

## ODNOS PROSJEČNE PLATE U JAVNOM I PRIVATNOM SEKTORU U REPUBLICI SRPSKOJ SHODNO NIVOIMA OBRAZOVANJA

**Boban Sašić**, mr Boban Sašić, Ministarstvo prosvjete i kulture Republike Srpske, bobosasic@gmail.com

**Vesna Novaković**, mr Vesna Novaković, Ministarstvo prosvjete i kulture Republike Srpske, novakovic.vesnabl@gmail.com

***Rezime:** Javni i privatni sektor su komplementarni dijelovi svake ekonomije bez čije usklađenosti nije moguće ostvarivati kontinuirani privredni rast. Ipak, između ova dva sektora postoje značajne razlike. Jedna od razlika ogleda se u načinu utvrđivanja i visini plata zaposlenih radnika. U privredama u tranziciji, kakve su privrede Republike Srpske i Bosne i Hercegovine, javni sektor ima značajniju ulogu u ukupnim ekonomskim odnosima, za razliku od razvijenih privreda. Stoga je javni sektor atraktivniji za radnike zbog sigurnosti isplate plate, potpunog poštovanja pozitivnih zakonskih normi i drugih faktora. U javnosti Republike Srpske postoji percepcija da su prosječne plate u javnom sektoru značajno veće od prosječnih plata u privatnom sektoru, što se može smatrati još jednom pogodnošću zaposlenja u javnom sektoru. Cilj ovog rada je da se da odgovor na pitanje da li se i u kojoj mjeri prosječne plate zaposlenih u javnom sektoru razlikuju od prosječnih plata u privatnom sektoru u Republici Srpskoj, vezano za podudarne nivoe obrazovanja? U analizu su uključeni podaci o visini prosječne plate radnika sa visokom stručnom spremom i srednjom stručnom spremom. Došli smo do zaključka da su prosječne plate radnika sa visokom stručnom spremom veće za 4,1% u javnom u odnosu na privatni sektor, dok su prosječne plate radnika sa srednjom stručnom spremom za 34,9% veće u javnom u odnosu na privatni sektor. Ove rezultate treba posmatrati kroz prizmu ograničenja istraživanja, koje smo detaljno opisali u tekstu.*

***Ključne riječi:** privatni sektor, javni sektor, prosječne plate.*

***JEL Classification:** E 24, J 31*

### UVOD

Sistem plata i nagrađivanja je veoma značajan sistem u poslovnoj organizaciji. Ovaj sistem se koristi za motivisanje zaposlenih za produktivan rad i stvaranje preduslova za visok stepen zadovoljstva zaposlenih. Podrazumijeva se da visina

plate nije jedina kategorija koja određuje kvalitet radnog mjesta. Osim plate, značajnu ulogu u određivanju kvaliteta radnog mjesta imaju sljedeći faktori: individualni rad ili rad u timovima, trajanje radnog vremena i broj radnih dana u sedmici, nezavisnost radnika u radu, postojanje određenih, dodatnih beneficija, postojane sindikalnog organizovanja u organizaciji, mogućnost ličnog napredovanja i usavršavanja, opterećenost poslom tokom radnog vremena. U razvijenim ekonomijama, radnici imaju mogućnost da na osnovu kvaliteta radnog mjesta biraju svoje zaposlenje. U nerazvijenim ekonomijama, gdje su stope nezaposlenosti obično visoke, ponuda radne snage je posljedično visoka, pa radnici nemaju mogućnost da prave izbor između više opcija, nego obično prihvataju prvo ponuđeno radno mjesto. Takav je slučaj u Republici Srpskoj, koja je državotvorni entitet u okviru države Bosne i Hercegovine (RS), odnosno Bosni i Hercegovini (BiH).

Značajna karakteristika tržišta rada u RS je visoko učešće zaposlenosti u javnom sektoru u odnosu na ukupnu zaposlenost. Prema dokumentu „Ekonomska politika RS za 2014 godinu“, Narodne skupštine RS (Službeni glasnik Republike Srpske broj: 107/13, 2013), anketna stopa zaposlenosti smanjena je sa 35,3% u 2012. godini na 34,6% u 2013. godini. Od tog procenta, 28,5% radnika je zaposleno u Vladi i vladinim institucijama (GEA, 2012). Određen procenat radnika zaposlen je u javnim preduzećima, što povećava učešće zaposlenosti u javnom sektoru u ukupnoj zaposlenosti.

Način određivanja plata u privatnom i javnom sektoru je različit. U privatnom sektoru visina plate zavisi od produktivnosti rada, odnosa ponude i tražnje za radom, specifičnosti posla, sindikalne organizovanosti i drugih faktora. U javnom sektoru, visina plata se određuje zakonskim rješenjem i često ne zavisi od prethodno navedenih faktora. Istovremeno, u javnosti postoji percepcija da su prosječne plate u javnom sektoru u RS značajno veće od prosječnih plata u privatnom sektoru. Pri tome, zanemaruje se činjenica da je u javnom sektoru zaposlen relativno veći broj visoko obrazovanih radnika nego u privatnom sektoru.

Shodno prethodnom, problem istraživanja ovog rada definišimo pitanjem: da li se i u kojoj mjeri prosječne plate zaposlenih u javnom sektoru razlikuju od prosječnih plata u privatnom sektoru u RS, vezano za podudarne nivoe obrazovanja? Predmet istraživanja je odnos prosječnih plata u javnom i privatnom sektoru u RS, vezano za odgovarajuće nivoe obrazovanja. Analiziraćemo prosjek plata po nivoima obrazovanja, konkretno za visoku stručnu spremu i srednju stručnu spremu. Ostale nivoe obrazovanja radnika nećemo tretirati.

Osnovnu hipotezu ovog rada definišemo sljedećom tvrdnjom: prosječne plate u javnom sektoru u RS, vezano za podudarne nivoe obrazovanja radnika (visoku i srednju stručnu spremu), su značajno veće od prosječnih plata u privatnom sektoru u RS. Analizom javno objavljenih podataka Zavoda za statistiku RS i određenih zakonskih rješenja, osnovnu hipotezu ćemo odbaciti, djelimično potvrditi ili potvrditi.

U prvom dijelu rada analiziramo pojam i ulogu javnog i privatnog sektora, osvrćući se na određene karakteristike ovih sektora u zemljama Evropske unije (EU) i drugim zemljama. U nastavku, bavimo se odnosom plata u javnom i privatnom sektoru, posmatrano sa teorijskog aspekta. Odnos plata u javnom i privatnom sektoru u RS, vezano za nivoe obrazovanja, je centralni dio ove analize i istim se bavimo u drugom dijelu rada. Zaključna razmatranja će dati odgovor na postavljeni problem istraživanja i odrediti istinitost postavljene osnovne hipoteze.

## 1. POJAM I ULOGA JAVNOG SEKTORA

Javni sektor ima veoma značajnu ulogu u privrednim strukturama većine svjetskih država. Međutim, ne može se utvrditi jasna veza između obima javnog sektora i razvijenosti privrede. Postoje izrazito razvijene privrede sa obimnim javnim sektorom (Norveška, Danska) (Manojlović, Institut za javnu upravu, 2010, 961). Istovremeno, postoje razvijene države sa niskim obimom javnog sektora (Japan, Sjedinjene Američke Države) (Annual Report of Government of Japan, 2005). Stoga, smatramo da se ne može utvrditi obim javnog sektora koji bi bio optimalan za sve svjetske države. Ukoliko posmatramo EU, koja je značajan faktor na svjetskoj ekonomskoj sceni, a istovremeno regionalna integracija čijem članstvu teže sve države Zapadnog Balkana, ovaj termin je određen u političkim krugovima EU i označava države koje imaju ambiciju da postanu članice EU: BiH, Crna Gora, Srbija, Makedonija, Albanija, primjećujemo sljedeće činjenice (European Commission, 2013a, 6):

- javni sektor ima ključnu ekonomsku ulogu kao regulator, pružalac usluga i poslodavac (u okviru ovog sektora zaposleno je više od 25% od ukupnog broja zaposlenih u EU; javni sektor obuhvata značajan dio ekonomske aktivnosti u 28 država članica EU);
- postoje mnoge uloge i funkcije javnog sektora: razvijanje i održavanje povjerenja u Vladu, donošenje i primjena zakona, osiguravanje socijalne sigurnosti, kreiranje institucionalnog okvira, pružanje usluga i odgovaranje na potrebe građana i privrede na evropskom, nacionalnom, regionalnom i lokalnom nivou;

- javni sektor ima ključnu ulogu u razvijanju mjera koje bi osigurale finansijsku stabilnost i fiskalnu konsolidaciju, kao i u preduzimanju koraka za podsticaj rasta, konkurentnosti i zaposlenosti;
- efikasan i produktivan javni sektor može biti snažan pokretač ekonomskog rasta kroz podršku privatnom sektoru.

Veoma je bitno razlikovati javni od budžetskog sektora. Javni sektor je širi pojam od budžetskog sektora. Ukoliko posmatramo javni sektor Republike Srbije, koji je u velikoj mjeri sličan javnom sektoru u RS, možemo utvrditi sljedeće podnivoove budžetskog sektora:

1. administraciju na centralnom i lokalnom nivou;
2. sektor obrazovanja;
3. sektor zdravstva i
4. sektor vojske i policije (Ilić, SEF, 2010, 3).

Zaključujemo da budžetski sektor obuhvata one organizacije koje se finansiraju iz budžeta republike. Sličnu definiciju nalazimo i u „Zakonu o reviziji javnog sektora RS“ (Službeni glasnik Republike Srpske, broj: 98/05, 2005). Prema ovom zakonu, “Budžetske institucije” su sve institucije RS, uključujući ministarstva i druge republičke organizacije koje se finansiraju iz Budžeta RS, dok su “Budžetski korisnici” sve one institucije koje se finansiraju iz budžeta (uključuje opštinske i druge budžete).

Sa druge strane, pored budžetskog sektora, javni sektor obuhvata i sektor javnih preduzeća. Pri tome, podrazumevaju se javna preduzeća čiji je osnivač centralni nivo vlasti (u slučaju Srbije – republička javna preduzeća) i javna preduzeća čiji je osnivač lokalni nivo vlasti (u slučaju Srbije – lokalna javna preduzeća) (Ilić, SEF, 2010, 4). U RS, “Javni sektor” podrazumijeva institucije osnovane Ustavom RS ili zakonom, ministarstva, agencije, javne fondove, preduzeća i druge organizacije u kojima Republika ima učešće u vlasništvu (Službeni glasnik Republike Srpske, broj: 98/05, 2005).

U EU, na sličan način je obrađena ova problematika. Prema OECD Riječniku statističkih pojmova “javni sektor obuhvata opšti sektor Vlade plus sva javna preduzeća uključujući centralne banke” (OECD, glossary). Prema Frascati-jevom uputstvu (OECD, 2002, navedeno u European Commission, 2013a, 8), “državni sektor” u osnovi obuhvata dva entiteta:

- svi sektori, kancelarije i drugi organi koji pružaju zajednici zajedničke usluge bez naknade, koje se drugačije ne mogu obezbjediti u smislu ekonomske

opravdanosti, osim visokog obrazovanja, kao i upravljanje državom i vođenje ekonomske i socijalne politike zajednice (javna preduzeća su uključena u sektor poslovnih preduzeća);

- NPI (neprofitne institucije) koje su kontrolisane i uglavnom finansirane od strane vlade, ali kojima ne upravlja sektor visokog obrazovanja.

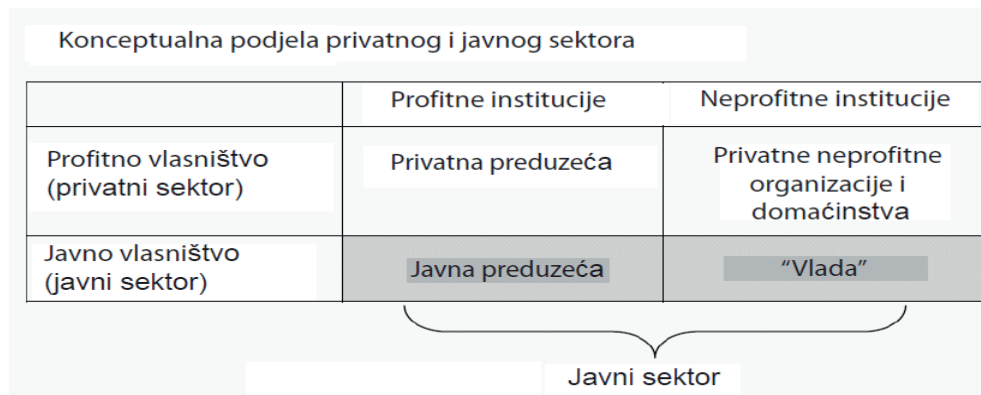
## 2. POJAM I ULOGA PRIVATNOG SEKTORA

Privatni sektor je osnovni pokretač privrede, nosilac privrednog rasta i kreator novih radnih mjesta. Kako bismo definisali pojam privatnog sektora pokušali smo da u literaturi nađemo jedinstvenu definiciju. OECD veoma široko definiše privatni sektor. Definicija uključuje privatne korporacije, domaćinstva i neprofitne institucije koje služe domaćinstvima (DCN, 2011, 2). Drugi izvori privatni sektor strogo ograničavaju u korporativnom i poslovnom svjetlu (Ibid, 2011, 2).

Prema MMF-u, za definisanje i razgraničavanje javnog i privatnog sektora ključan je i koncept vlasništva (Lienert, IMF, 2009, 6). U osnovi, vlasništvo se odnosi na posjedovanje imovine, gdje vlasnik ima prava i kontrolu nad imovinom. Stoga možemo konstatovati da privatni sektor čine oni privredni subjekti koji su u privatnom vlasništvu i koji su osnovani u cilju stvaranja profita, kao i sve neprofitne organizacije koje su u privatnom vlasništvu.

Ako prihvatimo da je vlasništvo jedini kriterijum za podjelu između ova dva sektora, podjela ekonomije u četiri smjera mogla bi izgledati kako je predstavljeno na slici 1.

**Slika 1.** Konceptualna podjela privatnog i javnog sektora



Privatni sektor se primarno odnosi na privatne investitore, odnosno profitna preduzeća, i sekundarno, na privatne fondacije (DCN, 2011, 2). O ulozi privatnog sektora najbolje svjedoči podatak da privatni sektor obezbjeđuje 90% radnih mjesta u zemljama u razvoju (European Commission, 2014, 2). Potencijal privatnog sektora je veoma velik i ogleda se kroz generisanje održivog rasta u zemljama u razvoju. Preduzeća, finansijski posrednici, udruženja i organizacije radnika i poslodavaca su sve aktivnija u području razvoja privrede kao partneri onima koji imaju izvršnu vlast. Privredna djelatnost kreira radna mjesta i otvara preduzetničke mogućnosti, omogućuje transfer tehnologije, razvija ljudski potencijal i generiše javni prihod za vlade, te nudi raznovrsne proizvode i usluge potrošačima i drugim preduzećima (Harvard, 2007, 1).

Poseban i veoma značajan dio privatnog sektora čine mala i srednja preduzeća (MSP). Ona imaju ogroman, nemjerljiv značaj za ukupnu zaposlenost, ukupan BDP i izvoz, kako u razvijenim zemljama, tako u zemljama u razvoju. U sljedećoj tabeli prikazujemo ulogu sektora MSP za privredu EU.

**Tabela 1.** Broj preduzeća, zaposlenost i ukupna dodata vrijednost MSP u EU – 27, 2012

	<b>Mikro</b>	<b>Mala</b>	<b>Srednja</b>	<b>MSP</b>	<b>Velika</b>	<b>Ukupno</b>
Broj preduzeća						
Broj	18.783.480	1.349.730	222.628	<b>20.355.839</b>	43.454	20.399.291
(%)	92,1 %	6,6%	1,1%	<b>99,8%</b>	0,2%	100%
Zaposlenost						
Broj	37.494.458	26.704.352	22.615.906	<b>86.814.717</b>	43.787.013	130.601.730
(%)	28,7%	20,5%	17,3%	<b>66,5%</b>	33,5%	100%
Dodata vrijednost po cijeni faktora						
U mil. €	1.242.724	1.076.388	1.076.270	<b>3.395.383</b>	2.495.926	5.891.309
(%)	21,1%	18,3%	18,3%	<b>57,6%</b>	42,4%	100%

**Izvor:** Eurostat, National Statistical Offices, London Economics, preuzeto iz: European Commission, 2013b, p. 10

U različitim svjetskim ekonomijama (SAD, Japan, Narodna Republika Kina, Brazil, Ruska Federacija) MSP su definisane na različite načine i imaju različit istorijski razvoj i trenutni značaj za pomenute ekonomije, ali zajedničko za većinu svjestikih razvijenih ekonomija i ekonomija u razvoju je da postoji trend rasta značaja MSP, kao dijela privatnog nefinansijskog sektora. Istovremeno, obim instrumenata finansijske i nefinansijske podrške ovom sektoru kontinuirano raste, što će strukturu privrede u budućnosti profilisati u korist privatnog sektora.

### 3. ODNOS PLATA U PRIVATNOM I JAVNOM SEKTORU

Visina plata u javnom sektoru, za razliku od plata u privatnom sektoru, obično nije uslovljena tržišnim mehanizmima, tj. odnosom ponude i tražnje za radom. Ona se, najčešće, definiše određenim aktima donesenim od strane nadležne institucije. Do promjena plata može doći isključivo izmjenom pomenutog akta. S druge strane, plate u privatnom sektoru se formiraju na slobodnom tržištu. Visina plata je različita posmatrano po sektorima i zavisi od velikog broja faktora: ponude i tražnje za radom, organizovanosti radnika i pregovaračke moći sindikata, opšte ekonomske klime, nivoa investicija, produktivnosti radnika, uspješnosti poslovanja preduzeća i drugih faktora koji istovremeno utiču na privredni rast i ukupnu zaposlenost.

Jasno je da se u jednoj privredi, plate u privatnom i javnom sektoru ne mogu posmatrati odvojeno. Između ova dva indikatora postoji određena međuzavisnost. Motivisani visokim platama i drugim uslovima radnog mjesta u jednoj od oblasti tržišta rada (privatnom ili javnom sektoru), kvalitetni kadrovi se „sele“ u jedan sektor i tako „osiromašuju“ drugi sektor. Prema ekonomskoj teoriji, zbog seljenja radnika iz jedne u drugu oblast, u dugom roku bi se plate u privatnom i javnom sektoru trebale izjednačiti. Međutim, često su prosječne plate u javnom sektoru više od plata u privatnom sektoru, iako postoje izuzeci od tog pravila kad su pojedine oblasti privatnog sektora u pitanju. Zbog toga, veliki broj osoba želi da nađe zaposlenje u javnom sektoru. Sa aspekta zaposlenog radnika, javni sektor donosi, osim višeg iznosa plate, mnoge pogodnosti, poput sigurnosti posla, redovne isplate plate, jer u zemljama u tranziciji kakva je i BiH i RS, veoma je česta pojava da poslodavac, u privatnom sektoru, ne isplaćuje plate u predviđenom roku. Postoje slučajevi kada se javlja kašnjenje u trajanju od nekoliko mjeseci, ili čak godina, kad su u pitanju isplate plata. Jedna od ostalih pogodnosti je mogućnost korišćenja godišnjeg odmora u skladu sa propisanim zakonskim normama, naime, poslodavci u privatnom sektoru u BiH i RS često ne dopuštaju radnicima da koriste godišnji odmor u zakonski propisanom trajanju i dr. Plata radnika u javnom sektoru ne zavisi od produktivnosti radnika i njegovog doprinosa uspješnosti poslovanja. Ona je konstantna kategorija. Iako postoji ocjenjivanje rada radnika u javnom sektoru, visina plate ne zavisi niti od dobijene ocjene niti od prethodno navedenih kategorija.

#### 3.1. Odnos plata u javnom i privatnom sektoru u zemljama EU

Izveštaj Evropske komisije (European Commission, 2013c) je procijenio veličinu jaza između plata zaposlenih u javnom sektoru i plata zaposlenih u privatnom sektoru u zemljama EU koristeći evropske strukture zarada koje je

sastavio Eurostat za 2006. i 2010. godinu. Utvrđeno je da, kada se uzme u obzir stepen obrazovanosti radnika, zaposleni u javnom sektoru imaju više prosječne plate od zaposlenih u privatnom sektoru u 2010. godini. Naime, kada posmatramo nivo obrazovanosti zaposlenih radnika, generalno je uočeno da prosječne plate u javnom sektoru imaju tendenciju da bude više za zaposlene koji imaju osnovno i srednje obrazovanje, u odnosu na prosječne plate u privatnom sektoru (Ibid, 2013c, 3). Međutim, razlika prosječnih plata za zaposlene koji imaju visoku stručnu spremu u javnom sektoru u 2006. godini u odnosu na 2010. godinu je bila veća nego za niže kvalifikovane zaposlene u Kipru, Irskoj, Belgiji, Španiji, Grčkoj i Italiji. To pokazuje da se jaz u visini plata visokoobrazovanih radnika u odnosu na privatni sektor smanjuje.

U Španiji je progresivno smanjenje plata u maju 2010. najviše uticalo na zaposlene koji imaju viši nivo obrazovanja. Kada se posmatra Velika Britanija, razlika u platama je veća za radnike koji imaju niži nivo obrazovanja. Istovremeno, podaci pokazuju da su zaposleni sa visokim nivoom obrazovanja bolje plaćeni u javnom sektoru nego zaposleni istog nivoa obrazovanja u privatnom sektoru (Ibid, 2013c, 5). Sljedeća činjenica koja je navedena u citiranom istraživanju govori da su plate za zaposlene, koji su u kategoriji starijih radnika u javnom sektoru, u prosjeku više od plata mlađih kolega. Međutim, jasni izuzeci od ovog obrasca se pojavljuju u Španiji, Malti, Holandiji i Velikoj Britaniji.

Postavlja se pitanje da li rast plata u jednom sektoru utiče na rast plata u drugom sektoru? Rast plata i zaposlenosti u javnom sektoru utiče pozitivno na rast plata u privatnom sektoru. Povećanja plata u iznosu od 1% u javnom sektoru povećava plate u privatnom sektoru za 0,3% (Afonso & Gomes, IZA, 2010, 2).

Plate i zapošljavanje u javnom sektoru utiču na plate u privatnom sektoru preko tri kanala. Prvo, oni utiču na nezaposlene, bilo povećanjem vjerovatnoće da se oni koji traže zaposlenje zaposle u javnom sektoru ili povećanjem plata u javnom sektoru. Stoga, oni vrše pritisak na ugovore o platama. Drugo, ovako se istiskuje zapošljavanje u privatnom sektoru koje, zbog prisustva smanjene marginalne produktivnosti rada, podiže prosječnu produktivnost. Konačno, povećanje plata u javnom sektoru i zapošljavanje treba da se finansira povećanjem poreza, koje će takođe uticati na plate u privatnom sektoru (Ibid, 2010, 3). Otkrivamo da je rast plata u javnom sektoru, uglavnom, u zavisnosti od plata u privatnom sektoru i od ravnoteže u budžetu. Što se tiče rasta plata u privatnom sektoru, nalazimo da je pod uticajem stope nezaposlenosti, ukupnog faktora produktivnosti i stope urbanizacije (Ibid, 2010, 3).



#### 4. ODNOS PROSJEČNIH PLATA U JAVNOM I PRIVATNOM SEKTORU U REPUBLICI SRPSKOJ

Prosječna neto plata, kako u privatnom tako i u javnom sektoru, isplaćena u oktobru 2014. godine, u RS, iznosi 826 KM i manja je nominalno za 0,7%, a realno za 1,6% u odnosu na prethodni mjesec. U odnosu na isti mjesec prošle godine, prosječna neto plata nominalno je veća za 2,2%, a realno za 2,4% (Zavod za statistiku Republike Srpske, 2014a). Jasno je da ovako iskazana prosječna plata obuhvata plate svih zaposlenih u RS, bez obzira na vrstu djelatnosti i nivo obrazovanja. U ovom radu akcenat stavljamo na odnos plata u privatnom i javnom sektoru u RS, prema stepenu obrazovanja, pri čemu smo u analizu uzeli visoku stručnu spremu i srednju stručnu spremu.

Ukoliko posmatramo trend rasta plata u javnom sektoru u RS, primjetićemo da se snažniji rast plata desio nakon uvođenja PDV-a, 01.01.2006. godine, koji je obezbijedio značajan porast javnih prihoda. Plate u javnom sektoru su povećane za 11% u 2006. godini, 8% u 2007. godini, a čak 43% u 2008. godini (SWOT, n.d., 1). Kao potvrdu stavu da politički ciklusi imaju pozitivan uticaj na rast plata u javnom sektoru, navodimo činjenicu da su u navedenom periodu održani jedni republički, 2006. godine, i jedni lokalni, 2008. godine, izbori u Republici Srpskoj. Ipak, u tom periodu, u neto platu su uključene ostale naknade (regres, topli obrok i dr.), tako da nominalno visok rast neto plate u sebi sadrže navedene naknade.

Prema podacima Zavoda za statistiku RS, kako se navodi u dokumentu „Analiza efikasnosti javne uprave RS“ (GEA, 2012, 1), oko 60.000 zaposlenih, ili 25% od ukupnog broja radnika u čitavoj RS radi u Vladinim organima i institucijama. Međutim, obično se zanemaruje činjenica da poreski obveznici RS plaćaju i troškove zaposlenih u institucijama BiH, pa je neophodno gornjoj cifri dodati i trećinu zaposlenih u institucijama BiH, što je oko 8.000 zaposlenih. Time dolazimo do zaključka da RS ima 28,5% zaposlenih u Vladi i Vladinim institucijama. Činjenica je da samo Srbija, Norveška i Danska imaju veći procenat zaposlenih u vladinom sektoru (Ibid, 2012, 1). Ipak, stopa zaposlenosti u javnom sektoru u RS je na gornjem nivou, pa je nerealno očekivati značajnija povećanja zaposlenosti u ovom sektoru u narednim godinama. Za razliku od Norveške i Danske, koje imaju nisku, skoro prirodnu, optimalnu stopu nezaposlenosti između 3% i 5%, nezaposlenost u RS je, prema podacima Zavoda za zapošljavanje Republike Srpske (2014), iznosila 27%. Ukoliko dodje do smanjenja nezaposlenosti, ona će vjerovatno biti prouzrokovana rastom zaposlenosti u privatnom sektoru, čime će se učešće zaposlenih u javnom sektoru u ukupnoj zaposlenosti smanjivati.

U sljedećoj tabeli prikazujemo podatke o broju zaposlenih radnika, prema obliku svojine, kao i broj visoko obrazovanih i radnika sa srednjom stručnom spremom zaposlenih u Republici Srpskoj. Prikazujemo i njihove prosječne plate u 2013. godini izražene u konvertibilnim markama.

**Tabela 2.** Broj zaposlenih u RS prema obliku svojine i stepenu obrazovanja i njihove prosječne plate

Područja klasifikacije djelatnosti	Broj zaposlenih, prema obliku svojine, po područjima KD, godišnji prosjek u 2013. godini			Broj zaposlenih i učešće u ukupnoj zaposlenosti, po području KD, prema stepenu stručne spreme (visoka i srednja stručna sprema) u 2013. godini				Prosječna neto plata po području KD, prema stepenu stručne spreme (visoka i srednja stručna sprema) u 2013. godini	
	državna	privatna	mješovita	Broj zaposlenih (VSS)	učešće u ukupnoj zaposlenosti (VSS)	Broj zaposlenih (SSS)	učešće u ukupnoj zaposlenosti (SSS)	VSS	SSS
Vađenje rude i kamena	51	858	3.953	415	0,98%	1.268	1,46%	1.760	923
Proizvodnja i snabdijevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	695	119	6.352	1.128	2,66%	2.040	2,35%	1.556	904
Finansijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	932	2.491	2.195	2.501	5,90%	2.125	2,45%	1.606	882
Informacije i komunikacije	976	1.785	2.243	1.541	3,63%	2.364	2,72%	1.500	824
Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalnog rada	15.110	1.372	150	4.240	10,00%	8.028	9,24%	1.583	803
Javna uprava i odbrana, obavezno socijalno osiguranje	23.653	28	0	9.238	21,78%	11.168	12,86%	1.427	799
Obrazovanje	20.260	825	0	11.115	26,20%	2.167	2,50%	869	642
Snabdijevanje vodom	1.358	384	2.864	502	1,18%	1.300	1,50%	1.162	606
Poljoprivreda, šumarstvo i ribolov	4.581	1.950	605	1.087	2,56%	3.445	3,97%	953	596
Poslovanje nekretninama	91	244	298	98	0,23%	268	0,31%	1.209	594
Ostale uslužne djelatnosti	1.556	196	25	408	0,96%	1.017	1,17%	1.095	588
Saobraćaj i skladištenje	128	3.490	5.743	805	1,90%	5.014	5,77%	1.044	560
Stručne, naučne i tehničke djelatnosti	771	3.611	824	1.994	4,70%	2.196	2,53%	950	543
Trgovina na veliko i malo; popravka motornih vozila i motocikala	500	27.238	2.119	2.887	6,81%	20.556	23,67%	936	534
Prerađivačka industrija	1.137	27.533	12.063	2.520	5,94%	15.795	18,19%	1.036	521
Umjetnost, zabava i rekreacija	1.412	1.333	0	435	1,03%	1.697	1,95%	1.022	506
Gradevinarstvo	92	7.444	2.644	940	2,22%	3.660	4,21%	787	495
Djelatnosti pružanja smještaja, priprema i posluživanja hrane, hotelijerstvo i ugostiteljstvo	643	1.133	842	203	0,48%	1.314	1,51%	849	464
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	449	1.700	236	362	0,85%	1.416	1,63%	1.001	412
			<b>UKUPNO</b>	<b>42.419</b>	<b>100,00%</b>	<b>86.838</b>	<b>100,00%</b>		

**Izvor:** Zavod za statistiku RS (2014b). Statistički godišnjak 2014. Banja Luka, prilagodili autori

Analizom podatka iz tabele 2 vidimo da su najviše prosječne plate u RS u 2013. godini bile u oblasti vađenja rude i kamena (1.760 KM za visoku stručnu spremu i 923 KM za srednju stručnu spremu). Podaci o broju zaposlenih radnika u oblasti vađenja rude i kamena, posmatrano po obliku svojine (51 zaposlen radnik u preduzećima u državnom vlasništvu, 858 zaposlenih radnika u preduzećima u privatnom vlasništvu i 3.953 radnika zaposlenih radnika u preduzećima u mješovitom vlasništvu) daju nam osnovu da ovaj sektor ne možemo smatrati dijelom javnog sektora. Broj visoko obrazovanih radnika zaposlen u ovom sektoru, u ukupnoj zaposlenosti visoko obrazovanih radnika u RS, učestvuje sa samo 0,98%, što znači da je mali broj visoko obrazovanih, privilegovanih radnika u RS koji imaju najviše prosječne plate, posmatrano po nivou obrazovanja. Prosječna plata za srednju stručnu spremu u ovoj oblasti viša je od ukupne prosječne plate

u RS. Radnici sa srednjom stručnom spremom iz ove oblasti učestvuju sa samo 1,46% u ukupnom broju radnika sa srednjom stručnom spremom u RS.

Ukupan broj radnika po oblastima klasifikacije djelatnosti, kao i njihove prosječne plate uzećemo u obzir pri izračunavanju prosječne plate za jednog radnika, posebno u javnom, posebno u privatnom sektoru, kako bi iste uporedili prema stepenu obrazovanja.

Oblast finansijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja se, iz razloga sličnih prethodno navedenim, ne može smatrati oblašću javnog sektora. U ovom sektoru prosječna plata za visoku stručnu spremu iznosi 1.606 KM, dok prosječna plata za srednju stručnu spremu iznosi 882 KM. Visoko obrazovani radnici zaposleni u ovoj oblasti učestvuju sa 5,90% u ukupnom broju visoko obrazovanih zaposlenih radnika u RS, što nije zanemarljiv podatak. Radnici sa srednjom stručnom spremom učestvuju sa 2,45% u ukupnoj zaposlenosti radnika sa ovim nivoom obrazovanja. Primjećujemo da prve dvije oblasti po visini prosječne plate za radnike sa visokom stručnom spremom nisu dio javnog sektora. Ove dvije oblasti, zbirno, u procentu od 6,88% učestvuju u ukupnoj zaposlenosti radnika ovog nivoa obrazovanja.

Oblast djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalnog rada nesumnjivo se može smatrati dijelom javnog sektora. Prosječna plata za radnike sa visokom stručnom spremom u ovoj oblasti iznosi 1.583 KM, ali moramo uzeti u obzir činjenicu da su u ovoj oblasti zaposleni medicinski radnici, doktori, koji su u svoje obrazovanje uložili više godina nego visoko obrazovani radnici u većini drugih oblasti. Zbog toga smatramo da su ove plate niske shodno stepenu obrazovanja i opštedruštvenoj koristi koja proizilazi iz rada ovih radnika. Prosječna plata za radnike sa srednjom stručnom spremom u ovoj oblasti iznosi 803 KM i tek je peta na listi prosječnih plata za odgovarajuću stručnu spremu u RS. Bitan podatak je da radnici sa visokom stručnom spremom iz ove oblasti učestvuju u ukupnoj zaposlenosti odgovarajućih radnika sa 10%, dok radnici sa srednjom stručnom spremom učestvuju sa 9,24% u ukupnoj zaposlenosti odgovarajućih radnika.

Oblast proizvodnje i snabdijevanja električnom energijom, gasom, parom i klimatizacije u značajnom procentu se nalazi u mješovitom vlasništvu. Ali, shodno tržišnoj situaciji, možemo zaključiti da su u pitanju, u dominantnom obimu, javna preduzeća, pa ćemo ovaj sektor smatrati dijelom javnog sektora. Sa 2,66% visoko obrazovani radnici iz ovog sektora učestvuju u odgovarajućoj ukupnoj zaposlenosti i njihova prosječna plata iznosi 1.556 KM, što je četvrta prosječna

plata po visini u RS. Radnici sa srednjom stručnom spremom imaju iznadprosječne plate, u iznosu od 904 KM, ali ni njihovo učešće u odgovarajućoj stručnoj spremi nije visoko, samo 2,35%.

Područje javne uprave, odbrane i obaveznog socijalnog osiguranja, kada su u pitanju radnici sa visokom stručnom spremom učestvuje sa 21,78% u ukupnoj odgovarajućoj zaposlenosti i njihova prosječna plata iznosi 1.427 KM. U ovaj prosjek su uključene plate rukovodilaca, zbog čega je isti povećan. Bitno je naglasiti da su u ovu prosječnu platu uključeni i određeni dodaci (topli obrok, regres i sl.). Prosječna plata radnika sa srednjom stručnom spremom iznosi 799 KM. Radnici sa srednjom stručnom spremom učestvuju sa 12,86% u odgovarajućoj ukupnoj zaposlenosti. Jasno je da ova oblast pripada javnom sektoru. Plate u javnom sektoru u RS su definisane zakonskim rješenjima, kako slijedi:

- Zakonom o platama zaposlenih u organima uprave RS („Službeni glasnik RS“ broj: 31/14, 2014) koji se odnosi na zaposlene u ministarstvima, drugim republičkim organima uprave i zaposlene u stručnim službama Vlade RS;
- Zakonom o platama zaposlenih u javnim službama RS (Ibid, 2014) koji se odnosi na zaposlene u javnim službama koje vrše javna ovlašćenja iz oblasti rada, zdravstvenog osiguranja, zapošljavanja, dječije zaštite i socijalne zaštite;
- Zakonom o platama zaposlenih u institucijama pravosuđa RS (Ibid, 2014) kojim se uređuje način utvrđivanja plata, naknada i ostalih ličnih primanja zaposlenih u sudovima i tužilaštvima RS, Pravobranilaštvu RS, kazneno-popravnim ustanovama RS, Sudskoj policiji RS i Centru za edukaciju sudija i tužilaca RS.
- Zakon o platama zaposlenih u Ministarstvu unutrašnjih poslova RS (Ibid, 2014) kojim se uređuje način utvrđivanja plata, naknada i ostalih ličnih primanja policijskih službenika, državnih službenika i namještenika u Ministarstvu unutrašnjih poslova.
- Zakon o platama zaposlenih u oblasti prosvjete i kulture RS (Ibid, 2014) se odnosi na zaposlena lica u ustanovama prosvjete i kulture RS.

Na osnovu navedenih zakonskih rješenja, prosječna plata za radnike sa srednjom stručnom spremom zaposlene u javnom sektoru u Republici Srpskoj iznosi oko 700 KM, dok se plate za zaposlene radnike sa visokom stručnom spremom, ne uzimajući u obzir rukovodeći kadar, kreću u rasponu između 950 KM i 1300 KM. Ovi podaci pokazuju nešto niže iznose u odnosu na zvanične podatke Zavoda za statistiku RS. Ovu činjenicu ćemo uzeti u obzir kao ograničenje ove analize.

U oblasti obrazovanja, koja je dominantno pod kontrolom države, tj. pripada javnom sektoru, iako postoji određen broj visokoškolskih ustanova u privatnom vlasništvu, kao i nekoliko ustanova koje pružaju srednje obrazovanje, prosječna plata radnika sa visokom stručnom spremom iznosi 869 KM. Visoko obrazovani radnici u ovom sektoru učestvuju sa 26,20% u ukupnom broju visoko obrazovanih radnika u RS. Sa znatno manjim procentom učestvuju u ukupnom broju radnika sa srednjom stručnom spremom, samo 2,50% i njihova prosječna plata iznosi 642 KM. Ipak, moramo naglasiti da i u ovom slučaju postoji metodološka greška, jer najniža plata radnika sa visokim obrazovanjem, prema prethodno spomenutim zakonima, u oblasti osnovnog i srednjeg obrazovanja iznosi 950 KM, dok za radnike sa srednjom stručnom spremom iznosi 700 KM.

Oblast trgovine na veliko i malo i popravke motornih vozila i motocikala se smatra oblašću privatnog sektora. Veoma je značajna zbog toga što radnici sa srednjom stručnom spremom učestvuju sa 23,67% u ukupnoj zaposlenosti. Njihova prosječna plata za 2013. godinu bila je 534 KM. Znatno je manji procenat učešća visoko obrazovanih kadrova iz ove oblasti u odgovarajućoj ukupnoj zaposlenosti, 6,81%. Prosječna plata ovih radnika iznosi 936 KM.

Slično je i sa oblašću prerađivačke industrije. Radnici sa srednjom stručnom spremom učestvuju sa 18,19% u odgovarajućoj ukupnoj zaposlenosti i njihova prosječna plata je 521 KM, dok radnici sa visokom stručnom spremom učestvuju u odgovarajućoj ukupnoj zaposlenosti sa 5,94%. Oni u prosjeku zarađuju 1.036 KM.

Ostale oblasti, sa niskom procentom učestvuju u ukupnoj zaposlenosti, što možemo vidjeti iz tabele 2. U istoj tabeli možemo vidjeti podatke o njihovim prosječnim platama. U nastavku ćemo u prikazati podatke vezane samo za privatni i samo za javni sektor, kako bi izračunali jedinstvenu prosječnu platu prema stepenu obrazovanja.

**Tabela 3.** Prosječna plata za jednog radnika zaposlenog u privatnom sektoru u RS, prema stepenu obrazovanja

Područja klasifikacije djelatnosti- PRIVATNI SEKTOR	Broj zaposlenih po području KD, prema stepenu stručne spreme (visoka i srednja stručna sprema) u 2013. godini		Prosječna neto plata po području KD, prema stepenu stručne spreme (visoka i srednja stručna sprema) u 2013. godini (KM)		Suma plata svih radnika po nivoima obrazovanja	
	Broj zaposlenih (VSS)	Broj zaposlenih (SSS)	VSS	SSS	VSS	SSS
Vađenje rude i kamena	415	1.268	1.760	923	730.400	1.170.364
Finansijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	2.501	2.125	1.606	882	4.016.606	1.874.250
Informacije i komunikacije	1.541	2.364	1.500	824	2.311.500	1.947.936
Poslovanje nekretninama	98	268	1.209	594	118.482	159.192
Saobraćaj i skladištenje	805	5.014	1.044	560	840.420	2.807.840
Stručne, naučne i tehničke djelatnosti	1.994	2.196	950	543	1.894.300	1.192.428
Trgovina na veliko i malo; popravka motornih vozila i motocikala	2.887	20.556	936	534	2.702.232	10.976.904
Praradivačka industrija	2.520	15.795	1.036	521	2.610.720	8.229.195
Gradvinarstvo	940	3.660	787	495	739.780	1.811.700
Djelatnosti pružanja smještaja, priprema i posluživanja hrane; hotelijerstvo i Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	203	1.314	849	464	172.347	609.696
	362	1.416	1.001	412	362.362	583.392
<b>UKUPNO</b>	<b>14.266</b>	<b>55.976</b>			<b>16.499.149</b>	<b>31.362.897</b>
	<b>PROSJEČNA PLATA ZA JEDNOG RADNIKA</b>				<b>1.156,54</b>	<b>560,29</b>

Izvor: Autori

Broj radnika u okviru jedne djelatnosti smo pomnožili sa prosječnom platom u odgovarajućem stepenu obrazovanja, da bismo sumu svih dobijenih proizvoda podijelili sa ukupnim brojem radnika sa visokom/srednjom stručnom spremom. Na taj način smo došli do prosječne plate za jednog radnika. Isti postupak smo ponovili i u tabeli broj 4.

**Tabela 4.** Prosječna plata za jednog radnika zaposlenog u javnom sektoru u RS, prema stepenu obrazovanja

Područja klasifikacije djelatnosti- JAVNI SEKTOR	Broj zaposlenih i učešće u ukupnoj zaposlenosti, po području KD, prema stepenu stručne spreme (visoka i srednja stručna sprema) u 2013. godini		Prosječna neto plata po području KD, prema stepenu stručne spreme (visoka i srednja stručna sprema) u 2013. godini (KM)		Suma plata svih radnika po nivoima obrazovanja	
	Broj zaposlenih (VSS)	Broj zaposlenih (SSS)	VSS	SSS	VSS	SSS
Proizvodnja i snabdijevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	1.128	2.040	1.556	904	1.755.168,00	1.844.160,00
Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalnog rada	4.240	8.028	1.583	803	6.711.920,00	6.446.484,00
Javna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje	9.238	11.168	1.427	799	13.182.626,00	8.923.232,00
Obrazovanje	11.115	2.167	869	642	9.658.935,00	1.391.214,00
Snabdijevanje vodom	502	1.300	1.162	606	583.324,00	787.800,00
Poljoprivreda, šumarstvo i ribolov	1.087	3.445	953	596	1.035.911,00	2.053.220,00
Ostale uslužne djelatnosti	408	1.017	1.095	588	446.760,00	597.996,00
	27.718	29.165			33.374.644,00	22.044.106,00
<b>UKUPNO</b>			<b>PROSJEČNA PLATA ZA JEDNOG RADNIKA</b>		<b>1.204,08</b>	<b>755,84</b>

Izvor: Autori

Ukoliko stavimo u odnos prosječnu platu za radnike sa visokom stručnom spremom u javnom i privatnom sektoru, vidjećemo da su plate u javnom sektoru više za 4,1%. Prosječna plata koja se odnosi na radnike sa srednjom stručnom spremom viša je za 34,9% u javnom u odnosu na privatni sektor. Ovakav rezultat analize se dobije na osnovu zvaničnih podataka Zavoda za statistiku RS. Međutim, kako bi ukazali na određene faktore koji imaju uticaj na realne prosječne plate i način obračuna istih od strane Zavoda za statistiku RS, iznosimo sljedeće činjenice:

- određen broj poslodavaca u privatnom sektoru, u RS, zbog visokog finansijskog opterećenja rada, ne plaćaju doprinose i poreze na cijelokupni iznos neto

plate radnika. Ukupni doprinosi iznose 33% od brute plate, stopa poreza na dohodak radnika iznosi 10%, dok je stopa za doprinos za Fond solidarnosti koji plaća poslodavac 1,5%. Istovremeno, uvedeno je 200 KM neoporezivog dohotka koji se tretira kao poreska olakšica. Dio novca koji čini platu radnika se, prema nezvaničnim informacijama, isplaćuje nelegalnim tokovima, “na ruke” radnika, kako bi se trošak poreza i doprinosa smanjio. Zbog ove činjenice, statistički podatak, o prosječnoj neto plati radnika u privatnom sektoru je niži od stvarne, realne neto plate koju primaju radnici u ovom sektoru, jer Zavod za statistiku Republike Srpske isključivo obrađuje podatke koji se odnose na neto plate na koje su plaćeni porezi i doprinosi. Za razliku od privatnog sektora, u javnom sektoru ovakva pojava nije prisutna. Kada bismo u obzir uzeli ovu činjenicu, vjerovatno bismo došli do podataka koji pokazuju da je razlika između prosječnih plata između javnog i privatnog sektora znatno manja u segmentu srednje stručne spreme ili da uopšte ne postoji, u segmentu visoke stručne spreme;

- metodološka osnova obračuna prosječnih plata u organima uprave i oblasti obrazovanja, koji pripadaju javnom sektoru, djelimično je problematična, jer povećava prosječne plate radnika u javnoj upravi, a smanjuje prosječne plate radnika u oblasti obrazovanja, što smo uvidjeli na osnovu pozitivnih zakonskih propisa.

## ZAKLJUČAK

Privatni i javni sektor su komplementarni sektori svake privrede. Između ova dva sektora postoji jasna međuzavisnost, a ne konkurentnost i isključivost. Istovremeno, postoje i određene razlike između ova dva sektora, koje su uslovljene vlasničkom strukturom, ciljevima poslovanja i sl. Javni i privatni sektor imaju različite uloge u svjetskim ekonomijama. U razvijenim zapadnim ekonomijama, koje nisu imale „izlete“ u socijalističko (plansko) privredno organizovanje, privatno vlasništvo ima dugu tradiciju postojanja i shodno tome igra mnogo značajniju ulogu u privrednoj strukturi zemlje. Nerazvijene države i države u tranziciji, kakve su RS i BiH, institut privatne svojine uvode nakon raspada socijalističkih uređenja. Kako zbog navedenog, tako i zbog mnogih drugih razloga, javni sektor u nerazvijenim državama i državama u razvoju ima značajniju ulogu u ukupnoj privrednoj strukturi nego u razvijenim zapadnim državama.

U javnosti RS često se postavlja pitanje odnosa prosječnih plata između javnog i privatnog sektora. Opšti je stav da su plate u javnom sektoru značajno veće nego plate u privatnom sektoru. Takav stav proizilazi iz podataka o prosječnim zarada-

ma, posmatrano ukupno po sektorima. Ipak, u obzir je potrebno uzeti određene specifičnosti svakog od ovih sektora. U javnom sektoru radi veći broj visoko obrazovanih radnika, među kojima su i zdravstveni radnici, doktori koji su prošli šestogodišnje visoko obrazovanje. Privatnom sektoru pripadaju mnoga proizvodna preduzeća, koja zapošljavaju veliki broj radnika, čiji proces rada ne zahtijeva visok nivo obrazovanja radnika (primjer: tekstilna industrija). Zbog toga smatramo da podatak o prosječnoj plati u ukupnom privatnom sektoru nije uporediv sa podatkom o prosječnoj plati u ukupnom javnom sektoru.

Vođeni ovim problemom, analizirali smo odnos prosječnih plata javnog i privatnog sektora u Republici Srpskoj, poredeći podatke za radnike sa visokom i srednjom stručnom spremom. Iako u mnogim vrstama djelatnosti postoje preduzeća u mješovitom vlasništvu, trudili smo se da svaku od vrsta djelatnosti okarakterišemo kao oblast javnog ili privatnog sektora, što je detaljno obrađeno u prethodnom dijelu rada. Prosječne plate u javnom sektoru za radnike sa visokom stručnom spremom veće su za 4,1% u odnosu na odgovarajuće radnike u privatnom sektoru. Istovremeno, prosječna plata koja se odnosi na radnike sa srednjom stručnom spremom viša je za 34,9% u javnom u odnosu na privatni sektor. Ograničenja ove analize, ali i činjenice koje mogu uticati na odnos prosječnih plata, su sljedeće:

- određen broj poslodavaca u privatnom sektoru u RS, zbog visokog finansijskog opterećenja rada, ne plaćaju doprinose i poreze na cijelokupni iznos neto plate radnika, što smanjuje prosječan iznos plate u privatnom sektoru. Ovakva pojava ne postoji u javnom sektoru;
- može se dovesti u pitanje tačnost statističkog podatka o prosječnim platama u oblasti obrazovanja i javne uprave, što smo takođe opisali u prethodnom dijelu rada.

Shodno prethodnom, zaključujemo da je osnovna hipoteza: prosječne plate u javnom sektoru u RS, vezano za podudarne nivoe obrazovanja radnika (visoku i srednju stručnu spremu), su značajno veće od prosječnih plata u privatnom sektoru u RS, djelimično istinita. Naime, za segment radnika sa visokom stručnom spremom prosječne plate u javnom sektoru nisu značajno veće od prosječnih plata u privatnom sektoru (4,1%), dok su za segment radnika sa srednjom stručnom spremom prosječne plate u javnom sektoru značajno veće od prosječnih plata u privatnom sektoru (34,9%) u RS. U obzir treba uzeti navedena ograničenja analize.

Rezultati provedene analize nameću određena pitanja, čije odgovore je potrebno tražiti u narednim istraživanjima. *Zbog čega se javlja metodološki nedostatak u*



*obračunu prosječnih plata u oblasti javne uprave i obrazovanja? Da li postoji mogućnost da se statistički obuhvate plate radnika koji su zaposleni u „sivoj“ zoni i da se procijeni dio plate na koji se ne plaćaju porezi i doprinosi, u cilju povećanja pouzdanosti statističkih podataka? Koje mjere je potrebno preduzeti kako bi došlo do rasta plata u privatnom sektoru, pogotovo za radnike sa srednjim obrazovanjem, u cilju prevazilaženja jaza između prosječnih plata u privatnom i javnom sektoru?*

Zato, predlažamo dodatna istraživanja na ovu temu, kako bi se ponudili kvalitetni odgovori na postavljena pitanja. Doprinos ovog rada ide u pravcu korigovanja stava javnosti u RS da su plate u javnom sektoru u RS značajno veće od prosječnih plata u privatnom sektoru.

## LITERATURA

- Afonso, A. and Gomes, P. (2010), *Interactions between Private and Public sector wages, Discussion Paper No. 5322*, IZA <http://ftp.iza.org/dp5322.pdf>, pristupljeno 25.11.2014.
- Development Cooperation Network. (2011). *The private sector and Development Effectiveness, Discussion paper for TUDCN members*, [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Private\\_Sector\\_briefing\\_paper.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Private_Sector_briefing_paper.pdf), pristupljeno 02.12.2014. godine
- Ekonomska politika Republike Srpske za 2014, *Službeni glasnik Republike Srpske, broj 107/13*
- European Commission. (2014). *Snažnija uloga privatnog sektora u postizanju uključivog i održivog rasta u zemljama u razvoju, Komunikacija komisije europskom parlamentu, vijeću, europskom gospodarskom i socijalnom odboru i odboru regija*, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0263&from=EN>, pristupljeno 10.12.2014. godine
- European Commission. (2013a). *European Public Sector Innovation Scoreboard 2013, a pilot exercise* [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/innovation/files/epsis-2013\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/innovation/files/epsis-2013_en.pdf) pristupljeno 24.11.2014. godine
- European Commission. (2013b). *Annual report on European SMEs 2012/2013, raspoloživo na* [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/supporting-documents/2013/annual-report-smes-2013\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/supporting-documents/2013/annual-report-smes-2013_en.pdf)
- European Commission. (2013c). *European economy – The gap between public and private wages, new evidence for the EU* [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/economic\\_paper/2013/pdf/ecp508\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/economic_paper/2013/pdf/ecp508_en.pdf), pristupljeno 09.12.2014. godine
- GEA. (2012). *Analiza efikasnosti javne uprave RS* [http://www.gea.ba/wp-content/uploads/2015/03/analiza\\_efikasnosti\\_javne\\_uprave\\_rs.pdf](http://www.gea.ba/wp-content/uploads/2015/03/analiza_efikasnosti_javne_uprave_rs.pdf) pristupljeno 12.12.2014.
- Government of Japan. (2005). *Annual report on the Japanese Economy and Public finance* <http://www5.cao.go.jp/zenbun/wp-e/wp-je05/05-00202.html>, pristupljeno 25.11.2014. godine
- Harvard University. (2007). *The Role of the Private Sector in Expanding Economic Opportunity through Collaborative Action, A LEADERSHIP DIALOGUE, CSR INITIATIVE* <http://>

- [www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/report\\_29\\_Harvard%20EO%20Dialogue%20Summary%2020071018.pdf](http://www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/report_29_Harvard%20EO%20Dialogue%20Summary%2020071018.pdf) pristupljeno 10.12.2014. godine
- Ilić, A. (2010). *Zarade u javnom sektoru u Srbiji i njihov uticaj na makro stabilnost i međunarodnu konkurentnost zemlje, Beograd, Srpski ekonomski forum, radni dokument*, [http://www.sef.rs/wp-content/uploads/analiza\\_zarada\\_u\\_javnom\\_sektoru.pdf](http://www.sef.rs/wp-content/uploads/analiza_zarada_u_javnom_sektoru.pdf) pristupljeno 24.11.2014. godine
- Lienert, I. (2009). *IMF Working paper, Where Does the Public Sector End and the Private Sector Begin?*, <http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2009/wp09122.pdf> pristupljeno 02.12.2014. godine
- Manojlović, R. (2010). *Danski model novog javnog menadžmenta – može li poslužiti kao uzor Hrvatskoj*, Časopis „Hrvatska i komparativna javna uprava“, Institut za javnu upravu [http://www.iju.hr/HJU/HJU/preuzimanje\\_files/2010-4%2004%20Manojlovic.pdf](http://www.iju.hr/HJU/HJU/preuzimanje_files/2010-4%2004%20Manojlovic.pdf) pristupljeno 25.11.2014. godine
- SWOT (n.d.), *Plate u javnoj upravi, mnogo više od budžetske stavke* [http://swot.ba/dokumenti/SWOT\\_Plate\\_javnog\\_sektora1.pdf](http://swot.ba/dokumenti/SWOT_Plate_javnog_sektora1.pdf) pristupljeno 25.11.2014.
- Zavod za statistiku Republike Srpske (2014a), *Mjesečno saopštenje-oktobar 2014. godine*, Banja Luka.
- Zavod za statistiku Republike Srpske. (2014b). *Statistički godišnjak 2014*, Banja Luka. <http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=2199>, pristupljeno 02.12.2014.godine

---

## THE RELATIONSHIP BETWEEN AVERAGE WAGES IN THE PUBLIC AND PRIVATE SECTORS IN THE REPUBLIC OF SRPSKA REGARDING MATCHED LEVELS OF EDUCATION

**Boban mr Sašić<sup>1</sup>, Vesna mr Novaković<sup>2</sup>**

mr Boban Sašić, Ministarstvo prosvjete i kulture Republike Srpske, bobosasic@gmail.com

<sup>2</sup>mr Vesna Novaković, Ministarstvo prosvjete i kulture Republike Srpske, novakovic.vesnabl@gmail.com

**Summary:** *Public and private sector are complementary parts of each economy. If they do not comply it is not possible to achieve continuous economic growth. However, there are important differences between these two sectors. One of the differences is in the level of average wages of employees. In transition economies, such as the economy of the Republic of Srpska and Bosnia and Herzegovina, the public sector has more important role in the overall economic relations, then in developed countries. Therefore, public sector is more attractive to workers because of the safety of salary, full compliance with applicable legal norms and other factors.*

*In the public perception of the Republic of Srpska, there is an opinion that the average wages in the public sector are significantly higher than the average wages in the private sector, which can be considered as one of the conveniences of employment in the public sector. The aim of this paper was to answer to the question whether and to what extent the average wages of employees in the public sector differ from the average wages in the private sector in the Republic of Srpska, regarding matched levels of education? The analysis included the average wages of workers with university education and secondary education. We came to the conclusion that the average wages of workers with a university degree are higher by 4.1% in the public versus private sector, while the average wages of workers with secondary education are 34.9% higher in the public versus private sector. These results should be viewed through the prism of the limitations of research, which we described in detail in the text.*

**Key words:** private sector, public sector, average wages.

**JEL Classification:** E 24, J 31