉЕ**

**ИЗРАДА
РАЧУНАРСКИХ
ПРОГРАМА**

Укупан приход 10 највећих компанија у РС (у KM)

151.280.216 **116.935.012**

Укупан број запослених у 10 највећих компанија у РС

6.335 **445**

Приход по запосленом у KM

23.880 **262.775**

Трошкови рада у односу на укупан приход

41,1 % **14,7%**



Просјечна старост машина
и индустријске опреме

Улагање у опрему и технолошки развој кључна је претпоставка раста продуктивности.

Однос продуктивности и трошкова
рада по дјелатностима
(за Републику Српску
у 2014. години)

