



International  
Labour  
Organization

► Glavni izveštaj MOR

A healthcare worker, likely a nurse, is shown in profile, looking upwards. She is wearing a blue short-sleeved uniform, a light blue surgical mask, blue gloves, and a clear plastic apron. An ID badge is visible on her chest. The background is a blurred view of a building with a glass and metal structure under a clear blue sky.

# ► Globalni izveštaj o zaradama

2020-2021

Zarade i  
minimalne zarade  
u doba  
KOVID-19

# ► Globalni izveštaj o zaradama 2020-2021

Zarade i  
minimalne zarade  
u doba  
KOVID-19



Copyright © International Labour Organization 2020

*Prvi put objavljeno 2020*

Publikacije Međunarodne organizacije rada uživaju zaštitu prava na osnovu Protokola 2 Univerzalne konvencije o zaštiti prava. Međutim, kratki odlomci iz ovih publikacija se mogu reprodukovati bez dozvole pod uslovom da se izvor navede. Za prava reprodukcije ili prevoda, treba se obratiti MOR Publikacijama (Prava i Dozvole), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland ili putem imejla: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). U Međunarodnoj organizaciji rada su takvi zahtevi dobrodošli.

Biblioteke, institucije i drugi korisnici registrovani u okviru organizacija za zaštitu autorskih prava mogu da kopiraju ovu publikaciju u skladu sa dozvolama koje su im izdate u tom cilju. Posetite [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) kako biste pronašli organizaciju za zaštitu autorskih prava u svojoj zemlji.

*Global Wage Report 2020–21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19*

*International Labour Office – Geneva: ILO, 2020.*

*ISBN 978-92-2-031948-2 (print) ISBN 978-92-2-031945-1 (web pdf)*

zarade / KOVID-19 / wage differential / minimalna zarada / politika o zaradama / rodna ravnopravnost  
13.07

*Katalogizacija ILO u podacima o publikacijama*

Odredbe korišćene u publikacijama MOR koje su u skladu sa praksom Ujedinjenih Nacija i prezentacije tog materijala ne izražavaju bilo kakvo mišljenje Međunarodne kancelarije rada po pitanju pravnog statusa neke države, oblasti ili teritorije ili njenih vlasti, ili kada je reč o promeni njenih granica.

Odgovornost za mišljenja iznesena u potpisanim člancima, studijama ili drugim doprinosima pripada isključivo njihovim autorima, i publikacija ne predstavlja odobrenje stavova iznetih u njoj od strane Međunarodne kancelarije rada.

Pozivanje na imena firmi i komercijalnih proizvoda i procesa ne znači da su oni priznati od Međunarodne kancelarije rada, a ukoliko neka firma ili komercijalni proizvod nisu pomenuti to ne znači da se oni ne odobravaju.

Informacije o publikacijama MOR i elektronskim izdanjima nalaze se na: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

**Prava na fotografiju na naslovnici:** © Luke Jones on Unsplash

**Ilustracije:** © José Cardoso

Proizvedeno od strane Jedinice za publikacije (PRODOC) MOR.

*Grafički i tipografski dizajn, priprema rukopisa, redaktura, sastav i izgled, korektura, štampanje, elektronsko objavljivanje i distribucija.*

MOR se trudi da koristi papir iz šuma kojima se upravlja na ekološki održiv i društveno odgovoran način.

Šifra: DTP/WEI/ICA

# Predgovor

Svet je osetio duboke efekte pandemije KOVID-19. Više od milion života je izgubljeno, socijalne i ekonomske aktivnosti poremećene, a životni standardi i dobrobit miliona ljudi širom sveta ugroženi. MOR je procenila da je izgubljen ekvivalent 345 miliona poslova sa punim radnim vremenom tokom trećeg kvartala 2020. godine.<sup>1</sup> Uprkos obećavajućem razvoju vakcina, ova kriza je daleko od kraja.

Ovogodišnji *Globalni izveštaj o zaradama* MOR – sedmi po redu – predstavlja nove empirijske dokaze o efektima krize na zarade. Prvi deo izveštaja dokumentuje trend smanjenja nivoa i/ili stope rasta prosečne zarade u dve trećine zemalja za koje su bili dostupni podaci za 2020. Pre deset godina je drugi izveštaj u ovom nizu razmatrao politike na polju zarada u vreme globalne finansijske i ekonomske krize.<sup>2</sup> Ovog puta – mnogo više nego tokom perioda od 2008. do 2010. godine – vlade su preduzele dosad neviđene mere da ublaže uticaj na privredu i tržište rada, uključujući i putem privremenog subvencionisanja zarada, proširenja obima socijalne zaštite i pružanja podrške preduzećima kako bi opstala. Isto tako, centralne banke širom sveta su uvele ekspanzivne monetarne politike kako bi stimulisale privredu. Ove mere su dozvolile da milioni radnika zadrže deo svojeg dohotka.

Uprkos ovim merama, posledice krize izazvane pandemijom KOVID-19 na privredu i zapošljavanje će verovatno i u bliskoj budućnosti dovesti do smanjenja zarada. Stoga, ukoliko privrede treba da se vrate na put održivog i uravnoteženog ekonomskog rasta, razvoj situacije na polju zarada će morati da u obzir uzme potrebu kako da se podrže dohoci i agregatna potražnja, tako i da preduzeća ostanu uspešna i održiva. Konstruktivni socijalni dijalog će biti od ključnog značaja za postizanje ovog cilja

U martu 2020. generalni sekretar UN je pozvao na akciju kako bi se ublažio uticaj pandemije na životni standard i dobrobit ljudi. Takođe je naglasio potrebu za izgradnjom boljeg sistema tokom oporavka. Ukoliko želimo da postavimo temelje za „bolju normalu“, biće neophodno uvođenje integrisanih mera politike sa fokusom na ljude i ono što im je potrebno kako bi izgradili ili obnovili svoj životni standard i omogućili si dostojanstven život. Deklaracija povodom stogodišnjice MOR o budućnosti rada iz 2109. godine sa svojom agendom u čijem središtu je čovek govori direktno o ovoj potrebi.

Drugi deo *Globalnog izveštaja o zaradama* se bavi pozivom Deklaracije povodom stogodišnjice MOR na uspostavljanje „adekvatne minimalne zarade, zakonske ili ispregovarane“. Ovaj deo daje empirijski zasnovani opis politika minimalne zarade širom sveta i pokazuje kako minimalne zarade, kad su dobro formulisane i realizovane, mogu da postanu delotvorni instrument za zaštitu radnika od nepravedno niskih zarada dok istovremeno smanjuju nejednakost.

Trenutno, 90 posto država članica MOR poseduje politike o minimalnoj zaradi, bilo zakonskoj ili utvrđenoj kroz proces kolektivnog pregovaranja. Međutim, 266 miliona radnika prima manje od minimalne zarade, bilo zato što nisu zakonski pokriveni ili zbog nepoštovanja propisa. Izveštaj analizira odlike radnika koji primaju minimalnu i manju od minimalne zarade i otkriva da su najzastupljenije populacije u ovoj grupi žene, mladi, radnici sa nižom stručnom spremom, radnici u ruralnim sredinama i radnici sa izdržavanom decom. Ove grupe su i najranjivije sa aspekta trenutne krize na tržištu rada i minimalne zarade bi trebalo da igraju ključnu ulogu u procesu osnaživanja ovih grupacija kako bi prebrodile ova teška vremena. Nažalost, minimalne zarade nisu uvek adekvatne visine ni utvrđene kroz konsultacije sa socijalnim partnerima, nit se pak redovno prilagođavaju.<sup>3</sup> Većina radnika koja prima manju od minimalne zarade radi u sivoj ekonomiji gde nisu zaštićeni (ili su samo delimično zaštićeni) pravnim i regulatornim okvirom.

<sup>1</sup> MOR, *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Sixth edition*, 2020.

<sup>2</sup> MOR, *Global Wage Report 2010/11: Wage policies in times of crisis*, 2010.

<sup>3</sup> Kao što je navedeno u konvenciji MOR o utvrđivanju minimalne zarade, 1970 (br. 131).

Ovo naglašava potrebu da minimalne zarade budu praćene merama za formalizaciju neformalne ekonomije, ukoliko želimo da ostvare svoj puni potencijal kao instrumenti politike.

Treći deo *Globalnog izveštaja o zaradama* sugerise paket mera politike koje mogu podržati delotvornu realizaciju minimalnih zarada. Zajedno sa empirijskim dokazima predstavljenim u prethodnim delovima izveštaja, ovo za cilj ima da kreatorima politika, socijalnim partnerima, akademikima i ključnim akterima obezbedi vredan izvor informacija i doprinese hitno potrebnom oporavku od KOVID-19 u svetu rada koji bi prioritet dao ljudima. Adekvatne i vremenski ograničene politike za zarade će igrati važnu ulogu u ostvarivanju ovog cilja, a MOR je spremna da pruži podršku državama članicama.



Gaj Rajder  
Generalni direktor MOR

## ► Zahvalnice

Ovaj izveštaj je pripremio osoblje Odseka za inkluzivna tržišta rada, radne odnose i uslove rada (IN-WORK) MOR uz pomoć drugih kolega iz Ženeve i terenskih kancelarija MOR pod vođstvom Filipa Markadena, načelnika odseka INWORK. Patrik Belser, Nicola Metr, Rozalija Vaskez-Alvarez, Kalid Maman Vaziri, Ding Su i Atanasia Zarku su glavni autori ovog izveštaja. Patrik Belser je koordinisao izradu celog izveštaja. Rozalija Vaskez-Alvarez je koordinisala istraživanja o potencijalu minimalne zarade da smanji nejednakost uz pomoć Atanasije Zarku. Različiti specijalisti MOR su dali svoj doprinos različitim delovima ovog izveštaja, među kojima i Sevan Ananijan (Kairo), Florens Bone (Ženeva), Ksavijer Estupinjan (Nju Delhi), Kler Hobden (Ženeva), Danijel Koscer (Bangkok), Andres Marinakis (Santijago de Čile), Adrijana Mata-Grinvud (Ženeva), Dejvid Mozler (Ženeva) i Mariko Oči (Budimpešta). Kris Edgar je koordinisao redigovanje, objavljivanje i slepu recenziju izveštaja. Tim za poslove kreiranja publikacija (PRODOC) je obezbedio projektni menadžment, grafički dizajn, uključujući i grafičko rešenje naslovnice, pripremu za štampu, redakturu i korekturu. Džilijan Samerskejs je redigovala prvobitni nacrt. Kris Edgar, Injez Gomez i Jan Hakam su kreirali infografiku objavljenu zajedno sa izveštajem. Kler pajper je obavljala sekretarske poslove. Posebno se zahvaljujemo Manueli Tomei, Direktorki Odeljenja za uslove rada i ravnopravnost MOR.

## Posebni doprinos

Deo II izveštaja se zasniva na podacima koje su pročistili i pripremili Majte Martinez Granados, Raša Ramadan, Ana Lukjanova, Roksana Mauricio i Hanan Nazier. Poglavlje u delu I koje daje procene efekata krize izazvane pandemijom virusa KOVID-19 na tržište rada u Evropi je zasnovana na osnovnoj analizi Instituta za proučavanje zapošljavanja (IES). Adam Elšeiki i Erika Čaparo Perez su obradili deo literature za deo II.

Želimo da se zahvalimo profesorima Dijegu Sančezu Ankočeu (Oksfordski univerzitet), Džonu Bakidži (Vilijams koledž), Čarlsu M. Biču (Kvins koledž), Evelin Z. Brotkin (Univerzitet Čikaga), Metjuu Dimiku (Državni univerzitet Njujorka, Bafalo), Denisu Gilbertu (Hamilton koledž), Dženet Gornik (Diplomski institut gradskog univerziteta u Njujorku), Lorensu Kanu (Kornel univerzitet), Frenku Leviju (MIT), Margaret Denton (Makmaster univerzitet), Dagu Meju (Memorijalni univerzitet Njufaundlenda), Ušniku Mukerdžiju (Univerzitet Vaterloa), Ričardu Dž. Murnanu (Harvard univerzitet), Dejvidu Rotvelu (Državni univerzitet u Oregonu), Kristijanu Veleru (Univerzitet u Masačusetsu) i Polu Vulfsonu (Tak poslovna škola) na njihovoj tehničkoj pomoći po pitanju merenja nejednakosti.

## Posebna zahvalnost

Posebnu zahvalnost dugujemo svim nacionalnim zavodima za statistiku koji su na pomogli oko prikupljanja podataka. Takođe bismo želeli da se zahvalimo celom timu MOR/SIALC (Analiza rada i informacioni sistemi za Južnu Ameriku i Karibe) u Panami, naročito Bolivaru Pinou, što su nam obezbedili podatke o zaradama za Južnu Ameriku i Karibe.

Takođe bismo želeli da se zahvalimo sledećim osobama na njihovim vrednim savetima i komentari-  
ma: Samjelu Asfahi, Kristini Berendt, Marvi Korli-Kulibali, Marselu Kuatl Segoviji, Anđeli Doku, Rozini Gamarano, „Sadžidu gani, Rodžeru Gomisu, Tariku Haku, Jasuhikou Kamakuri, Stivenu Kapsosu, Štefanu Kunu, Dong Jung Liju, Hani Lipman, Baši Marafi, Rosani Meroli, Nijalu o Higinu, Rafael Pilu Ibu Perardelu, Ajri Postolakiju, Šarašubu Razaviju, Dijego Reju, Ketrin Sedžet, Džeraldin Skot Skrajvens, Pelinu Sekerler Rikjardiju, Robertou Viljamilu kao i predstavnicima vlade, poslodavaca i sindikata iz država članica na njihovim komentarima koji su obogatili ovaj izveštaj.

Naročito se zahvaljujemo dvojici anonimnih recenzenata koji su napisali recenziju izveštaja, kao i svim internim recenzentima iz različitih odeljenja MOR.

Deo ovog izveštaja se zasniva na podacima Eurostata (statistički podaci EU iz Ankete o prihodima i uslovima života (EU-SILC), 2018). Zahvaljujemo se Eurostatu što nam je obezbedio ove podatke pod ugovorom broj RPP\_28\_2020\_EUSILC\_SES\_HBS\_ILO\_ID\_2013.2018. Odgovornost za zaključne donesene na osnovu ovih podataka leži u potpunosti na autorima.

## ► Sadržaj

|                                                                                    |           |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| ► <b>Predgovor</b>                                                                 | <b>3</b>  |
| Zahvalnice                                                                         | 5         |
| Skraćenice                                                                         | 13        |
| ► <b>Sažeti pregled</b>                                                            | <b>15</b> |
| ► <b>Deo I. Najnoviji trendovi sa aspekta zarada</b>                               | <b>20</b> |
| 1. Uvod                                                                            | 22        |
| 2. Globalni kontekst sa aspekta privrede i tržišta rada                            | 24        |
| 2.1 Privredni kontekst                                                             | 24        |
| 2.2 Tržišta rada širom sveta                                                       | 26        |
| 2.3 Mere politike                                                                  | 28        |
| 3. Kretanja zarada pre i tokom krize izazvane virusom KOVID-19                     | 29        |
| 3.1 Globalne i regionalne prosečne zarade pre krize                                | 29        |
| 3.2 Indeksi zarada i produktivnosti pre krize                                      | 33        |
| 3.3 Uticaj krize izazvane virusom KOVID-19 na zarade u 2020.                       | 35        |
| 4. Uticaj krize u Evropi                                                           | 44        |
| 5. Prilagođavanja minimalne zarade tokom 2020.                                     | 51        |
| ► <b>Deo II. Minimalne zarade i nejednakost</b>                                    | <b>56</b> |
| 6. Uvod                                                                            | 58        |
| 7. Minimalne zarade i njihov potencijal sa aspekta smanjenja nejednakosti          | 60        |
| 7.1 Koliko zemalja poseduje sistem minimalne zarade?                               | 60        |
| 7.2 Koliko radnika zarađuje minimalnu ili manju zaradu?                            | 66        |
| 7.3 Kako se sistemi zakonske minimalne zarade razlikuju od države do države?       | 70        |
| 7.4 Tri uslova koje je neophodno ispuniti kako bi min. zarade smanjile nejednakost | 86        |
| 8. Delotvornost minimalnih zarada: Zakonski obuhvat i poštovanje propisa           | 90        |
| 8.1 Koliko radnika zarađuje manje od minimalne zarade?                             | 90        |
| 8.2 Zakonski obuhvat sistema minimalne zarade                                      | 92        |
| 8.3 Nepoštovanje propisa i neformalna ekonomija                                    | 96        |
| 9. Nivo minimalnih zarada                                                          | 98        |
| 9.1 Šta je adekvatan nivo minimalne zarade?                                        | 98        |
| 9.2 Na kom nivou se utvrđuju minimalne zarade?                                     | 103       |
| 9.3 Učestalost prilagođavanja                                                      | 113       |
| 9.4 Kako su minimalne zarade evoluirale tokom vremena?                             | 116       |



|                                                                                                                  |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 10. Korisnici minimalnih zarada                                                                                  | 125        |
| 10.1 Da li lica koja primaju minimalnu zaradu žive u siromašnim porodicama?                                      | 125        |
| 10.2 Demografske karakteristike radnika koji primaju minimalne zarade                                            | 130        |
| 10.3 Karakteristike lica koja primaju minimalne zarade sa aspekta tržišta rada                                   | 132        |
| 11. Rezultati                                                                                                    | 137        |
| 11.1 Podaci i metodologija                                                                                       | 137        |
| 11.2 Rezultati sa aspekta nejednakosti dohotka i relativnog siromaštva                                           | 138        |
| 11.3 Primeri pojedinačnih zemalja                                                                                | 143        |
| 11.4 Značaj formalizacije neformalne ekonomije                                                                   | 152        |
| 11.5 Zaključci izvučeni iz simulacije                                                                            | 158        |
| <b>► Deo III. Politike zarade za oporavak sa fokusom na čoveku</b>                                               | <b>160</b> |
| 12. KOVID-19 i potreba za adekvatnim kratkoročnim politikama na polju zarada                                     | 162        |
| 13. Posle krize: Adekvatna minimalna zarada, zakonska ili ispregovarana                                          | 165        |
| 14. Sveobuhvatni paket mera za smanjenje nejednakosti i ublažavanje efekata krizes                               | 169        |
| 15. Adekvatne politike u oblasti zarada kao instrument za brže postizanje ciljeva održivog razvoja               | 170        |
| <b>► Prilozi</b>                                                                                                 | <b>176</b> |
| I. Rast nominalnih i realnih zarada po državama, 2015–2019                                                       | 175        |
| II. Podaci o minimalnoj zaradi u pojedinačnim državama                                                           | 183        |
| III. Upotreba nivoa minimalne zarade: Koncepti i definicije                                                      | 189        |
| IV. Pretpostavke i definicije korišćene za analizu efekata minimalnih zarada na nejednakost dohotka domaćinstava | 192        |
| V. Nacionalni izvori podataka                                                                                    | 199        |
| <b>► Literatura</b>                                                                                              | <b>203</b> |

## Spisak kućica

|                                                                                                               |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3.1 Umanjenja i zamrzavanja zarada u Sjedinjenim Američkim Državama                                           | 39  |
| 7.1 Šta se računa kao minimalna zarada?                                                                       | 61  |
| 7.2 Metodologija procene broja radnika koji primaju minimalnu i manju zaradu na globalnom i regionalnom nivou | 68  |
| 7.3 Empirijska veza između minimalne zarade i nejednakosti dohotka                                            | 86  |
| 8.1 Radnici u domaćinstvu                                                                                     | 92  |
| 9.1 Oporezivanje dohotka građana i doprinosi za socijalno osiguranje za radnike koji primaju minimalnu zaradu | 100 |
| 11.1 „Efekat svetionika” minimalnih zarada na neformalno zaposlene                                            | 155 |
| 13.1 Da li minimalne zarade ispunjavaju potrebe radnika i njihovih porodica?                                  | 167 |
| 15.1 Zarade i ciljevi održivog razvoja                                                                        | 172 |

## Spisak slika

|                                                                                                                                                                                              |    |                                                                                                                                                                                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1 Godišnji prosečni privredni rast, 2006–20 (BDP u stalnim cenama)                                                                                                                         | 25 | 3.7 Primeri pritiska koji dovodi do smanjenja zarada u odabranim evropskim državama                                                                                                                                                  | 40 |
| 2.2 Inflacija, 2006–20 (prosečne potrošačke cene)                                                                                                                                            | 25 | 3.8 Primeri pritiska koji dovodi do smanjenja zarada u odabranim državama u Sev. i J. Americi i Aziji i Pacifiku                                                                                                                     | 42 |
| 3.1 Godišnji prosečni realni rast zarada na globalnom nivou, 2006–19                                                                                                                         | 31 | 3.9 Zemlje u kojima kriza izazvana virusom KOVID-19 nije imala očigledan efekat na zarade                                                                                                                                            | 43 |
| 3.2 Godišnji prosečni realni rast zarada u zemljama G20, 2006–19                                                                                                                             | 31 | 3.10 Poređenje nominalnog i realnog rasta prosečnih zarada u 2020. i 2019. godini, razvijene zemlje G20                                                                                                                              | 43 |
| 3.3 Godišnji prosečni realni rast zarada po regionu, 2006–19                                                                                                                                 | 32 | 4.1 Ukupan pad mase zarada, i pad mase zarada zbog kraćeg radnog vremena i zbog gubitka poslova, odabrane evropske zemlje, između prvog i drugog kvartala 2020                                                                       | 45 |
| 3.4 Prosečni realni indeks zarada za države G20, 2008–2019                                                                                                                                   | 34 | 4.2 Ukupan pad mase zarada, po državi i rodu, odabrane evropske zemlje, između prvog i drugog kvartala 2020.                                                                                                                         | 46 |
| 3.5 Kretanja prosečnih realnih zarada i radne produktivnosti u 52 države sa visokim dohotkom, 1999–2019                                                                                      | 34 | 4.3 Procenat ukupne mase zarada isplaćen onima u donjih 50 posto distribucije zarada, četiri grupe evropskih zemalja, prvi i drugi kvartal 2020.                                                                                     | 47 |
| 3.6 Kompozicioni efekat” u odabranim zemljama, ilustrovan indeksima prosečne zarade i stopama nezaposlenosti, 2019. i 2020.                                                                  | 38 | 4.4 Odnos 90. i 10. percentila distribucije zarada, odabrane evropske zemlje, prvi i drugi kvartal 2020.                                                                                                                             | 49 |
| B3.1.1 Kretanja osnovnih zarada u SAD, kontrolisanje pristrasnosti pri odabiru, februar – jun 2020.                                                                                          | 39 | 4.5 (a) Pad ukupne mase zarada zbog skraćenog radnog vremena (pre i nakon subvencionisanja zarada); (b) Procenat ukupne mase zarada koji su primili oni iz donjih 50 posto distribucije zarada (pre i nakon subvencionisanja zarada) | 50 |
| B3.1.2 Verovatnoća smanjenja (a) i zamrzavanja (b) osnovne zarade u 2019. i 2020. po uzorku kvintila osnovne zarade: Radnici u preduzećima koja obično prilagođavaju zarade od marta do juna | 39 |                                                                                                                                                                                                                                      |    |

|                                                                                                                                                                                 |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>5.1</b> Pregled prilagođavanja minimalne zarade u 2020. (prvi i drugi kvartal 2020)                                                                                          | 52  |
| <b>5.2</b> Procentualno povećanje nominalnih minimalnih zarada i poređenje prilagođavanja iz 2020. sa prvim prethodnim prilagođavanjem                                          | 54  |
| <b>7.1.</b> Distribucija sistema minimalna zarade na svetskom nivou                                                                                                             | 62  |
| <b>7.2</b> Minimalna zarada, zakonska, ispregovarana ili nepostojeća, globalno ili po regionu, 2020.                                                                            | 64  |
| <b>7.3</b> Procenat radnika koji žive u zemljama bez minimalne zarade, globalno i po regionu, 2020.                                                                             | 64  |
| <b>7.4</b> Minimalne zarade, zakonske ili ispregovarane, globalno i po zemljama grupisanim po prihodima, 2020.                                                                  | 64  |
| <b>7.5</b> Broj radnika koji prima minimalnu zaradu po satu rada ili manje od nje, globalno i po regionu, 2019.                                                                 | 67  |
| <b>7.6</b> Procenat žena među radnicima koji primaju minimalnu ili manju zaradu, kao i među onima koji primaju zaradu iznad minimalne, globalni i regionalni nivo, 2019         | 69  |
| <b>7.7</b> Broj minimalnih cena rada u svetu, 2020.                                                                                                                             | 72  |
| <b>7.8</b> Procenat zemalja sa jedinstvenom i višestrukim minimalnim zaradama, na svetskom i regionalnom nivou, 2020.                                                           | 73  |
| <b>7.9</b> Mapa koja pokazuje globalnu distribuciju jedinstvene minimalne zarade i višestrukih minimalnih cena rada 2020.                                                       | 74  |
| <b>7.10</b> Distribucija jedinstvenog i višestrukih oblika minimalne zarade, na svetskom i regionalnom nivou, 2020.                                                             | 74  |
| <b>7.11</b> Sistem minimalne zarade u SAD (minimalni nivou po državi, 2005--2020.)                                                                                              | 78  |
| <b>7.12</b> Sistem minimalne zarade u Kini (minimalni nivou po provinciji, 2010-2019)                                                                                           | 79  |
| <b>7.13</b> Sistem minimalne zarade u Kostariki (minimalni nivou po zanimanju, 2010-2020)                                                                                       | 80  |
| <b>7.14</b> Sistem minimalne zarade u Brazilu (minimalni nivou po državi, 2008-2019)                                                                                            | 81  |
| <b>7.15</b> Sistem minimalne zarade u Indiji (minimalni nivou po državama, 2008-2019)                                                                                           | 82  |
| <b>7.16</b> Sistem minimalne zarade u Indoneziji (minimalni nivou po državama, 2008--2019)                                                                                      | 83  |
| <b>7.17</b> Sistem minimalne zarade u Ruskoj federaciji (minimalni nivou po zanimanju, 2008-2020)                                                                               | 84  |
| <b>7.18</b> Sistem minimalnih zarada u Južnoj Africi (minimalni nivou, odabrani sektori, po regionu, pre i posle 2019)                                                          | 85  |
| <b>7.19</b> Pod kakvim uslovima politika minimalne zarade može da značajno smanji nejednakost prihoda?                                                                          | 89  |
| <b>8.1</b> Broj radnika koji primaju manje od minimalne zarade po satu, na globalnom i regionalnom nivou, 2019.                                                                 | 91  |
| <b>8.2</b> Mapa koja pokazuje gde radnici u domaćinstvu i/ili poljoprivrednici nisu obuhvaćeni politikama minimalne zaštite, 2020.                                              | 94  |
| <b>8.3</b> Odnos prosečnih mesečnih zarada formalno i neformalno zaposlenih žena i neformalno zaposlenih muškaraca sa prosečnim mesečnim zaradama formalno zaposlenih muškaraca | 97  |
| <b>B9.1.1</b> Dekompozicija bruto minimalne zarade u uzorku od 42 države, po (a) regionu i (b) nivou dohotka zemlje, 2019                                                       | 100 |
| <b>B9.1.2</b> Porez na dohodak građana i doprinosi za socijalno osiguranje za jednog radnika bez dece (% bruto minimalne zarade), 42 države, 2019                               | 101 |
| <b>9.1</b> Nivou mesečne bruto minimalne zarade u Africi, 2019 (US\$ aktuelne i PPP vrednosti)                                                                                  | 104 |
| <b>9.2</b> Nivou mesečne bruto minimalne zarade u S. i J. Americi, 2019 (US\$ aktuelne i PPP vrednosti)                                                                         | 105 |
| <b>9.3</b> Nivou mesečne bruto minimalne zarade u Aziji i Pacifiku, 2019. (US\$ aktuelne i PPP vrednosti)                                                                       | 106 |
| <b>9.4</b> Nivou mesečne bruto minimalne zarade u Evropi i Srednjoj Aziji, 2019. (US\$ aktuelne i PPP vrednosti)                                                                | 107 |
| <b>9.5</b> Nivou mesečne bruto minimalne zarade u arapskim državama, 2019. (US\$ aktuelne i PPP vrednosti)                                                                      | 108 |
| <b>9.6</b> Najviša i najniža min. zarada u odabranim zemljama sa višestrukim min. cenama rada, 2019. (US\$ aktuelne vrednosti)                                                  | 109 |
| <b>9.7</b> Najviša i najniža min. zarada u odabranim zemljama sa višestrukim min. cenama rada, 2019 (US\$ PPP vrednosti)                                                        | 109 |
| <b>9.8</b> Minimalna zarada u odnosu na medijalnu i srednju zaradu, odabrane rastuće ekonomije i ekonomije u razvoju                                                            | 111 |
| <b>9.9</b> Minimalna zarada u odnosu na medijalnu i srednju zaradu, odabrane razvijene države, 2017.                                                                            | 111 |
| <b>9.10</b> Mapa učestalosti prilagođavanja minimalne zarade, 2010-2019.                                                                                                        | 114 |

|                                                                                                                                                                                                                                         |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>9.11</b> Prosečna učestalost prilagođavanja minimalne zarade, globalno i po regionu, 2010-2019. (godine)                                                                                                                             | 114 |
| <b>9.12</b> Prosečna učestalost prilagođavanja minimalne zarade, globalno i po zemljama grupisanim po dohotku, 2010-2019. (godine)                                                                                                      | 115 |
| <b>9.13</b> Evolucija nominalnih i realnih minimalnih zarada, odabrane zemlje, po regionu, 2001-2019. (indeks, godina 2001=100)                                                                                                         | 117 |
| <b>9.14</b> Prosečni godišnji rast realnih minimalnih zarada, globalno i po regionima, 2010-2019.                                                                                                                                       | 119 |
| <b>9.15</b> Prosečan godišnji rast realnih minimalnih zarada i radne produktivnosti u Africi, 2010-2019.                                                                                                                                | 120 |
| <b>9.16</b> Prosečan godišnji rast realnih minimalnih zarada i radne produktivnosti u S. i J. Americi, 2010-2019.                                                                                                                       | 121 |
| <b>9.17</b> Prosečan godišnji rast realnih minimalnih zarada i radne produktivnosti u Aziji i Pacifiku, 2010-2019.                                                                                                                      | 122 |
| <b>9.18</b> Prosečan godišnji rast realnih minimalnih zarada i radne produktivnosti u Arapskim državama, 2010-2019.                                                                                                                     | 123 |
| <b>9.19</b> Prosečan godišnji rast realnih minimalnih zarada i radne produktivnosti u Evropi i Srednjoj Aziji, 2010-2019.                                                                                                               | 124 |
| <b>10.1</b> Distribucija radnika po decilima dohotka, po regionu                                                                                                                                                                        | 127 |
| <b>10.2</b> Karakteristike lica koja primaju minimalnu i manju zaradu po decilu dohotka, Evropa (ponderisani proseci)                                                                                                                   | 128 |
| <b>10.3</b> Karakteristike lica koja primaju minimalnu i manju zaradu po decilu dohotka, Južna Amerika (ponderisani proseci)                                                                                                            | 128 |
| <b>10.4</b> Karakteristike lica koja primaju minimalnu i manju zaradu po decilu dohotka, Azija (ponderisani proseci)                                                                                                                    | 129 |
| <b>10.5</b> Karakteristike lica koja primaju minimalnu i manju zaradu po decilu dohotka, Afrika (ponderisani proseci)                                                                                                                   | 129 |
| <b>10.6</b> Demografske karakteristike lica koja primaju minimalnu i manju zaradu u poređenju sa onima koja primaju zaradu veću od minimalne, globalne i regionalne procene                                                             | 131 |
| <b>10.7</b> Karakteristike lica koja primaju minimalne zarade sa aspekta tržišta rada u poređenju sa onima koji primaju zaradu iznad minimalne, globalne i regionalne procene                                                           | 133 |
| <b>10.8</b> Klasifikacija zanimanja (ISCO-08) lica koja primaju minimalnu ili manju zaradu u poređenju sa onima koji primaju zaradu iznad minimalne, globalne i regionalne procene                                                      | 134 |
| <b>10.9</b> Sektorska distribucija lica koja primaju minimalnu ili manju zaradu u poređenju sa onima koji primaju zaradu iznad minimalne, globalne i regionalne procene                                                                 | 135 |
| <b>11.1</b> Potencijalni efekat dva simulirana scenarija minimalne zarade na nejednakost dohotka, odabrane zemlje: (a) % promene palma odnosa; (b) % promene Džini koeficijenta; (c) % promene odnosa D9/D1; (d) % promene odnosa D8/D2 | 139 |
| <b>11.2</b> Potencijalni efekat dva simulirana scenarija minimalne zarade na siromaštvo, odabrane zemlje: (a) % promene relativnog siromaštva domaćinstava; (b) % lica koja žive u domaćinstvima sa povećanim dohotkom                  | 141 |
| <b>11.3</b> Gvatemala (Kaitz indeks = 105%): (a) distribucija radnika po grupama; (b) distribucija radnika po decilima dohotka domaćinstava; (c) izvori dohotka po decilu; (d) status tržišta rada po decilima                          | 144 |
| <b>11.4</b> Ekvador (Kaitz indeks = 88%): (a) distribucija radnika po grupama; (b) distribucija radnika po decilima dohotka domaćinstava; (c) izvori dohotka po decilu; (d) status tržišta rada po decilima                             | 144 |
| <b>11.5</b> Mađarska (Kaitz indeks = 71%): (a) distribucija radnika po grupama; (b) distribucija radnika po decilima dohotka domaćinstava; (c) izvori dohotka po decilu; (d) status tržišta rada po decilima                            | 145 |
| <b>11.6</b> Estonija (Kaitz indeks = 43%): (a) distribucija radnika po grupama; (b) distribucija radnika po decilima dohotka domaćinstava; (c) izvori dohotka po decilu; (d) status tržišta rada po decilima                            | 145 |
| <b>11.7</b> Vijetnam (Kaitz indeks = 28%): ((a) distribucija radnika po grupama; (b) distribucija radnika po decilima dohotka domaćinstava; (c) izvori dohotka po decilu; (d) status tržišta rada po decilima                           | 146 |
| <b>11.8</b> Urugvaj (Kaitz indeks = 44%): (a) distribucija radnika po grupama; (b) distribucija radnika po decilima dohotka domaćinstava; (c) izvori dohotka po decilu; (d) status tržišta rada po decilima                             | 146 |
| <b>11.9</b> Niger (Kaitz indeks = 37%): (a) distribucija radnika po grupama; (b) distribucija radnika po decilima dohotka domaćinstava; (c) izvori dohotka po decilu; (d) status tržišta rada po decilima                               | 148 |

**11.10** Ujedinjena Republika Tanzanija (Kaitz indeks = 47%):  
(a) distribucija radnika po grupama; (b) distribucija radnika  
po decilima dohotka domaćinstava; (c) izvori dohotka  
po decilu; (d)status tržišta rada po decilima 148

**11.11** Plurinacionalna država Bolivija (Kaitz indeks = 66%):  
(a) distribucija radnika po grupama; (b) distribucija radnika  
po decilima dohotka domaćinstava; (c) izvori dohotka po  
decilu; (d)status tržišta rada po decilima 149

**11.12** Poljska (Kaitz indeks = 63%): (a) distribucija radnika  
po grupama; (b) distribucija radnika po decilima dohotka  
domaćinstava; (c) izvori dohotka po decilu;  
(d) status tržišta rada po decilima 149

**11.13** Čile (Kaitz indeks = 66%): (a) distribucija radnika po  
grupama; (b) distribucija radnika po decilima dohotka  
domaćinstava; (c) izvori dohotka po decilu; (d)status  
tržišta rada po decilima 150

**11.14** Portugal (Kaitz indeks= 70%): (a) distribucija  
radnika po grupama; (b) distribucija radnika po decilima  
dohotka domaćinstava; (c) izvori dohotka po decilu;  
(d)status tržišta rada po decilima 150

**11.15** Distribucija radnika (po radnom statusu i  
formalnosti/neformalnosti) u okviru decila distribucije  
dohotka domaćinstava, po regionu 154

**11.16** Poređenje potencijalnog efekta dva scenarija politike  
minimalne zarade sa aspekta promene % Palma odnosa  
kad(a) politika utiče na sve zaposlene; (b) utiče samo  
na formalno zaposlene 156

**11.17** Poređenje potencijalnog efekta dva scenarija  
politike minimalne zarade sa aspekta promene  
% Džini koeficijenta kad(a) politika utiče na sve  
zaposlene; (b) utiče samo na formalno zaposlene 156

**11.18** Poređenje potencijalnog efekta dva scenarija  
politike minimalne zarade sa aspekta procenta ljudi koji  
žive u domaćinstvima sa povećanim dohotkom kad  
(a) politika utiče na sve zaposlene;  
(b) utiče samo na formalno zaposlene 157

**11.19** Poređenje potencijalnog efekta dva scenarija politike  
minimalne zarade sa aspekta promene % relativnog  
siromaštva domaćinstava kad(a) politika utiče na sve  
zaposlene; (b) utiče samo na formalno zaposlene 157

**13.1** Dinamika ratifikovanja Konvencije o utvrđivanju  
minimalne zarade iz 1970. (br. 131) 168

**15.1** Zarade kao instrument za brže postizanje  
Ciljeva održivog razvoja 171

Tabela

**B7.2.1** Pokrivenost globalne procene mikropodacima 68

► Skraćenice

|                 |                                                                                                                                                   |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>EU</b>       | Evropska unija                                                                                                                                    |
| <b>EU-SILC</b>  | Statistika Evropske unije o prihodima i uslovima života                                                                                           |
| <b>BDP</b>      | bruto domaći proizvod                                                                                                                             |
| <b>MMF</b>      | Međunarodni monetarni fond                                                                                                                        |
| <b>ISCO</b>     | Međunarodna standardna klasifikacija zanimanja                                                                                                    |
| <b>LV</b>       | lokalna valuta                                                                                                                                    |
| <b>NZS</b>      | nacionalni zavod za statistiku                                                                                                                    |
| <b>OECD</b>     | Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj                                                                                                       |
| <b>PPP</b>      | paritet kupovne moći                                                                                                                              |
| <b>SDG</b>      | cilj održivog razvoja                                                                                                                             |
| <b>SIALC</b>    | Sistema de Información y Análisis Laboral de América Latina y el Caribe<br>(Sistem za informacije i analizu rada za Južnu Ameriku i Karibe) [MOR] |
| <b>SMAG</b>     | <i>salaire minimum agricole garanti</i> (minimalna zarada za radnike u poljoprivredi)                                                             |
| <b>SMIG</b>     | <i>salaire minimum interprofessionnel garanti</i> (međuprofesionalna minimalna zarada)                                                            |
| <b>UN</b>       | Ujedinjene nacije                                                                                                                                 |
| <b>UN Women</b> | Agencija Ujedinjenih nacija za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena                                                                             |
| <b>SZO</b>      | Svetska zdravstvena organizacija                                                                                                                  |

# Sažeti pregled

## ► Deo I. Najnoviji trendovi sa aspekta zarada

**Tokom četiri godine koje su prethodile pandemiji KOVID-19 (2016–19.), rast zarada na globalnom nivou je oscilirao od 1,6 do 2,2 posto; ako isključimo Kinu iz uzorka, realni rast zarada tokom te četiri godine je bio na nižem nivou, između 0,9 i 1,6 posto.** U razvijenim ekonomijama G20, realni rast zarada je oscilirao između 0,4 i 0,9 posto, dok je bio intenzivniji u ekonomijama G20 u razvoju gde je dostizao od 3,5 do 4,5 posto na godišnjem nivou. od 2018. do 2019. godine realne zarade u Kini su se više nego udvostručile. Među razvijenim G20 ekonomijama, zarade su najviše porasle u Republici Koreji (za 22 posto), a potom u Nemačkoj (za 15 posto). Nasuprot tome, realne zarade u Italiji, Japanu i Ujedinjenom kraljevstvu su opale.

**Tokom prve polovine 2020. usled krize izazvane pandemijom KOVID-19, u dve trećine zemalja za koje su dostupni najnoviji podaci je zabeležen pritisak koji je doveo do smanjenja nivoa ili stope rasta prosečnih zarada; u drugim zemljama su prosečne zarade porasle, ali je to uglavnom bio veštački rast prouzrokovan značajnim gubitkom radnih mesta među manje plaćenim radnicima.** U kriznim vremenima, stanje na polju prosečnih zarada može biti značajno izvitopereno naglim promenama sastava zaposlenosti – što je poznato kao „kompozicioni efekat“.<sup>1</sup> U Brazilu, Kanadi, francuskoj, Italiji i Sjedinjenim Američkim Državama prosečne zarade su приметно porasle zato što su bez posla ostali uglavnom oni sa nižim platama. Nasuprot tome, u Japanu, Republici Koreji i Ujedinjenom Kraljevstvu je zabeležen pritisak koji je doveo do smanjenja prosečne zarade. U zemljama gde su uvedene ili produžene robusne mere za zadržavanje radnih mesta u cilju očuvanja zaposlenosti, skokovi nezaposlenosti su bili manji, tako da su efekti krize možda bili vidljiviji pre u vidu pritiska u smeru smanjenja zarada nego masivnih otpuštanja.

**Efekti krize na ukupne zarade su se drugačije odrazili na žene i muškarce, gde su žene bile mnogo više pogođene.** Nakon razmatranja odabranih evropskih zemalja, izveštaj procenjuje da bi u odsustvu subvencija na zarade radnici izgubili 6,5 posto svoje ukupne zarade u periodu između prvog i drugog kvartala 2020. U slučaju žena, ukupne zarade bi opale za 8,1 posto, u poređenju sa 5,4 posto za muškarce. Takav raskorak je uglavnom prouzrokovan kraćim radnim vremenom, a ne razlikom u broju otpuštenih. Kad pogledamo gubitak ukupne zarade zbog opadanja broja radnih sati, on iznosi 6,9 posto za žene i 4,7 posto za muškarce.

**Kriza je disproportionalno uticala na manje plaćene radnike, i time povećala nejednakosti na polju zarada.** Istraživanja su pokazala da je u mnogim zemljama skraćeno radno vreme uticalo na nisko-kvalifikovana zanimanja – naročito ona jednostavna – više nego na više plaćene rukovodioce i profesionalce. U slučaju odabranih evropskih zemalja, izveštaj procenjuje da bi bez subvencija na zarade najniže plaćenih 50 posto radnika ostalo bez procenjenih 17,3 posto zarade, što je mnogo više od procenjenih 6,5 posto za sve radnike. Posledično, udeo ukupnih zarada koje primaju oni u donjih 50 posto distribucije zarada – što je mera nejednakosti – bi opao za oko 43 procentna poena, sa 27 na 24 posto ukupnih zarada, dok bi udeo gornje polovine distribucije porastao sa 73 na 76 posto.

<sup>1</sup>Kad su većina onih koji ostaju bez posla niže plaćeni radnici, to automatski povećava medijalnu zaradu preostalih zaposlenih.



Međutim, privremeno subvencionisanje zarada je mnogim državama omogućilo da kompenzuju deo ukupne sume zarada koji bi bio izgubljen i da smanje efekat krize na nejednakost zarada. Mnoge države širom sveta su ili uvele ili proširile postojeće subvencionisanje zarada kako bi očuvale radna mesta tokom krize. U slučaju deset odabranih evropskih zemalja za koje postoje podaci, izveštaj procenjuje da he subvencionisanje zarada omogućilo kompenzovanje 40 posto ukupnog gubitka zarada, što obuhvata i 51 posto gubitka ukupnih zarada prouzrokovanih smanjenjem broja radnih sati. Subvencionisanje zarada je takođe omogućilo ublažavanje efekata krize na nejednakost primanja pošto su glavni korisnici bili upravo oni koji su bili najteže pogođeni krizom, naime radnici na slabije plaćenim poslovima.

Kako bi podržale nisko plaćene radnike, mnoge države koje redovno prilagođavaju minimalnu zaradu su odlučile da realizuju planirano povećanje u prvoj polovini 2020. Analiza pokazuje da su u 60 zemalja u kojima se minimalna zarada redovno prilagođava, sva prilagođavanja predviđena za prvi kvartal 2020. bila realizovana kako je i planirano, dok je 6 od 9 zemalja koje obično vrše prilagođavanja u drugom kvartalu ispoštovalo vremenski raspored prilagođavanja iako se to dešavalo u jeku krize. Od 87 zemalja koje neredovno prilagođavaju minimalnu zaradu, 12 je povećalo istu tokom prve polovine 2020.– što je manje nego prošle godine. Ovo sugerije da je kriza izazvana pandemijom KOVID-19 možda neke vlade navela da ove godine odlože potencijalno prilagođavanje.

## ► Deo II. Minimalne zarade i nejednakost

Ako se fokusiramo na temu minimalnih zarada, izveštaj pokazuje da minimalna zarada, bilo zakonska ili ispregovarana, postoji u 90 posto 187 država članica MOR. Sistemi minimalne zarade se znatno razlikuju od države do države i variraju od jednostavnih do veoma složenih. Na svetskom nivou, oko polovina zemalja u kojima postoji zakonska minimalna zarada imaju jedinstvenu minimalnu zaradu na nacionalnom nivou, a druga polovina je uspostavila složenije sisteme sa više različitih minimalnih zarada koje se utvrđuju na osnovu delatnosti, zanimanja, godina zaposlenog ili geografskog regiona. Različiti sistemi su kompatibilni sa Konvencijom o utvrđivanju minimalne zarade 1970 (br. 131) koja savetuje široku primenu, pune konsultacije sa socijalnim partnerima, iznose koji u obzir uzimaju potrebe radnika i njihovih porodica i ekonomske faktore, povremena prilagođavanja i mere koje bi obezbedile delotvornu primenu.

Na svetskom nivou se procenjuje da oko 327 miliona radnika prima minimalnu ili ispod minimalne zarade po času rada. Ova cifra predstavlja 19% svih radnika i obuhvata 152 miliona žena. Iako u apsolutnim brojevima više muškaraca od žena prima minimalnu zaradu ili manje, žene su prezastupljene u ovoj kategoriji radnika: dok žene čine 39 posto radnika na svetu koji primaju zaradu iznad minimalne, čine 47 posto onih koji primaju minimalnu ili ispod minimalne zarade.

Koliko minimalna zarada može da smanji nejednakost dohotka i zarada zavisi od bar tri ključna faktora: „delotvornosti“ minimalnih zarada, njihovog nivoa, i karakteristika radnika koji primaju minimalnu zaradu. Iako je primarna svrha minimalne zarade da zaštiti radnike od nepravedno niskih zarada, ona takođe može da doprinese smanjenju nejednakosti pod određenim uslovima. Prvi uslov se odnosi na obim *zakonskog obuhvata i nivo poštovanja propisa* – što zajedno možemo nazvati „delotvornošću“ minimalne zarade. Potom, ključnu ulogu igra i nivo minimalne zarade. I konačno, potencijal sistema minimalne zarade za smanjenje nejednakosti zavisi od *sastava radne snage date države*, naročito da li su radnici sa niskim primanjima od rada zaposleni ili samozaposleni, kao i od *odlika korisnika* minimalne zarade – naročito, da li žive u porodicama sa niskim dohotkom.

## Delotvornost minimalne zarade

Od procenjenih 327 miliona radnika koji primaju minimalnu ili manju zaradu, 266 miliona širom sveta zarađuje manje od postojeće minimalne zarade po času rada zato što ili nisu obuhvaćeni zakonom ili se isti ne poštuje. Grupe koje najčešće nisu pokrivene zakonskim odredbama koje se odnose na minimalnu zaradu su radnici u poljoprivredi i radnici u domaćinstvu. Izveštaj pokazuje da 2020. godine, u oko 18 posto zemalja sa zakonskom minimalnom zaradom poljoprivredni radnici ili radnici u domaćinstvu, ili pak i jedni i drugi, nisu bili obuhvaćeni propisima koji se odnose na minimalnu zaradu. Jedan od najznačajnijih pokazatelja nepoštovanja propisa je visoka incidenca faktičkog rada, što predstavlja veliki izazov sa aspekta prava radnika uopšte, uključujući i realizacije minimalne zarade. U zemljama sa visokim nivoima faktičkog rada, da bi minimalna zarada bila delotvorna mora da bude praćena merama koje podstiču prelazak u formalni sektor. Druge mere podrazumevaju, na primer, ciljane inspeksijske nadzore Inspektorata za rad, kampanje za podizanje nivoa svesti, kao i napore za povećanje produktivnosti. Niska produktivnost zaista predstavlja jedna od glavnih pokretača povećanja obima neformalnosti i ima posledice na nivo nepoštovanja propisa o minimalnoj zaradi.

## Adekvatnost nivoa minimalne zarade

Kao što propisuje Konvencija o utvrđivanju minimalne zarade, 1970 (br. 131), utvrđivanje adekvatnog nivoa minimalne zarade bi trebalo da podrazumeva socijalni dijalog i uzima u obzir potrebe radnika i njihovih porodica, kao i ekonomske faktore. Rezultati pokazuju da u proseku, minimalne zarade iznose oko 55 posto medijalne zarade u razvijenim zemljama i 67 posto medijalne zarade u rastućim ekonomijama i ekonomijama u razvoju. U slučaju razvijenih zemalja, velika većina je minimalne zarade utvrdila negde između 50 posto i dve trećine medijalne zarade. U rastućim ekonomijama i ekonomijama u razvoju odnos između minimalne i medijalne zarade varira od 16 posto u Bangladešu do 147 posto u Hondurasu. Globalno gledajući, medijalna vrednost bruto minimalnih zarada za 2019. godinu odgovara iznosu od 486 dolara PPP mesečno, što znači da pola zemalja u svetu imaju minimalne zarade ispod ove sume, a pola iznad. U nekim zemljama je minimalna zarada ispod linije siromaštva.

Dovoljno često prilagođavanje je od ključnog značaja za održavanje minimalne zarade na adekvatnom nivou, a veoma nizak nivo često odražava neredovno prilagođavanje minimalne zarade tokom dužeg vremenskog perioda. U praksi samo 54 posto država sa zakonskim minimalnim zaradama ih je zapravo prilagođavalo bar svake druge godine u periodu od 2010. do 2019. na globalnom nivou, a u 114 od 153 države za koje su nam podaci dostupni (znači oko 75 posto) su minimalne zarade rasle u realnim iznosima u periodu između 2010. i 2019. godine. Realni godišnji rast minimalne zarade je u proseku iznosio 1,1 posto u Africi, 1,8 posto u Severnoj i Južnoj Americi, 2,5 posto u Aziji i 3,5 posto u Evropi i Srednjoj Aziji.

## Odlike lica koja primaju minimalnu zaradu

Globalno posmatrano, većina radnika koji primaju manje od minimalne zarade po času se nalazi na donjem delu krivulje distribucije dohotka domaćinstava, ali odlike lica koja primaju minimalnu zaradu variraju u zavisnosti od države i regiona. U Evropi, na primer, u proseku 69 posto svih radnika koji primaju minimalnu i manju zaradu spadaju u donju polovinu distribucije dohotka. Pored toga, postoji veća verovatnoća da će lica koja primaju minimalnu i manju zaradu a žive u siromašnim domaćinstvima biti starija, kao i samohrani roditelji sa izdržavanom decom nego što je to slučaj sa onima iz bogatijih domaćinstava. Međutim, u Africi samo 52 posto svih radnika koji primaju minimalnu i manju zaradu pripadaju donjoj polovini distribucije dohotka. U zemljama u razvoju, mnogi radnici sa niskim prihodima su samozaposleni a ne zaposleni. Ovo ukazuje na činjenicu da zaposlenost po osnovu radnog odnosa obično dovodi do povećanja prosečnog dohotka domaćinstva i da u zemljama u razvoju minimalna zarada treba da bude praćena merama za kreiranje prilika za zasnivanje radnog odnosa za radnike u siromašnim domaćinstvima.

**Žene su obično dominantna grupa među nisko plaćenim radnicima i literatura pokazuje da u mnogim slučajevima minimalna zarada može da suzi rodni jaz u zaradama.** U svim regionima procenat žena među onima koji zarađuju minimalnu ili manju zaradu je veći od njihovog procenta među onima koji zarađuju više od minimalne zarade. Slično tome, mladi radnici (ispod 25 godina), niskokvalifikovani radnici i radnici u poljoprivredi su svi disproportionalno zastupljeni u ovoj grupi, što ukazuje na to da minimalna zarada može smanjiti i jaz u zaradama između ovih i drugih grupa. Što se tiče ostalih karakteristika povezanih sa radom, izveštaj pokazuje da postoji veća verovatnoća da lica koja zarađuju minimalnu i manju zaradu imaju ugovore na određeno vreme i ugovore o radu sa nepunim radnim vremenom, nego što je to slučaj sa onima koji primaju veće zarade, a takođe u proseku rade više sati.

## Rezultati simulacije

**Koristeći mikro podatke za niz od 41 zemlje u Africi, Aziji, Evropi i Južnoj Americi za koje su bili dostupni podaci o zaradama i dohotku, simulacije sugerišu da, koje god merilo nejednakosti razmatrali, u praktično svim proučavanim državama, unapređenje zakonskog obuhvata i poštovanja propisa u vezi sa minimalnim zaradama, kao i podizanje nivoa te zarade na, primerice, do dve trećine medijane poseduje potencijal da smanji nejednakost dohotka.** Ako pogledamo Palma odnos (udeo gornjih 10 posto u dohotku podeljen sa udelom donjih 40 posto), a pretpostavimo potpuno pridržavanje propisa i viši nivo minimalne zarade, nejednakost opada za 3 do 10 posto u većini zemalja. Međutim, u zemljama sa niskim i srednjim dohotkom, gde je faktički rad izražen, ukoliko se puno poštovanje propisa u vezi sa minimalnim zaradama ne odnosi i na zaposlene u sivoj ekonomiji, potencijalno smanjenje nejednakosti je mnogo slabije.

**Dok u nekim državama sistemi minimalne zarade možda već ostvaruju najveći deo svog potencijala na polju smanjenja nejednakosti, u drugima ima prostora za poboljšanje.** Na primer, u nekim zemljama, poput Ekvadora i Mađarske, potencijal za smanjenje nejednakosti na polju dohotka kroz povećano poštovanje propisa je relativno visok. U drugoj grupi zemalja, u koje spadaju Estonija, Urugvaj i Vijetnam, postoji veliki potencijal za smanjenje nejednakosti na polju dohotka kroz povećanje iznosa minimalne zarade koje uzima u obzir potrebe radnika i njihovih porodica, kao i ekonomske faktore. Bilo povećanjem delotvornosti putem mera koje za cilj imaju bolju realizaciju propisa, formalizaciju poslova ili proširenje zakonskog obuhvata, bilo utvrđivanjem adekvatnih nivoa minimalne zarade na osnovu izbalansiranog pristupa zasnovanog na činjenicama, mere politike mogu da daju značajan doprinos ostvarivanju punog potencijala sistema minimalnih zarada.

## ► Deo III. Politike o zaradama u cilju oporavka u čijem središtu su ljudi

**Adekvatne i izbalansirane politike o zaradama kreirane kroz robusan i inkluzivni socijalni dijalog su potrebne kako bi ublažile negativni uticaj krize i podržale ekonomski oporavak.** U bliskoj budućnosti, posledice krize izazivane pandemijom KOVID-19 na ekonomiju i zapošljavanje će verovatno značajno uticati na smanjenje zarada radnika. U ovakvom kontekstu, adekvatno izbalansirano prilagođavanje zarade koje uzima u obzir relevantne socioekonomske faktore će biti neophodno za očuvanje radnih mesta i održivosti preduzeća dok istovremeno štiti dohotke radnika i njihovih porodica, održava potražnju i izbegava deflaciju. Prilagođavanja minimalne zarade treba da budu pažljivo odmerena i podešena. Dok prilagođavanje iznosa kako bi se kompenzovala inflacija cena može biti od suštinskog značaja za staranje da niskoplaćeni radnici i njihove porodice mogu da održe svoj standard života, u specifičnim uslovima određenih država može biti teško ili riskantno uvoditi značajnija povećanja. Kolektivno pregovaranje koje uzima u obzir specifične okolnosti određenih preduzeća ili sektora je u najboljoj poziciji

da uspostavi pravu ravnotežu i razmotri adekvatnost zarada u nekim sektorima sa niskim zaradama u kojima uglavnom preovlađuju žene a za koje se tokom sadašnje krize pokazalo da su esencijalni i da poseduju veliku društvenu vrednost. Subvencionisanje zarada, koje je imalo značajnu ulogu sa aspekta ublažavanja efekata krize jer je zaštitilo preduzeća i radnike, možda treba da bude produženo tokom drugog talasa zatvaranja, naravno uz uzimanje troškova u obzir

**U okviru planiranja nove i bolje „normale” nakon krize, adekvatne minimalne zarade - bilo zakonske, bilo ispregovarane – bi mogle da doprinesu ostvarivanju veće socijalne pravde i smanjenju nejednakosti.** Deklaracija povodom stogodišnjice MOR o budućnosti rada iz 2019. godine koja poziva na pristup budućnosti rada sa fokusom na ljude, naglašava značaj adekvatne minimalne zarade, zakonske ili ispregovarane. Empirijske analize predstavljene u drugom delu ovog izveštaja pokazuju da kad su minimalne zarade utvrđene u adekvatnom iznosu, zakonski pokrivaju one radnike za koje je najverovatnije da će raditi niskoplaćene poslove, i dobro se primenjuju, one ne samo da pomažu da se radnici zaštite od nepravedno niskih zarada, već i doprinose smanjenju nejednakosti. Detalji o tome šta čini adekvatnu minimalnu zaradu, uključujući adekvatni nivo iste, treba da budu dogovoreni na nacionalnom nivou kroz socijalni dijalog zasnovan na činjenicama a u skladu sa Konvencijom o utvrđivanju minimalne zarade, 1970 (br. 131). Štaviše, kako bi bile najdelotvornije moguće, minimalne zarade moraju biti praćene drugim merama koje podržavaju formalizaciju sive ekonomije, stvaranje plaćenog zapošljavanja i rast produktivnosti među održivim preduzećima. Minimalne zarade predstavljaju samo jedan od paketa politika – u koje spadaju i politike socijalne zaštite i fiskalne politike – a koje se mogu koristiti za promovisanje privrednog rasta u sprezi sa socijalnom pravdom.

# Deo I

Najnoviji trendovi  
sa aspekta zarada



# 1

## Uvod

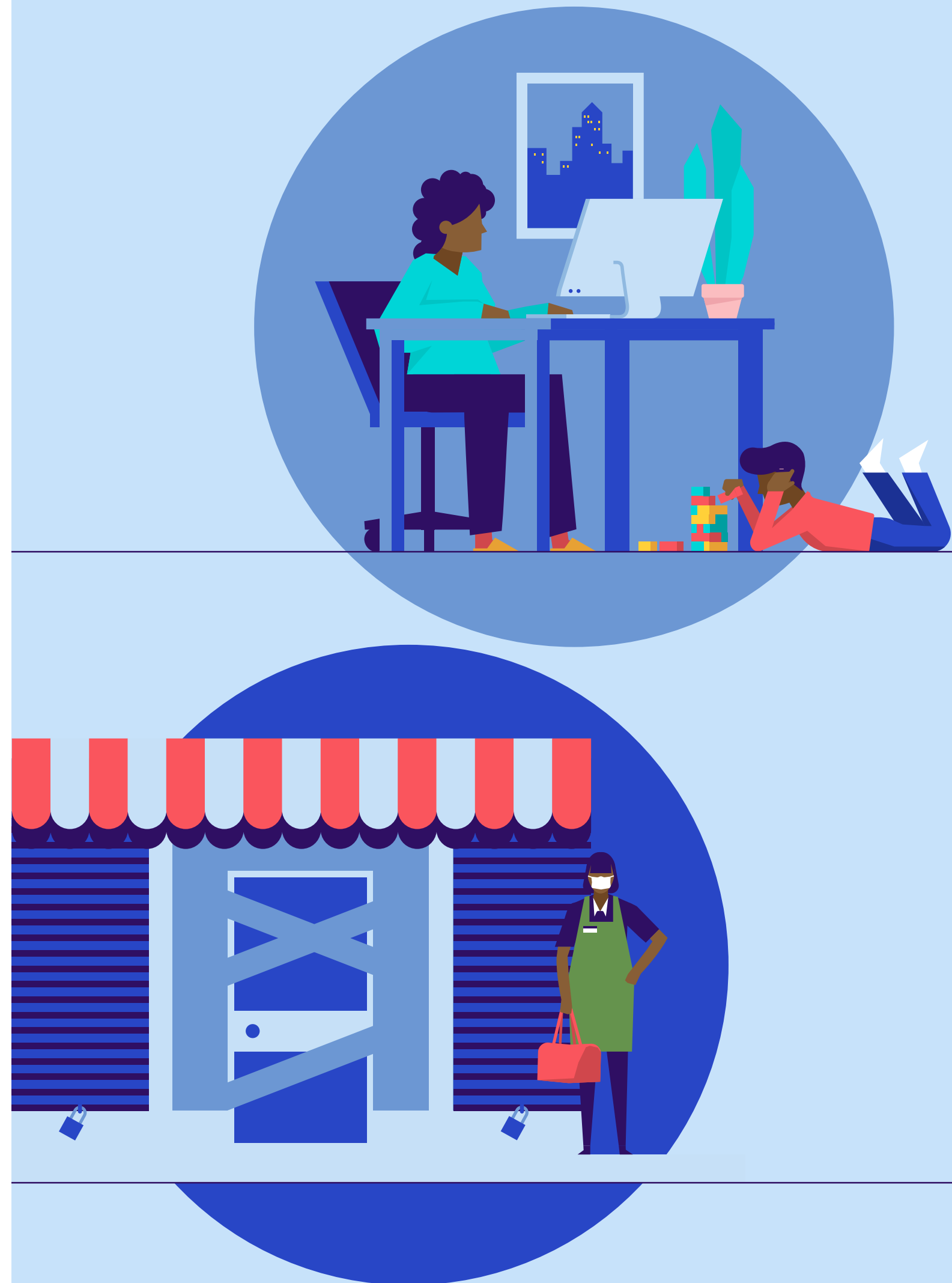
**2020. godina je bila obeležena izbijanjem pandemije virusa KOVID-19 koja je brzo dovela do dotad neviđene globalne ekonomske krize i krize tržišta rada sa velikim gubicima radnih mesta i sati rada.** Zaključno sa novembrom 2020. je u svetu prijavljeno više od 45 miliona potvrđenih slučajeva KOVID-19, kao i više od 1,1 miliona smrtnih slučajeva.<sup>1</sup> Pandemija je izvršila neverovatan pritisak na službe javnog zdravlja i zaposlene u njima, od kojih su većina žene, i od kojih su se mnogi zarazili virusom. Kako se virus proširio svetom, isto se desilo i sa njegovim ekonomskim posledicama. Ljudi su prestali da idu na posao, preduzeća su se zatvarala, a milioni radnika su ostali bez dela svog dohotka tokom više sedmica ili čak meseci. Obim ovih efekata je očigledan kad znamo da se procenjuje da je na globalnom nivou tokom trećeg kvartala 2020. došlo do smanjenja broja radnih sati za 12,1 posto, što je ekvivalent 345 miliona poslova sa punim radnim vremenom, u poređenju sa četvrtim kvartalom 2019. (ILO 2020a). Pad globalnog dohotka od rada od 10,7 posto, što je ekvivalentno sumi od 3,5 triliona američkih dolara, zabeležen je tokom prva tri kvartala 2020. u poređenju sa istim periodom 2019. Radnici u sivoj ekonomiji su bili naročito pogođeni, te se procenjuje da je 1,6 milijardi radnika u sivoj ekonomiji – što je 76 posto ukupne neformalne zaposlenosti na svetskom nivou – osetilo značajan udar krize (ILO 2020b).<sup>2</sup>

**Mnoge države su primenile čitavu lepezu dotad neviđenih mera, bez kojih bi posledice krize po ekonomiju i tržište rada bile još pogubnije.** Subvencionisanje zarada i mere za održavanje nivoa dohotka su bile dopunjene opštijim merama za stimulisanje privrede i sprečavanje bankrota velikih razmera: u njih su spadale fiskalne i monetarne politike, kao i dobro targetirane mere poput uvođenja kreditnih linija, odlaganje naplate poreza i socijalnih doprinosa, kao i moratorijum na račune preduzeća za komunalije i iznajmljivanje poslovnih prostorija. Preduzete su inicijative kako bi se zaštita proširila na veliki broj ranjivih radnika i preduzeća. Međutim, izuzev izvesnog broja inicijativa za podršku radnicima i preduzećima u neformalnoj ekonomiji, u većini zemalja su subvencije za zarade ili krediti bili namenjeni formalnoj ekonomiji (Fasih, Patrinos and Shafiq 2020).

**U ovim izuzetnim okolnostima, koji su bili efekti krize izazvane virusom KOVID-19 na zarade, i do kog stepena su subvencionisanje zarada i druge mere politike doprinele stabilnosti zarada i dohotka radnika?** Da bismo dokumentovali nedavna kretanja, ovaj izveštaj se koliko je to moguće oslanja na podatke koje su prikupili i objavili nacionalni zavodi za statistiku. Neki nacionalni zavodi za statistiku su primenili nove metode anektiranja kako bi procenili uticaj krize na tržište rada. U drugim državama, međutim, podaci se objavljuju samo nakon relativno dugog vremenskog perioda, tako da tačan efekat KOVID-19 na zarade u tim kontekstima ostaje nepoznat. Nedostatak nacionalnih statističkih podataka na globalnom nivou takođe otežava donošenje tačne procene efekta subvencionisanja zarada i drugih mera politike na kretanje zarada. Ovaj izveštaj se shodno tome oslanja na niz različitih izvora i koristi kombinaciju metodologija, uključujući i simulacije zasnovane na modelima i pretpostavkama opisanim u izveštaju i njegovim prilogima.

<sup>1</sup> Svetska zdravstvena organizacija (WHO) Strana sa podacima o korona zarazi (COVID-19), <https://covid19.who.int/>.

<sup>2</sup> U ovom izveštaju termini radnici i zaposleni označavaju sve radnike koji **primaju zaradu**, bez obzira na formu njihovih ugovora, kako u formalnoj, tako i neformalnoj ekonomiji. (Pored ove grupe, i nasuprot njoj, u kontekstu ovog izveštaja postoje i tzv. „radnici koji ne primaju zaradu“, pod čime se podrazumevaju samozaposleni, radnici u domaćinstvu i poslodavci /prim. prev./)





# 2

## Globalni kontekst sa aspekta privrede i tržišta rada

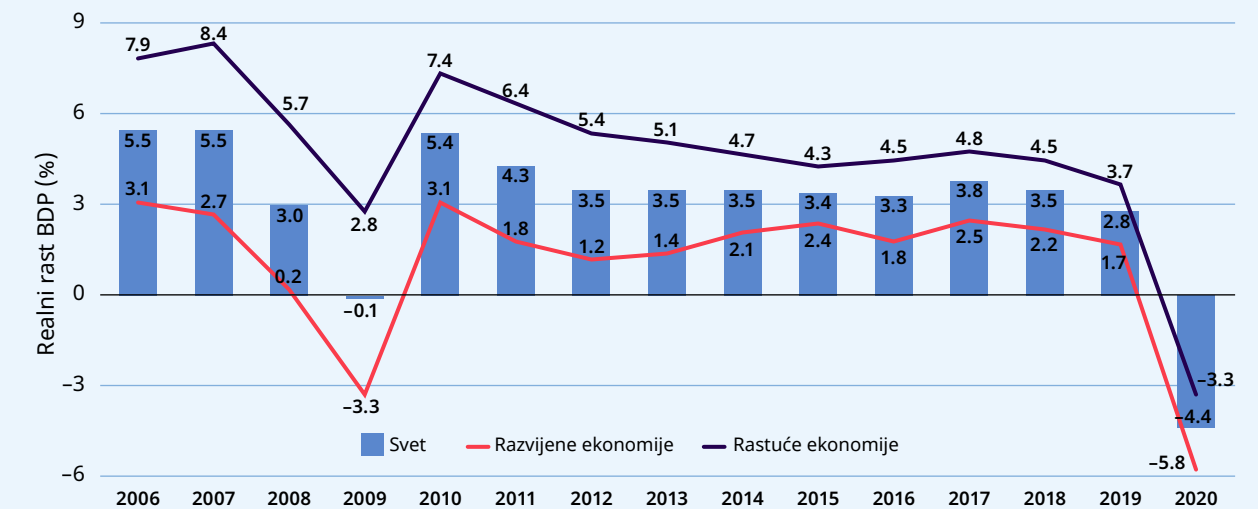
### ► 2.1 Privredni kontekst

Nakon usporenja u periodu od 2017. do 2019. godine 2020. globalni privredni rast je krahirao 2020. usled pandemije KOVID-19, gde je bruto domaći proizvod (BDP) oštrije opao u razvijenim nego rastućim ekonomijama (vidi sliku 2.1). Mere izolacije, karantin i široko rasprostranjeno zatvaranje firmi – uvedeni kako bi zdravstveni sistemi mogli da se nose sa virusom i kako bi se usporilo njegovo širenje – su doveli do visokih ekonomskih troškova. Različite države su se suočile sa različitim kombinacijama domaćih poremećaja, pada inostrane potražnje, odliva kapitala i strmoglavog pada cena robe (World Bank 2020a). U oktobru 2020. godine, Međunarodni monetarni fond (MMF) je predvideo da će, nakon porasta globalne ekonomije od 2,8 posto u 2019. godini, u 2020. doći do njene kontrakcije za 4,4 posto. MMF je očekivao mnogo oštiri pad od 5,8 posto u razvijenim ekonomijama, u kontrastu sa manjom ali i dalje značajnom kontrakcijom od 3,3 posto u rastućim ekonomijama. Dok su neki očekivali da će doći do naglog skoka nabolje u 2021. ta prognoza je i dalje poprilično nesigurna. MMF upozorava da će raznoliki efekti na domaćinstva sa niskim dohotkom biti naročito izraženi, što će ugroziti značajan napredak postignut na polju smanjenja ekstremnog siromaštva u svetu od 90-ih godina prethodnog veka.(IMF 2020a).

**Karantin nije podjednako uticao na sve delatnosti.** Najugroženiji su bili sektori veleprodaje i maloprodaje, ugostiteljstva i svi drugi u kojima su obično prezastupljene žene. Procenjeno je da u najugroženijim sektorima radi 40% ukupne ženske radne snage, u poređenju sa 36,6 posto muške(ILO 2020c). Štaviše, u zemljama sa niskim dohotkom, oko 80% svih radnika u najugroženijim sektorima nije formalno zaposleno (ILO 2020d). Drugi sektori, poput bankarstva i trgovine preko interneta su bili ili manje pogođeni ili su čak iskusili povećanje aktivnosti. Primećeno je da su u proseku negativni efekti bili izraženiji u malim i srednjim nego velikim preduzećima (OECD 2020a). Ovi efekti su bili naročito katastrofalni za mikro i mala preduzeća u kojima radi 95 posto ukupnog broja od 1,6 milijardi neformalnih radnika u neformalnoj ekonomiji koji su bili naročito pogođeni(ILO 2020b).

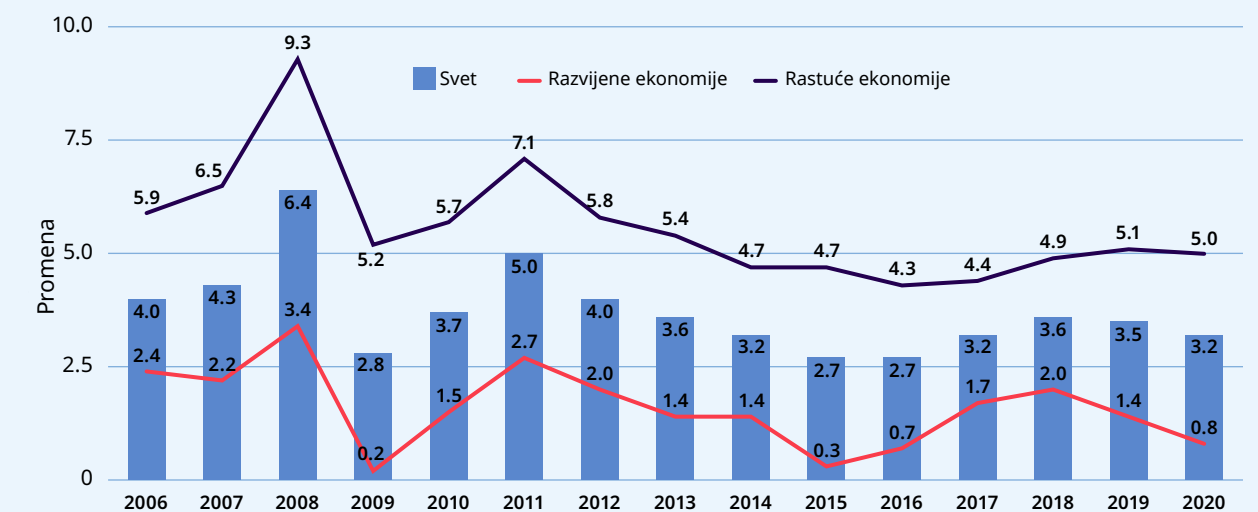
**Kad je u pitanju generalna inflacija cena, primećena je tendencija opadanja, naročito u razvijenim ekonomijama (vidi sliku 2.2).** Iako je došlo do relativno malih promena po pitanju inflacije cena u rastućim ekonomijama, ona je iskusila značaj pad u razvijenim ekonomijama tokom 2019. i naročito tokom 2020. godine. Ovo znači da su u razvijenim ekonomijama, u slučaju onih radnika čije zarade su zadržale svoju nominalnu vrednost, realne zarade samo malo opale. U rastućim ekonomijama, međutim, stalni nivo nominalne zarade sugerise značajni pad realnih zarada.

► Slika 2.1 Godišnji prosečni privredni rast, 2006–20 (BDP u stalnim cenama) (procenti)



Izvor: MMF (2020a).

► Slika 2.2 Inflacija, 2006–20 (prosečne potrošačke cene) (procenat)



Izvor: MMF (2020a).

## ► 2.2 Tržišta rada širom sveta

**Ekonomski karantin i privremeno zatvaranje miliona radnih mesta je imalo ogroman efekat na tržišta rada širom sveta, i disproportionalno pogodilo manje plaćene radnike.** Kako su, jedna za drugom, države zatvarale neesencijalne delatnosti, veliki broj radnika je osetio efekte takve politike. U Sjedinjenim Američkim Državama, Zavod za statistiku rada je procenio da je pre karantina oko 20 posto radnika bilo zaposleno u šest sektora koji su bili najteže pogođeni ovakvim merama.<sup>3</sup> Štaviše, politike karantina su disproportionalno uticale na manje plaćene radnike.<sup>4</sup> Procene zavoda za statistiku rada pokazuju da se skoro 54 posto poslova u zatvorenim sektorima nalazilo u donjih 20 posto nacionalne distribucije zarada. Iako su radnici u sektorima koji su prestali sa radom činili 20 posto ukupne radne snage u zemlji, njihove zarade su iznosile samo 12 posto ukupnih – što pokazuje da su im zarade bile znatno ispod nacionalnog proseka.

► **Politike karantina su imale disproportionalno negativan efekat na manje plaćene radnike.**

**U nekim zemljama su se brzo pojavili negativni efekti mera karantina na zapošljavanje, koji su obično poprimali oblik značajnih smanjenja radnih sati ili gubitka radnih mesta.** Kad je u pitanju drugi kvartal 2020. godine, MOR je procenila da su gubici radnih sati dostigli 15,2 posto u Aziji i Pacifiku, 15,6 posto u Africi, 16,9 posto u arapskim državama, 17,5 posto u Evropi i Centralnoj Aziji 28 posto u Severnoj i Južnoj Americi, sa

globalnim prosekom od 17,3 posto (ILO 2020a). Međunarodna konfederacija sindikata je u svojoj četvrtoj globalnoj anketi o KOVID-19 prijavila da su preduzeća u 87 od 100 anketiranih zemalja otpuštala radnike zbog krize (ITUC 2020). Iako nisu svi otpušteni radnici mogli da traže posao u trenutnim specifičnim okolnostima, u mnogim državama sa visokim dohotkom je došlo do skoka nezaposlenosti dok su druge zemlje bolje prošle (ILO 2020c). Značajni gubici poslova su primećeni i u rastućim ekonomijama gde prava po osnovu nezaposlenosti generalno imaju ograničen obuhvat.

**Među radnicima koji su nastavili da rade (kako u esencijalnim tako i drugim delatnostima), mnogi su prešli na rad na daljinu.** Jedna bitna mera koju su preduzele vlade širom sveta je bila da ohrabre one koji mogu da rade od kuće da to i učine. Usled toga, do sredine aprila 2020. godine, 59 država je primenilo rad na daljinu za neesencijalne javne službenike, a mnoga privatna preduzeća i njihovi zaposleni su sledili taj primer (ILO 2020e). Za mnoge druge radnike, međutim, uključujući i one u sektorima kao što su proizvodnja, zdravstvo, supermarketi ili pakovanje robe za isporuku, rad na daljinu nije bio moguć. Podaci MMF ukazuju da su mladi, radnici bez fakultetskog obrazovanja, oni sa nestandardnim ugovorima i oni zaposleni u malim preduzećima ili na dnu distribucije primanja bili najmanje u mogućnosti da rade na daljinu (Brussevich, Dabla-Norris and Khalid 2020). Za najveći deo radne snage u zemljama u razvoju zaposlene u neformalnoj ekonomiji, na primer ulične prodavce i skupljače otpada, rad na daljinu nikad nije ni bio opcija.

<sup>3</sup> To su: restorani i barovi, turizam i prevoz, industrija zabave, lične usluge, delovi maloprodaje (kao što su robne kuće i prodavci automobila) i delovi proizvodnje (kao npr. proizvodnja kola i aviona).

Vidi: Sjedinjene države, Američki zavod za statistiku rada (2020).

<sup>4</sup> Podaci iz SAD sugerišu da su otpuštanja i smanjenje broja radnih sati doveli do procenjenog pada zarada od 26 posto u donjoj polovini distribucije od polovine marta do polovine aprila 2020. godine, dok je isto smanjenje procenjeno na 1 posto za radnike sa većim zaradama. Vidi: Berman (2020).

**Negativni efekat na dohodak radnika i siromaštvo je bio ogroman i kriza je sveukupno imala disproportionalni efekat na ranjive grupe.** MOR procenjuje da su tokom prvog meseca krize, ukupna primanja neformalnih radnika na globalnom nivou potencijalno opala za do čak 60 posto. Procenjeno je da je ovaj pad, zauzvrat, doveo do značajnog povećanja u broju zaposlenih siromašnih širom sveta. Tačnije, procenjeno je da je relativno siromaštvo među radnicima u neformalnoj ekonomiji na globalnom nivou potencijalno skočilo sa 26 na 59 posto tokom prvog meseca karantina (ILO 2020b). Projekcije Svetske banke sugerišu da bi kriza KOVID-19 mogla da dovede u opasnost napredak na polju smanjenja siromaštva tako što će gurnuti od 71 milion do 100 miliona ljudi u ekstremno siromaštvo tokom 2020. godine, tako povećavajući globalnu stopu ekstremnog siromaštva po prvi put od 1998. (World Bank 2020b). Ranjive grupe poput radnika migranata – kojih na svetu ima oko 164 miliona – su među onima koji su najviše osetili efekte krize (ILO 2020f; UN Women 2020). Mladi su takođe bili disproportionalno pogođeni, pošto je 40 posto njih radilo u najteže pogođenim sektorima i 77 posto u neformalnoj ekonomiji (ILO 2020g). Pošto je nezaposlenost mladih u svetu već trostruko veća od nezaposlenosti odraslih, trenutna kriza na polju ekonomije i zapošljavanja ozbiljno komplikuje buduće prilike za zapošljavanje svetske omladine (ILO 2020h).

**Efekti krize su drugačije uticali na muškarce i žene, te su žene bile disproportionalno pogođene na mnoge načine koji bi mogli da dovedu do produbljivanja rodni jazova na tržištu rada i potencijalno ponište sav napredak postignut tokom prethodnih nekoliko godina.** Prvo, žene predstavljaju visok procenat radnika u esencijalnim uslugama i zanimanjima na prvoj liniji borbe protiv pandemije, pošto čine više od 70 posto zdravstvenih i socijalnih radnika. Drugo, veći procenat žena no muškaraca radi u najpogođenijim sektorima pa su stoga i izgubile više poslova, kao što pokazuju skorašnji statistički podaci na polju zapošljavanja u Australiji, Kanadi, Kolumbiji, Japanu, Republici Koreji i Sjedinjenim Državama. Procene MOR su takođe podvukle da je 55 miliona radnika u domaćinstvu, od kojih su dve trećine žene, iskusio značajni gubitak poslova, kao i smanjenja radnih sati i primanja (ILO 2020i). Treće, žene se više od muškaraca oslanjaju na neformalnu zaposlenost u više od 90 posto zemalja podsaharske Afrike, 89 posto država Južne Azije i skoro 75 posto južnoameričkih država. Štaviše, žene takođe snose većinski deo kućnih poslova, što je bilo pogoršano povećanim potrebama na polju brige za decu tokom pandemije (ILO 2018a; ILO 2020c).

► **Efekti krize su drugačije uticali na muškarce i žene, te su žene bile disproportionalno pogođene na mnoge načine koji bi mogli da dovedu do produbljivanja rodni jaza na tržištu rada.**



## ► 2.3 Mere politike

**Tokom karantina, mnoge države su preuzele dotad neviđene mere za ublažavanje efekta krize na privredu i tržište rada,<sup>5</sup> iako se obim tih mera puno razlikovao od države do države (MMF 2020b).** Po jednoj proceni, države G20 su zajedno potrošile više od 7600 milijardi američkih dolara, približno 11,2 posto svog BDP na fiskalne mere za ublažavanje socijalnih, ekonomskih i finansijskih posledica krize (Segal and Gerstel 2020). Najveću komponentu fiskalne podrške je predstavljalo pružanje finansijske pomoći kako bi se preduzeća održala u životu (OECD 2020b). Ova pomoć se javlja u različitim oblicima, kao što su direktna državna potrošnja i otpisani prihodi, zajmovi i krediti, kao i oslobađanje od poreza za preduzeća, uključujući i oslobađanje od plaćanja doprinosa za socijalnu zaštitu. Fiskalne intervencije su se takođe pokazale ključnim u mnogim državama sa aspekta sprovođenja robusnih mera za očuvanje poslova, što je variralo od zabrane otpuštanja do obimnih programa za deljenje poslova, proširena

► Što je naročito relevantne za kretanja zarada, brojne države su uvele privremeno subvencionisanje zarada kako bi očuvale radna mesta tokom krize

prava po osnovu nezaposlenosti i subvencionisanja zarada (vidi, na primer: Cheng 2020). Međunarodne institucije su takođe formulisale značajne mere. Štaviše, prepoznajući rekordne nivoe javne zaduženosti u većini rastućih ekonomija i ekonomija u razvoju koji su ostavili ograničen prostor za fiskalne intervencije, zemlje G20 su najavile suspenziju servisiranja duga od 01.05.2020. (World Bank 2020c). Centralne banke su takođe izvršile masovne intervencije.

**Što je naročito relevantno za kretanja zarada, brojne države su uvele privremeno subvencionisanje zarada kako bi očuvale radna mesta tokom krize (ILO 2020j).** Subvencionisanje zarada obuhvata sve vrste transfera poslodavcima i zaposlenima koji za cilj imaju da u potpunosti ili delimično pokriju troškove zaposlenosti (kako one povezane sa zaradom, tako i one koji to nisu) pojedinca koji ostvaruje pravo na date subvencije. Pojedine države, poput Novog Zelanda su subvencije osmislile kao paušalni iznos, a u bro-

jnim drugim slučajevima (uključujući, na primer dansku, Nemačku i Švajcarsku) subvencionisanje zarada je pokrivalo procenat zarade radnika do određenog praga. Tamo gde se pribeglo subvencionisanju zarada, koristio ga je veliki broj preduzeća sa milionima radnika. U Francuskoj se do polovine jula više od milion preduzeća prijavilo za *chômage partiel* (skraćeni rad) kako bi isplatili zarade za 14 miliona radnika koji predstavljaju 56 posto svih zaposlenih u zemlji (Francuska, Ministarstvo za rad, zapošljavanje i ekonomsku inkluziju 2020a; za brojke o zaposlenima u državnom sektoru vidi Francuska, Ministarstvo za rad, zapošljavanje i ekonomsku inkluziju 2020b). U Švajcarskoj je krajem aprila 2020. ovakva šema pokrivala 1,9 miliona zaposlenih ili 37 posto svih zaposlenih (Vlada Švajcarske, Savezni savet 2020). U Ujedinjenom Kraljevstvu Velike Britanije i Severne Irske, procenat radnika na privremenom odsustvu u preduzećima koja nisu trajno prestala sa radom se procenjuje na 29,2 posto u sedmici od 21. do 28. juna (Ujedinjeno Kraljevstvo, Kancelarija za nacionalnu statistiku 2020).

<sup>5</sup> MOR obezbeđuje sveobuhvatni rezime ovih mera politike na delu svog internet sajta pod nazivom „COVID-19 and the World of Work: Country Policy Responses“ (KOVID-19 i svet rada : mere nacionalne politike), <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang--en/index.htm>.

# ► 3

## Kretanja zarada pre i tokom krize izazvane virusom KOVID-19

### ► 3.1 Globalne i regionalne prosečne zarade pre krize

**Kako su se zarade širom sveta razvijale pre krize? Slika 3.1 pokazuje da je tokom četiri godine koje su prethodile pandemiji globalni realni rast zarada oscilirao između 1,6 i 2,2 posto; a ako iz uzorka izostavimo Kinu, realni rast zarada je u tim godinama pre krize oscilirao na nižem nivou, od 0,9 do 1,6 posto.** Kao u prethodnim izdanjima Globalnog izveštaja o zaradama ovi podaci se odnose na realne mesečne prosečne zarade. Realni mesečni rast zarada izračunava se kao promena nominalnih mesečnih zarada umanjena za promene troškova života mereno relevantnim nacionalnim indeksom cena, obično indeksom potrošačkih cena. Pošto izveštaj koristi mesečne zarade a ne manje široko dostupne zarade po času, fluktuacije održavaju promene u kako zaradi po času tako i prosečnom broju radnih sati. Globalne i regionalne procene predstavljaju ponderisane prosečne vrednosti koje u obzir uzimaju ukupan broj zaposlenih u različitim zemljama. Procene date na Slici 3.1 su zasnovane na podacima iz 136 ekonomija i to u slučaju mnogih od njih sve do 2019. godine.<sup>6</sup>

**Slika 3.2 predstavlja procene godišnjeg prosečnog realnog rasta zarada za zemlje G20, koje pokazuju da je tokom četiri godine koje su prethodile krizi realni rast zarada oscilirao između 0,4 i 0,9 posto u razvijenim ekonomijama ove grupe, a u rastućim ekonomijama na višem nivou, tačnije između 3,5 i 4,5 posto.<sup>7</sup>** Sve u svemu, procenjen rasta zarada u zemljama G20 je veoma sličan globalnoj proceni datoj na slici 3.1 – što i nije iznenađujuće pošto u državama G20 radi oko 60 posto zaposlenih na svetu i one proizvode oko tri četvrtine svetskog BDP.

<sup>6</sup> Nisu sve države objavile podatke do 2019. Kompletni podaci i metodologija za izračunavanje globalnih i regionalnih procena su dostupni na internet stranici Globalnog izveštaja o zaradama MOR ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)). Takođe vidi: ILO (2018b, Appendix I).

<sup>7</sup> Podela zemalja G20 na „razvijene G20“ i „rastuće G20“ je zasnovana na grupisanju koje primenjuje MMF. G20 obuhvata 19 zemalja, pošto se skupna zajednica EU ne računa.



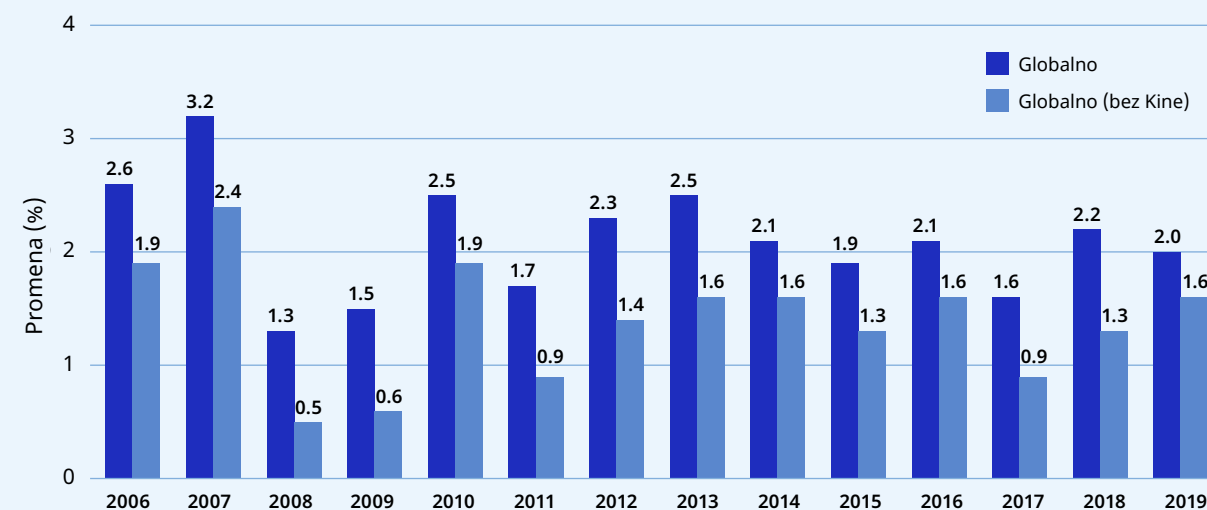


Tokom četiri godine koje su prethodile pandemiji, globalni realni rast zarada je oscilirao između

**1.6 i 2.2 posto**



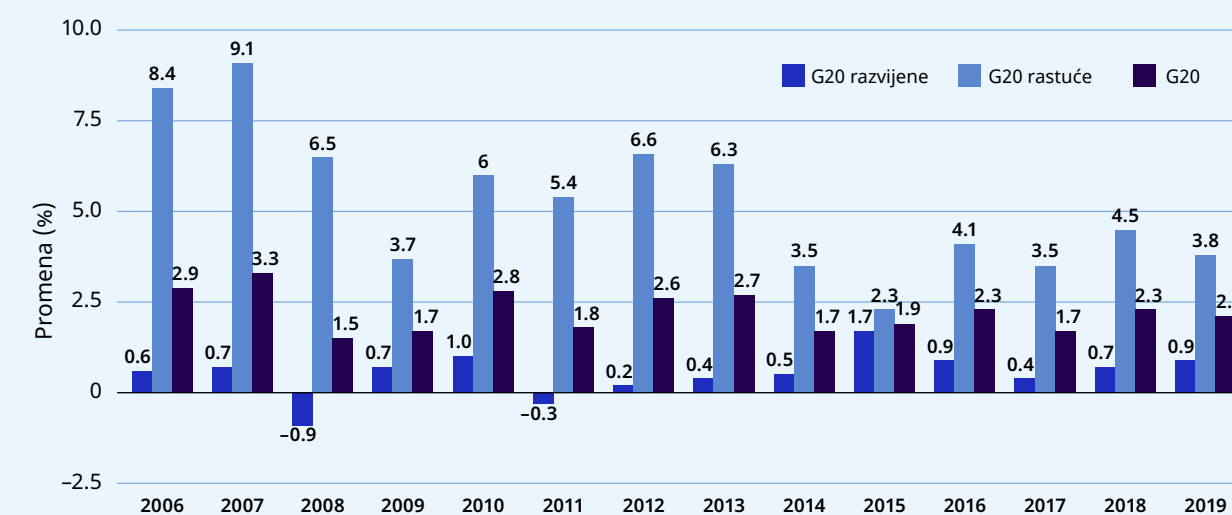
► Slika 3.1 Godišnji prosečni realni rast zarada na globalnom nivou, 2006–19 (procenat)



**Napomena:** Brojke za 2019. predstavljaju preliminarne procene pošto nacionalne procene nisu još uvek dostupne za sve države.

**Izvor:** Procena MOR zasnovana na zvaničnim nacionalnim izvorima kako su navedeni u ILOSTAT i MOR globalnoj bazi podataka o zaradama. Kompletni podaci su dostupni u MOR globalnoj bazi podataka o zaradama i mogu se besplatno preuzeti (vidi: [www.ilo.org/ilostat](http://www.ilo.org/ilostat)).

► Slika 3.2 Godišnji prosečni realni rast zarada u zemljama G20, 2006–19 (procenat)

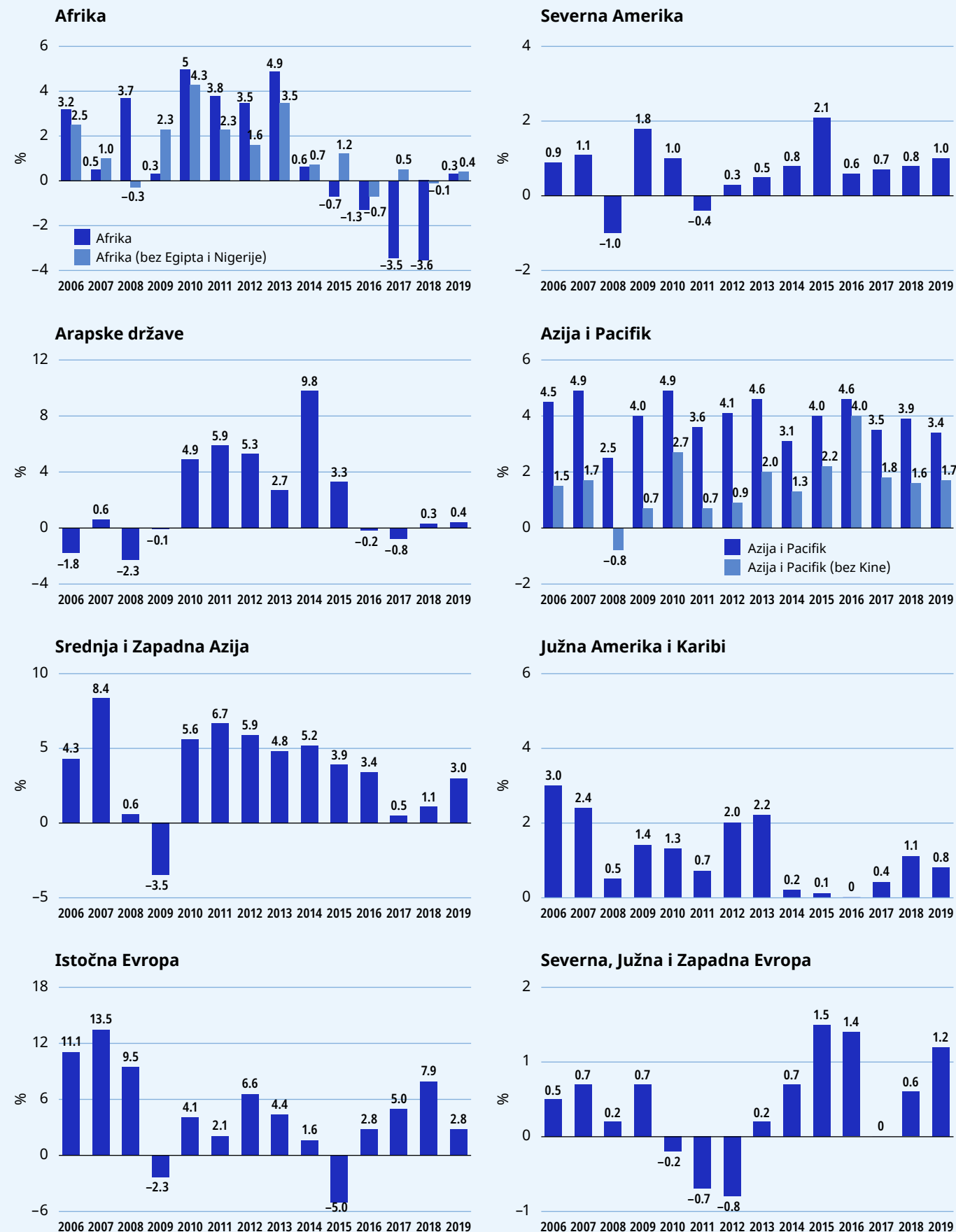


**Napomena:** Brojke za 2019. predstavljaju preliminarne procene pošto nacionalne procene nisu još uvek dostupne za sve države.

**Izvor:** Procena MOR zasnovana na zvaničnim nacionalnim izvorima kako su navedeni u ILOSTAT i MOR globalnoj bazi podataka o zaradama. Kompletni podaci su dostupni u MOR globalnoj bazi podataka o zaradama i mogu se besplatno preuzeti (vidi: [www.ilo.org/ilostat](http://www.ilo.org/ilostat)).



► Slika 3.3 Godišnji prosečni realni rast zarada po regionu 2006–19 (procenat)



Izvor: Procene MOR zasnovane na zvaničnim ciframa.

Regionalna perspektiva prikazana na slici 3.3 pokazuje da su tokom nekoliko godina koje su prethodile krizi, realne zarade najbrže rasle u Aziji i Pacifiku i u Istočnoj Evropi, a mnogo sporije u Severnoj Americi i Severnoj, Južnoj i Zapadnoj Evropi. Radnici u Aziji i Pacifiku su iskusili najveći rast realnih zarada od svih regiona tokom perioda od 2006. do 2019. godine, gde su prednjačile Kina, Indija, republika Koreja, Tajland i Vijetnam. Nasuprot tome, realni rast zarada je oscilirao između nule i 1 posto u Severnoj Americi (Kanadi i SAD) i zapadnoj Evropi, mada sa kretanjem nagore tokom prethodne dve godine. U Južnoj Americi i na Karibima je realni rast zarada takođe krenuo da ponovo raste nakon 2016. godine, dostigavši malo više od 1 posto u 2018. da bi opet blago opao u 2019. U Africi, realni rast zarada, je počeo da se oporavlja tokom 2019. nakon oštrog pada u 2017. i 2018. usled ondašnjeg inflacionog pritiska. Procene za arapske države koje se mogu videti na slici 3.3 su okvirne zbog strogog ograničenja dostupnosti podataka u tom regionu.

Regionalne razlike sa aspekta rasta zarada uglavnom odražavaju razlike u ekonomskim pokazateljima koji značajno variraju u zavisnosti od regiona. Tokom nekoliko godina koje su prethodile 2019. privredni rast je bio viši u rastućim azijskim ekonomijama nego u drugim regiona sveta uprkos sve sporijem ali robusnom rastu BDP u Kini. Inflacija je takođe značajno varirala od regiona do regiona. U 2019. godini je bila najviša u podsaharskoj Africi, na Bliskom Istoku i u Severnoj Africi, pošto se tokom prethodne tri godine povećala u svim rastućim ekonomijama izuzev podsaharske Afrike.

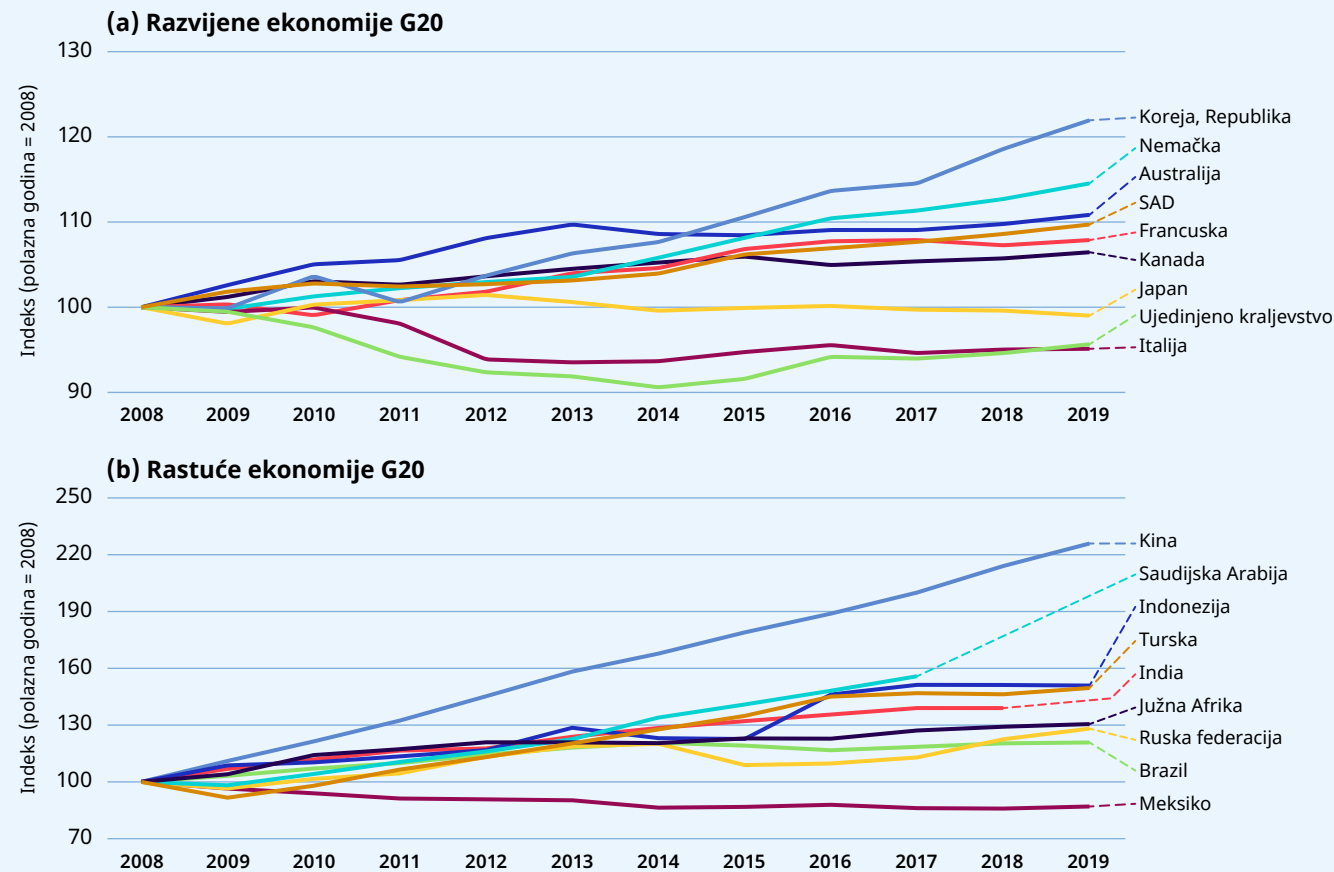
## ► 3.2 Indeksi zarada i produktivnosti pre krize

Slika 3.4, koja pokazuje razvoj realnog indeksa zarada od 2008. u razvijenim i rastućim ekonomijama G20 otkriva velike varijacije po pitanju obrazaca rasta zarada u godinama koje su prethodile krizi izazvanoj virusom KOVID-19. Kad su u pitanju razvijene ekonomije, rast zarada je bio najveći (za 22 posto) u Republici Koreji, pa potom Nemačkoj, gde je rast zarada bio gotovo jednak nuli tokom 2008. i 2009. i tek umeren u periodu od 2010. do 2013. godine, ali je potom ubrzao i doveo do povećanja realnih zarada od 15 posto tokom celog perioda od 2018. do 2019. godine. Nasuprot tome, realne zarade su opale u Italiji, Japanu i Ujedinjenom Kraljevstvu. Kina se izdvaja među rastućim ekonomijama G20 stalnim rastom zarada koji se više nego udvostručio tokom celog ovog perioda, ali su sve države u ovoj grupi izuzev Meksika zabeležile značajan pozitivni rast prosečnih realnih zarada u ovom periodu. Svedeno, uprkos tom brzom rastu zarada, nivo prosečne zarade u rastućim ekonomijama je i dalje znatno niži od onog u razvijenim ekonomijama G20. Ako preračunamo prosečne zarade svih zemalja G20 u američke dolare koristeći kurs pariteta kupovne moći (PPP) dobijamo prostu prosečnu zaradu od oko 3.780 američkih dolara mesečno u razvijenim ekonomijama i oko 1.850 američkih dolara mesečno u rastućim ekonomijama.

► Tokom nekoliko godina koje su prethodile krizi, realne zarade su najbrže rasle u Aziji i Pacifiku i u Istočnoj Evropi, a mnogo sporije u Severnoj Americi i Severnoj, Južnoj i Zapadnoj Evropi.

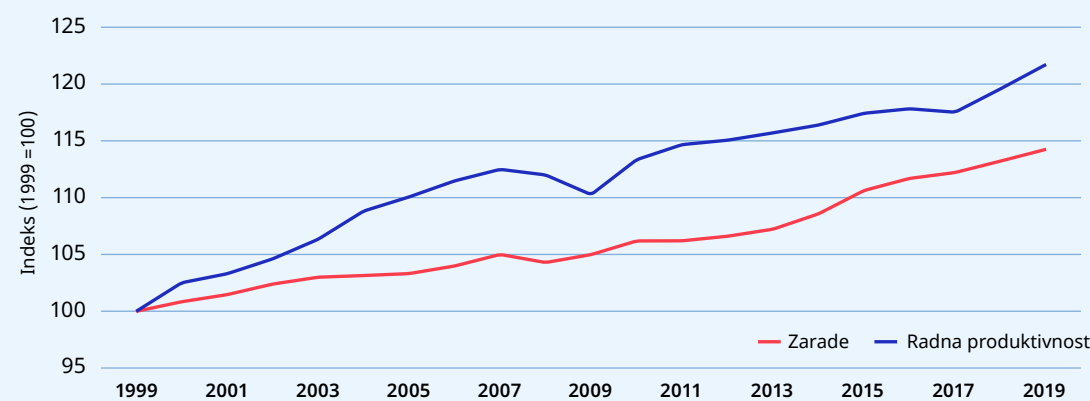
► U Kini, realne zarade su se više nego udvostručile u periodu od 2008–19.

► Slika 3.4 Prosečni realni indeks zarada za države G20, 2008–2019.



Izvor: Procena MOR.

► Slika 3.5 Kretanja prosečnih realnih zarada i radne produktivnosti u 52 države sa visokim dohotkom, 1999–2019.



Izvor: Procena MOR.

Do danas Globalni izveštaj o zaradama se fokusirao na identifikaciju promena na polju zarada tokom vremena unutar zemalja radije nego da poredi nivoe u različitim zemljama, pošto postoje velike razlike između definicija tih statističkih podataka. Na primer, neke države uračunavaju bonuse u proračun zarada, dok ih druge izbacuju. Shodno tome, imajući na umu razlike u definicijama i odsustvo podataka o zaradama koji bi bili usklađeni između zemalja, nemoguće je dobiti punu uporedivu statistiku. Podaci o prosečnim zaradama na nacionalnom nivou, međutim, dati su u Prilogu I.

Tokom poslednjih 20 godina, primećen je jaz između rasta zarada i rasta produktivnosti, naročito u pojedinim državama u zemljama sa visokim prihodima. Održiv rast zarada tokom dugih perioda je moguć samo kad postoji značajan rast produktivnosti. Slika 3.5 pokazuje indekse prosečnih realnih zarada i radne produktivnosti u 52 države sa visokim prihodima između 1999. i 2019. Radna produktivnost se meri kao BDP po radniku, a realni indeks zarada i realni indeks produktivnosti se računaju kao ponderisani proseci (tako da velike zemlje utiču na krajnju vrednost više od malih zemalja) i predstavljeni su u odnosu na osnovnu godinu, tačnije 1999. Sve u svemu, može se videti da je radna produktivnost (+21,8 posto) porasla brže od realnih zarada (+14,3 posto) između 1999. i 2019. U periodu 2016–2017. produktivnost je blago opala dok su zarade blago porasle. Tokom ove dve godine jaz se smanjio za oko 2 posto, nakon toga produktivnost je opet počela da raste brže od zarada, tako da je u periodu od 2108. do 2019. jaz ponovo porastao za 2 posto. Sve u svemu, odvajanje zarada od radne produktivnosti objašnjava zašto je udeo rada u dohotku (udeo naknade isplaćene za rad u BDP) u mnogim državama ostao značajno ispod nivoa iz devedesetih godina prošlog veka.

► Tokom poslednjih 20 godina, primećen je jaz između rasta zarada i rasta produktivnosti, naročito u pojedinim državama u zemljama sa visokim prihodima.

### ► 3.3 Uticaj krize izazvane virusom KOVID-19 na zarade u 2020.

U isto vreme kad se pojavila potreba za dodatnim informacijama kako bi se shvatio efekat KOVID-19 na zarade, pandemija je otežala državnim organima da prikupe statističke podatke (ILO 2020k; ILO 2020l). Step en ovih teškoća je varirao u odnosu na specifični kontekst, infrastrukturu i kapacitete individualnih zemalja. Ograničenje kretanja tokom karantina je mnoge zemlje primoralo da odustanu od razgovora licem u lice, koji i dalje predstavljaju glavni način prikupljanja podataka u anketama o radnoj snazi. Države su na ovakvu situaciju reagovala na različite načine, na primer tako što su prešle na intervjuisanje preko telefona, primenu brzih anketa i okrenule novim izvorima podataka i eksperimentalnim metodama. Čak i u takvim okolnostima, tačan efekat krize u mnogim delovima sveta je i dalje nepoznat. Čak i redovni statistički podaci o zaradama u mnogim državama se objavljuju mesecima ili čak godinama nakon što su prikupljeni. Zato će tek u budućim mesecima i godinama svet stvoriti kompletnu sliku o efektu krize na zarade i tržišta rada.

Postoje brojni dokazi iz studija slučajeva da su radnici prisiljeni da prihvate – bar privremeno – kraće radno vreme i/ili smanjivanje zarade. Po Adams-Praslu i drugima (Adams-Prassl et al. 2020), među ispitanicima u uzorku lica koja su početkom aprila i dalje imala posao i primala zaradu, 35 posto (Sjedinjene Američke Države), 30 posto (Ujedinjeno Kraljevstvo) i 20 posto (Nemačka) su prijavila da su njihova primanja u martu bila niža od onih u februaru i januaru. U Argentini, gde je Vlada uvela opštu zabranu otpuštanja bez opravdanog razloga tokom krize, kolektivni ugovor je identifikovao niz hitnih mera, uključujući 25-procentno umanjenje zarada radnika tokom 60 dana (od aprila 2020.) u sektorima

▼ Rani podaci nacionalnih zavoda za statistiku pokazuju da su u oko dve trećine zemalja za koje su kratkoročni statistički podaci bili dostupni zabeležile pad zarada ili sporiji prosečni rast zarada, dok su u drugim zemljama prosečne zarade zabeležile iznenađujući skok u statističkim podacima – što je uglavnom odražavalo „kompozicioni efekat“ usled nestanka niže plaćenih poslova.

u kojima je rad obustavljen u cilju očuvanja radnih mesta (Sindicato Empleados de Comercio de Junín 2020). Slično tome, u Čileu se procenat preduzeća koja su se sa radnicima dogovorila da im privremeno smanje zarade kako bi sačuvali radna mesta povećao sa 6,6 posto u aprilu 2020. na 8,4 posto u julu iste godine, a i na preko 15 posto u pojedinim sektorima.<sup>8</sup> U urbanim područjima Etiopije, nominalne prosečne zarade u privatnom sektoru su pale sa oko 6 posto u periodu između februara i avgusta 2020. (ILO, JCC and Ethiopoll 2020). U Indiji, skorašnji podaci sugerišu da su zarade formalnih radnika bile smanjene za 3,6 posto, dok su zarade neformalnih radnika mnogo više opale, tačnije za 22,6 posto (Estupiñan and Sharma 2020). Kao i neke druge zemlje, Paragvaj je uveo privremena smanjenja zarada u javnom sektoru kako bi mogao da dodeli više sredstava javno-zdravstvenom sistemu za borbu protiv virusa (Gamba, 2020). U Urugvaju, se borba protiv KOVID-19 delom finansirala iz privremenog smanjenja plata državnih službenika (u iznosu od 20 posto), dok je Burkina Faso najavila plan da deo plata nekih državnih službenika preusmeri na finansiranje mera za ublažavanje krize (García- Escribano and Abdallah 2020).

**Rani podaci nacionalnih zavoda za statistiku pokazuju da su u oko dve trećine zemalja za koje su kratkoročni statistički podaci bili dostupni<sup>9</sup> zabeležile pad zarada ili sporiji prosečni rast zarada, dok su u drugim zemljama prosečne zarade zabeležile iznenađujući skok u statističkim podacima – što je uglavnom odražavalo „kompozicioni efekat“ usled nestanka niže plaćenih poslova.** U vreme krize, prosečne zarade mogu biti značajno iskrivljene takozvanim „kompozicionim efektom“ koji nastaje usled promena u sastavu zapošljavanja. Kad su većina onih koji ostanu bez pola niskoplaćeni radnici, to automatski povećava srednju vrednost zarada preostalih zaposlenih. Kako bismo shvatili podatke o zaradama na nivou država, izveštaj beleži evoluciju ukupne stope nezaposlenosti s jedne strane, i realnih prosečnih zarada sa druge. Kako bi se olakšalo poređenje sa periodom pre krize, konstruisan je indeks prosečne zarade, gde je 2019. izabrana kao referentni period indeksa (2019 = 100). Iako procene nezaposlenosti mogu biti podložne izvesnom stepenu pristrasnosti, usled teškoće aktivnog traženja posla tokom karantina ili obeshrabrenosti nezaposlenih suočenih sa dotad neviđenim gubicima radnih

<sup>8</sup> Instituto Nacional de Estadística, Čile: [https://www.ine.cl/docs/default-source/sueldos-y-salarios/boletines/esp%C3%B1ol/base-anual-2016-100/m%C3%B3dulo-covid-19-ir-icmo/bolet%C3%ADn\\_covid\\_amij.pdf?sfvrsn=a1a46ea9\\_12](https://www.ine.cl/docs/default-source/sueldos-y-salarios/boletines/esp%C3%B1ol/base-anual-2016-100/m%C3%B3dulo-covid-19-ir-icmo/bolet%C3%ADn_covid_amij.pdf?sfvrsn=a1a46ea9_12).

<sup>9</sup> Zemlje su bile odabrane uglavnom na osnovu dostupnosti skorašnjih statističkih podataka o zaradama koji pokrivaju bar prvu polovinu 2020 i time omogućavaju analizu prvih efekata krize izazvane virusom KOVID-19 na tržište rada. Iako skorašnji statistički podaci o prosečnim zaradama za drugi kvartal 2020. za afričke države nisu bili dostupni kad je ovaj odeljak pisan, ove brojke, zajedno sa onima za druge ekonomije G20, su predstavljene u grafičkom prikazu informacija Globalnog izveštaja o zaradama 2020/21 ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)).

mesta, stopa nezaposlenosti generalno raste ako radna mesta nestaju.<sup>10</sup>

**Slika 3.6 predstavlja neke upečatljive primere „kompozicionog efekta“ u Brazilu, Kanadi, Francuskoj, Italiji, Norveškoj i Sjedinjenim Američkim Državama, gde su prosečne zarade приметно rasle u isto vreme kad je do tad neviđeni broj radnika ostao bez posla.** U Sjedinjenim Američkim državama, gde je većina država dok kraja marta 2020. uvela karantinske mere, značajni efekti na tržište rada su bili приметni već početkom aprila 2020, i u tom mesecu je došlo do neviđeno visokog skoka nezaposlenosti, koja je dostigla 14,7 posto dok je realni indeks prosečne zarade skočio na 106,6. U poređenju sa prosečnom zaradom za 2019. realne prosečne zarade su bile za oko 7 posto više u aprilu i 4 posto više u julu 2020. pošto su u tim kasnijim mesecima najniže kvalifikovani radnici bili oni koji su najviše otpušteni. Tačnije, u aprilu 2020. nezaposlenost je porasla za 14,4 procentna poena među onima sa „diplomom osnovne škole“ u poređenju sa 5,9 procentnih poena kod onih sa „fakultetskom diplomom ili višim stepenima“.<sup>11</sup> (Za više o uticaju kompozicionog efekta u Sjedinjenim Državama vidi kućicu 3.1.) Sličan obrazac je vidljiv i u Kanadi, gde je nezaposlenost oštro porasla posle marta 2020. i dostigla 14 posto u maju, dok je indeks realnih prosečnih zarada porastao sa 101,5 u martu 2020. na 110,7 u maju 2020., što pokazuje da je prosečna realna zarada za maj bila oko 11 posto veća od prosečne realne zarade za 2019. Slično tome, u Brazilu je indeks realnih prosečnih zarada dostigao svoj vrhunac u drugom kvartalu 2020. godine sa 107,3, što je bio skok praćen blagim porastom nezaposlenosti kako je virus počeo da ubrzava i mere borbe protiv KOVID-19 pooštrene. U međuvremenu je u Norveškoj zabeležen slabiji efekat sastava, moguće zbog proporcionalno manjeg porasta nezaposlenosti. Iako je stopa nezaposlenosti u Francuskoj i Italiji opala tokom krize izazvane virusom KOVID-19 zbog toga što je bilo teško aktivno tražiti posao, neviđeni broj radnika je ostao bez posla i samim tim prosečne zarade su porasle zbog efekta sastava.

<sup>10</sup> Upotreba stope nezaposlenosti kako bi se naglasili efekti krize je motivisana činjenicom da je ovaj pokazatelj tržišta rada mnogo pristupačniji nego odnos zaposlenosti i stanovništva i duge mere premalog korišćenja rada. U mnogim zemljama, dok je zaposlenost opadala, stopa nezaposlenosti je porasla. Na primer, u Čileu kad je stopa zaposlenosti opala za 20,5 posto i drugom kvartala 2020., stopa nezaposlenosti je porasla za 49 posto. Isti trend je očigledan u mnogim drugim zemljama. Nasuprot tome, u Francuskoj i Italiji je stopa nezaposlenosti opala ubrzo nakon početka krize jer je samo mali procenat onih koji su ostali bez posla aktivno tražio novi tokom karantina (videti, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4641598#titre-bloc-1>).

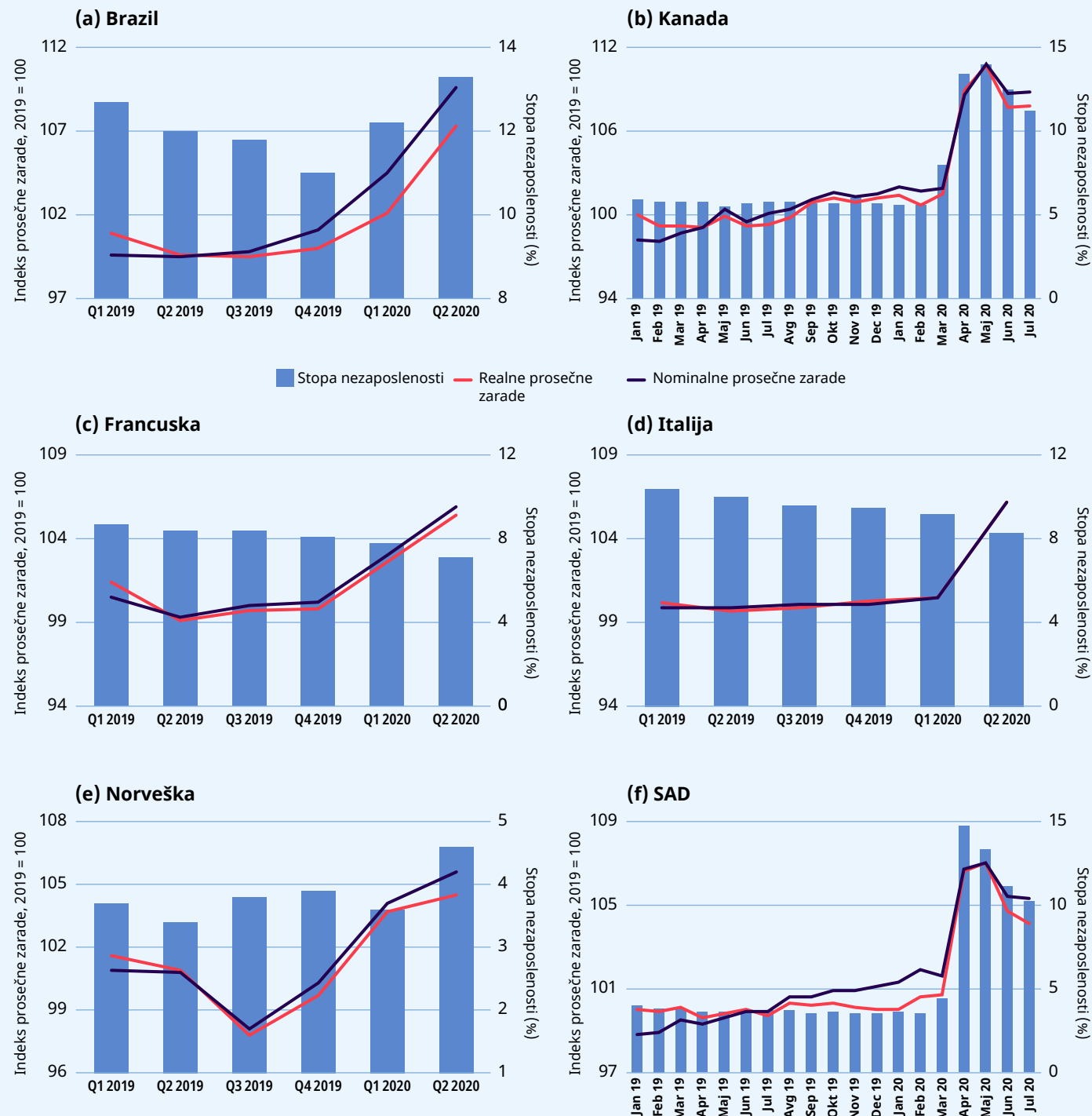
<sup>11</sup> Podaci iz američkog zavoda za statistiku rada, prosečna sedmična primanja svih zaposlenih u privatnom sektoru, desezonirani podaci.

▼ Visok rast zarada usled agregatnih mera ne treba smatrati naznakom oporavka ili robusnog tržišta rada.

► *Iluzija rasta zarada*  
Krast i drugi (Crust et al. 2020)



► **Slika 3.6 „Kompozicioni efekat“ u odabranim zemljama, ilustrovan indeksima prosečne zarade i stopama nezaposlenosti, 2019. i 2020.**



**Napomene:** (a) Brazil: prosečan dohodak od glavnog posla, koji se obično prima na mesečnoj osnovi, za lica od 14 i više godina; stopa nezaposlenosti za lica od 14 i više godina. (b) Kanada: prosečna sedmična primanja, uključujući prekovremeni rad, za sve zaposlene, na nivou sektora bez neklasifikovanih preduzeća, ukupna stopa nezaposlenosti. (c) Francuska: indeks troškova rada – samo zarade (indeks zarade po satu rada), svi sektori; stopa nezaposlenosti (nezaposlenost kako je definiše MOR) za lica od 15 i više godina, Francuska bez Majota, desezonirani podaci. (d) Italija: bruto primanja po indeksu jedinice ekvivalenta punog radnog vremena, obuhvaćeni su samo industrijski sektor i sektor usluga, bez javne uprave i odbrane, i obaveznog socijalnog osiguranja, desezonirani podaci; stopa nezaposlenosti za lica od 15 i više godina, desezonirani. (e) Norveška: prosečna mesečna primanja, cela zemlja i svi sektori; stopa nezaposlenosti za lica 15–74.

(f) SAD: prosečna sedmična primanja svih zaposlenih u privatnom sektoru, desezonirani podaci; stopa nezaposlenosti za lica od 25 i više godina, desezonirani podaci.

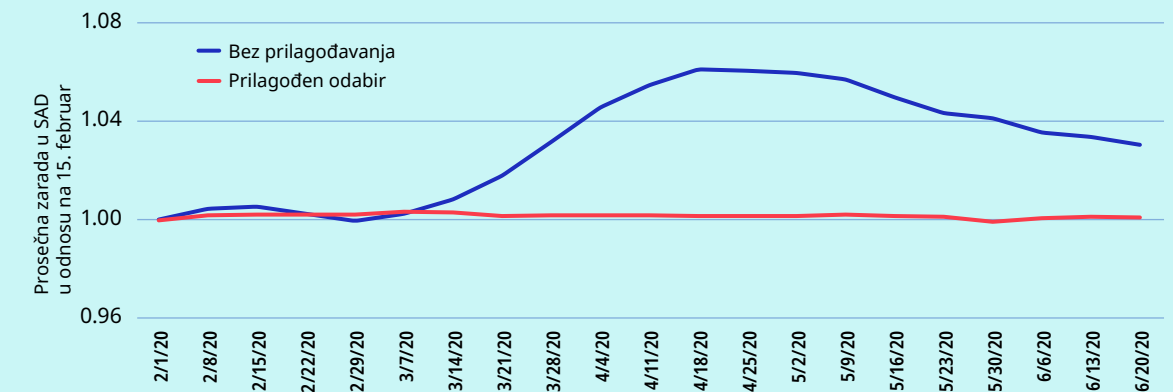
**Izvori:** (a) Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (b) NZS Kanade (c) Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (DARES). (d) Istituto nazionale di statistica (Istat). (e) NZS Norveške. (f) Američki zavod za statistiku rada.

► **Kućica 3.1 Umanjenja i zamrzavanja zarada u Sjedinjenim Američkim Državama**

Studija koje je iskoristila longitudinalnu prirodu administrativnih podataka o zaradama (Cajner et al. 2020) pokazuje uticaj kompozicionog efekta na osnovne zarade (ugovorene zarade u datom periodu, isključujući varijacije po pitanju sati rada i specijalne naknade) u SAD na osnovu poređenja evolucije prosečne osnovne zarade svih radnika u uzorku (što odražava promene u broju i profilu radnika) sa evolucijom prosečne osnovne zarade datog radnika tokom vremena. Rezultat, prikazan na slici B3.1.1, pokazuje da se porast zarada u punom uzorku može u potpunosti pripisati kompozicionom efektu. Kada uzorak ograničimo na datog radnika zaposlenog tokom posmatranog perioda, rast zarade je približno ravan nuli.

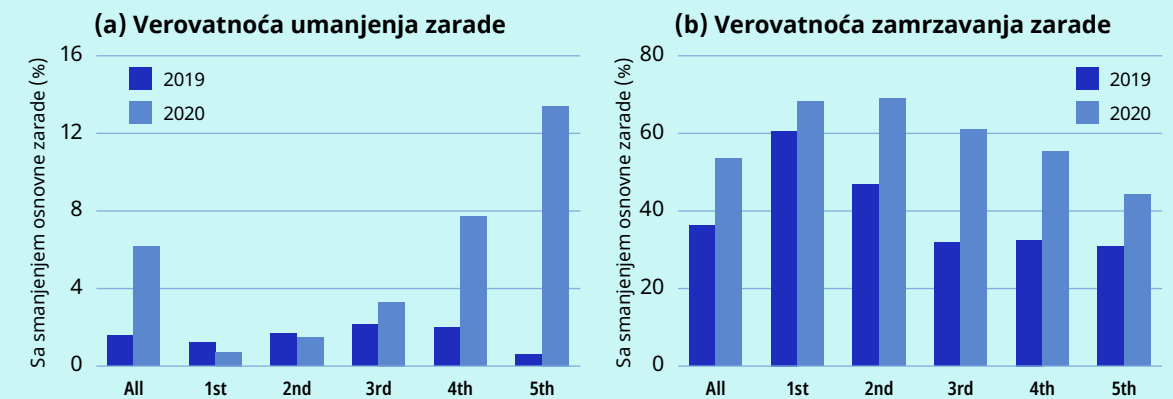
Autori su takođe otkrili da su umanjenja i zamrzavanja zarada bila mnogo uobičajenija tokom 2020. nego 2019. Dok je samo 1,6 radnika zaposlenih u datom preduzeću tokom marta i juna 2019. iskusilo smanjenje zarade tokom te godine, taj procenat se u 2020. utrostručio i dostigao 6,2 posto. Kad je uzorak bio ograničen tako da obuhvata samo preduzeća koja obično prilagođavaju svoje osnovne zarade u martu, aprilu, maju ili junu, došlo je do mnogo obimnijeg zamrzavanja zarada u 2020. (58 posto zaposlenih) nego u 2019. (36 posto zaposlenih) Dok je verovatnoća zamrzavanja bila visoka duž cele distribucije zarada, verovatnoća umanjenja zarade je bila veća u slučaju visoko plaćenih radnika.

► **Slika B3.1.1 Kretanja osnovnih zarada u SAD, kontrolisanje pristrasnosti pri odabiru, februar – jun 2020.**



**Napomene:** Slika pokazuje kretanja sedmičnih zarada na početku pandemijske recesije. Plava linija pokazuje prosečne osnovne zarade svih zaposlenih; crvena linija kontrolise pristrasnost pri odabiru merenjem osnovne zarade datog radnika tokom vremena. Svi podaci su ponderisani tako da se primarni uzorak iz Automatic Data Processing, Inc. poklapa sa zbirnim procentima zaposlenosti po šiframa delatnosti nezavisno od veličine preduzeća.

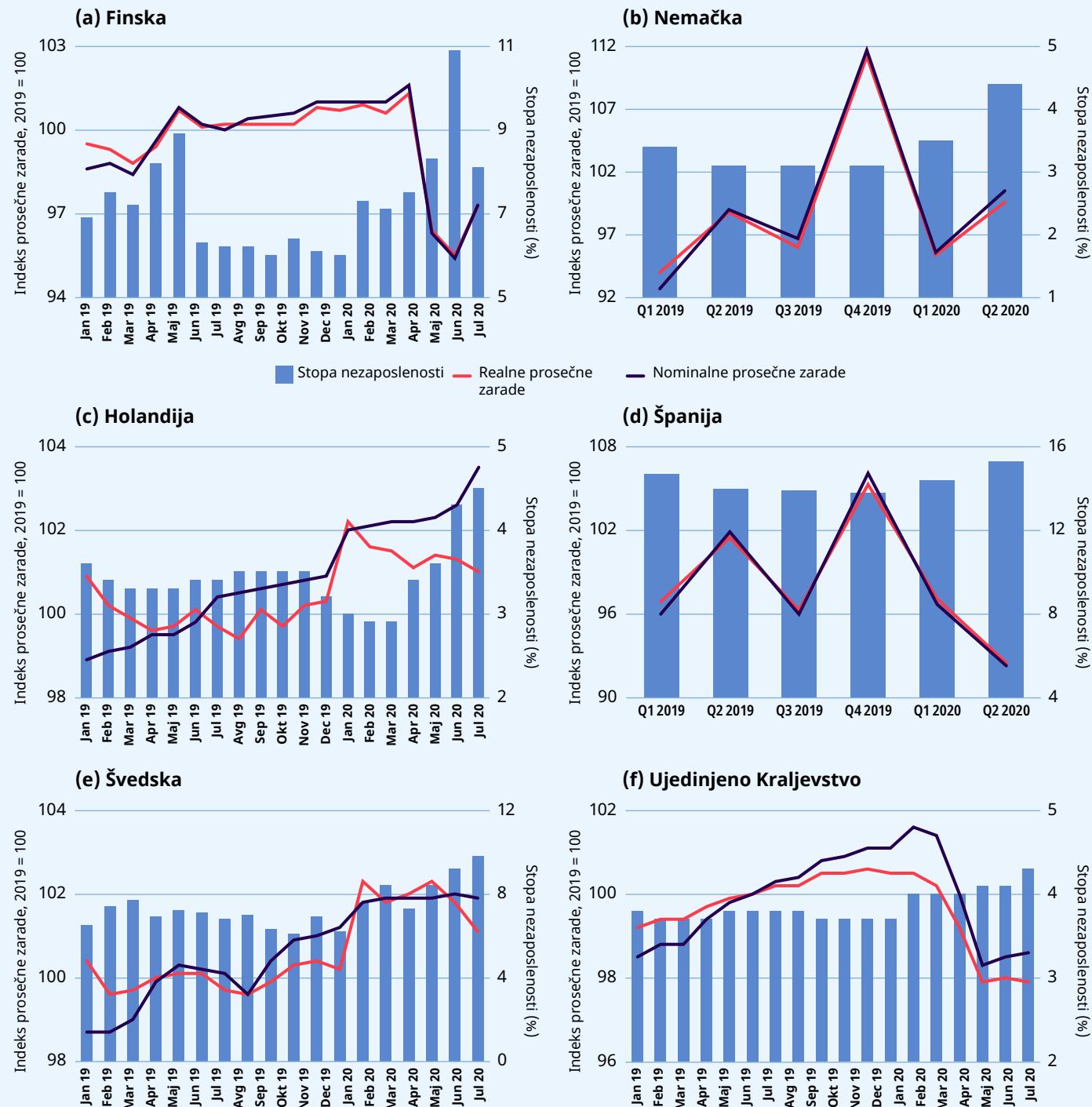
► **Slika B3.1.2 Verovatnoća smanjenja (a) i zamrzavanja (b) osnovne zarade u 2019. i 2020. po uzorku kvintila osnovne zarade: Radnici u preduzećima koja obično prilagođavaju zarade od marta do juna**



**Napomene:** Slika pokazuje verovatnoću umanjenja (a) ili zamrzavanja zarade (b) za različite kvintile zarada. (a) Uzorak obuhvata sve radnike zaposlene u istom preduzeću tokom marta i juna. (b) Uzorak je ograničen na ona preduzeća koja su 75% godišnjih izmena zarada svojih zaposlenih u 2019. tokom marta, aprila, maja i juna.

**Izvor:** Cajner et al. (2020).

## ► Slika 3.7 Primeri pritiska koji dovodi do smanjenja zarada u odabranim evropskim državama



**Napomene:** (a) Finska: indeksi zarada i plata po sektoru, na mesečnom nivou desezonirane serije, cela ekonomija; stopa nezaposlenosti za lica starosti 15–64. (b) Nemačka: indeks ugovorenih mesečnih zarada, uključujući dodatne naknade, cela ekonomija, stopa nezaposlenosti MOR. (c) Holandija: mesečni indeks zarada utvrđenih kolektivnim ugovorima, uključujući posebne isplate; stopa nezaposlenosti, 15–74 godina, desezonirani podaci. (d) Nemačka: ukupan trošak zarade po radniku, svi sektori od B do S prema Evropskoj klasifikaciji delatnosti (NACE Rev.2) izuzev delatnosti domaćinstava kao poslodavaca i ekstrateritorijalnih organizacija i tela; ukupna stopa nezaposlenosti. (e) Švedska: prosečna mesečna zarada ne-fizičkih radnika u privatnom sektoru, uključujući različite dodatke; stopa nezaposlenosti, 15–74 godina. (f) Ujedinjeno kraljevstvo: prosečna sedmična zarada, desezonirani podaci, cela privreda; stopa nezaposlenosti MOR, cela Velika Britanija, desezonirani podaci.

**Izvori:** (a) NZS Finske. (b) Nemačka, Statistisches Bundesamt. (c) NZS Holandije. (d) Španija, Instituto Nacional de Estadística. (e) NZS Švedske. (f) Kancelarija za nacionalnu statistiku UK

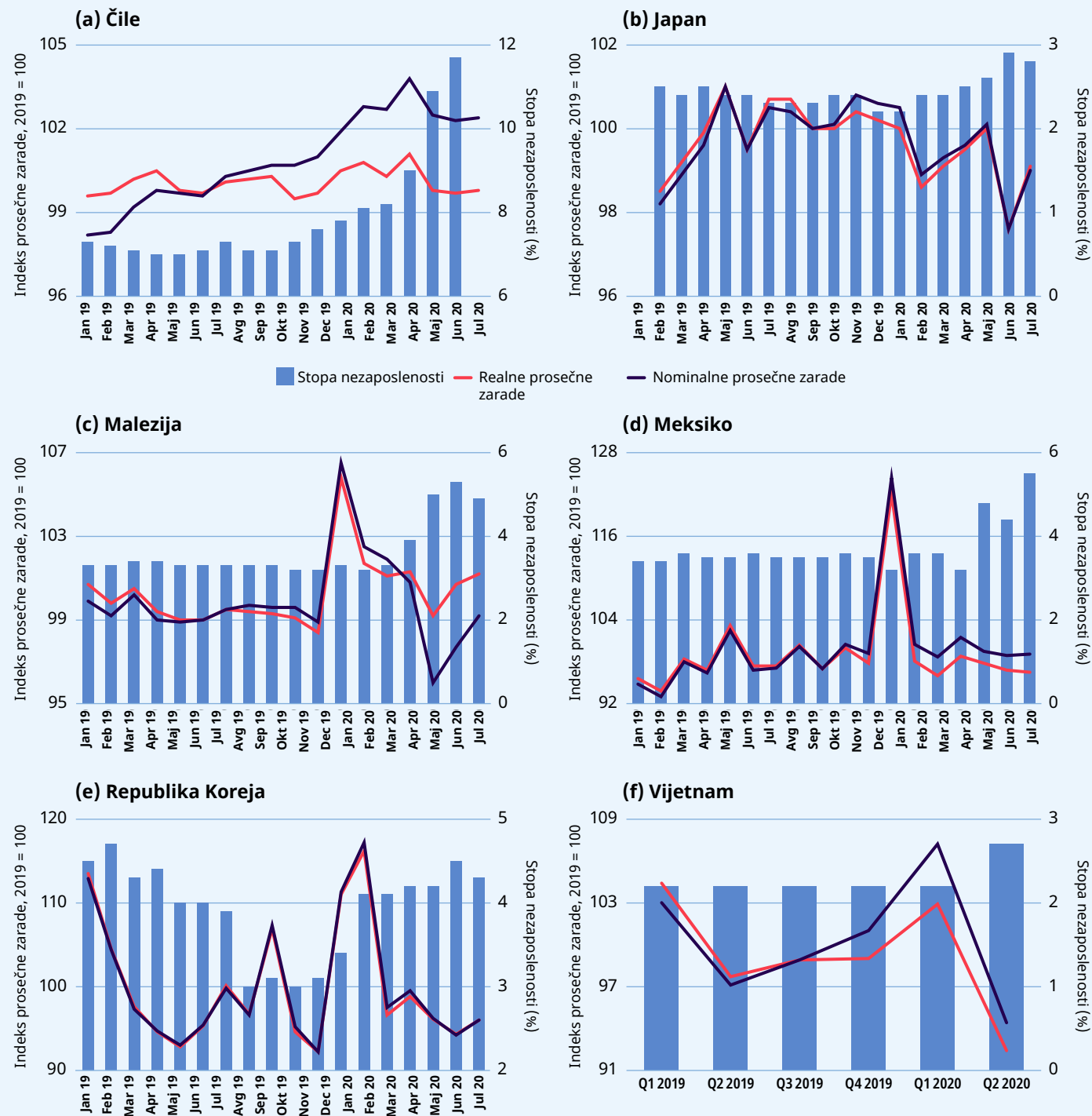
Nasuprot tome, slika 3.7 pokazuje pritisak koji dovodi do pada zarada u odabranim evropskim zemljama gde je porast nezaposlenosti bio mnogo manje izražen i/ili dugotrajan, moguće zbog postojanja jačih paketa mera za održavanje radnih mesta. U Ujedinjenom Kraljevstvu možemo videti najjasniji primer takvog pada prosečnih zarada koji je počeo u februaru 2020. i potom ubrzao u martu i aprilu, dok je stopa nezaposlenosti ostala stabilna uprkos krizi. Ova situacija može biti objašnjena činjenicom da zaposleni koji su iskoristili državni paket mera za održavanje broja radnih mesta (neplaćeno odsustvo) tokom kojeg im je država isplaćivala 80 posto zarada nisu smatrani nezaposlenima iako im je radno vreme svedeno na nulu. Shodno tome, realni indeks prosečnih zarada je u aprilu 2020. pao na 97,9, što je smanjenje prosečnih zarada od 2,1 posto u poređenju sa 2019. Slične situacije mogu biti primećene u drugim evropskim zemljama, uključujući Finsku, Holandiju, Španiju u Švedsku. U Finskoj, npr., indeksi zarada su se sunovratili u aprilu i maju 2020. a istovremeno je došlo do porasta nezaposlenosti, mada privremenog. U Nemačkoj je zabeležen blaži porast zarada između prvog i drugog kvartala 2020. (u odnosu na 2019.). Ovi nalazi sugerišu da je došlo do prilagođavanja tržišta rada, bar u nekim od ovih zemalja i to u obliku pritiska koji dovodi do smanjenja zarada.

**Slika 3.8 naglašava isti takav pritisak na zarade u drugim regionima, tačnije, Severnoj i Južnoj Americi i u Aziji i Pacifiku.** U Čileu i Meksiku, u suprotnosti sa kretanjima zabeleženim tokom 2019., indeksi prosečnih zarada su opali tokom aprila i maja 2020. – i to za oko 1,5 posto u obe zemlje – a stope nezaposlenosti porasle. U Vijetnamu, kvartalni podaci o tržištu rada pokazuju da su između prvog i drugog kvartala 2020. realne prosečne zarade opale za 10,5 posto (indeks je pao sa 102,9 na 92,4) dok je generalno stabilna stopa nezaposlenosti izuzetno porasla za 0,5 procentnih poena, ukazujući na izraziti efekat krize izazvan virusom KOVID-19 u državi gde su zarade potencijalno služile kao glavna promenljiva za prilagođavanje tržišta rada. Sličan obrazac možemo primetiti u Maleziji gde je relativno veći porast nezaposlenosti od 1,1 procentnog poena između marta i aprila 2020. bio praćen strmoglavim realnim padom prosečnih zarada od 2,1 posto, tj. nominalnim od 4,8 posto u aprilu. Zbog aprilskog pada cena, pad kupovne moći nominalnih prosečnih zarada – koje su za 4 posto manje od proseka za 2019. – je bio umeren. Konačno, u Japanu i Republici Koreji, dvema državama koje su među prvim bile na udaru virusa stope nezaposlenosti su se blago povećale posle prvog kvartala 2020. dok je pad zarada bio manje izražen. U Japanu pritisak na zarade je vidljiv između januara i marta 2020., što je period tokom kojeg je došlo do mnogo blažeg rasta zarada nego u istom periodu 2019. Isto tako, pad prosečnih zarada u maju 2020. je bio oštiji nego 2019. Sličan scenario možemo videti u Republici Koreji, gde su zarade doživele veći pad od januara do februara 2020. nego u istom periodu 2019. godine.

**U drugim zemljama, tačnije Danskoj i Rumuniji, nisu primećeni jasni efekti krize na zarade, kao što se vidi iz slike 3.9.** U Rumuniji, uprkos rastu nezaposlenosti, nije primećen efekat na zarade. Isto važi i za Dansku, možda zbog njenih dobro razvijenih radnih odnosa praćenih robusnim sistemom kolektivnih pregovora, što je možda doprinelo delotvornoj zaštiti radnika od efekata krize.

**U razvijenim ekonomijama G20, u proseku, realne prosečne zarade su porasle za 2,6 posto krajem drugog kvartala 2020. zbog dotad neviđenih promena u sastavu zaposlenosti u brojnim zemljama, naročito SAD.** Koristeći dostupne nedavne podatke nacionalnih zavoda za statistiku, slika 3.10 daje poređenje godišnjeg rasta zarada u 2020. i 2019., sa istom polaznom osnovom za obe godine, sa ciljem dobijanja ideje o efektima koje bi kriza mogla da ima na godišnji rast zarada u razvijenim zemljama G20. Procene sugerišu da će godišnji rast zarada biti negativan ili bar manji u četiri od devet razvijenih zemalja G20. Međutim, realne prosečne zarade bi porasle za 2,6 posto u proseku, usled velikog gubitka radnih mesta koji bi automatski povećao prosečnu zaradu radnika koji su uspeali da zadrže posao u brojnim državama, naročito SAD.

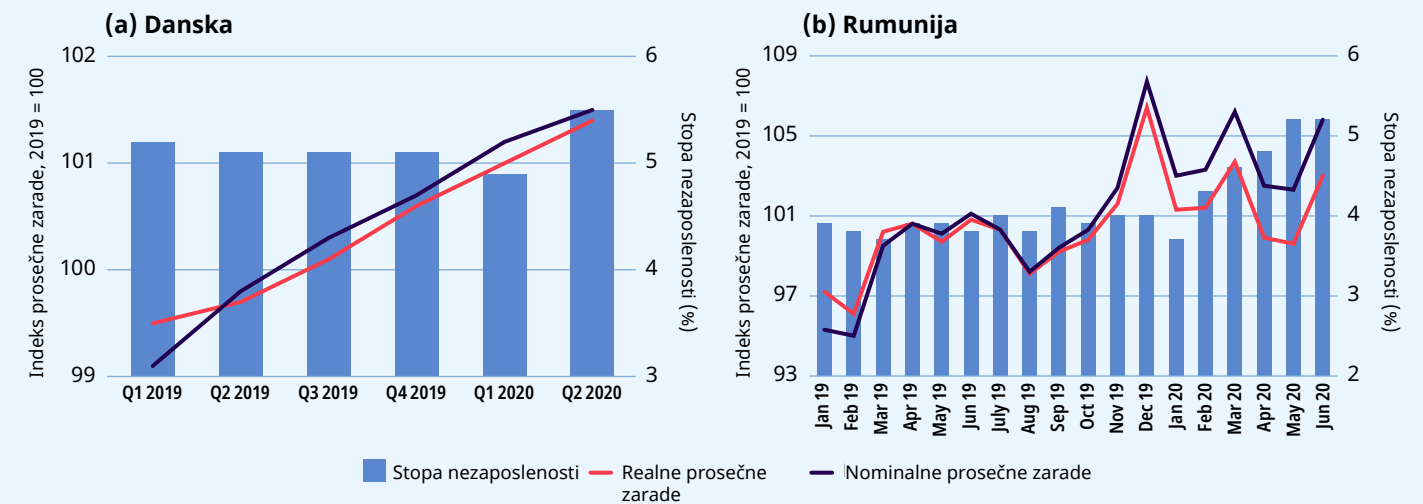
► Slika 3.8 Primeri pritiska koji dovodi do smanjenja zarada u odabranim državama u Sev. i J. Americi i Aziji i Pacifiku



**Napomene:** (a) Čile: realni i nominalni indeksi zarada, 15 godina i više; stopa nezaposlenosti, 15 godina i više. (b) Japan: ukupna zarada po osnovu ugovora, preduzeća sa 5 i više zaposlenih; stopa nezaposlenosti OECD-a. (c) Malezija: prosečne plate i zarade po radniku u sektoru proizvodnje, 15 godina i više; stopa nezaposlenosti, 15 godina i više. (d) Meksiko: indeks realnih prosečnih zarada po zaposlenom i po satu rada u sektoru proizvodnje; stopa nezaposlenosti OECD. (e) Republika Koreja: ukupna bruto zarada, sva preduzeća sa jednim i više radnika; ukupna stopa nezaposlenosti. (f) Vijetnam: prosečna mesečna zarada; ukupna stopa nezaposlenosti, radno doba.

**Izvori:** (a) Čile, Instituto Nacional de Estadísticas. (b) Ministarstvo zdravlja, rada i socijalne zaštite Japana. (c) Zavod za statistiku Malezije. (d) Meksiko, Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía. (e) Zavod za statistiku Koreje. (f) Zavod za statistiku Vijetnama.

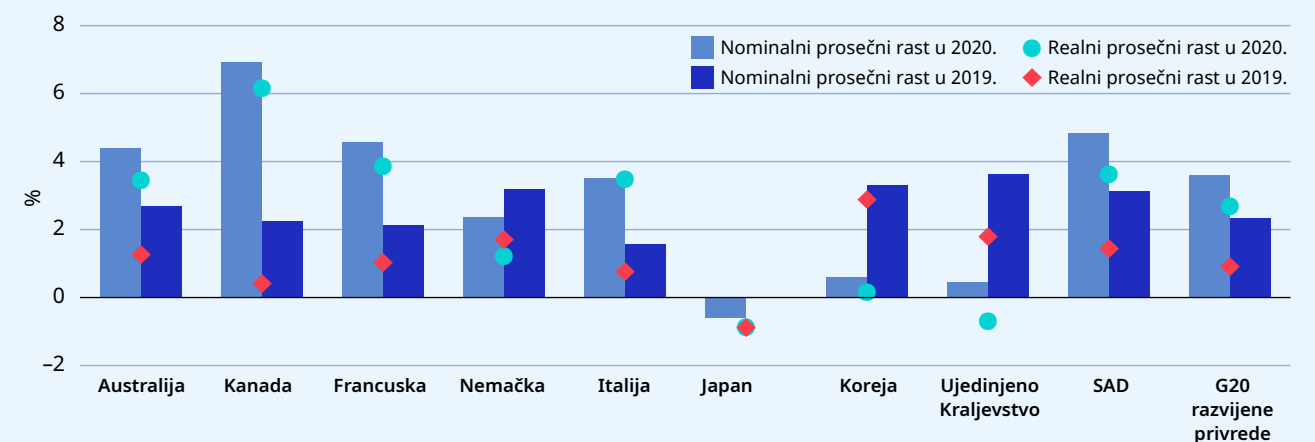
► Slika 3.9 Zemlje u kojima kriza izazvana virusom KOVID-19 nije imala očigledan efekat na zarade



**Napomene:** (a) Danska: implicitni indeks prosečne zarade u korporacijama i organizacijama, desezonirani i prilagođeni po industriji; stopa nezaposlenosti MOR, desezonirani podaci (b) Rumunija: prosečne mesečne bruto zarade, ukupna privreda; ukupna stopa nezaposlenosti.

**Izvori:** (a) Zavod za statistiku Danske. (b) Institutul National de Statistica, Rumunija.

► Slika 3.10 Poređenje nominalnog i realnog rasta prosečnih zarada u 2020. i 2019. godini, razvijene zemlje G20 (procenti)



**Napomene:** Dostupni kratkoročni statistički podaci o zaradama iz nacionalnih zavoda za statistiku se koriste za procenu godišnjeg rasta zarada za 2020. i 2019. godine na istoj osnovi. Najnoviji statistički podaci o zaradama pokrivaju bar prvu polovinu 2020. Australija: prosečne sedmične zarade, originalne serije, odrasli sa punim radnim vremenom, ukupna primanja; Kanada: prosečne sedmične zarade svih zaposlenih uključujući naknadu za prekovremeni rad, podaci grupisani po sektorima, izuzev neklasifikovanih preduzeća; Francuska: indeks troškova rada – samo zarade (indeks zarade po času), svi sektori; Nemačka: indeks dogovorene mesečne zarade, uključujući dodatne isplate, cela privreda; Italija: bruto zarada po indeksu jedinice ekvivalenta punog radnog vremena, samo sektor industrije i usluga, bez javne uprave i odbrane, i obaveznog socijalnog osiguranja Japan: zarade po osnovu ugovora u preduzećima sa pet i više zaposlenih; Republika Koreja: ukupna bruto zarada, sva preduzeća sa jednim ili više zaposlenih; Ujedinjeno Kraljevstvo: prosečna sedmična zarada, cela privreda; SAD: prosečne sedmične zarade svih zaposlenih u privatnom sektoru.

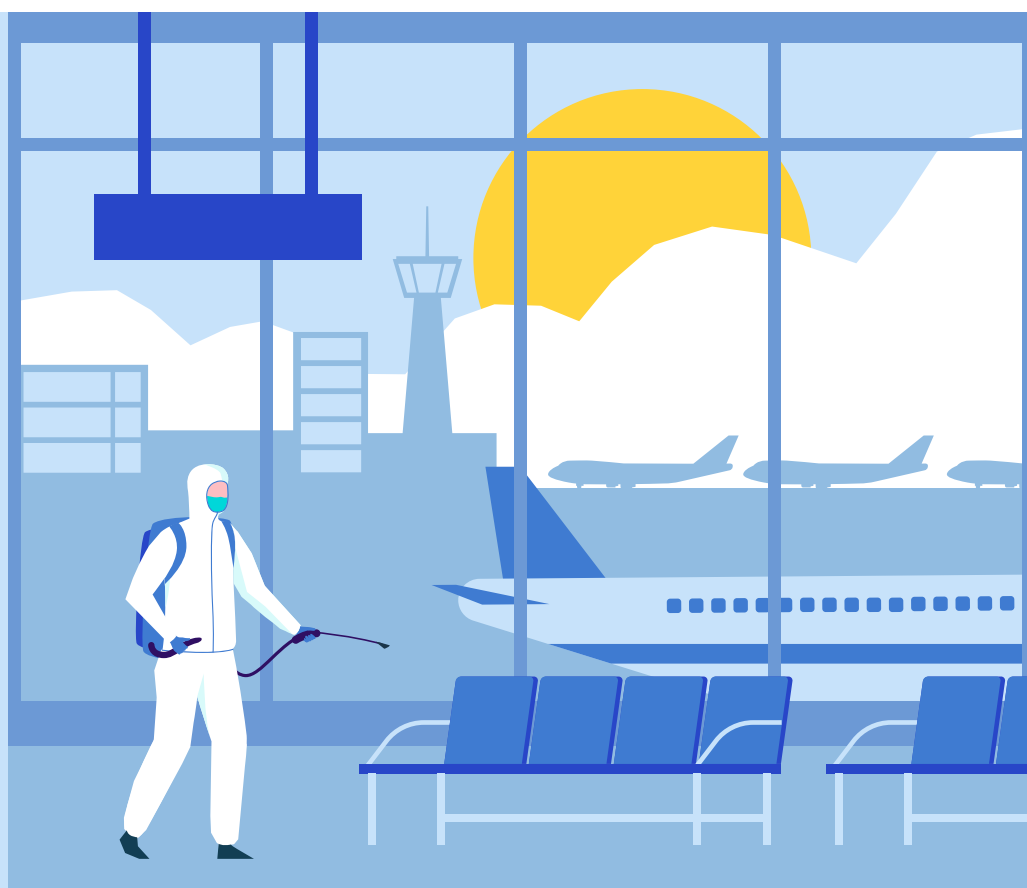
**Izvori:** MOR i nacionalni zavodi za statistiku u datim državama.



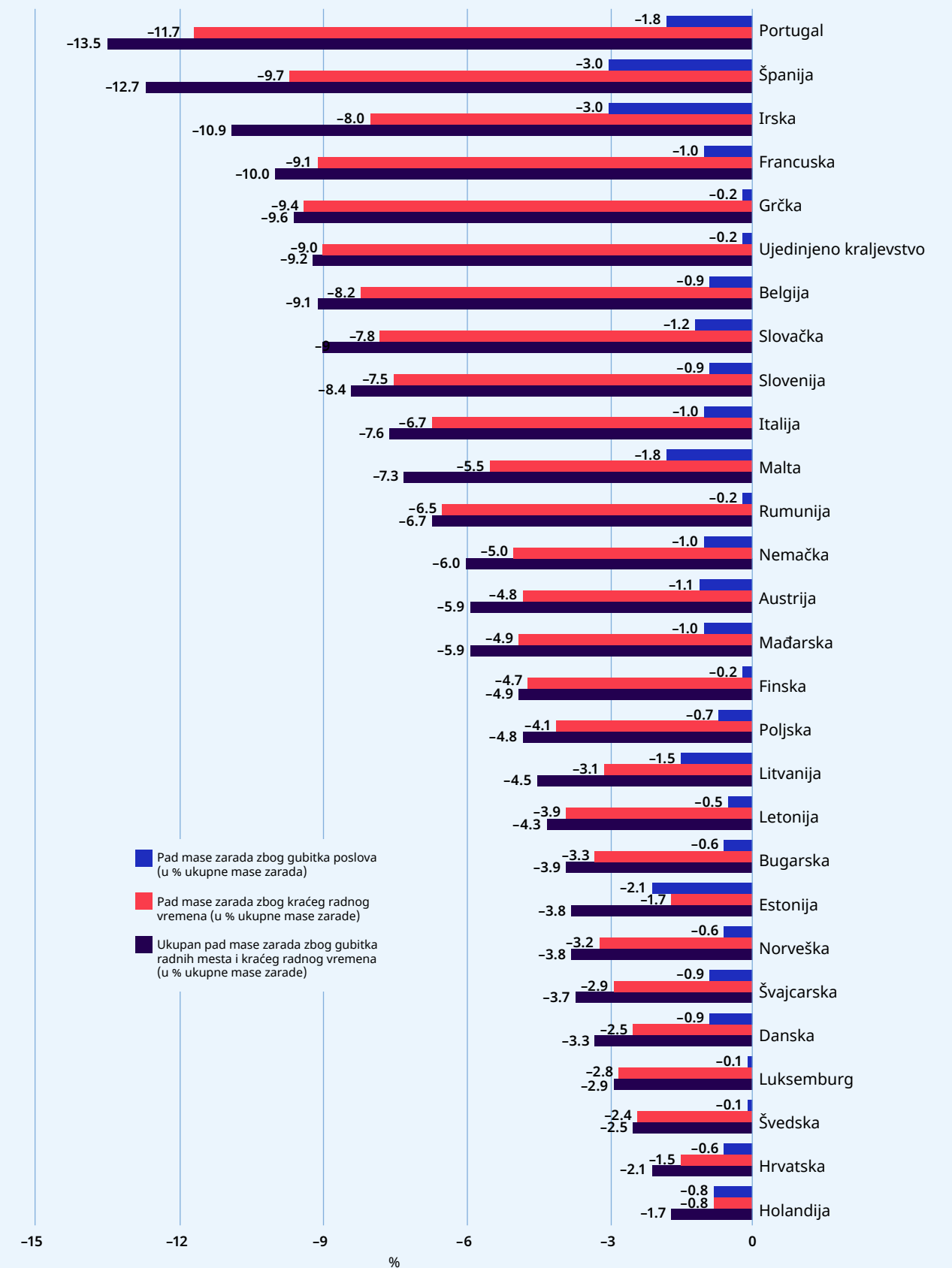
# 4

## Uticaj krize u Evropi

Ako pogledam uticaj krize izazvane virusom KOVID-19 na evropske države, dosad neviđen gubitak radnih mesta i smanjenje broja radnih sati bi mogli da dovedu do procenjenog ukupnog pada zarada od u proseku 6,5 posto (pre uračunavanja subvencija na zarade), što je pad koji je uglavnom rezultat manjeg broja sati rada (slika 4.1). Pad ukupne sume zarada je manji od pada broja ukupnih radnih sati u datim državama (-11,4 posto) pošto su najslabije plaćeni poslovi oni koji su bili najviše pogođeni gubitkom poslova i smanjenjem broja radnih sati. Štaviše, dok su brojni zaposleni ostali bez primanja jer su bili otpušteni, čini se da je u svim odabranim državama skraćeno radno vreme predstavljalo glavni način na koji se tržište rada nosilo sa ovom krizom. Shodno tome, pad ukupnog iznosa svih zarada (-1 posto) je manji od onog koji se može pripisati gubitku radnih sati (-5,5 posto), što sugeriše da su mere politike formulisane u cilju očuvanja poslova uspele da ograniče negativne efekte krize na zapošljavanje. Najveći gubitak sa aspekta izdavanja na zarade, preko 10 posto, je zabeležen u Irskoj, Portugalu i Španiji. Na suprotnom kraju uzorka, u Hrvatskoj, Luksemburgu, Holandiji i Švedskoj je primećen najmanji pad izdavanja na zarade, manji od 3 posto.



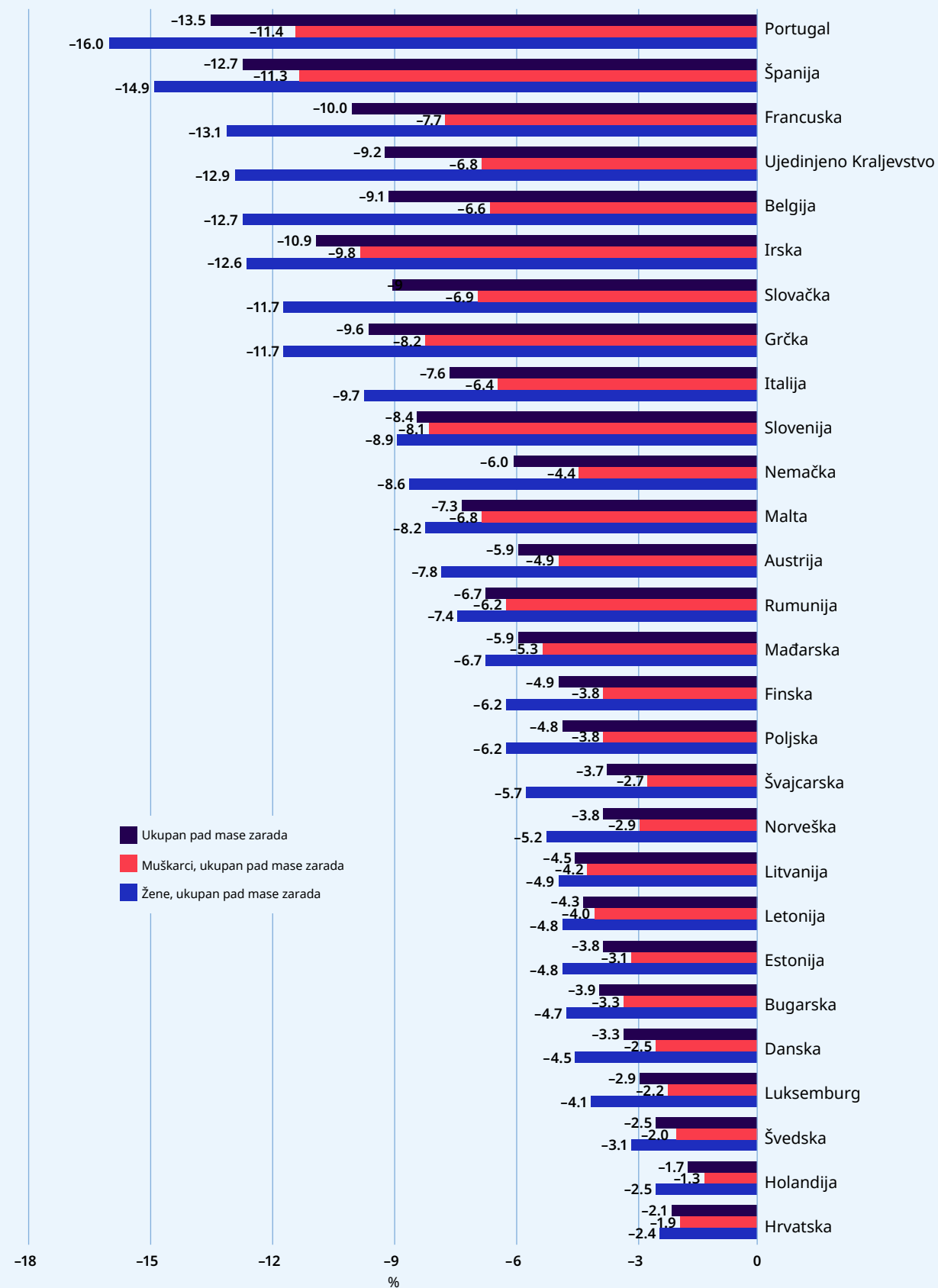
► Slika 4.1 Ukupan pad mase zarada, i pad mase zarada zbog kraćeg radnog vremena i zbog gubitka poslova, odabrane evropske zemlje, između prvog i drugog kvartala 2020. (procenat)



**Napomena:** Eurostat procene o broju radnih mesta („Zaposlenost po polu, starosti i državljanstvu“) i broj stvarnih sati rada („Indeks ukupnih stvarnih sati rada na glavnom poslu po polu i starosnoj grupi“) su korišćene za pravljenje simulacije pada mase zarada.

**Izvor:** EU-SILC (2018); Eurostat.

► Slika 4.2 Ukupan pad mase zarada, po državi i rodu, odabrane evropske zemlje, između prvog i drugog kvartala 2020. (procenat)



**Napomena:** Eurostat procene o broju radnih mesta („Zaposlenost po polu, starosti i državljanstvu“) i broj stvarnih sati rada („Indeks ukupnih stvarnih sati rada na glavnom poslu po polu i starosnoj grupi“) su korišćene za pravljenje simulacije pada mase zarada.

**Izvor:** EU-SILC (2018); Eurostat.

S obzirom na disproportionalne efekte krize na zapošljavanje kad su u pitanju žene, koje predstavljaju visok procenat radnika u esencijalnim uslugama i zanimanjima na prvoj liniji borbe protiv virusa i preovlađuju u najteže pogođenim sektorima, procenjuje se da je ukupno smanjenje mase zarada mnogo veće kod žena (–8,1 posto) nego muškaraca (–5,4 posto) (slika 4.2). U svim evropskim zemljama, udeo žena u ukupnom iznosu zarada je bio teže pogođen do tad neviđenim gubicima radnih mesta i skraćanjem radnog vremena do kojih je došlo zbog krize izazvane virusom KOVID-19. Ovaj raskorak uglavnom predstavlja rezultat razlike u padu izdavanja na zarade usled skraćenog radnog vremena.

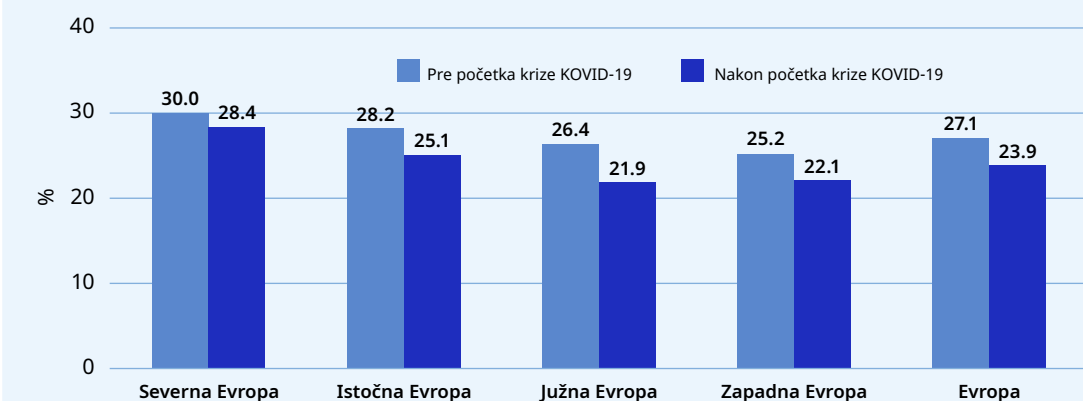
Dok je prosečna razlika između muškaraca i žena sa aspekta pada ukupne mase zarada izazvanog pandemijom bila manja od 0,4 procentnih poena, prosečan pad ukupne mase zarada zbog skraćenja radnog vremena je iznosio 6,9 posto za žene u poređenju sa 4,7 posto za muškarce. Najveće razlike između muškaraca i žena su zabeležene u Belgiji, Francuskoj, Nemačkoj, Portugalu, Slovačkoj i Ujedinjenom kraljevstvu. Nasuprot tome, razlike su manje u Hrvatskoj, Letoniji, Litvaniji i Sloveniji.

Kad pogledamo na uticaj krize na nejednakost zarada u evropskim državama, procenjeni udeo mase zarada koji primaju oni iz donjih 50 posto distribucije zarada je opao za 3,3 procentnih posto u Evropi, što ukazuje na to da je kriza izmenila distribuciju zarada u korist najbolje plaćenih radnika, što je povećalo nejednakost u primanjima. Slika 4.3 pokazuje procenat ukupnog iznosa zarada pripisan licima koja spadaju u donjih 50 posto distribucije zarada pre i posle izbijanja pandemije unutar sve četiri grupe evropskih zemalja.

Dati procenat je bio najviši u severnoevropskim zemljama i najniži u zapadnoevropskim. Nakon početka krize, očigledno je da su udeo onih sa zaradama ispod mediane u ukupnom iznosu zarada smanjio u svakoj grupi, gde je najmanji pad zabeležen u severnoevropskim, a najveći u južnoevropskim državama. Ovakav ishod odražava činjenicu da je postojala veća verovatnoća da radnici na niskokvalifikovanim poslovima i naročito oni sa jednostavnim zanimanjima ostanu bez posla ili im skrate radno vreme nakon izbijanja pandemije, dok je kod onih na tipično bolje plaćenim menadžerskim pozicijama i sa profesionalnim zanimanjima postojala manja verovatnoća da će biti pogođeni krizom.

► S obzirom na disproportionalne efekte krize na zapošljavanje kad su u pitanju žene, procenjuje se da je ukupno smanjenje mase zarade mnogo veće kod žena (–8,1 posto) nego muškaraca (–5,4 posto).

► Slika 4.3 Procenat ukupne mase zarada isplaćen onima u donjih 50 posto distribucije zarada, četiri grupe evropskih zemalja, prvi i drugi kvartal 2020. (procenat)



**Napomene:** Sev. Evropa = Danska, Finska, Norveška, Švedska; J. Evropa = Hrvatska, Grčka, Italija, Malta, Portugal, Španija; Zap. Evropa = Austrija, Belgija, Francuska, Nemačka, Irska, Luksemburg, Holandija, Švajcarska, Ujedinjeno kraljevstvo; Ist. Evropa = Bugarska, Estonija, Mađarska, Letonija, Litvanija, Poljska, Rumunija, Srbija, Slovačka, Slovenija

**Izvor:** EU-SILC (2018); podaci iz nacionalnih zavoda za statistiku.

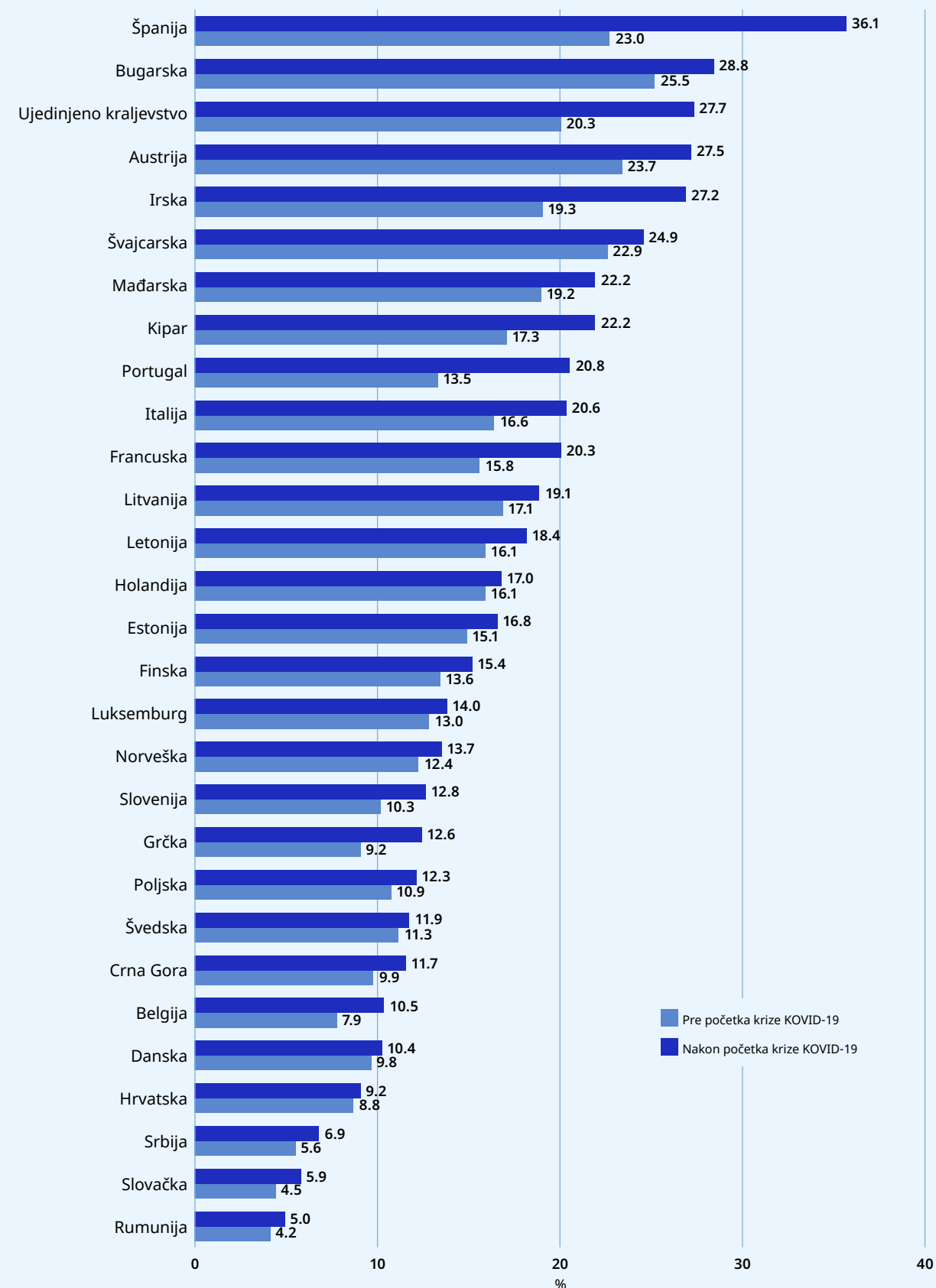
Ako nastavimo sa analizom efekata krize na nejednakost, slika 4.4 pokazuje porast P90/P10 procenta ukupnog iznosa zarada u svim evropskim zemljama, što sugeriše da je nejednakost zarada u Evropu generalno porasla od početka pandemije. Ovaj pokazatelj se odnosi na odnos procenta ukupnog iznosa zarada koji zarađuju oni u najvišem decilu distribucije zarada sa procentom koji zarađuju oni u najmanjem. Donji grafikoni prikazuju prvi kvartal 2020. (pre

početka pandemije) i drugi kvartal (nakon izbijanja pandemije). Što je brojčana vrednost odnosa veća, to je i veća nejednakost sa aspekta zarada. Dok je pre krize taj odnos varirao između 4,2 u Rumuniji i 25,5 u Bugarskoj, do drugog kvartala 2020., ta skala se protezala od 5,0 u Rumuniji do 36,1 u Španiji. Procenjuje se da će odnos P90/P10 u proseku porasti za 21,1 posto, što ukazuje da to da bi kriza mogla da dovede do značajne eskalacije nejednakosti zarada u Evropi. Kod svih zemalja u uzorku, nejednakost merena na ovaj način bi porasla nakon početka pandemije. Zemlje sa najvećim procenjenim porastom nejednakosti merene povećanjem procenta odnosa P90/P10 su Irska, Portugal i Španija. Na suprotnom kraju skale, Hrvatska, Danska, Luksemburg, Norveška, Švedska i Švajcarska su zabeležile rast P90/P10 odnosa manji od 10 posto.

Analiza efekata krize sugeriše da je nejednakost zarada u celoj Evropi porasla od početka krize.



► Slika 4.4 Odnos 90. i 10. percentila distribucije zarada, odabrane evropske zemlje, prvi i drugi kvartal 2020.



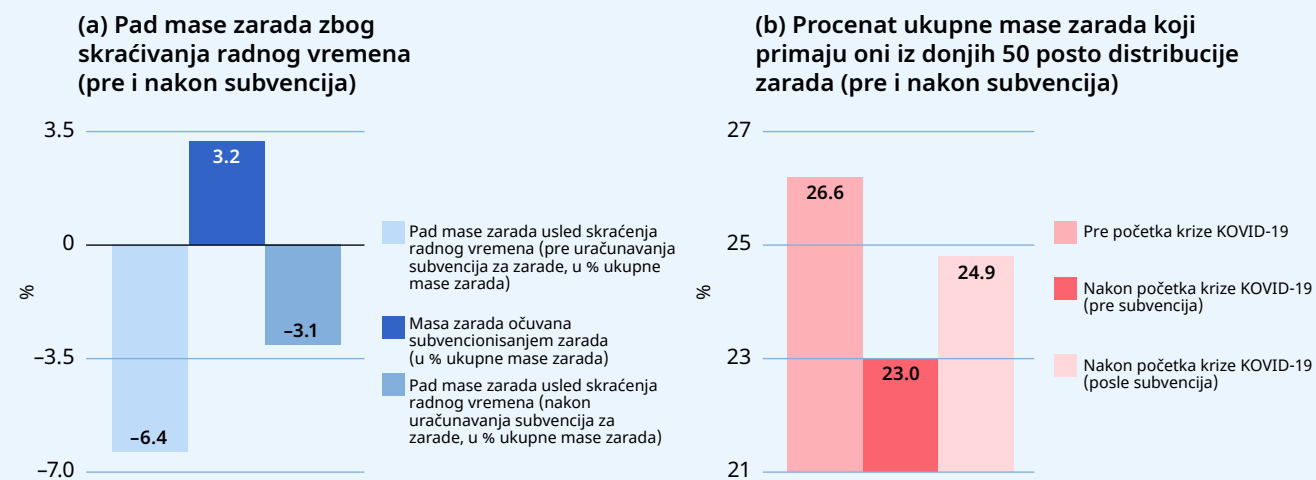
Izvor: EU-SILC (2018); podaci nacionalnih zavoda za statistiku.



Subvencionisanju zarada je pribegavano u celoj Evropi kako bi se sprečila masovna otpuštanja i kompenzovalo oko 50 posto gubitka mase zarada izazvanog smanjivanjem broja radnih sati i time ublažio porast nejednakosti.

Subvencionisanju zarada je pribegavano u celoj Evropi kako bi se sprečila masovna otpuštanja i kompenzovalo oko 50 posto gubitka mase zarada izazvanog smanjivanjem broja radnih sati i time ublažio porast nejednakosti. Većina evropskih zemalja je ili uvela ili proširila postojeće subvencionisanje zarada kako bi pokrila sve zaposlene ili one koji nisu mogli da rade zbog karantina. Slika 4 prikazuje kako su u odabranom uzorku od deset evropskih zemalja sa detaljnim informacijama o paketima subvencija za zarade takve mere za očuvanje radnih mesta omogućile ublažavanje efekata krize na pad mase zarada, zajedno sa porastom nejednakosti. U proseku, dok bi 6,4 posto mase zarada bilo izgubljeno nakon skraćivanja radnog vremena u tih deset odabranih zemalja, samo 3,1 posto je na kraju izgubljeno nakon računanja subvencija za zarade, što sugeriše da je oko 51 posto gubitka mase zarada izazvanog smanjenjem broja radnih sati spašeno subvencionisanjem zarada. Subvencionisanje zarada je takođe omogućilo ublažavanje efekata krize na nejednakost primanja u tim državama putem smanjenja pada procenta ukupne mase zarada koji primaju oni u donjih 50 posto distribucije zarada sa 3,7 na 1,7 procentnih poena. Iako su mere karantina značile da su proizvodnja i usluge u mnogim sektorima obustavljeni, relativno mala smanjenja ukupne mase zarada, nakon računanja subvencija na zarade, sugerišu da je kombinacija različitih mera za očuvanje radnih mesta, zajedno sa radom od kuće dozvolila brojnim delovima evropske privrede da nastave da funkcionišu.

► Slika 4.5 (a) Pad ukupne mase zarada zbog skraćenog radnog vremena (pre i nakon subvencionisanja zarada); (b) Procenat ukupne mase zarada koji su primili oni iz donjih 50 posto distribucije zarada (pre i nakon subvencionisanja zarada) (procenat)



**Napomene:** Procene koriste informacije o subvencionisanju zarada za Belgiju, Bugarsku, Francusku, Mađarsku, Letoniju, Portugal, Sloveniju, Španiju, Švedsku i Švajcarsku.

**Izvor:** EU-SILC (2018); Eurostat.

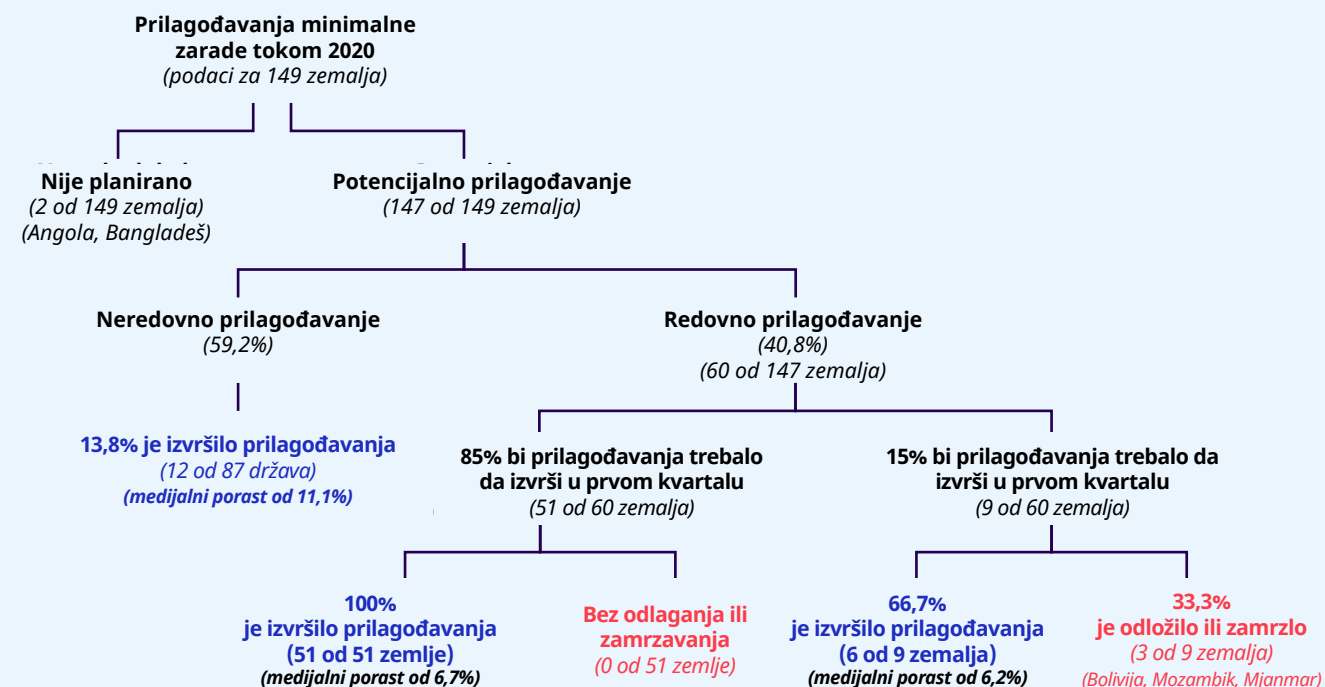
## 5 Prilagođavanja minimalne zarade tokom 2020.

**Kako su države prilagođavale svoju minimalnu zaradu tokom 2020?** U svetlu trenutnih ekonomskih problema da li su odlučile da odlože ili otkažu prilagođavanja minimalne zarade u 2020? Uz pomoć prikupljenih informacija o prilagođavanju minimalne zarade tokom prethodnih deset godina za 149 država sa zakonskom minimalnom zaradom, slika 5.1 prikazuje zemlje koje su prilagodile svoje minimalne zarade u prvom i drugom kvartalu 2020. Od svih zemalja, samo dve su već bile odlučile da ne razmatraju iznose minimalnih zarada tokom 2020., uključujući Angolu, koja minimalnu zaradu prilagođava svake druge godine u martu, i koja je poslednji put povećala iznos minimalne zarade 2019. godine, i Bangladeš koji minimalnu zaradu razmatra svake pete godine i to je poslednji put učinio u decembru 2018. Ako ostavimo po strani ta dva izuzetka, bar 147 zemalja će potencijalno prilagoditi svoju minimalnu zaradu tokom 2020. Većina njih (59,2 posto) minimalnu zaradu prilagođava neredovno; ostatak (40,8 posto) su planirali redovno prilagođavanje u nekom momentu 2020. godine.



U zemljama koje neredovno prilagođavaju minimalne zarade, 13,8 posto (12 od 87 zemalja) je povećalo minimalnu zaradu u 2020. u poređenju sa oko 20 posto u periodu od 2017. do 2019.

► Slika 5.1 Pregled prilagođavanja minimalne zarade u 2020. (prvi i drugi kvartal 2020.)



**Napomene:** Za porast minimalne zarade (nominalni), preferencija je data medijani, a ne proseku zbog ekstremnih vrednosti. Procena ne obuhvata Kinu, Indiju, Filipine, Južnu Afriku i Bolivarsku Republiku Venecuelu.

**Izvor:** Baza podataka MOR o minimalnoj zaradi.

U zemljama koje neredovno prilagođavaju minimalne zarade, 13,8 posto (12 od 87 zemalja) je povećalo minimalnu zaradu u 2020. u poređenju sa oko 20 posto u periodu od 2017. do 2019. Ovo sugeriše da je kriza možda navela neke države da odlože potencijalno prilagođavanje te godine. Na primer, u Peruu, država je otkazala povećanje minimalne zarade, i tu odluku objasnila pogoršanjem ekonomske situacije (Gestión, 2020). Zanimljivo je napomenuti da su od država koje neredovno vrše prilagođavanja samo pojedine indijske države,<sup>12</sup> Alžir i Sudan izvršili prilagođavanje posle prvog kvartala, kad je kriza izazvana KOVID-19 već predstavljala veliki problem.

<sup>12</sup> Države Bihar, Čatazga, Goa, Gudžarat, Karnataka, Madja Pradeš, Tamil Nadu, Utarakand i Utar Pradeš su prilagodile minimalnu zaradu 01.04.2020. Vidi Jha (2020).

Ako pređemo na one države koje redovno prilagođavaju minimalnu zaradu, analiza otkriva da su sva prilagođavanja zakazana za prvi kvartal i realizovana u tom periodu 2020., dok se 67 posto onih koje obično realizuju prilagođavanja tokom drugog kvartala (usred krize) pridržavao zakazanog datuma prilagođavanja. Prilikom istraživanja prilagođavanja u odnosu na pretnju koju kriza izazvana virusom KOVID-19 predstavlja, ima smisla da obratimo pažnju na onaj period godine u kojem se obično realizuju ova prilagođavanja. Slika 5.1 identifikuje dve različite kategorije zemalja: prvu, one gde se revidiranje minimalne zarade obično sprovodi tokom prvog kvartala (tj. u 2020. godini, pre nego što je postalo očigledno koliko je kriza ozbiljna); i drugu, one u kojima se prilagođavanje obično sprovodi tokom drugog kvartala (u 2020. godini, u jeku krize). Informacije rezimirane u slici 5.1 sugerišu da se velika većina redovnih prilagođavanja realizuje tokom prvog kvartala 51 od 60 zemalja, tj. 85 posto onih država koje vrše redovna prilagođavanja). Samo 9 od 60 zemalja vrši redovna prilagođavanja tokom drugog kvartala. Stoga, ignorisanje kalendara prilagođavanja u ovim zemljama bi moglo da dovede do zaključaka koji bi nas odveli na pogrešnu stranu, - da potcenimo procenat država koje su otkazale ili odložile prilagođavanja minimalne zarade i tako umanjimo negativne efekte krize.

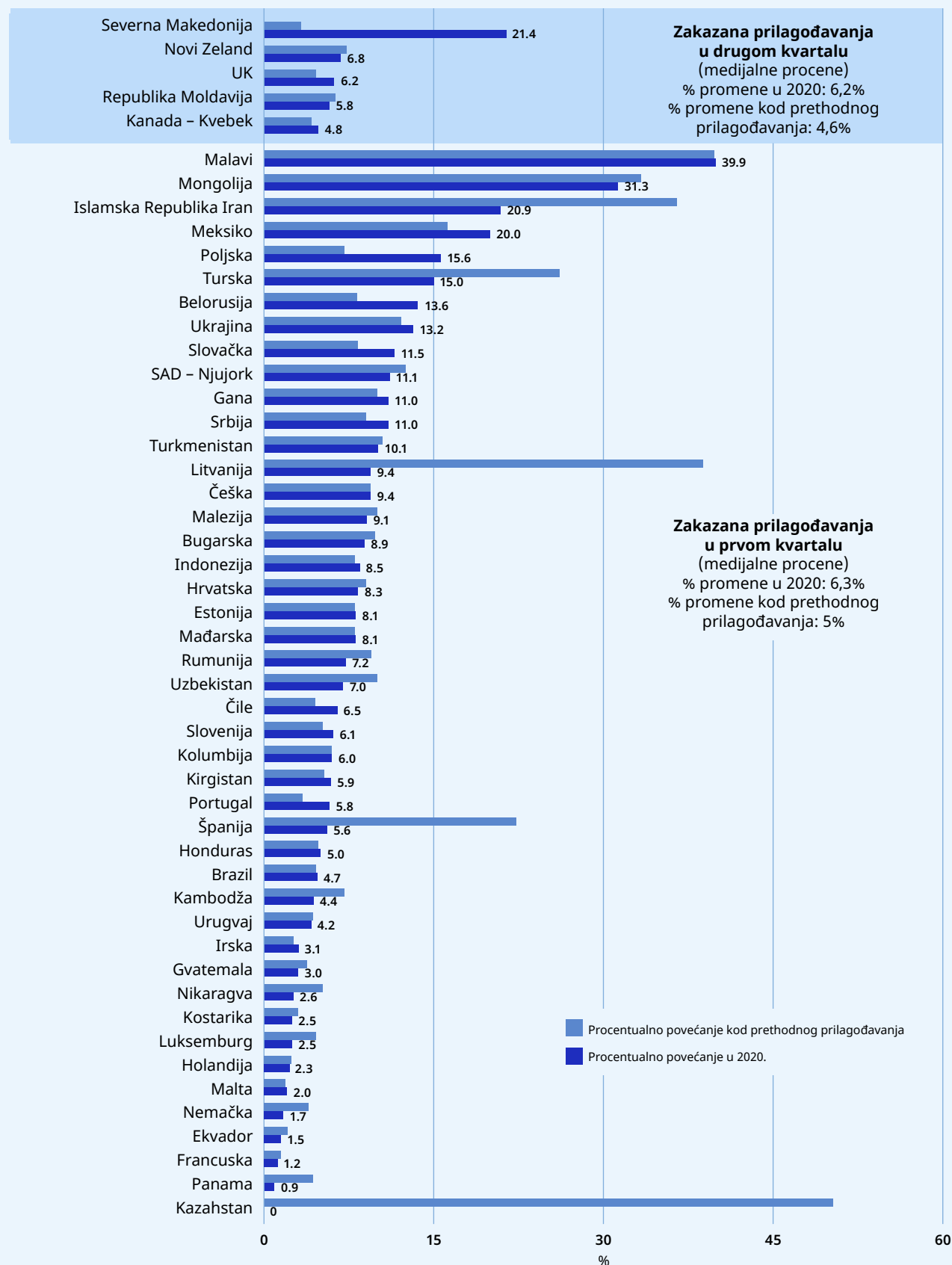
U države koje su odlučile da se pridržavaju svog plana za prilagođavanje minimalne zarade u drugom kvartalu spadaju Novi Zeland, Sev. Makedonija, Republika Moldavija, Ujedinjeno Kraljevstvo, i Bolivarska Republika Venecuela, kao i pojedini delovi Kanade.<sup>13</sup> U nekima od njih su se pojavila mišljenja da bi planirana prilagođavanja trebalo da budu odložena ili otkazana. Ovo je naročito bio slučaj na Novom Zelandu, gde su brojni glasovi vatreno tvrdili da bi stupanje prilagođene minimalne zarade na snagu trebalo da bude odloženo i navodili ozbiljne izazove koje KOVID-19 postavlja pred privredu. Ovi argumenti, međutim, nisu sprečili Vladu da prilagođavanje realizuje 01.04.2020. godine, sa obrazloženjem da će to radnicima omogućiti da troše više, što bi zauzvrat moglo da pomogne privredi (Small 2020). Slično tome, u Ujedinjenom Kraljevstvu, minimalna zarada je povećana prvog aprila, kako je to bilo i planirano, opet uprkos određenim zahtevima da se to odloži (Atkinson 2020).

Sa druge strane, kao što se može videti na slici 5.1, tri od devet zemalja koje je trebalo da prilagode minimalne zarade u drugom kvartalu – Plurinacionalna država Bolivija, Mozambik i Mijanmar – su odlučile da prilagođavanje odlože ili zamrznu. U Plurinacionalnoj državi Boliviji, dok su radnici tražili povećanje od 15 posto, Vlada je odlučila da rešavanje tog pitanja ostavi za period posle krize KOVID-19, sa obrazloženjem da je njen prvi prioritet da stabilizuje radna mesta (Montes 2020). U sličnoj situaciji u Mozambiku su se javili isti argumenti; u ovoj državi se suspendovani pregovori o potencijalnom prilagođavanju do kojih obično dolazi početkom aprila svake godine (Euronews 2020). U Mjanmaru, je diskusija o povećanju minimalne zarade odložena na bar tri meseca zbog KOVID-19 (Wathan 2020).

<sup>13</sup> Sedam od 13 provincija i teritorija Kanade je prilagodilo minimalnu zaradu tokom 2020. (nakon prvog kvartala): vidi Vlada Kanade, 2020.

Sva prilagođavanja zakazana za prvi kvartal su i realizovana u tom periodu 2020., dok se 67 posto onih koje obično realizuju prilagođavanja tokom drugog kvartala (usred krize) pridržavao zakazanog datuma prilagođavanja.

► Slika 5.2 Procentualno povećanje nominalnih minimalnih zarada, i poređenje prilagođavanja iz 2020. sa prvim prethodnim prilagođavanjem



**Napomene:** Medijalne procene povećanja minimalne zarade ne obuhvataju Kinu, Filipine, Južnu Afriku i Bolivarsku Republiku Venecuelu. Za državu Njujork, povećanje se odnosi na male poslodavce (10 ili manje zaposlenih) u gradu Njujork.

**Izvor:** Baza podataka o minimalnoj zaradi MOR.

Vredi napomenuti da su u drugim zemljama odlaganje povećanja ili pak zamrzavanje minimalne zarade zbog KOVID-19 zabeleženi na lokalnom ili sektorskom nivou. Na primer, u Pundžabu u Indiji, lokalna samouprava je povukla svoju odluku o povećanju minimalne zarade (Jha 2020). U Kostariki, iako su minimalne zarade u svim sektorima povećane u januaru 2020. godine, Vlada je odlučila da suspenduje povećanje plata javnih službenika, sa obrazloženjem da bi sredstva trebalo utrošiti na urgentnije probleme izazvane krizom KOVID-19. Međutim, javni pravobranilac je od tad doneo rešenje protiv ove odluke i naložio Vladi da realizuje uvećanje po planu (Kostarika, Ministarstvo finansija 2020). U određenim drugim državama, poput Kipra i Maldiva, početno uvođenje nove nacionalne minimalne zarade je odloženo (Aiham 2020; *Miadhu* 2020). U El Salvadoru, pregovori o sledećem prilagođavanju minimalne zarade su suspendovani zbog pandemije.

**Proračun stepena uvećanja minimalne zarade tokom pandemije ukazuje na medijalni porast od 11,1 posto u državama koje neredovno prilagođavaju minimalne zarade i 6,7 posto u državama koje ih redovno prilagođavaju.** Moguće je da dok neke države odluče da otkazu ili odlože ovogodišnja prilagođavanja, druge će možda želeti uvesti bar smanjeno uvećanje minimalnih zarada, iako niže od onog koje bi bilo uvedeno da nije došlo do pandemije. Najveća uvećanja minimalne zarade u 2020. godini su uvedena u zemljama koje neredovno prilagođavaju minimalne zarade – možda zato što se u tim zemljama ovi pregovori generalno organizuju na nekoliko godina, tako da je svako uvećanje obično značajno.

**Poređenje ovogodišnjih planiranih i stvarnih uvećanja i najskorijeg prilagođavanja otkriva da su države koje su prilagodile minimalne zarade tokom krize odolele iskušenju uvođenja uvećanja koja bi bila manja od prethodnih.** Slika 5.2 pokazuje da su uvećanja minimalne zarade uvedena tokom prvog kvartala 2020. (medijalni porast od 6,3 posto) uporediva sa onima iz istog kvartala prilikom prvog prethodnog prilagođavanja (medijalni porast od 5 posto). Ako pogledamo redovno prilagođavanje u drugom kvartalu, malo veći porast beležimo u 2020. (medijana od 6,2 posto u 2020. u odnosu na 4,6 posto kod prethodnog prilagođavanja). Tri države sa sistemom redovnog prilagođavanja su više povećale minimalnu zaradu u drugom kvartalu 2020. nego u istom periodu prethodne godine. Ove države su Kanada (Kvebek), Severna Makedonija i Ujedinjeno Kraljevstvo.

**Mnoge politike sprovedene tokom sveta u cilju sprečavanja masovnih otpuštanja uz istovremenu zaštitu dohodaka radnika, a koje obuhvataju i subvencionisanje zarada, su koristile minimalnu zaradu kao merilo.** Kao što je već napomenuto, subvencije zarada su isplaćivane preduzećima koja su se kvalifikovala za njih, što je pomoglo očuvanje radnih mesta tokom određenog perioda. U mnogim slučajevima, ova pomoć koju je vlada obezbedila za isplatu zarada je bila na nivou minimalne zarade ili nekog njenog postotka. Na primer, na Kukovim ostrvima, u Hrvatskoj i Letoniji, subvencije su iznosile 75 posto minimalne zarade, u Poljskoj 50, 70 ili 90 posto minimalne zarade u zavisnosti od nivoa gubitka prometa, a u Istočnom Timoru 50 posto. U drugim zemljama, vlada je delimično pokrila zarade zaposlenih, postavljajući granicu koja varira od dvostruke minimalne zarade u Argentini do 2,5 puta minimalne zarade u Luksemburgu i 4,5 puta minimalne zarade u Francuskoj (ILO 2020j). Adekvatnost i relevantnost nivoa minimalne zarade je stoga od odlučujućeg značaja za uspeh i delotvornost ovih mera za očuvanje zaposlenosti.

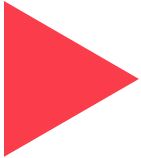
► **Mnoge politike sprovedene tokom sveta u cilju sprečavanja masovnih otpuštanja uz istovremenu zaštitu dohodaka radnika, a koje obuhvataju i subvencionisanje zarada, su koristile minimalnu zaradu kao merilo.**



# Deo II

## Minimalne zarade i nejednakost





# 6

## Uvod

**Dosad neviđene globalna ekonomska kriza i kriza tržišta rada izazvane pandemijom KOVID-19 su verovatno ugrozile ranjive grupe i mnoge porodice dovela u opasnost da zapadnu u siromaštvo.** Shodno tome, opasnost od porasta siromaštva i nejednakosti je više nego ikad relevantna sa aspekta socijalne pravde. Stoga je od ključnog značaja da se pojačaju mere za zaštitu ugroženih radnika i formulišu politike koje sprečavaju dalji porast nivoa siromaštva i nejednakosti. Sa ovog aspekta, adekvatni sistemi minimalne zarade bi mogli da posluže kao naročito dragoceni instrumente. Primarni cilj minimalne zarade je zaštita radnika od nepravedno niske zarade. Međutim, mnoge države su prepoznale dodatni potencijal minimalne zarade za smanjenje nejednakosti putem uvećanja zarade radnika i unapređenja uslova života onih na donjem repu distribucije zarada (ILO 2014a).

**Prethodna iskustva mogu da ponude korisne uvide u potencijal minimalnih zarada kao opcije politike za prevazilaženje negativnih efekata trenutne krize.** U junu 2009. godine, nakon međunarodne finansijske i ekonomske krize, Globalni pakt za zapošljavanje MOR je predložio niz mera za ublažavanje efekata krize na društvo i zapošljavanje. Između ostalog, on predlaže da „vlade treba da razmotre opcije kao što su minimalne zarade, čime bi se moglo umanjiti siromaštvo i nejednakost, povećati tražnja i doprineti ekonomskoj stabilnosti“ (ILO 2009, 11) i pozvao na redovno prilagođavanje minimalnih zarada kako bi se izbegla deflacija zarada. Globalni pakt za zapošljavanje je takođe potvrdio relevantnost međunarodnih standarda rada o zaradama „za sprečavanje pogoršanja uslova rada i realizaciju oporavka“ (ILO 2009, 7), eksplicitno se pozivajući na Konvencije o utvrđivanju minimalne zarade, 1970 (br. 131). Nedavnije, Deklaracija povodom stogodišnjice MOR o budućnosti rada je naglasila značaj osnaživanja institucija tržišta rada putem, između ostalih, uvođenja „adekvatne minimalne zarade, zakonske ili ispregovarane“ (ILO 2019, 5).

▀▀ Deklaracija povodom stogodišnjice MOR o budućnosti rada poziva na primenu „adekvatne minimalne zarade, zakonske ili ispregovarane“.

**U trenutnim izuzetnim okolnostima, čini se da je pravo vreme da vlade i socijalni partneri razmotre nedavna iskustva sa minimalnim zaradama.** Centralna uloga socijalnog dijaloga u utvrđivanju minimalnih zarada, potcrtna u Konvenciji br. 131, je naročito dobila na značaju u trenutnim okolnostima. Kako bi podržao takav socijalni dijalog, ovaj izveštaj identifikuje uslove pod kojima minimalne zarade mogu da podrže pružanje adekvatne radnopravne zaštite i smanjenje nejednakosti, te predstavlja rezultate nedavno sprovedene empirijske analize potencijalnih efekata minimalnih zarada na siromaštvo i nejednakost. Prvo glavno poglavlje u drugom delu izveštaja (Poglavlje 7) počinje pregledom broja zemalja koje poseduju sisteme minimalnih zarada. Potom predstavlja globalnu procenu broja radnika koji zarađuju minimalnu ili manju zaradu, i razmatra neke od različitih sistema minimalne zarade širom sveta. Konačno, ono identifikuje tri uslova pod kojim minimalne zarade mogu na najbolji način da smanje nejednakost i doprinesu socijalnoj pravdi: (a) široka pokrivenost zakonom i poštovanje zakona o minimalnoj zaradi (što se može sažeti kao koncept „delotvornosti“); (b) adekvatni nivo minimalne zarade; i (c) korisnici koji su na donjem kraju distribucije zarada i dohodaka. Potonja poglavlja razmatraju svaki od ovih koncepata ponaosob. Na kraju drugog dela su dati novi empirijski nalazi o potencijalnim efektima minimalnih zarada na siromaštvo i nejednakost. Implikacije politike se detaljno razmatraju u trećem delu ovog izveštaja.

# 7

## Minimalne zarade i njihov potencijal sa aspekta smanjenja nejednakosti

### ► 7.1 Koliko zemalja poseduje sistem minimalne zarade?

**Minimalne zarade postoje u 90 posto država članica MOR (vidi sliku 7.1).** U 6 posto zemalja minimalne zarade se pregovaraju, tj. utvrđuju se isključivo ili prvenstveno kroz obavezujuće kolektivne ugovore. U daleko većem procentu zemalja (84 posto), minimalne zarade su zakonske, što znači da ih utvrđuje Vlada, bilo u konsultacijama sa socijalnim partnerima ili bez njih (vidi sliku 7.2). U određenom broju ovih zemalja, zakonska minimalna zarada postoji simultano sa višim, kolektivnim ugovorom utvrđenim minimalnim zaradama u određenim sektorima ili preduzećima. Kućica 7.1 dodatno pojašnjava šta tačno smatramo minimalnom zaradom za svrhe ovih procena.

**Iz regionalne perspektive, arapske države predstavljaju region gde se minimalne zarade najmanje koriste (vidi sliku 7.3).** Zakonske ili ispregovarane minimalne zarade postoje u svim evropskim i srednjeazijskim zemljama, kao i u većini država Severne i Južne Amerike, Afrike i Azije i Pacifika. U Evropi i Srednjoj Aziji, deset država – Austrija, Belgija, Danska, Finska, Island, Italija, Norveška, San Marino, Švedska i Švajcarska<sup>1</sup> – se isključivo ili prvenstveno oslanjaju na minimalne zarade utvrđene kolektivnim ugovorima. U Severnoj i Južnoj Americi, 94 posto država poseduje zakonske minimalne zarade, gde su jedini izuzetak Kuba i Sveta Lucija. Na Kubi, minimalna zarada se primenjuje samo na jedinice koje država finansira.<sup>2</sup> U Africi, minimalna zarada postoji samo u 47 od 54 zemlje u regionu, gde u značajne izuzetke spadaju i Egipat i Etiopija. Od ovih 47 država, samo se Namibija i Zimbabve oslanjaju isključivo ili prvenstveno na minimalne zarade utvrđene kroz kolektivne pregovore. U Aziji i Pacifiku, 31 država članica MOR poseduje sisteme minimalne zarade, gde su svi zakonski. U regionu arapskih zemalja, minimalna zarada postoji u 7 od 11 zemalja, tačnije u Iraku, Jordanu, Kuvajtu, Libanu, Omanu (gde su pokriveni samo državljani), Kataru (nedavni dodatak) i Sirijskoj Arapskoj Republici.

<sup>1</sup> U Švajcarskoj, postoje minimalne zakonske zarade, ali samo u ograničenom broju kantona; radnici u domaćinstvu su pokriveni zakonskom minimalnom zaradom na saveznom nivou. Međutim, za većinu pokrivenih zaposlenih minimalna zarada se utvrđuje kolektivnim ugovorom.

<sup>2</sup> Na Kubi, sva preduzeća su javna, ali nekima - unidades presupuestadas (jedinicama koje finansira država) – upravlja Vlada, dok drugim rukovode privatna lica.

#### ► Kućica 7.1 Šta se računa kao minimalna zarada?

**Kako se minimalna zarada definiše?** MOR definiše koncept minimalne zarade kao „minimalni iznos naknade koju poslodavac mora da plati radnicima za rad obavljen tokom određenog perioda, a koji se ne može smanjiti odredbama kolektivnog ili pojedinačnog ugovora“ (ILO 2014a, 33). To znači da minimalne zarade moraju imati snagu zakona.

**Minimalne zarade mogu biti zakonske ili ispregovarane.** Gorenavedena definicija nagoveštava da minimalne zarade mogu da utvrde Vlade (zakonske) ili pak mogu da budu rezultat kolektivnih pregovora između organizacija poslodavaca i radnika (ispregovarane) koji postaju zakonski obavezujući. Ova definicija ne zahteva nužno postojanje mehanizma proširenog dejstva, koji bi ispregovarani ugovor proširio na celi sektor i zemlju, uslov je samo da ispregovarane minimalne zarade budu zakonski obavezujuće za obe

strane. Dok je Finska zakonski proširila odredbe brojnih kolektivnih ugovora na cele sektore, u drugim zemljama, poput Danske, Švedske i Švajcarske, kolektivni ugovori obavezuju samo strane potpisnice.

**Zemlje u kojima minimalne zarade postoje samo u javnom sektoru se ne računaju u zemlje sa sistemom minimalne zarade.** Plate državnih službenika u celom svetu su regulisane platnim razredima uspostavljenim administrativnim propisima, od kojih je većina van opsega zakona o minimalnoj zaradi. To znači da su svi državni službenici pokriveni platnim razredima koji funkcionišu kao de facto minimalna plata. Uračunavanje onih država u kojima minimalna zarada postoji samo u javnom sektoru u grupu onih sa sistemom minimalne zarade ne bi imalo mnogo smisla, pošto bi zapravo dovelo do toga da sve zemlje na svetu uračunamo u tu kategoriju.

Minimalna zarada ne postoji u Bahreinu, Saudijskoj Arabiji, Ujedinjenim Arapskim Emiratima ili Jemenu. U arapskim državama, kao što se vidi na slici 7.3, procenat radnika koji žive u zemljama bez minimalne zarade iznosi oko 52 posto.

Nasuprot tome, iako 14 posto zemalja u Aziji i Pacifiku nemaju sistem minimalne zarade, udeo radnika u okviru regionu koji žive u tim zemljama je ispod 0,5 posto, pošto su date zemlje relativno male. Na globalnom nivou, oko 3,1 posto radnika živi u zemljama bez sistema minimalne zarade, što je ekvivalentno broju od otprilike 57 miliona radnika.

**Kad grupišemo države po nivou dohotka, možemo videti da je, čak i u zemljama sa niskim dohotkom, velika većina usvojila sistem minimalne zarade.** Zaista, slika 7.4 pokazuje da samo u 13 posto zemalja sa niskim dohotkom ne postoji minimalna zarada. U drugim grupama ovaj procenat iznosi 9 posto. Ispregovarane minimalne zarade su mnogo manje zastupljene u zemljama sa visokim dohotkom, gde su u 16 posto istih minimalne zarade utvrđene zakonski obavezujućim kolektivnim ugovorima.

**Tokom prethodnih nekoliko godina, došlo je do pozitivnih kretanja na polju razvoja minimalnih zarada, gde su brojne države usvojile nove minimalne zarade ili ojačale postojeće sisteme minimalne zarade; pokrenuta je i inicijativa za promovisanje adekvatne minimalne zarade u državama članicama EU.** Od 2010. godine, države poput Zelenortskih ostrva, Nemačke, Malezije, Mjanmara, Surinama i – najskorije – Katara, usvojile su sistem minimalne zarade. MOR je pružila tehničku podršku nekim od ovih zemalja i nastavlja da to čini za druge koje su iskazale nameru da uvedu sistem minimalne zarade, poput Maldiva<sup>3</sup> i Etiopije. Postojeći sistemi minimalne zarade često evoluiraju i menjaju se tokom vremena. U zemlje koje su ojačale postojeći sistem minimalne zarade spadaju Indija, koja je

<sup>3</sup> Minimalna zarada će možda biti uvedena u Maldivima krajem 2021. godine, pošto je Ekonomski odbor parlamenta odobrio potrebne izmene i dopune Zakona o zapošljavanju u avgustu 2020. (South Asia Monitor 2020).

# 57 milliona

nadničara boravi  
u zemljama bez sistema  
minimalnih plata



► Slika 7.1. Distribucija sistema minimalna zarade na svetskom nivou

**Napomena:** Ova slika pokriva samo države članice MOR. Države obeležene kao „kolektivno pregovaranje“ su one gde se minimalna zarada utvrđuje isključivo ili prevashodno putem pregovaranja kolektivnih ugovora.

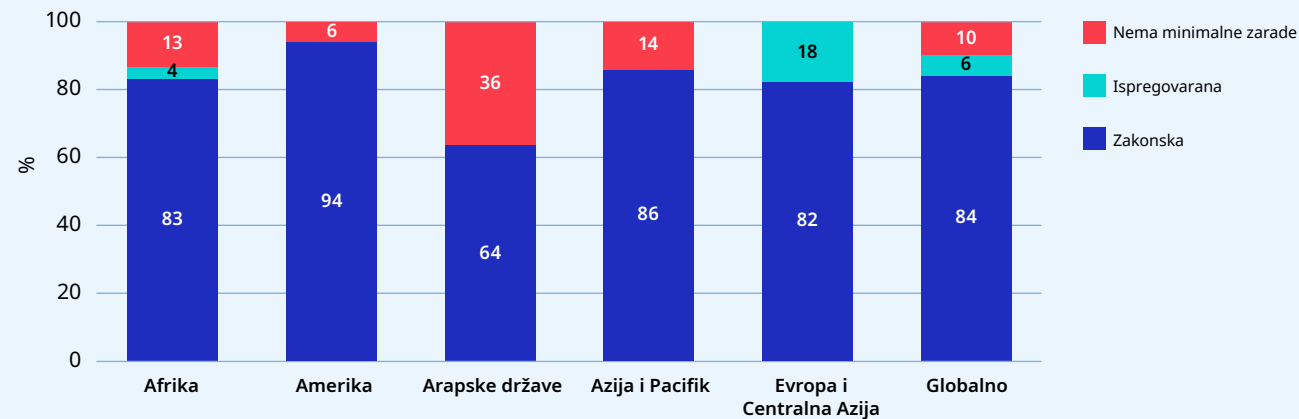
Države gde se minimalna zarada primenjuje samo u javnom sektoru su smeštene u istim kategorijama sa državama koje nemaju minimalnu zaradu (vidi kućicu 7.1).

**Izvor:** Baza podataka MOR o minimalnoj zaradi

► **90%**  
država članica MOR ima minimalne zarade

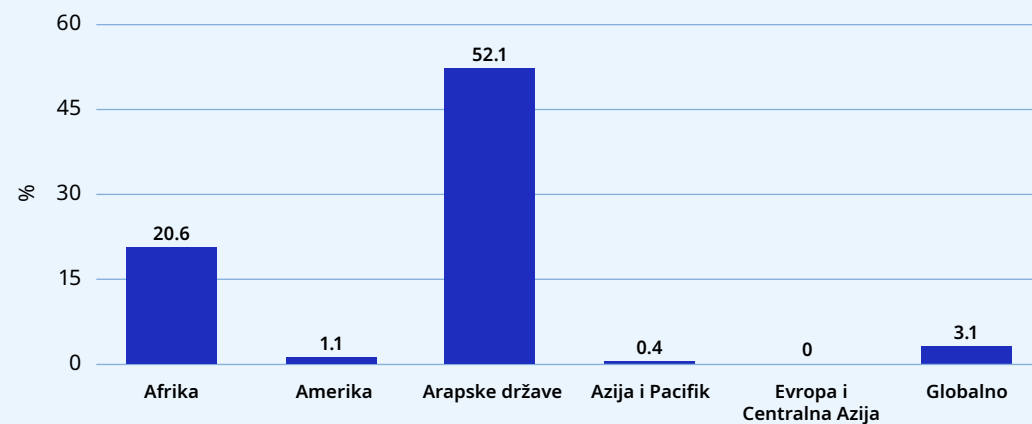


► Slika 7.2 Minimalna zarada, zakonska, ispregovarana ili nepostojeća, globalno ili po regionu, 2020 (procenat)



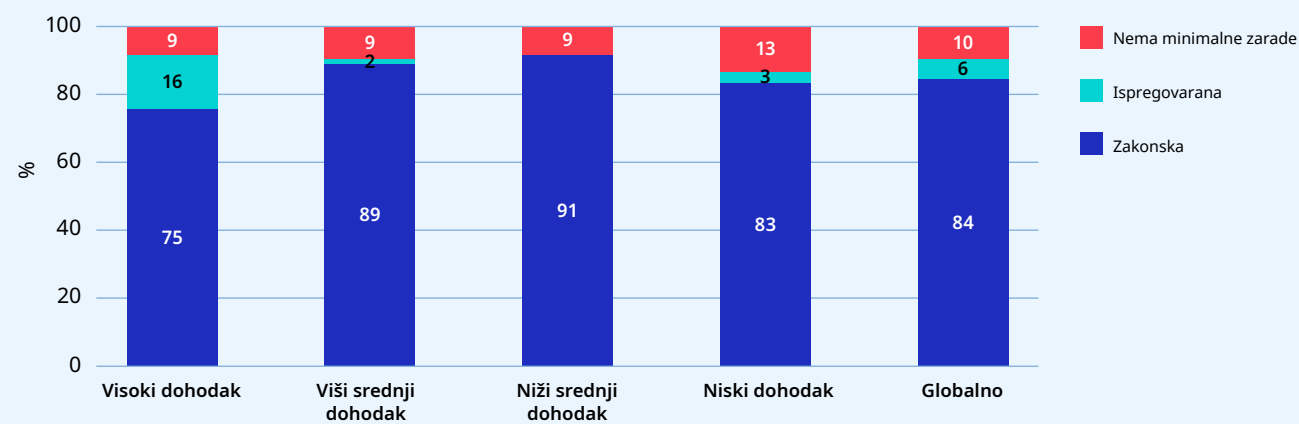
Izvor: Baza podataka o minimalnoj zaradi MOR.

► Slika 7.3 Procenat radnika koji žive u zemljama bez minimalne zarade, globalno i po regionu, 2020 (procenat)



Izvor: Procene MOR.

► Slika 7.4 Minimalne zarade, zakonske ili ispregovarane, globalno i po zemljama grupisanim po dohotku, 2020 (procenat)



Izvor: Baza podataka o minimalnoj zaradi MOR.

proširila obuhvat minimalne zarade putem nacionalne univerzalne minimalne zarade utvrđene Zakonom o zaradama koji je nedavno stupio na snagu (u avgustu 2019.)<sup>4</sup> i Južna Afrika, gde je nacionalna minimalna zarada uvedena 01.01.2019. godine. Evropska komisija je 2020. godine pokrenula dve faze konsultacija sa evropskim socijalnim partnerima na polju primene inicijative koja bi obezbedila sa svaki radnik u EU ima pravo na pravednu minimalnu zaradu (Evropska komisija 2020).

**Socijalni dijalog leži u srži sistema minimalne zarade.** Iako većina država članica MOR utvrđuje minimalnu zaradu samo nakon konsultacija sa organizacijama radnika i poslodavaca, ili uz njihovo puno učešće, takve konsultacije nisu uvek delotvorne u praksi. U svetu su u upotrebi različiti mehanizmi za utvrđivanje u prilagođavanje minimalne zarade. U njih spadaju mehanizmi gde državni organi utvrđuju minimalne zarade bez obaveze konsultovanja socijalnih partnera, kao u Plurinacionalnoj državi Boliviji i Kirgistanu; gde parlament utvrđuje i prilagođava minimalnu zaradu, kao u Luksemburgu i SAD; gde se minimalna zarada utvrđuje kolektivnim ugovorom na nacionalnom nivou, kao u Belgiji; i gde se minimalne zarade utvrđuju nakon konsultacija sa socijalnim partnerima(bilo zasebno ili u okviru komisija za utvrđivanje minimalne zarade) ili ih pak direktno utvrđuju tripartitna tela, kao u Argentini, Francuskoj, Keniji i mnogim drugim državama. Međutim, dok zakonodavstvo u većini država omogućava konsultovanje ili učešće socijalnih partnera u nekom obliku, relevantne odredbe nisu uvek delotvorne. U mnogim državama, jedan od budućih prioriteta na polju uvođenja adekvatnih minimalnih zarada bi trebalo da bude unapređenje ovih mehanizama za konsultacije.

► Socijalni dijalog leži u srži adekvatnog sistema minimalne zarade.

<sup>4</sup> Indijska ekonomska anketa 2018–19, čiji rezultati su objavljeni u julu 2019., je prepoznala složenosti indijskog sistema minimalne zarade i pozvala na to da bude promenjen iz korena.





## ► 7.2 Koliko radnika zarađuje minimalnu ili manju zaradu?

Procenjuje se da na globalnom nivou 327 miliona radnika prima minimalnu primenjivu zaradu po satu rada ili manje (slika 7.5). To je broj ekvivalentan procentu 19 posto svih radnika i obuhvata 152 miliona žena. Ove procene su zasnovane na mikropodacima za uzorak od 72 države, koji pokrivaju oko 73 posto svih radnika na svetu.<sup>5</sup> Broj radnika koji zarađuju manje od minimalne zarade je definisan u podacima kao broj onih koji zarađuju manje od 95 posto vrednosti minimalne zarade; radnici koji zarađuju minimalnu zaradu se definišu kao oni koji zarađuju između 95 i 105 posto vrednosti minimalne zarade. Metodologija je dodatno razrađena u kućici 7.2. Ove globalne i regionalne brojke daju procenu broja direktnih i – u slučaju onih koji zarađuju manje od minimalne zarade – potencijalnih korisnika sistema minimalne zarade.

Isključujući arapske države, za koje nije dostupno dovoljno podataka kako bi smo dobili pouzdane procene, može se videti da je procenat radnika koji primaju minimalnu zaradu ili manje najviši u Africi, a najniži u Evropi i Srednjoj Aziji. U Africi, procenat zaposlenih koji zarađuju minimalnu ili manju zaradu se procenjuje na 24 posto, što iznosi 32 miliona zaposlenih od kojih su 11 miliona žene. U apsolutnim brojkama, međutim, Azija i Pacifik imaju najveći broj zaposlenih koji zarađuju minimalnu ili manju zaradu, gde se procenjuje da se oko 160 miliona zaposlenih nalazi u toj situaciji, u šta spada i 72 miliona žena. U S. i J. Americi, procenat zaposlenih koji primaju minimalnu ili manju zaradu se procenjuje na 22 posto, što odgovara broju od 76 miliona zaposlenih, od kojih su 38 miliona žene. U Evropi i Srednjoj Aziji, 17 posto, ili 58 miliona zaposlenih, od kojih su 30 miliona, primaju minimalnu ili manju zaradu.

Na globalnom nivou, iako više muškaraca od žena prima minimalnu ili manju zaradu, žene su preterano zastupljene u ovoj kategoriji: dok žene čine 39 posto zaposlenih na svetu koji primaju više od minimalne zarade, čine 47 posto radnika koji primaju minimalnu ili manju zaradu. Slika 7.6 pokazuje da je u svim regionima procenat žena među onima koji zarađuju minimalnu ili manju zaradu veći od procenta žena među onima koji zarađuju više od minimalne zarade. Na primer, u Aziji i Pacifiku, dok žene čine 45 posto zaposlenih koji zarađuju minimalnu i manju zaradu, samo 36 posto zaposlenih koji primaju više od minimalne zarade su žene. Niži apsolutni broj žena koje primaju minimalnu i manju zaradu u pojedinim regionima je odraz njihove generalno manje stope učešća i radnoj snazi.

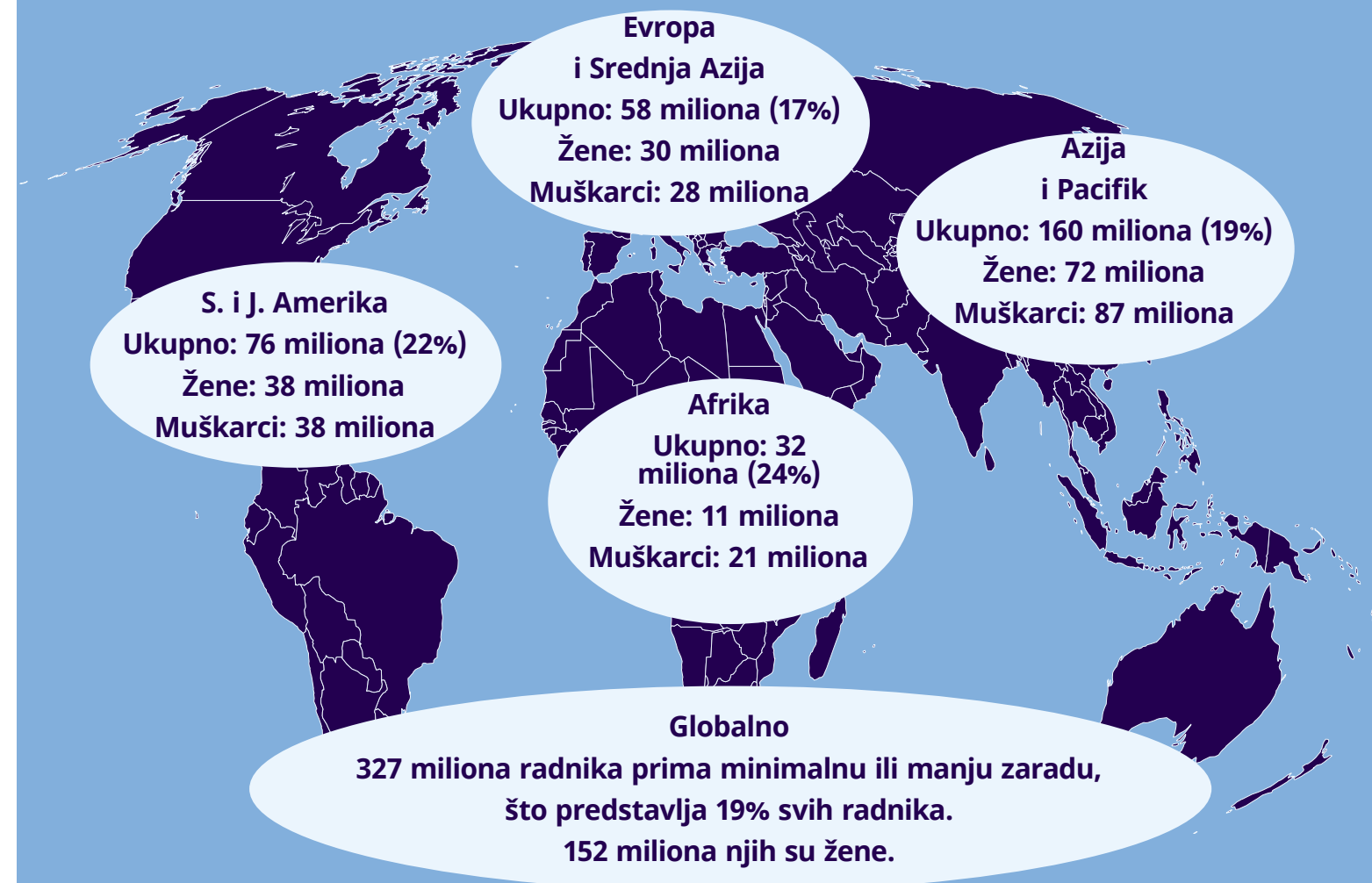
Literatura sugerise da minimalne zarade mogu da značajno smanje rodni jaz u zaradama. Veza između minimalne zarade i smanjenja rodno g jaza u zaradama je primećena u mnogim državama. Na primer, jedno istraživanje je pokazalo da je rodni jaz u zaradama kod radnika u proizvodnji u Indoneziji smanjen nakon povećanja minimalne zarade, sa različitim efektima u zavisnosti od nivoa obrazovanja radnika i pozicije određenog preduzeća u okviru distribucije zarada. (Hallward-Driemeier, Rijkers and Waxman 2017). Drugo je otkrilo da je uvećanje minimalne zarade u Poljskoj značajno smanjilo rodni jaz u zaradama u periodu od 2006. do 2010. godine, naročito među mladim radnicima (Majchrowska and Strawiński 2018). U urbanom delu Kine, jedno istraživanje je utvrdilo da se smanjenje rodno g jaza u zaradama na duge staze, naročito među niskoplaćenim radnicima, može pripisati primeni politike minimalne zarade (Li and Ma 2015). Konačno, istraživanje o efektima uvođenja minimalne zarade u Ujedinjenom Kraljevstvu i Irskoj (Bargain, Doorley and Van Kerm 2019) je otkrilo da, dok je postojanje minimalne zarade smanjilo rodni jaz u zarada u Irskoj, u Ujedinjenom kraljevstvu nije imalo nikakvog efekta.

<sup>5</sup> Za detalje o izvorima mikropodataka, vidi Prilog V.

# ► 327 miliona

radnika prima minimalnu primenjivu zaradu po satu rada ili manje od nje

► Slika 7.5 Broj radnika koji prima minimalnu zaradu po satu rada ili manje od nje, globalno i po regionu, 2019.



**Napomena:** Procenti u zagradama označavaju procenat radnika u svakom regionu koji zarađuju minimalnu ili manju zaradu. Globalne procene obuhvataju i rezultate za arapske države u kojima se procenjuje da oko milion radnika prima minimalnu ili manju zaradu. Međutim, rezultati za arapske države nisu prikazani jer ne postoji dovoljno podataka kako bi se generisale pouzdane procene za taj region.

**Izvor:** Procene MOR.



Žene su preterano zastupljene među radnicima koji primaju minimalne i manje zarade. Literatura sugeriše da minimalne zarade mogu da značajno smanje rodni jaz u zaradama.

► **Kućica 7.2 Metodologija procene broja radnika koji primaju minimalnu i manju zaradu na globalnom i regionalnom nivou**

Korišćenjem mikropodataka za niz od 72 zemlje zajedno sa podacima iz baze podataka MOR o minimalnim zaradama, došli smo do sledećih procenata za sve države u uzorku:

- **Procenat radnika koji primaju zaradu manju od minimalne:** radnici koji primaju manju od minimalne zarade se definišu kao oni koji primaju zaradu po času koja je manja od 95 posto minimalne zarade. Pošto procenjujemo zaradu po času za svakog radnika, u stanju smo da sve radnike, bilo da rade sa punim ili nepunim radnim vremenom, posmatramo u okviru iste grupe.<sup>a</sup>
- **Procenat radnika koji primaju minimalnu zaradu:** radnici koji primaju minimalnu zaradu se definišu kao oni koji primaju zaradu na nivou od 95 do 100 posto minimalne zarade.
- **Procenat radnika koji primaju zaradu veću od minimalne:** radnici koji primaju više od minimalne zarade se definišu kao oni koji primaju zaradu koja je veća od 105 posto minimalne zarade.

Primenom ovakve klasifikacije na procene MOR na nacionalnom nivou za 2019. godinu koje se odnose na ukupni broj zaposlenih u svakoj od posmatranih zemalja, dolazimo do apsolutnog broja radnika u svakoj od gore-navedenih kategorija.

Kako bi se obezbedila globalna pokrivenost, imputirali smo vrednosti za zemlje u kojima minimalna zarada postoji ali za koje nisu dostupni mikropodaci. U tu svrhu smo koristili regionalni prosečni procenat svake od prethodno navedenih kategorija radnika i primenili ga na procene MOR iz 2019. o ukupnom broju zaposlenih u svakoj zemlji.

Isti postupak je primenjen kako bi se procenio udeo žena u svakoj kategoriji.

Tabela B7.2.1 pruža informacije o pokrivenosti mikropodacima po regionu i pokazuje do kog stepena su postojeći mikropodaci, za razliku od imputiranih vrednosti, korišćeni za izračunavanje procenta radnika koji primaju minimalnu i manju zaradu. Globalno gledajući, uspešli smo da procenimo broj radnika koji primaju minimalnu i manju zaradu u 72 zemlje, što po našoj proceni pokriva 73 posto svih radnika na svetu.

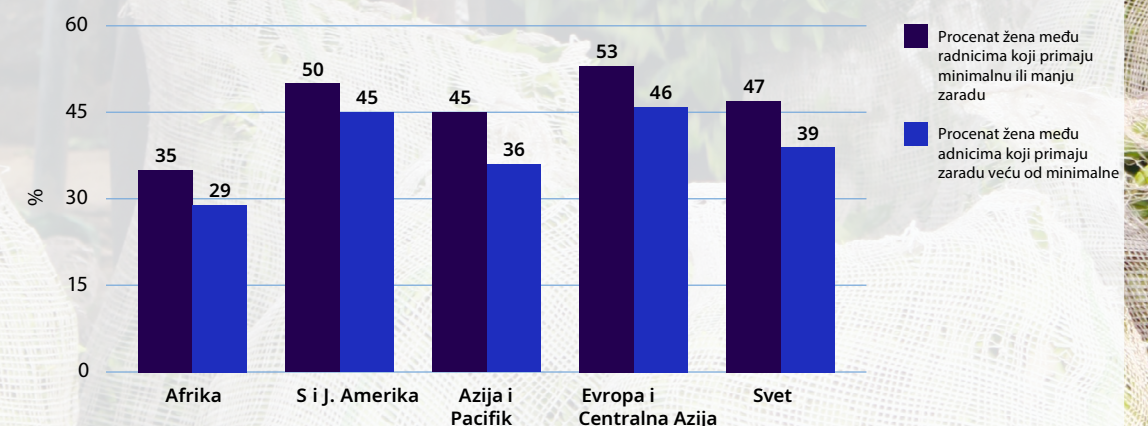
► **Tabela B7.2.1 Pokrivenost globalne procene mikropodacima**

| Region                   | Porivenost populacije % | Porivenost zaposlenih % | Broj pokrivenih zemalja |
|--------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Afrika                   | 16                      | 13                      | 11                      |
| Amerika                  | 89                      | 92                      | 15                      |
| Arapske Države           | 6                       | 4                       | 1                       |
| Azija i Pacifik          | 60                      | 76                      | 14                      |
| Evropa i centralna Azija | 78                      | 78                      | 31                      |
| <b>Svet</b>              | <b>57</b>               | <b>73</b>               | <b>72</b>               |

<sup>a</sup> Svi korišćeni nizovi podataka pružaju dovoljno informacija da se identifikuje zarada po satu. Većina zemalja minimalnu zaradu definiše na mesečnom nivou. Za te države smo procenili odgovarajuću minimalnu cenu rada po času tako što smo mesečnu minimalnu zaradu podelili sa prosečnim brojem sedmica u mesecu a potom brojem nedeljnih sati rada radnika sa punim radnim vremenom u datoj zemlji. Videti Prilog III za više detalja o obradi podataka.



► **Slika 7.6 Procenat žena među radnicima koji primaju minimalnu ili manju zaradu, kao i među onima koji primaju zaradu iznad minimalne, globalni i regionalni nivo, 2019 (procenat)**



MZ = minimalna zarada.

**Napomena:** Tamno plavi stubac predstavlja procenat žena među radnicima koji primaju minimalnu ili manju zaradu, dok plavi stubac predstavlja procenat žena među radnicima koji primaju veću od minimalne zarade. Ovo znači da na globalnom nivou, na primer, 47 % radnika koji primaju minimalnu i manju zaradu čine žene a 53% muškarci, dok su među onima koji primaju veću od minimalne zarade 39% žene a 61% muškarci. Rezultati za arapske države nisu uračunati jer ne postoji dovoljno podataka da se generišu pouzdane procene za taj region.

**Izvor:** Procene MOR.



### ► 7.3 Kako se sistemi zakonske minimalne zarade razlikuju od države do države?

Iako postoje u velikoj većini zemalja u svetu, sistemi minimalne zarade se veoma razlikuju od države do države i mogu varirati od veoma jednostavnih do vrlo složenih. U nekim državama postoji jedinstvena minimalna zarada koja se primenjuje na sve zaposlene, dok druge imaju više minimalnih zarada u zavisnosti od sektora, zanimanja, starosti zaposlenih ili geografskog regiona. Kao što je istaknuto u *Vodiču za politike minimalne zarade MOR*, jednostavnim sistemima je lakše upravljati, lakše ih je primeniti i objasniti, ali nude manje mogućnosti za uzimanje u obzir specifičnih okolnosti različitih regiona ili sektora u jednoj zemlji (ILO 2016). Za razliku od toga, složeniji sistemi mogu biti bolje prilagođeni okolnostima različitih sektora ili regiona, ali zahtevaju razvijenije institucionalne kapacitete. Preterano složeni sistemi teže da budu manje delotvorni, a u nekim slučajevima mogu da poremete kolektivne pregovore između poslodavaca i radnika.

Na globalnom nivou, oko pola zemalja u kojima postoji zakonska minimalna zarada ta zarada je jedinstvena za celu državu; druge države imaju pak složenije sisteme (vidi sliku 7.7). U Evropi, npr., zemlje poput Francuske, Grčke, Slovenije i Španije sve imaju jedinstvenu nacionalnu zaradu koja se primenjuje u svim delovima zemlje i na sve (ili gotovo sve) sektore i grupe radnika. U druge zemlje sa jedinstvenom minimalnom zaradom spadaju Alžir, Gana i Nigerija u Africi; Argentina, Kolumbija i Peru u J. Americi; i Nepal, republika Koreja i Šri Lanka u Aziji i Pacifiku. Druge zemlje, u koje spadaju Kanada, Kina, Indija, Ruska federacija i SAD imaju složenije sisteme sa više oblika minimalne zarade.

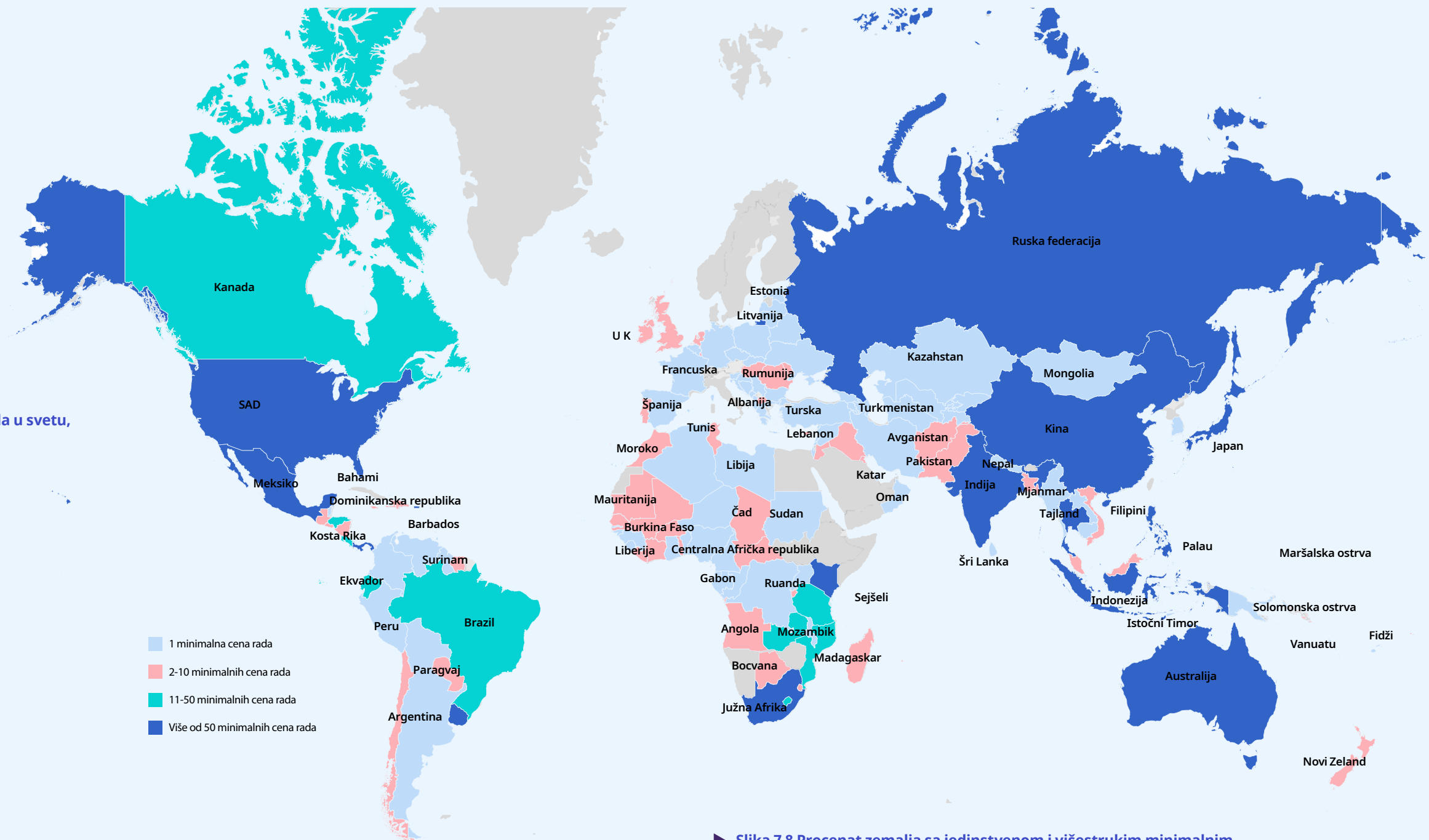
U Africi, S. i J. Americi i Aziji i Pacifiku postoji veća prevalenca višestrukih minimalnih zarada nego u Evropi i Srednjoj Aziji. Slika 7.8 pokazuje da dok samo 31 posto zemalja (13 država) u Evropi i Srednjoj Aziji poseduje više od jednog oblika minimalne zarade, 61 posto zemalja (20 država) S. i J. Amerike i 53 posto zemalja (24 države) u Africi ima više oblika minimalne zarade. Međutim, vredni napomenuti da su iz ovih statističkih podataka isključene zemlje u kojima se minimalna zarada utvrđuje kolektivnim ugovorima, što je praksa koja je prisutnija u evropskim zemljama nego u drugim regionima. Vredni napomenuti, da u 23 posto zemalja (7 država) Azije i Pacifika postoje izuzetno složeni sistemi minimalne zarade sa više od 50 oblika iste. Do ovakvog nivoa složenosti često dolazi kad se minimalne zarade po zanimanjima kombinuju sa minimalnim zaradama po sektoru i/ili geografskom regionu. Slike 7.9 i 7.10 pokazuju svetsku i regionalnu distribuciju sistema jedinstvenih i višestrukih minimalnih zarada, razvrstanih po kriterijumu primene.



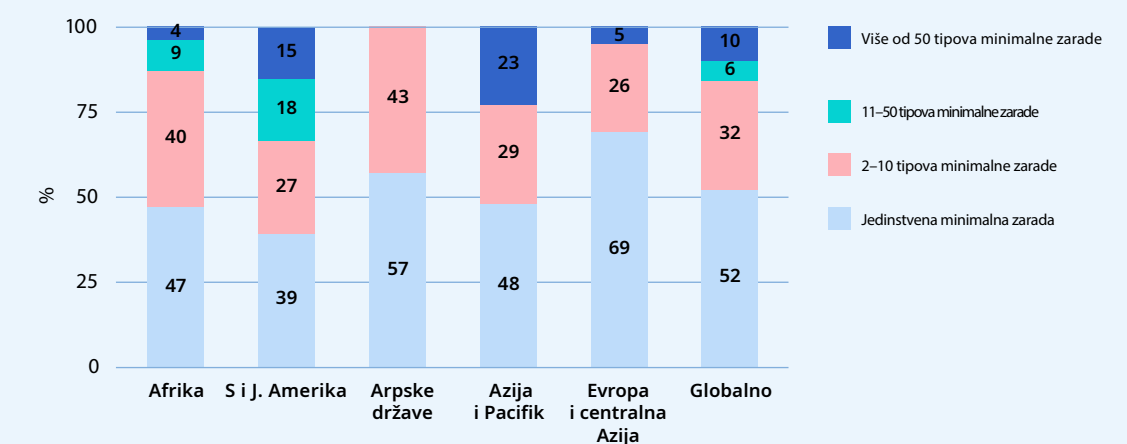
► Slika 7.7 Broj minimalnih cena rada u svetu, 2020.

**Napomena:** Ova slika pokriva samo države članice MOR koje imaju zakonsku minimalnu zaradu. Zemlje označene sivom bojom su one koje nisu države članice, u kojima se minimalne zarade utvrđuju kolektivnim pregovorima i one bez minimalne zarade.

**Izvor:** Baza podataka MOR o minimalnim zaradama.



► Slika 7.8 Procenat zemalja sa jedinstvenom i višestrukim minimalnim zaradama, na svetskom i regionalnom nivou, 2020 (procenat)



Napomena: Ova slika pokriva samo države članice MOR koje prepoznaju minimalnu zaradu.

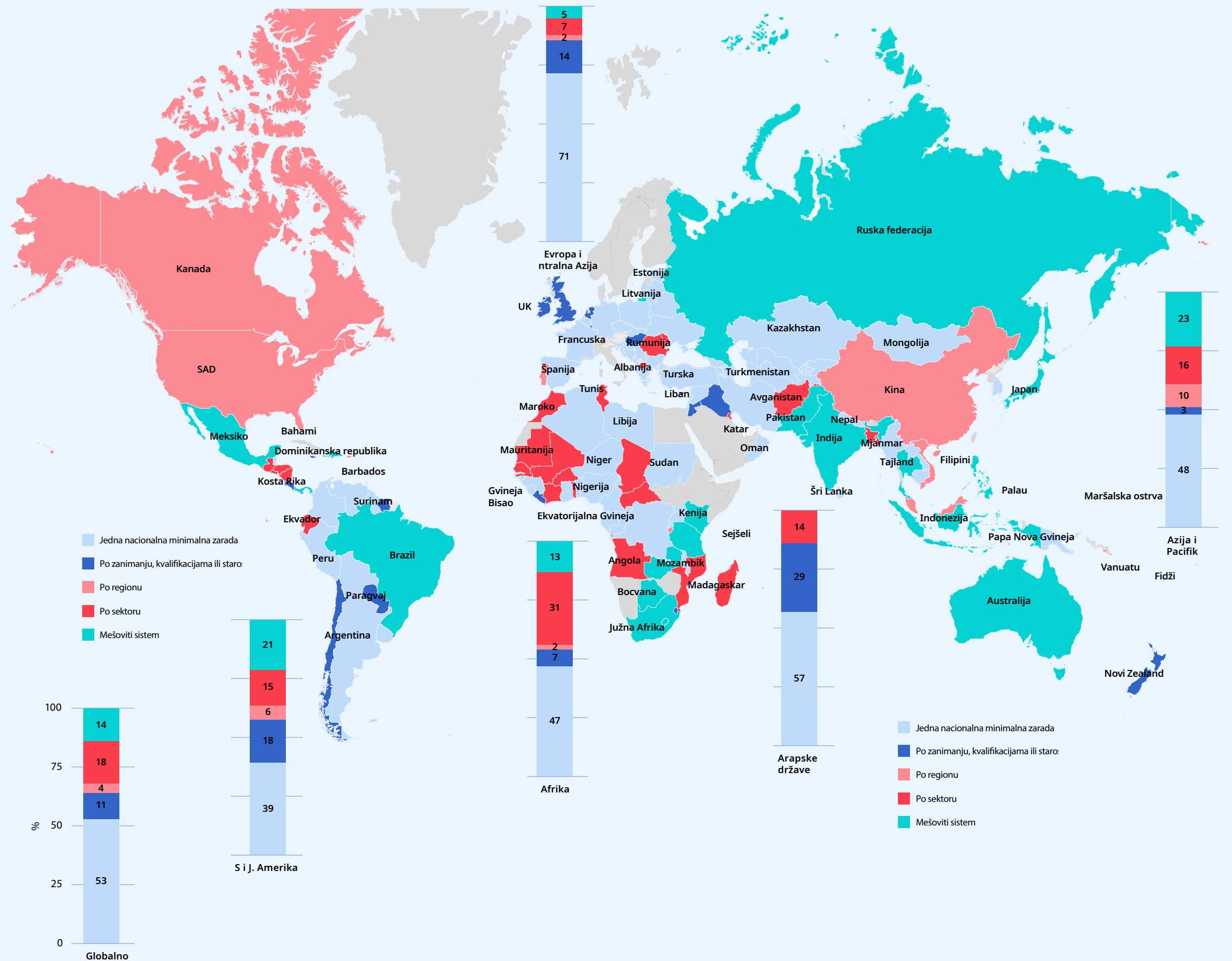


Na svetskom nivou, oko polovina zemalja sa zakonskom minimalnom zaradom ima jedinstvenu minimalnu zaradu, dok druge države poseduju složenije sisteme

► **Slika 7.9 Mapa koja pokazuje globalnu distribuciju jedinstvene minimalne zarade i višestrukih minimalnih cena rada 2020.**

**Napomena:** Ova slika pokriva samo države članice MOR koje imaju zakonsku minimalnu zaradu. Zemlje označene sivom bojom su one koje nisu države članice, u kojima se minimalne zarade utvrđuju kolektivnim pregovorima i one bez minimalne zarad. "Mešoviti sistem" se odnosi na sisteme koji se odlikuju kombinacijom cena rada u zavisnosti od zanimanja, regiona i/ili sektora. Kategorija "po regionu" obuhvata i zemlje sa nacionalnom minimalnom zaradom i bez nje.

**Izvor:** Baza podataka MOR o minimalnim zaradama.



► **Slika 7.10 Distribucija jedinstvenog i višestrukih oblika minimalne zarade, na svetskom i regionalnom nivou, 2020 (procenat)**

**Napomena:** Ova slika pokriva samo Države članice MOR sa zakonskom minimalnom zaradom. „Mešoviti sistem“ se odnosi na sisteme u kojima postoji kombinacija različitih oblika u zavisnosti od zanimanja, regiona i/ili sektora. Kategorija „po regionu“ obuhvata države u kojima postoji i ne postoji minimalna zarada na nacionalnom nivou.

**Izvor:** Baza podataka MOR o minimalnim zaradama.



**Neke od država sa višestrukim nivoima minimalne zarade imaju različite nivoe za različite sektore zapošljavanja.** Čak 14 zemalja u Africi, što predstavlja 31 posto zemalja sa zakonskom minimalnom zaradom, ima sektorske minimalne zarade. U većini ovih zemalja, uključujući Burkinu Faso, Čad, Obalu slonovače, Madagaskar, Mali, Maroko, Senegal i Togo, postoje dve minimalne zarade: jedna u poljoprivredi (SMAG) i jedna u svim drugim sektorima (SMIG).<sup>6</sup> U Južnoj Americi, zemlje poput Ekvadora, El Salvadora, Gvatemale, Hondurasa i Nikaragve su utvrdile čitav niz sektorskih minimalnih zarada, od tri široke grupe u Gvatemali do 21 specifičnije kategorije u Ekvadoru. U Aziji i Pacifiku, Bangladeš predstavlja jedan od primera gde se minimalne zarade utvrđuju isključivo po delatnosti. U Evropi i Srednjoj Aziji, Severna Makedonija ima nižu cenu rada za radnike u kožnoj i tekstilnoj industriji, dok Rumunija ima zasebnu cenu rada za radnike u građevini.

**U nekim slučajevima, države imaju različite minimalne zarade za različita geografska područja, što mogu biti regioni, pokrajine ili gradovi.** Ove razlike mogu da odražavaju značajne regionalne razlike sa aspekta troškova života, ekonomskog razvoja i stanja tržišta rada u nekoj zemlji. U države u kojima nivo minimalne zarade zavisi samo od regiona spadaju Kanada, Kina, Malezija, Portugal,<sup>7</sup> Sjedinjene Američke države i Vijetnam. U SAD nacionalna minimalna zarada postoji u kombinaciji sa višim regionalnim cenama rada. Ovde, kao što vidimo na slici 7.11, savezna minimalna cena rad iznosi 7,25 dolara (po satu) i nije prilagođavana od 2009. Međutim, u 2020. godini, 29 država zajedno sa okrugom Kolumbija, Guamom i Devičanskim ostrvima je imalo minimalne zarade iznad nivoa nacionalne, i to od 8,25 dolara na sat u Guamu do 15 dolara na sat u Okrugom Kolumbija. U Kini, sa druge strane ne postoji nacionalna minimalna zarada i lokalne samouprave utvrđuju različite minimalne cene rada. Slika 7.12 pokazuje da je 2019. godine minimalna zarada bila za 65 posto viša u Šangaju, gde je najviša, nego u Činghaju, gde je najniža. Iako u pojedinim provincijama, poput Pekinga, Šangaja ili Tjencina, postoji samo jedna minimalna zarada u većini provincija postoji više minimalnih cena rada. Na primer, u provinciji Guangdong postoji 5 različitih minimalnih cena rada za 21 opštinu. U Kanadi, slično tome, svaka pokrajina i teritorija utvrđuje sopstvenu minimalnu i ne postoji nacionalna minimalna zarada.

**U nekim državama postoje različite minimalne zarade za različita zanimanja, nivoe kvalifikacija ili starosne kategorije.** U Evropi, 14 posto zemalja utvrđuje različite minimalne zarade u zavisnosti od zanimanja, nivoa kvalifikacija ili starosti. Na primer, u Irskoj, Luksemburgu, Holandiji, i Ujedinjenom Kraljevstvu različite minimalne zarade se primenjuju na različite starosne kategorije. U drugim zemljama postoji čitav niz minimalnih cena rada koje zavise od zanimanja. Kostarika, na primer, ima 14 minimalnih zarada za različita zanimanja, od kojih je 5 utvrđeno na minimalnom nivou, a 9 na mesečnom (slika 7.13).

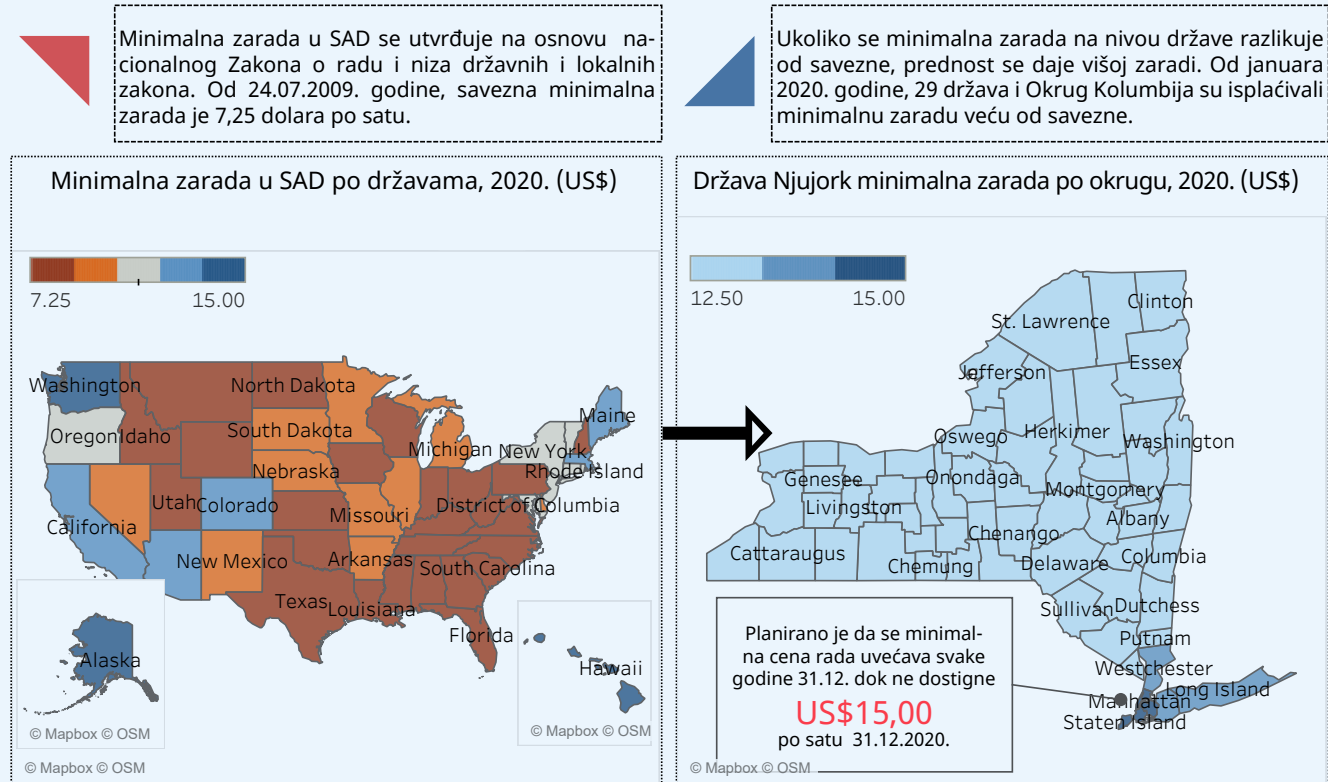
<sup>6</sup> Ove skraćenice se odnose na francuske akronime za salaire minimum agricole garanti (minimalna zagarantovana zarada za poljoprivrednike) i salaire minimum interprofessionnel garanti (zagarantovana minimalna zarada za različite profesije).

<sup>7</sup> U Portugalu, drugačija minimalna zarada postoji u regiona Azorskih ostrva i Madeire.

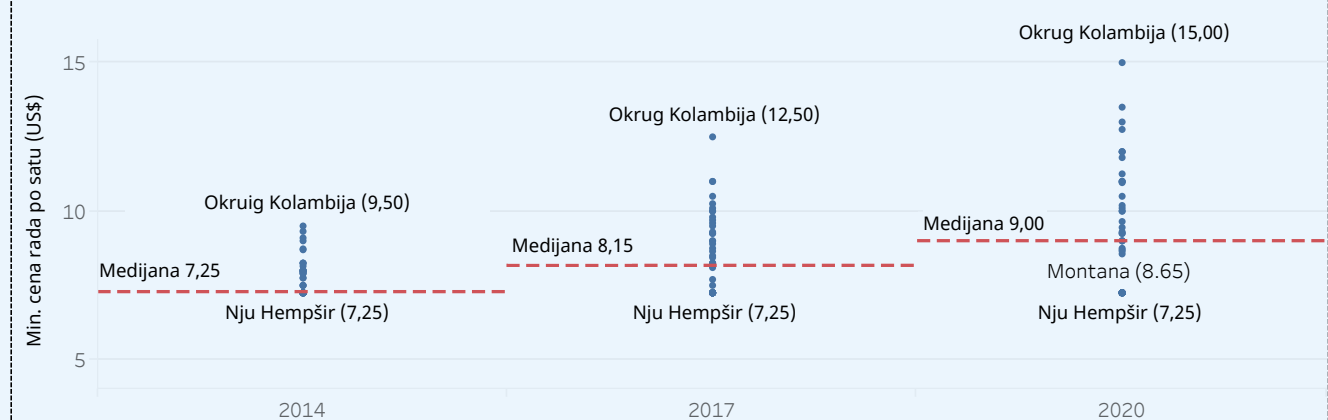
**Konačno, u nekim državama se minimalne cene rada po zanimanjima kombinuju sa sektorskim i/ili geografskim područjima što rezultira složenim sistemima sa višestrukim cenama rada.** Ove tzv. mešovite sisteme pronalazimo u 20 zemalja širom sveta u koje spadaju i Brazil, Indija, Indonezija, Ruska federacija i Južna Afrika. Kao i u slučaju regionalnih cena rada, ovi sistemi se nekad kombinuju sa nacionalnom minimalnom zaradom. Primeri gorenavedenih zemalja sa mešovitim sistemima su predstavljeni na slici 7.14 – 7.18. U druge zemlje gde minimalne zarade variraju u zavisnosti od regiona i sektora spadaju Japan, Pakistan i Filipini.

- ▶ **U Brazilu (slika 7.14), svaka država od 2000. godine može samostalno da utvrđuje svoju sopstvenu minimalnu zaradu iznad nacionalnog nivoa, koji je 2019. utvrđen na 998 reala.** Trenutno je pet država, sve na jugoistoku zemlje, usvojilo višu minimalnu zaradu. Države mogu da utvrde različite cene rada za različite kategorije radnika. Na primer, u Rio de Žaneiru je 2019. godine postojalo pet različitih cena rada, od 1 238 reala za poljoprivrednike do 3159 reala za advokate. U Parani je postojalo šest različitih cena rada, u Rio Grandeu pet, u Sao Paulu tri i u Santa Katarini četiri.
- ▶ **U Indiji (slika 7.15), pre nedavne reforme koja je za cilj imala da proširi obuhvat minimalne zarade putem jedinstvene nacionalne minimalne zarade i smanji broj različitih cena rada, svaka država je utvrđivala različite minimalne cene rada za zaposlene u svakom zanimanju.** Ovo je, po Ekonomskoj anketi 2019–20 (Indija, Ministarstvo finansija 2020.), dovelo do 1.915 minimalnih cena rada po zanimanjima u različitim državama i 48 minimalnih zarada na centralnom nivou koje su pokrivale dve trećine radnika. Primena Zakona o zaradama će smanjiti broj cena rada na minimalno 4 i maksimalno 12 po državi (Estupiñan, Satpathy and Malick 2020i), što za cilj ima da proces utvrđivanja zarada u Indiji učini efikasnijim i dinamičnijim.
- ▶ **U Indoneziji (slika 7.16), ne postoji nacionalna minimalna zarada i utvrđivanje minimalnih zarada je decentralizovano, čime se dozvoljava utvrđivanje minimalne zarade na nivou pokrajine i okruga.** Mnoge pokrajine su utvrdile osnovnu minimalnu zaradu koja se primenjuje na sve sektore (ILO 2015). Međutim, pokrajine imaju pravo da utvrde zasebne minimalne zarade za svaki sektor. Nekoliko pokrajina je utvrdilo sektorske minimalne zarade za poljoprivredu, komunalne delatnosti, rudarstvo, proizvođačku industriju, šumarstvo i industriju gume, između ostalog, što je dovelo do čitavog niza različitih minimalnih cena rada koje se međusobno veoma razlikuju.
- ▶ **U Ruskoj federaciji (slika 7.17), postoji savezna minimalna zarada koja se primenjuje na sve grupe radnika, nezavisno od godina, zanimanja ili delatnosti.** Od septembra 2007. godine, regioni imaju pravo da definišu sopstvene regionalne minimalne zarade, koje mogu biti specifične za pojedine sektore, doklegod su iznad nivoa savezne minimalne zarade.
- ▶ **U Južnoj Africi (slika 7.18), pre uvođenja nacionalne minimalne zarade od 20 južnoafričkih randa po satu 2019. godine, minimalne cene rada su utvrđene samo za različita zanimanja unutar ograničenog broja sektora i za tri geografska područja.** Slika 7.18 daje vizuelni sažetak efekata novouvedene nacionalne minimalne zarade i odabranim zanimanjima. Takođe вреди pomenuti da će biti potrebno određeno vreme da zarada u nekim sektorima (naročito slučaju rada u domaćinstvu i poljoprivredi) dostigne nivo minimalne nacionalne zarade od 20 randa po satu.

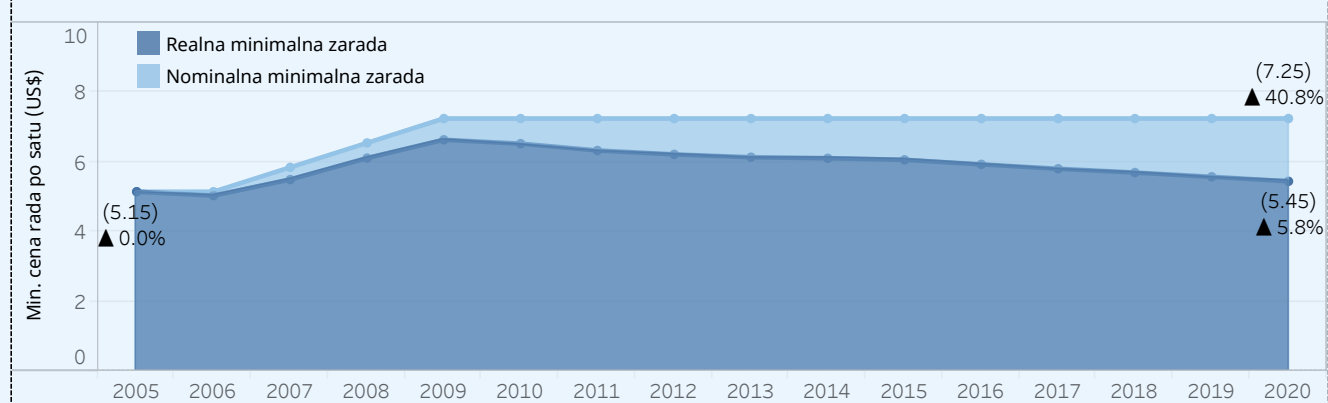
► Slika 7.11 Sistem minimalne zarade u SAD (minimalni nivoi po državi, 2005–2020)



Minimalne zarade po državama, odabrane godine



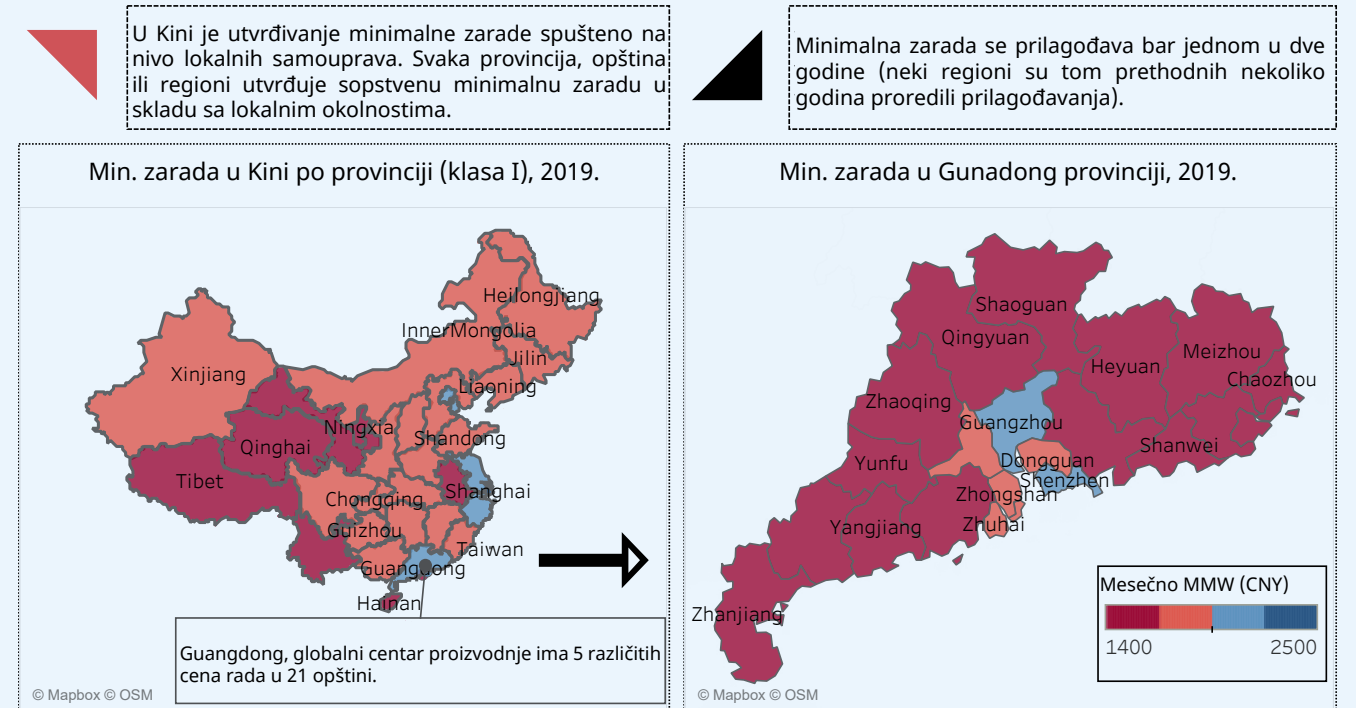
Federalna zakonska minimalna zarada (nominalna nasuprot realne), 2005—2020



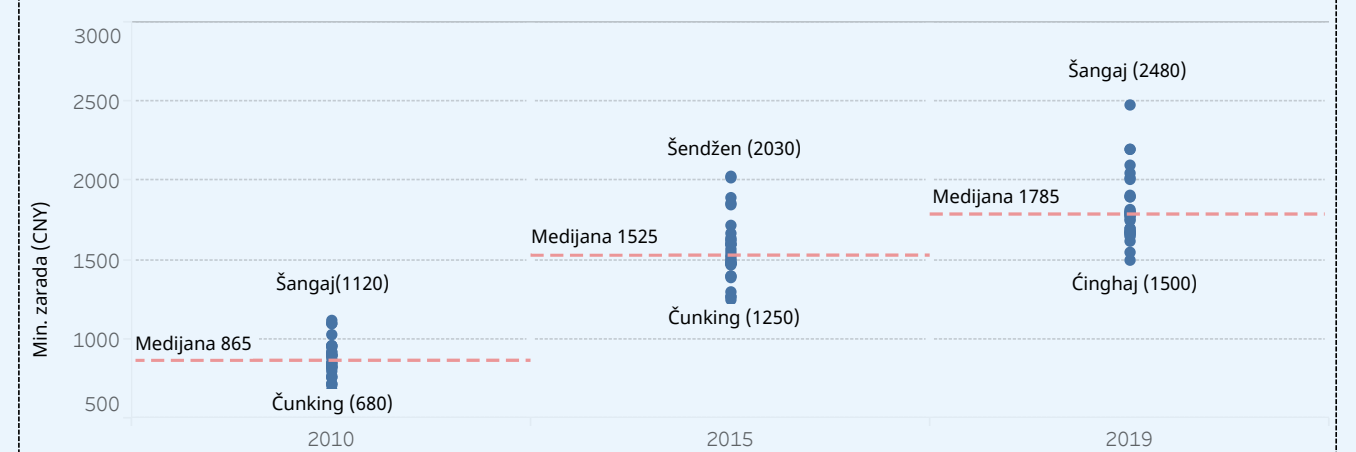
**Napomena:** U 21 državi minimalna zarada iznosi US\$7,25 po satu, bilo zato što ne postoji minimalna zarada na nivou države ili zato što je minimalna zarada na nivou države ista kao savezna minimalna zarada.

**Izvor:** Ministarstvo rada SAD; Ministarstvo rada države Njujork.

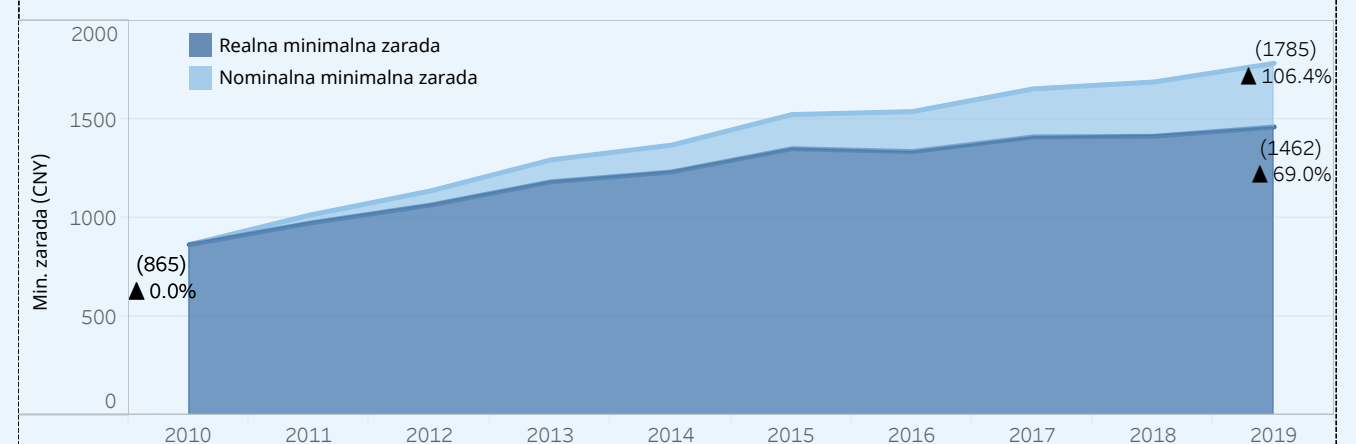
► Slika 7.12 Sistem minimalne zarade u Kini (minimalni nivoi po provinciji, 2010–2019)



Minimalne zarade po provinciji (klasa I), odabrane godine



Nacionalna medijalna min. zarada u Kini (nominalna nasuprot realne), 2010—2019

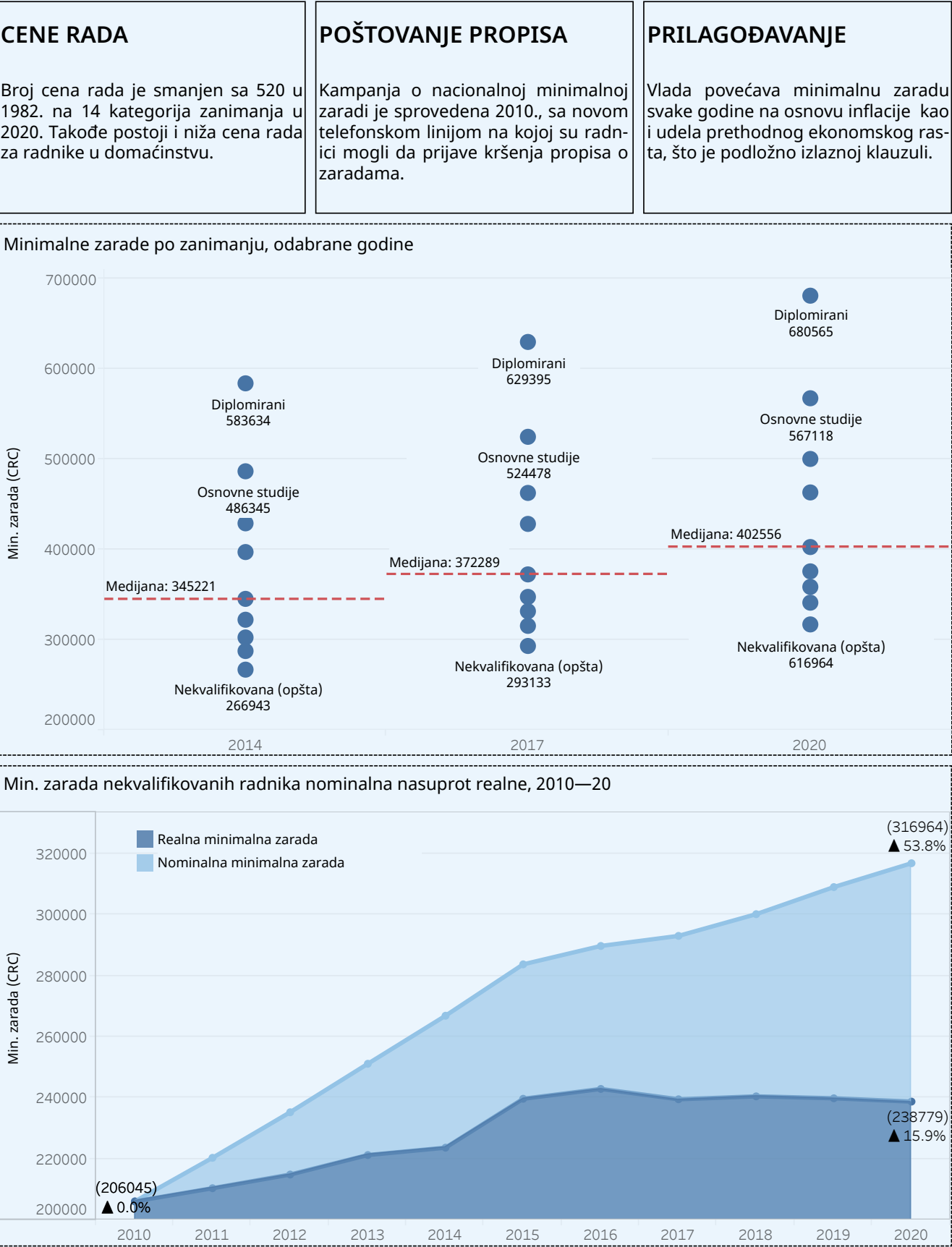


CNY = juan.

**Note:** Klasa I se odnosi na najvišu minimalnu zaradu u svakoj provinciji. U provinciji Guangdong postoje četiri regionalne cene rada; grad Đendžen zasebno utvrđuje sopstvenu minimalnu cenu rada.

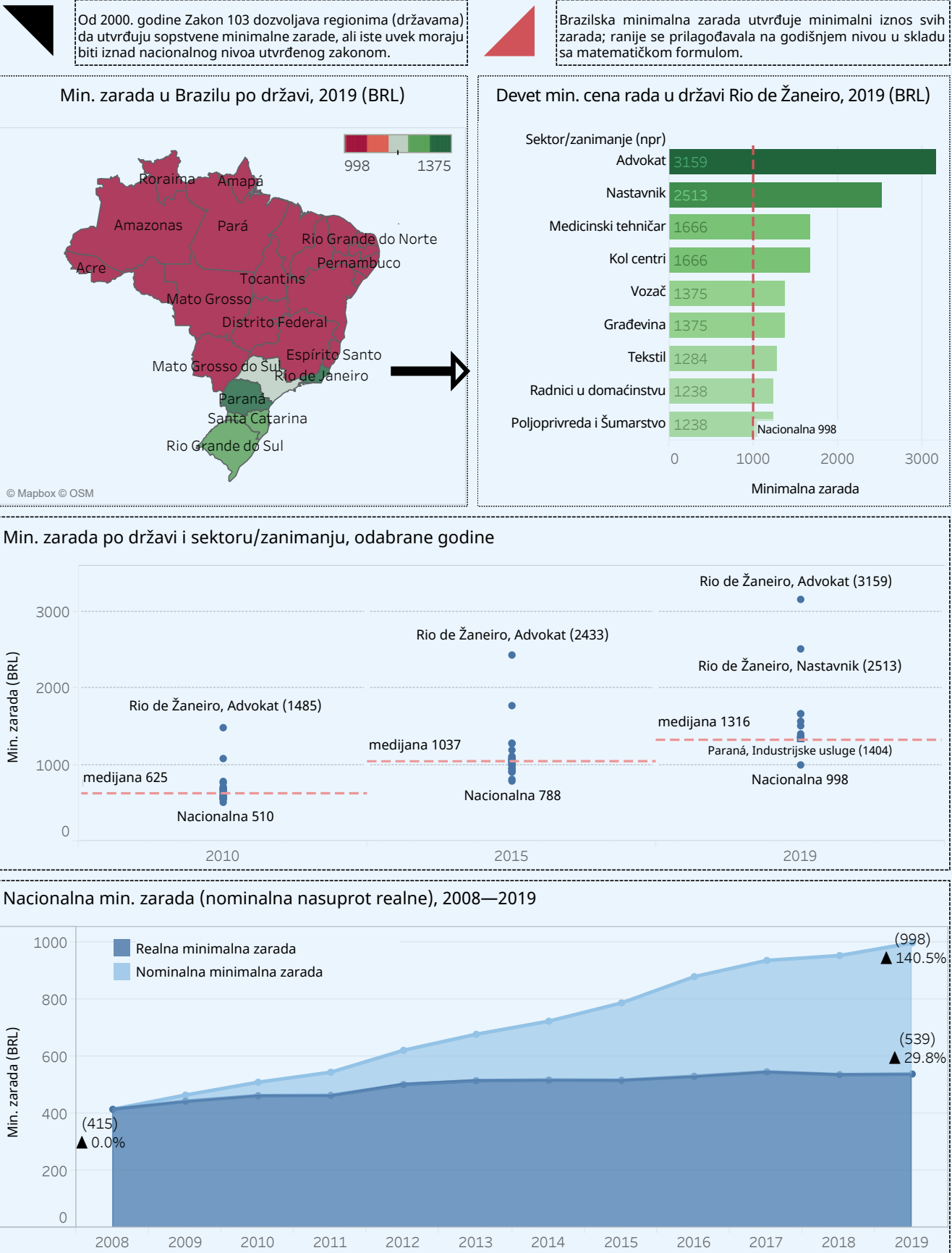
**Izvor:** Kina, Ministarstvo ljudskih resursa i socijalne zaštite.

► Slika 7.13 Sistem minimalne zarade u Kostariki (minimalni nivoi po zanimanju, 2010–2020)



CRC = kostarikanski kolon  
Izvor: Kostarika, Ministarstvo rada i socijalne zaštite.

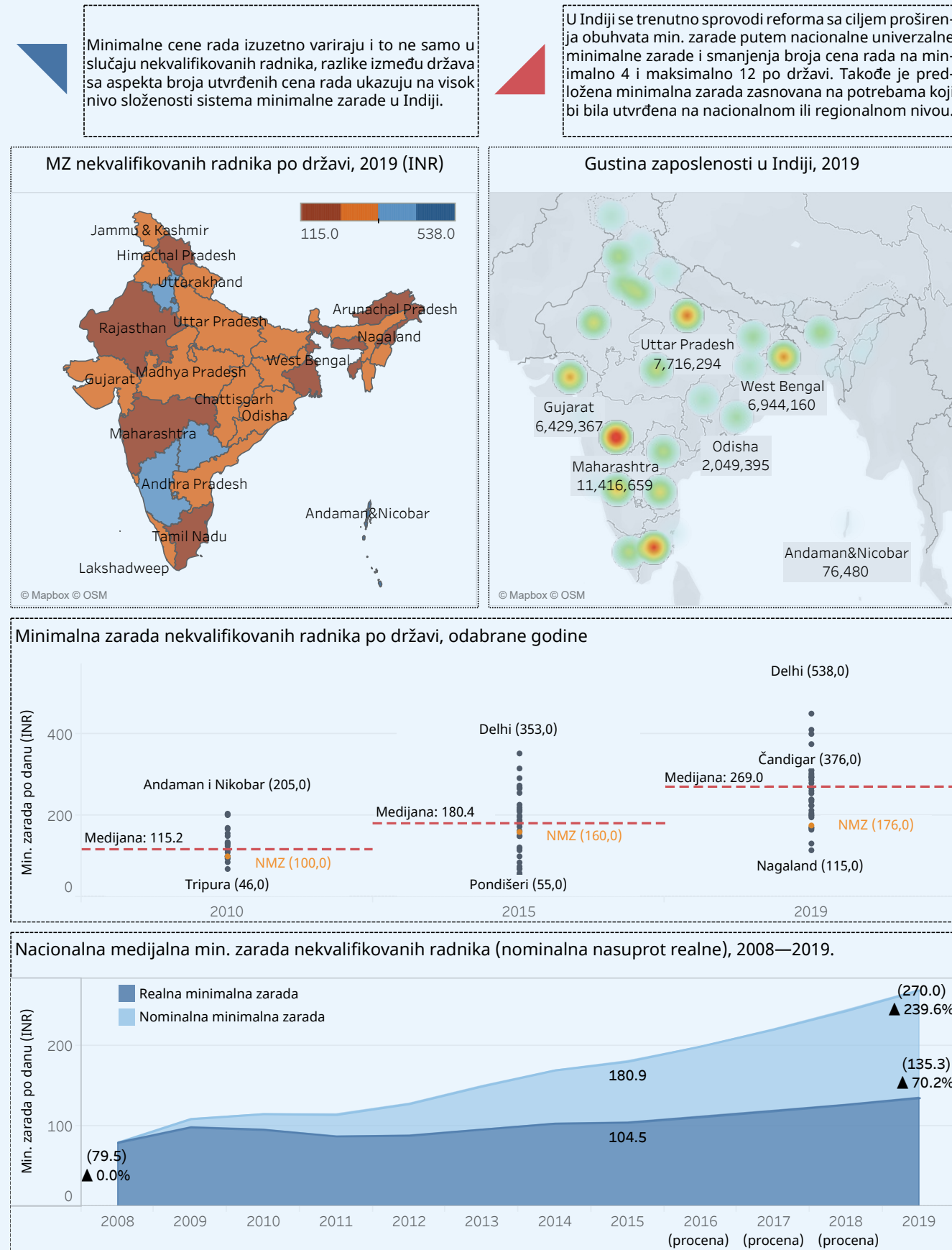
► Slika 7.14 Sistem minimalne zarade u Brazilu (minimalni nivoi po državi, 2008–2019)



BRL = brazilski reali. MZ = minimalna zarada.  
Izvor: Brazil, Ministarstvo rada i zapošljavanja.



► Slika 7.15 Sistem minimalne zarade u Indiji (minimalni nivoi po državama, 2008–2019.)

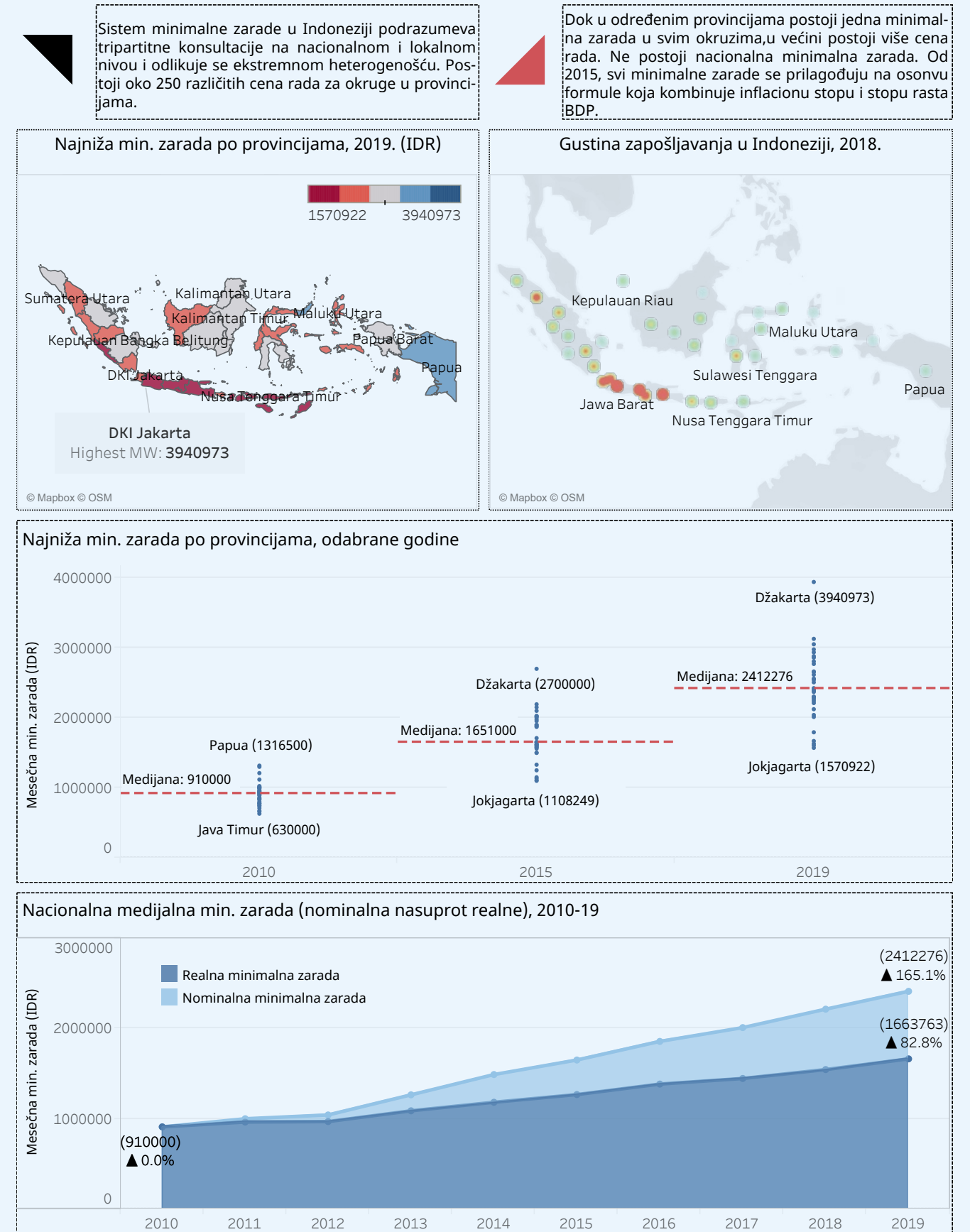


INR = Indijske rupije. MZ = min. zarada. NMZ = nacionalna min. zarada (indikativna neobavezujuća min. zarada na nacionalnom nivou).

**Napomena:** Linearna imputacija je izvedena za 2016, 2017. i 2018., pošto nisu bili dostupni granularni podaci o evoluciji medijalne minimalne zarade nekvalifikovanih radnika u tom periodu.

**Izvor:** Indija, Zavod za statistiku rada; Ministarstvo finansija i Ministarstvo za statistiku i implementaciju programa.

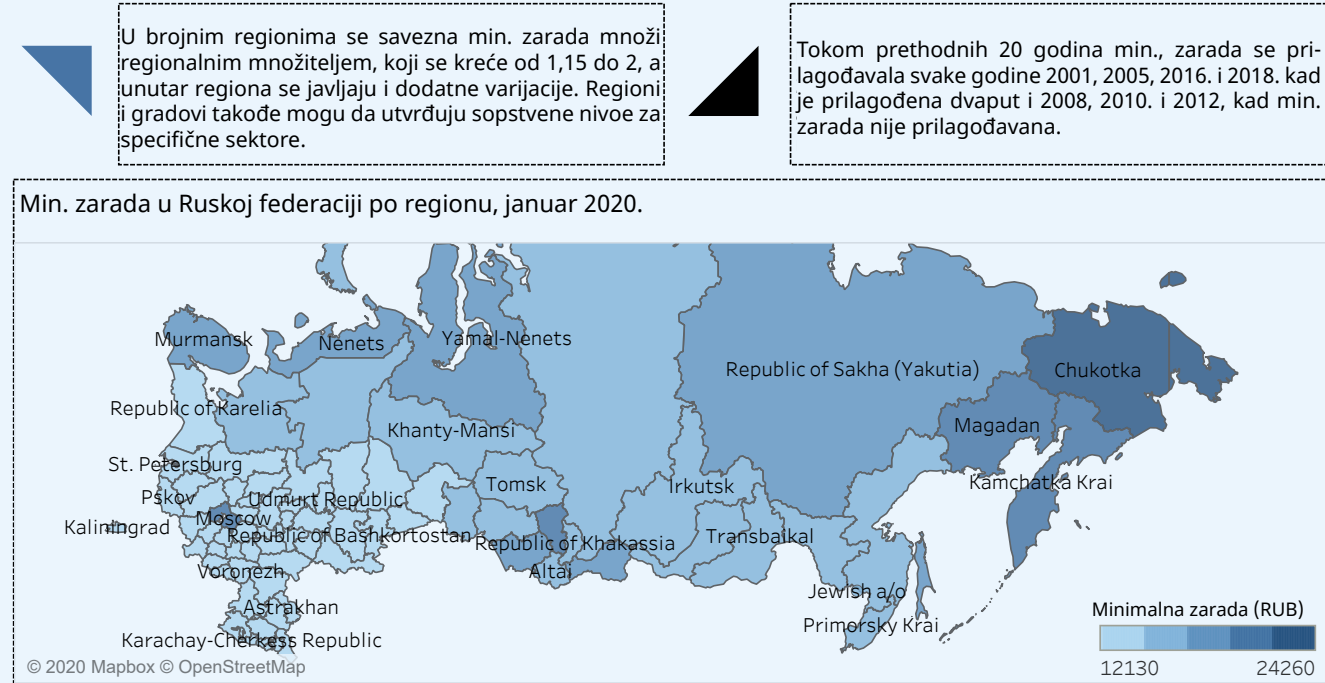
► Slika 7.16 Sistem min. zarade u Indoneziji (minimalni nivoi po državama, 2008–2019.)



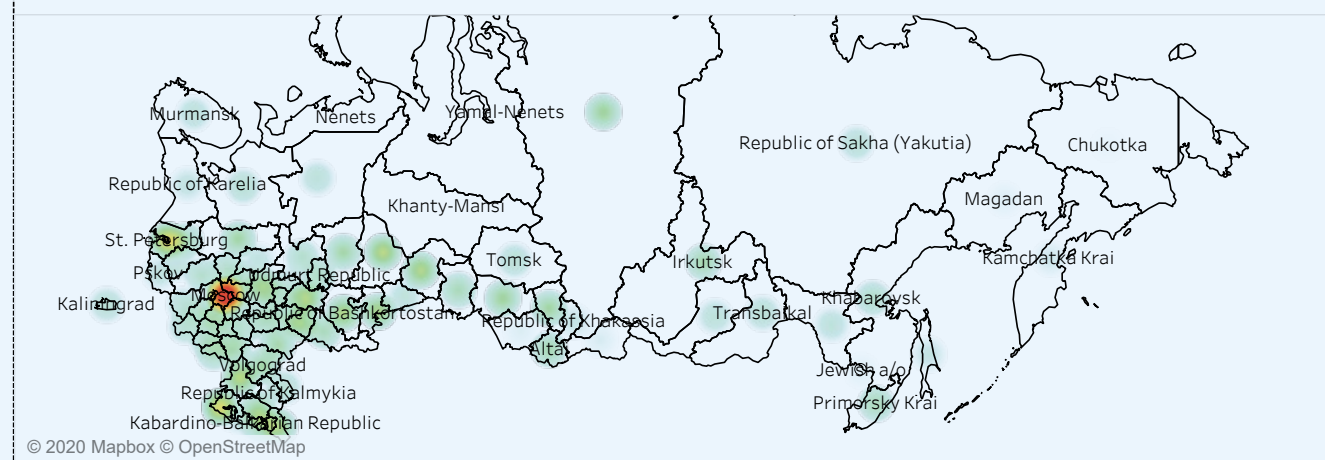
IDR = Indonezijske rupije. MZ = minimalna zarada.

**Izvor:** Indonezija, Ministarstvo za radnu snagu i transmigracije; Zavod za statistiku Indonezije

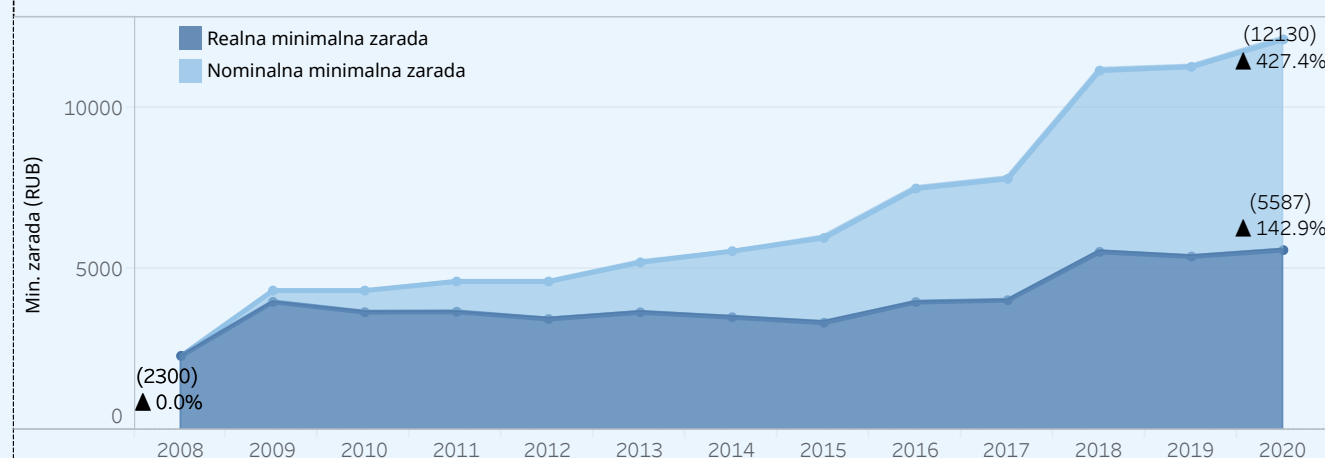
► Slika 7.17 Sistem minimalne zarade u Ruskoj federaciji (min. nivoi po zanimanju, 2008–2020.)



Gustina radne snage u Ruskoj federaciji, 2019.



Ruska savezna min. zarada (nominalna nasuprot realne), 2008—2020.

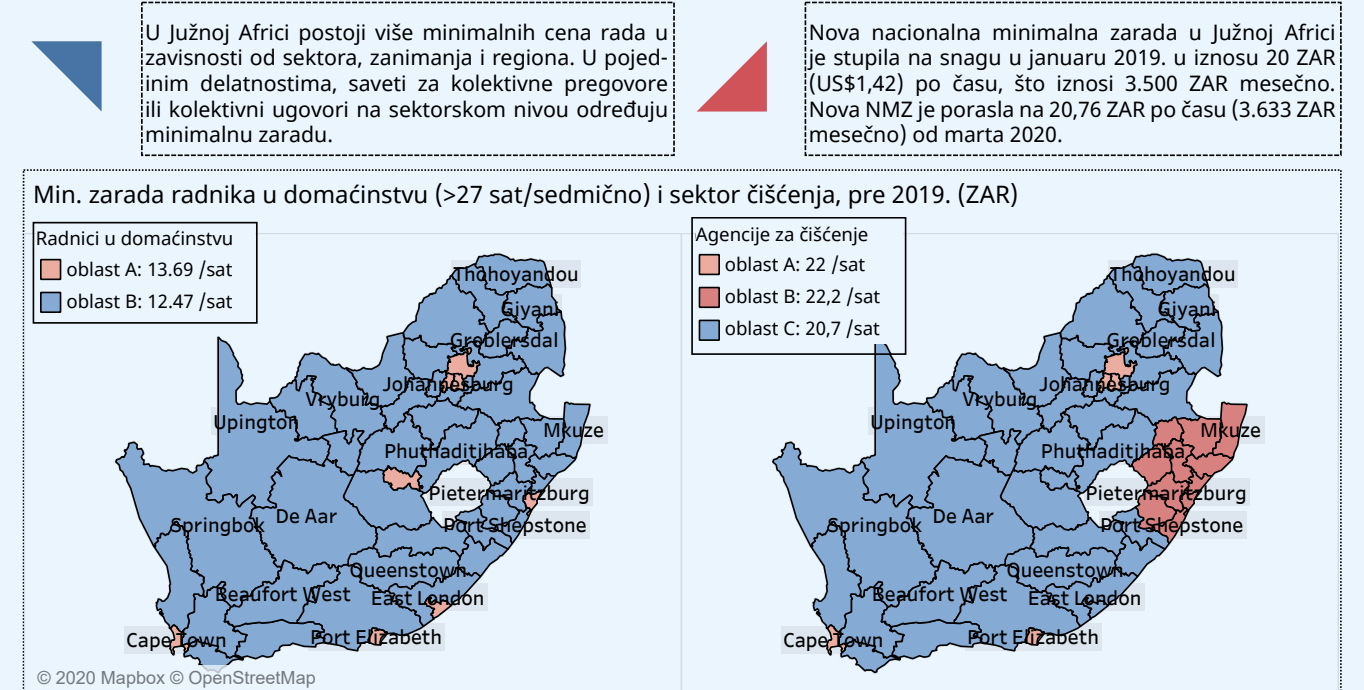


RUB = ruske rublje.

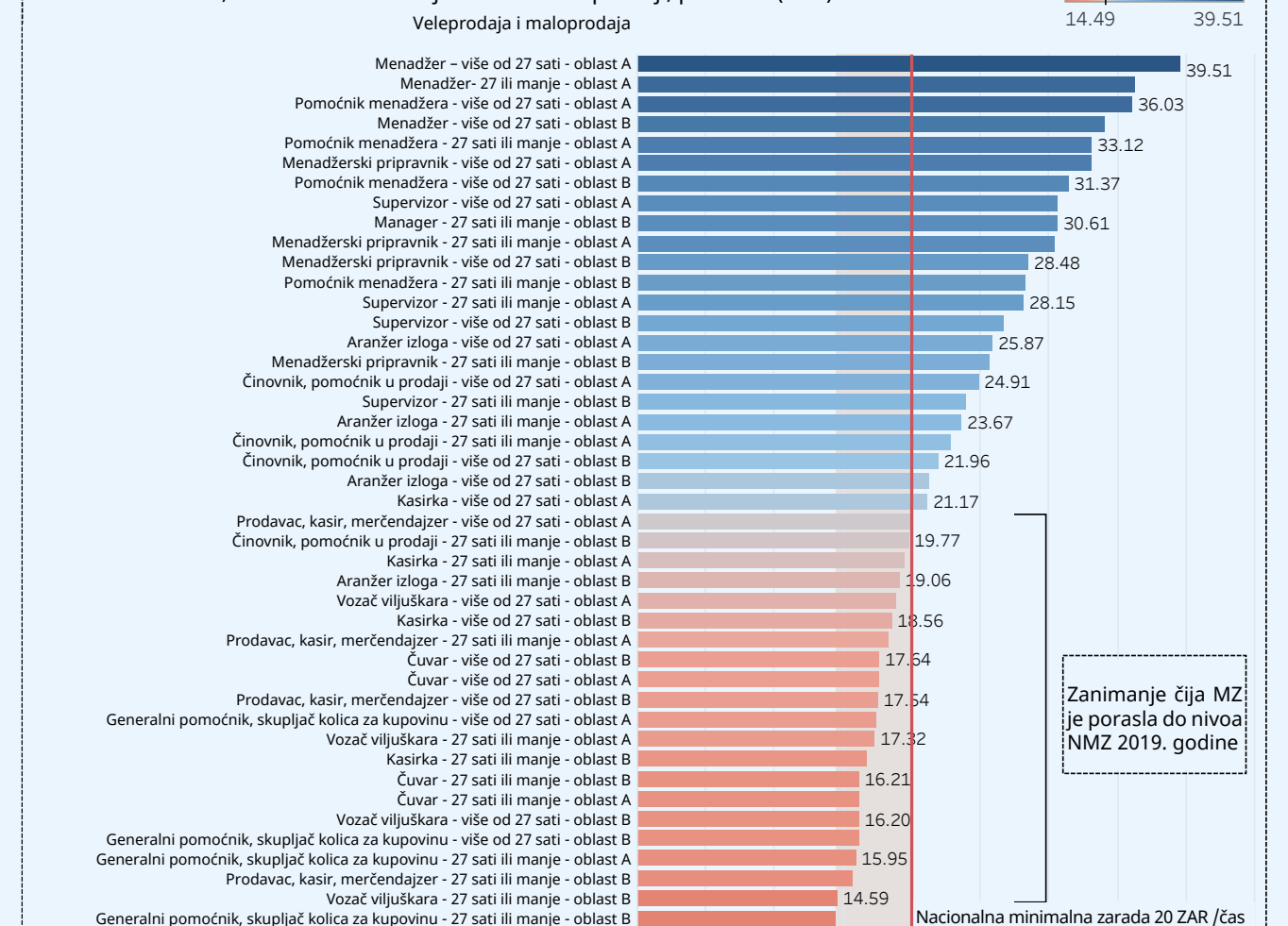
**Napomena:** Minimalne cene rade se odnose na cene rada u privatnom sektoru.

**Izvor:** Ruska federacija, Savezna služba bezbednosti; Savezni portal za nacrte zakona i propisa. Vizuelni prikaz nivoa min. zarade u sastavnim entitetima Ruske federacije se zasniva na materijalu koji su pripremili konsultanti i specijalisti.

► Slika 7.18 Sistem minimalnih zarada u Južnoj Africi (minimalni nivoi, odabrani sektori, po regionu, pre i posle 2019.)



Minimalne zarade, odabrana zanimanja u malo i veleprodaji, pre 2019 (ZAR)



MZ = minimalna zarada. NMZ = nominalna minimalna zarada. ZAR = južnoafrički rand.

**Izvor:** Južna Afrika, Ministarstvo zapošljavanja i rada.



## ► 7.4 Tri uslova koje je neophodno ispuniti kako bi minimalne zarade smanjile nejednakost

**Da li postoje dokazi da minimalne zarade smanjuju nejednakost i ako je tako, pod kojim uslovima ovaj efekat može da bude maksimalno povećan?** Tokom prethodne dve decenije se pojavio obiman korpus literature o empirijskim dokazima za vezu između minimalnih zarada i nejednakosti prihoda. Većina analitičara se slaže da minimalne zarade imaju kapacitet da smanje nejednakost zarada i prihoda u kako razvijenim ekonomijama tako i zemljama u razvoju. Sažeti pregled literature dat u kućici 7.3 pruža dokaze da minimalne zarade uglavnom mogu da povećaju nejednakost tako što će povećati relativna primanja niskoplaćenih zaposlenih, mada na različitim nivoima. Kao što je jasno iz prethodnog odeljka, sistemi minimalne zarade se znatno razlikuju od države do države i mogu biti izuzetno složeni. Slična šarolikost se može primetiti po pitanju strukture tržišta rada na kojima se primenjuje minimalna zarada.

### ► Kućica 7.3 Empirijska veza između minimalne zarade i nejednakosti dohotka

**U SAD, mnoga istraživanja su otkrila da minimalne zarade doprinose smanjenju.** Na primer, Kard i Kriger (Card and Krueger, 1995) su otkrili da su povećanja savezne minimalne zarade zaustavila i privremeno preokrenula trend rastuće nejednakosti prihoda u Sjedinjenim državama od kasnih 60.-ih godina prošlog veka do danas. Drugo istraživanje (Lee 1999) je koristilo podatke o potrošačkoj populaciji od 1979. do 1989. kako bi analiziralo kako je sve manja kupovna moć minimalne zarade uticala na nejednakost dohotka i otkrilo da erozija minimalne zarade objašnjava bar 70 posto porasta nejednakosti, kao za žene, tako i muškarce. Nedavno Engelhardt i Pursel, Engelhardt and Purcell, 2018) su analizirali uticaj minimalne zarade na nejednakost primanja na godišnjem nivou u SAD od 1981. do 2016. godine. Otkrili su da je tipično uvećanje minimalne zarade bilo povezano sa porastom godišnjih primanja radnika sa minimalnom zaradom od 13,2 posto, što je dovelo do pada nejednakosti od 1,85 posto na donjem kraju godišnje distribucije zarada. Ovi rezultati su u skladu sa nalazima Levin-Voldmana i Lermana (Levin-Waldman and Lerman, 2017), koji su otkrili da je u slučaju američkih država sa višim minimalnim zaradama postojala manja verovatnoća da se u njima javi nejednakost dohotka. Jedna, pak, studija (Dube 2019) je koristila drugačiju strategiju procene za analizu uticaja minimalne zarade na nejednakost u SAD. Tačnije, uz pomoć analize elastičnosti prihoda domaćinstva u odnosu na minimalnu zaradu, autor je pronašao robusne dokaze u prilog ideje da veće minimalne zarade dovode do povećanja dohotka na donjem kraju distribucije prihoda domaćinstva, te stoga smanjuju nejednakost prihoda i siromaštvo.

**U Evropi je nekoliko studija otkrilo da je opadanje minimalnih zarada u korelaciji sa značajnim povećanjem opšte nejednakosti** (Beramendi and Rueda 2014; Checchi and

García-Peñalosa 2008). Po Žomotu i Osorio-Buitronu (Jaumotte and Osorio Buitron (2015), u Holandiji tokom perioda od 1980. do 2010. je smanjenje minimalne zarade od 16,5 posto dovelo do porasta nejednakosti od 2,4 posto, kao što pokazuje Džini koeficijent. U Rumuniji, Militaru i drugi (Militaru et al., 2019) su sprovedli analizu distribucije dohotka na osnovu dve simulacije koje su koristile podatke iz ankete domaćinstva iz 2013. Oba pristupa su dovela do sličnih nalaza koji su ukazali da minimalne zarade smanjuju nejednakost dohotka, naročito u slučaju žena, koje su preterano zastupljene među nižeplaćenim radnicima, kao i da se nejednakost u raspodeli raspoloživih dohodaka smanjuje sa porastom minimalne zarade.

**Neke studije su sugerisale da je odnos između minimalne zarade i nejednakosti nelinearan.** Jedna od njih (Litwin 2015) je primenila ekonometrijski model uz kontrolu široke lepeze determinanti nejednakosti kako bi istražila ulogu minimalnih zarada uz pomoć panela od 17 država članica Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD) tokom perioda od 1980. do 2010. Iako je studija zaključila da su uvećanja minimalne zarade dovela do smanjenja nejednakosti dohotka, procenjeni odnos je bio nelinearan. I zaista, autor naglašava da je u slučaju kad su minimalne zarade bile utvrđene iznad „vrednosti maksimalne delotvornosti“ pozitivni efekti minimalnih zarada počinju da se preokreću. Slično tome, Karakicijos i Macaganis (Karakitsios and Matsaganis, 2018) su otkrili da se nejednakost smanjuje sa uvećanjem minimalnih zarada ali da je distributivni efekat znatno slabiji kad se minimalna zarada utvrdi iznad optimalnog nivoa.

**Dok sličnu sliku možemo videti u zemljama u razvoju, u mnogima od njih dodatni problem predstavlja rasprostranjenost sive ekonomije.** U nekim slučajevima do 80 posto radne snage u zemlji radi u sivoj ekonomiji, što znači

**Ostatak ovog odeljka i sledeća tri poglavlja (Poglavlja 8–10) se fokusiraju na tri ključna faktora koji utiču na nivo do kojeg minimalna zarada može da realizuje svoj puni redistributivni potencijal:**

► Prvi faktor se odnosi na nivo *obuhvata zakonom* i *nivo poštovanja propisa* – što se zajedno može nazvati „delotvornošću“ minimalnih zarada. Iako su minimalne zarade skoro sveprisutne, u mnogim slučajevima je zakonski obuhvat ograničen i ne pokriva one kojima je najviše potrebna radnopravna pomoć, kao što su radnici u domaćinstvu, poljoprivrednici, lica koja rade od kuće i druge grupe radnika na donjem kraju distribucije zarada. U takvim slučajevima, minimalne zarade mogu doprijeti smanjenju nejednakosti i siromaštva, ali njihov uticaj je ograničen činjenicom da veliki procenat radnika nije obuhvaćen sistemom minimalne zarade (videti, na primer, Marinakis and Bueno 2014; Gindling 2018). Drugi faktor delotvornosti minimalne zarade – i stoga njenog potencijalnog efekta na nejednakost – je nivo poštovanja propisa, koji je pak usko povezan sa rasprostranjenošću sive ekonomije i fiktivnog rada u zemlji. I zaista, tamo gde su oni visoki i službe inspekcije rada slabe, nepoštovanje propisa može biti sveprisutno. Ovoje naročito slučaj u zemljama sa niskim dohotkom, gde zaradu ispod minimalne uglavnom radnici u sivoj ekonomiji (videti donji odeljak 8.3).

### ► Kućica 7.3 (nastavak)

velikom broju radnika može biti uskraćena bilo kakva podrška u vidu minimalne zarade. Istovremeno, kapacitet za primenu i sprovođenje radnog zakonodavstva, uključujući onog u vezi sa minimalnim zaradama je obično manji u zemljama u razvoju. Međutim, u nekim slučajevima primena minimalne zarade u formalnom može da dovede do povećanja zarada u neformalnom sektoru putem tzv. „efekta svetionika“ čime se smanjuje nejednakost dohotka. Ovo je dokazano panel studijom u 19 južnoameričkih zemalja u periodu od 1997. do 2001. (Kristensen and Cunningham 2006). Autori su otkrili da minimalne zarade povećavaju zarade na donjem kraju distribucije primanja i generalno su povezane sa nižom disperzijom zarada, pošto minimalne zarade povećavaju primanja u kako formalnom tako i neformalnom sektoru. Još jedna studija sa fokusom na južnoameričke države (Cornia 2012) je potcrtala da su povećanja zakonom propisane minimalne zarade tokom prethodne decenije smanjila razliku između minimalnih i prosečnih primanja, što ima tendenciju izjednačavanja distribucije zarada u formalnom i neformalnom sektoru.

**Empirijski dokazi iz rastućih ekonomija sugerišu da minimalne zarade mogu delotvorno da smanje nejednakost u ovim zemljama.** Jedna studija iz Brazila (Engbom and Moser 2018) je razvila model uravnoteženog pretraživanja kako bi procenila uticaj povećanja minimalne zarade na disperziju primanja. Studija je iskoristila ovaj model kako bi razmotrila distribucione efekte povećanja realne minimalne zarade za 119 posto tokom perioda od 1996. do 2012. Autori su otkrili da ovo uvećanje objašnjava veliki pad nejednakosti primanja. U međuvremenu, zapošljavanje i rezultati rada su samo umereno opali kako su radnici prešli u produktivnija preduzeća. U studiji koja je koristila podatke o domaćinstvima u urbanim delovima Meksika da analizira doprinos pada realne vrednosti minimalne zarade nejednakosti primanja

od kasnih 80 godina dvadesetog veka do dvehiljaditih, Boš i Manakorda (Bosch and Manacorda, 2010) su otkrili ne samo čvrste dokaze o negativnom odnosu između realne vrednosti minimalne zarade i nejednakosti primanja u Meksiku, već i da bi suštinski sav rast nejednakosti na donjem kraju distribucije dohotka mogao da se objasni oštrim padom minimalne zarade. U Kini, Lin i Jun (Lin and Yun, 2016) su istraživali odnos između minimalne zarade i porasta nejednakosti primanja tokom perioda od 2004. do 2009. uz pomoć panel podataka o minimalnoj zaradi na nivou grada i reprezentativne podatke iz anketiranja domaćinstava u Kini. Zanimljivo je da su autori pronašli ubedljive dokaze da je povećanje minimalnih zarada smanjilo nejednakost tako što je popunilo jaz u primanjima između medijalnog i donjeg decila.

**Drugi istraživači u literaturi su manje ubeđeni u potencijalni uticaj minimalne zarade na smanjenje nejednakosti dohodaka.** Na primer, na Novom Zelandu su Alinagi, Kridi i Gemel (Alinaghi, Creedy and Gemmell, 2019) razmotrili potencijalni uticaj povećanja minimalne zarade na nejednakost i siromaštvo uz pomoć modela mikrosimulacija, koji takođe razmatra i efekte tog povećanja na ponudu rada. Rezultati sugerišu da povećana minimalna zarada ima samo marginalni uticaj na disperziju distribucije dohodaka. Autori tvrde da ovaj nalaz, koji je konsistentan preko nekoliko mera nejednakosti, možemo objasniti sastavom dohotka domaćinstva. Naime, mnoga lica koja primaju minimalne zarade su sekundarni donosioci prihoda u domaćinstvima sa visokim dohotkom, dok u mnogim domaćinstvima sa niskim dohotkom nema nikog ko prihoduje. Studija realizovana u Kolumbiji od 1984. do 2001. (Arango and Pachón 2004) je otkrila da minimalna zarada unapređuje primanja samo onih u srednjem i gornjim delovima distribucije dohodaka. To je, međutim, čini se rezultat visoke vrednosti minimalne zarade.



- ▶ Drugo, *nivo* minimalne zarade takođe igra ključnu ulogu. Adekvatni nivo minimalne zarade je neophodan da bi se obezbedio „pravedan deo plodova napretka za sve, i minimalna zarada od koje se može živeti za sve zaposlene i one kojima takva zaštita treba“ kao što je navedeno u Filadelfijskoj deklaraciji (MOR 1944, Član III(d)), bez ugrožavanja zapošljavanja i opstanka održivih preduzeća. Utvrđivanje adekvatnog nivoa minimalne zarade stoga predstavlja balansiranje između potreba radnika i njihovih porodica, sa jedne strane, i ekonomskih faktora sa druge. Kada su minimalne zarade suviše niske u odnosu na ekonomske faktore i nivo produktivnosti u zemlji, onda možda neće smanjiti nejednakost zarada niti radnicima i njihovim porodicama obezbediti dostojanstven životni standard. Nasuprot tome, cena rada koja je suviše visoka u odnosu na preovlađujuće ekonomske faktore i radnu produktivnost može dovesti do raširenog nepoštovanja propisa i/ili smanjiti potražnju za formalnim zaposlenjem, gurajući radnike u sivu ekonomiju, sa potencijalno negativnim efektima na nejednakost dohotka i siromaštvo.
- ▶ Treće, potencijal sistema minimalne zarade sa aspekta smanjenja nejednakosti zavisi od *sastava radne snage u nekoj državi i odlika korisnika* minimalne zarade, i naročito o tome da li isti žive u domaćinstvima sa niskim dohotkom. Neki od onih koji su skeptični po pitanju minimalnih zarada tvrde da su radnici koji primaju minimalnu zaradu u nekim državama najčešće „sekundarni donosioci prihoda“ ili veoma mladi ljudi koji dopunjuju primarni izvor prihoda u relativno imućnim domaćinstvima. Ukoliko značajan procenat radnika koji primaju minimalnu zaradu zaista živi u imućnim domaćinstvima, to bi podrazumevalo da minimalne zarade imaju samo ograničeni potencijal da smanje nejednakost dohotka putem povećanja dohotka siromašnih domaćinstava. Štaviše, u zemljama sa niskim dohotkom gde većina ljudi radi u neformalnoj ekonomiji, u najsromašnijim domaćinstvima možda nema mnogo članova koji zarađuju. Samozapošljavanje predstavlja glavni oblik zapošljavanja u neformalnoj ekonomiji, a prihodi od rada u neformalnoj ekonomiji su obično još niži u slučaju samozaposlenih. U takvim okolnostima, većina pojedinaca u domaćinstvima sa niskim dohotkom mogu biti samozaposleni u neformalnoj ekonomiji. U ovakvim kontekstima politika minimalne zarade možda neće moći da značajno kompresuje distribuciju dohotka i smanji siromaštvo osim ako nije praćena naporima uložnim u smanjenje neformalnosti i stvaranje formalne zaposlenosti.

**Gorenavedena tri faktora ukazuju na niz implikacija po politiku, rezimiranih u slici 7.19, što vlada i socijalni partneri mogu poželeti da uzmu u obzir prilikom svojih diskusija i odlučivanja – ovi faktori su detaljnije razmotreni u sledećim odeljcima ovog izveštaja.** Tačnije, ovi faktori ukazuju na nužnost (a) usvajanja delotvornog sistema minimalne zarade sa širokim zakonskim obuhvatom i merama za promovisanje poštovanja propisa; (b) utvrđivanja adekvatnog nivoa minimalne zarade koji istovremeno u obzir uzima potrebe radnika i njihovih porodica i preovlađujuće ekonomske faktore u državi, i koji se povremeno prilagođava kako bi odražavao promene sa aspekta troškova života i drugih ekonomskih uslova; i (c) staranja da minimalne zarade budu praćene merama koje za cilj imaju otvaranje novih radnih mesta, veću produktivnost i formalizaciju neformalne ekonomije. Mnogi od ovih aspekata se pojavljuju u međunarodnim standardima rada kao što su Konvencija o utvrđivanju minimalne zarade (br. 131) i prateća Preporuka (br. 135), 1970, i preporuka o prelazu sa neformalne na formalnu ekonomiju, 2015 (br. 204). Drugi bitni aspekti, međutim, poput potrebe za povećanjem produktivnosti preduzeća koja isplaćuju niske zarade i unapređenja kvalifikacija niskoplaćenih radnika su van dometa ovih specifičnih instrumenata.

▶▶ U zemljama u razvoju, politika minimalne zarade možda neće moći da značajno kompresuje distribuciju dohotka i smanji siromaštvo osim ako nije praćena naporima uložnim u smanjenje neformalnosti i stvaranje formalne zaposlenosti.

## ▶ Tri ključna faktora

- ▶ Zakonski obuhvat i stepen poštovanja propisa
- ▶▶ Nivo na kom se minimalna zarada utvrđuje
- ▶▶▶ Struktura tržišta rada određene države i odlike korisnika

▶ Slika 7.19 Pod kakvim uslovima politika minimalne zarade može da značajno smanji nejednakost prihoda?



### Implikacije politike

- ▶ Veći zakonski obuhvat
- ▶ Veći stepen poštovanja propisa
- ▶ Izbalansirano utvrđivanje min. zarade zasnovano na podacima
- ▶ Redovno prilagođavanje
- ▶ Prelaz sa neformalne na formalnu ekonomiju
- ▶ Stvaranje plaćenih radnih mesta
- ▶ Mere za povećanje produktivnosti

# 8

## Delotvornost minimalnih zarada: Zakonski obuhvat i poštovanje propisa

### ► 8.1 Koliko radnika zarađuje manje od minimalne zarade?

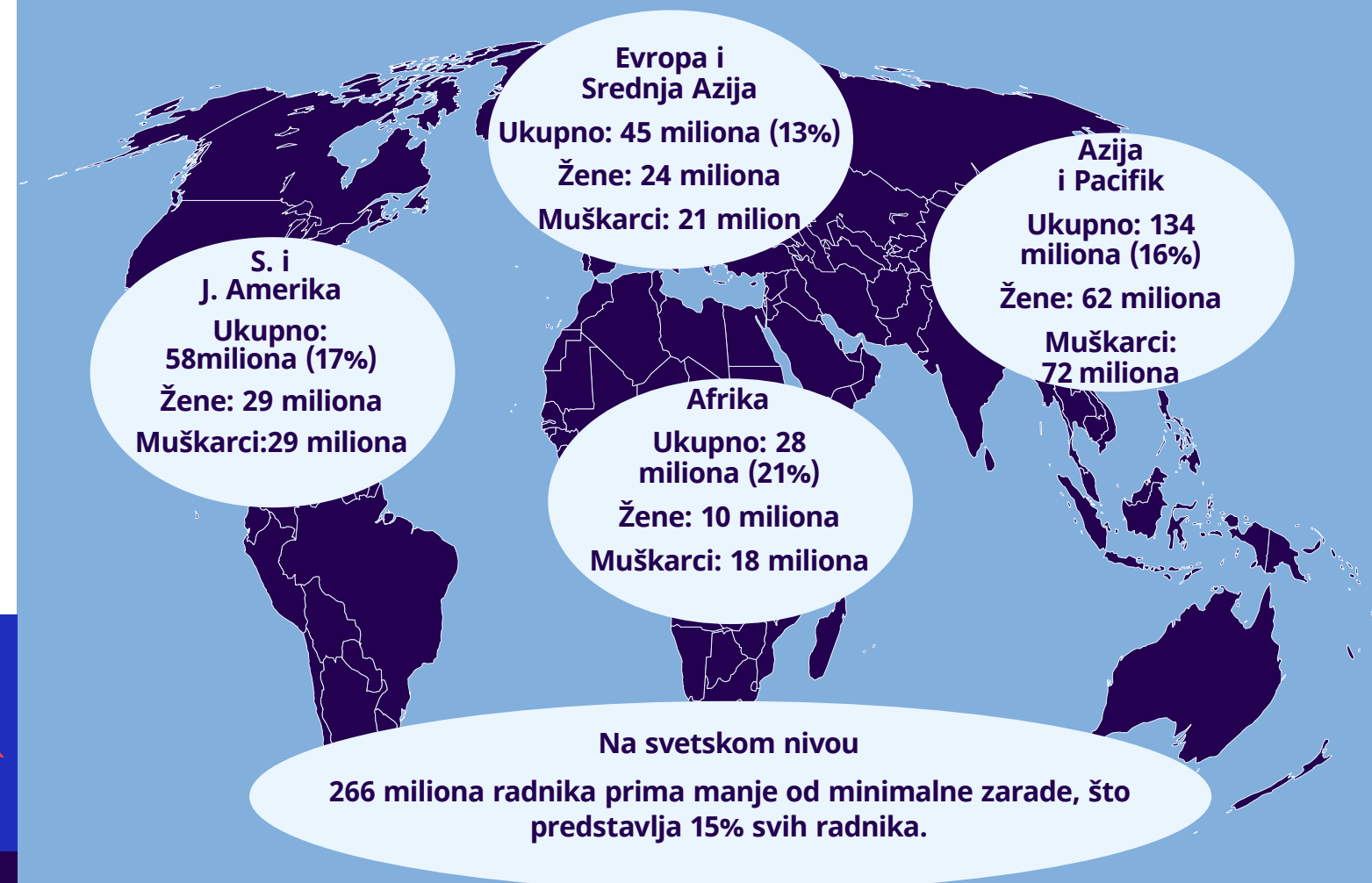
Široki zakonski obuhvat i poštovanje propisa su ključni faktori delotvornosti minimalne zarade. Nažalost, procenjuje se da 266 miliona radnika u celom svetu zarađuje manje od minimalne zarade po satu utvrđene u njihovim zemljama, bilo zato što nisu pokriveni zakonom ili zbog nepoštovanja propisa. Dok slika 7.5 u prethodnom poglavlju pokazuje da 327 miliona radnika prima minimalnu ili manju zaradu, donja slika 8.1 se koncentriše na radnike koji primaju zaradu manju od minimalne. Kao što ova slika prikazuje, 266 miliona radnika u svetu, tj. 15 posto svih radnika u svetu, zarađuje manje od minimalne zarade. Sa aspekta regionalnih razlika, procenat radnika koji zarađuju manje od minimalne zarade je najveći u Africi, gde iznosi 21 posto, ili 28 miliona radnika. Međutim, region sa najvećim apsolutnim brojem ljudi u ovoj situaciji je Azija i Pacifik, gde se procenjuje da 134 miliona radnika (16 posto svih radnika u regionu) prima zaradu manju od minimalne. U S. i J. Americi ovaj procenat iznosi oko 17 posto (58 miliona zaposlenih), dok u Evropi i Srednjoj Aziji iznosi oko 13 posto (45 miliona) zaposlenih u regionu.



# ► 266 miliona

radnika širom sveta po procenama prima manje od postojeće minimalne zarade – bilo zato što nisu pokriveni zakonom, ili zbog nepoštovanja propisa.

► Slika 8.1 Broj radnika koji primaju manje od minimalne zarade po satu, na globalnom i regionalnom nivou, 2019.



**Napomena:** Procenati u zagradama označavaju procenat radnika u svakom regionu koji zarađuju manje od minimalne zarade. Globalne procene obuhvataju rezultate za arapske države u kojima se procenjuje da oko milion radnika prima manju od minimalne zarade. Međutim, rezultati za arapske države nisu prikazani pošto nema dovoljno podataka za generisanje pouzdanih procena za taj region.

**Izvor:** Procene MOR.



## ► 8.2 Zakonski obuhvat sistema minimalne zarade

**Dok neki sistemi minimalne zarade obuhvataju sve radnike, drugi dozvoljavaju brojne izuzetke ili pokrivaju samo ograničenu grupu radnika u određenim delatnostima ili zanimanjima.** Do danas, dve grupe koje najčešće nisu obuhvaćene ovim sistemima su radnici u domaćinstvu i poljoprivrednici. Ko tačno nije pokriven zavisi od specifične države, ali u druge ovakve grupe često spadaju zaposleni u porodičnim i/ili malim preduzećima, polaznici obuke na radu i pripravnici, kao i radnici sa invaliditetom (ILO 2014a). Ako i budu obuhvaćene, za ovakve grupe radnika su često utvrđene specifične cene rada koje su obično niže nego u slučaju drugih kategorija zaposlenih (videti kućicu 8.1 o radnicima u domaćinstvu). Pošto su radnici u domaćinstvu i poljoprivredi među grupama radnika koje najčešće nisu pokrivene, naša ilustrativna analiza u ovom odeljku će se fokusirati na ove dve grupe.

**U 2020. godini, oko 18 posto zemalja (tačnije njih 29) sa zakonskom minimalnom zaradom nisu pokrivali poljoprivrednike, radnike u domaćinstvu ili obe ove kategorije propisima o minimalnoj zaradi.** Sedam zemalja – i to Bangladeš, Kambodža, Jordan, Liban, Pakistan, Sudan i Sirijska arapska republika – ne pokrivaju ni poljoprivrednike ni radnike u domaćinstvu. Pet drugih zemalja – tačnije, Plurinacionalna država Bolivija, Kipar, Samoa, Istočni Timor i SAD ne pokrivaju sve ili neke kategorije poljoprivrednika dok pokrivaju radnike u domaćinstvu. Preostalih 17 država – Kina, Dominikanska Republika, El Salvador, Gambija, Gvineja Bisao, Honduras, Indonezija, Japan, Malezija, Mozambik, Nepal, Oman, Peru, Republika Koreja, Šri Lanka, Tajland i Tunis – ne obuhvataju radnike u domaćinstvu, ali pokrivaju poljoprivrednike (slika 8.2).

### ► Kućica 8.1 Radnici u domaćinstvu

Radnici u domaćinstvu primaju neke od najnižih zarada od svih zaposlenih, pošto tipično dobijaju oko 40 posto prosečne zarade, iako nivo tih primanja u odnosu na prosečnu zaradu zapravo varira od 63,8 posto u Hondurasu (2006.) do samo 14 posto u Bocvani (2005–06.). Takvi radnici često nemaju ni pristup minimalnoj zaradi i drugim oblicima radnopravne zaštite – procene MOR za 2011. sugerišu da, sve u svemu, oko 22,4 miliona radnika u domaćinstvu (42,6 posto ukupnog broja) nije ni na koji način pokriveno sistemom minimalne zarade. U nekim slučajevima su eksplicitno izdvojeni iz definicije zaposlenog, ili privatna domaćinstva ne mogu biti definisana kao radno mesto. Čak i tamo gde radnici u domaćinstvu imaju pravo na minimalnu zaradu, ona je često utvrđena na nivou ispod nacionalne minimalne zarade. Podaci MOR za 2011. pokazuju da je 3,1 miliona radnika u domaćinstvu (5,9 posto ukupnog broja) pokriveno minimalnom zaradom koja je niža od one koja se primenjuje na sve ostale radnike (ILO 2013).

Nisko vrednovanje rada u domaćinstvu i širokoraštranjena praksa izdvajanja istog iz sistema minimalne zarade se često pripisuju duboko ukorenjenim socijalnim normama koji takav rad ne posmatraju kao „pravi rad“ već pre kao nekvalifikovani i prirodni deo uloge žene kao neplaćene radnice u kući. Kako bi se skrenula pažnja na isključivanje radnika u domaćinstvu i potrebu za promovisanjem dostojanstvenog rada u ovoj grupi, Konvencija o radnicima u domaćinstvu, 2011 (br. 189), poziva države članice da radnicima u domaćinstvu obezbede istu zaštitu kao i ostalim radnicima. Tačnije, član 11 poziva države članice da obezbede minimalnu zaradu za radnike u domaćinstvu (tamo gde takva zarada postoji) i da pritom zabrane diskriminaciju zasnovanu na polu. Od usvajanja Konvencije br. 189, mnoge države su uvele ili povećale minimalnu zaradu za radnike u domaćinstvu, ili radile na tome da unaprede poštovanje postojećih propisa u domaćinstvima koja zapošljavaju ove radnike. (Za više informacija o politikama i praksi, videti izveštaj MOR o radu u domaćinstvu koji će biti objavljen 2021.)

**Proširenje obuhvata minimalne zarade na radnike u domaćinstvu može doprineti smanjenju nejednakosti.** Niske zarade radnika u domaćinstvu, zajedeno sa prosečno visokim brojem članova njihovih porodica znače da oni čine značajan procenat donjih 40 posto ukupnog stanovništva u mnogim državama. Obezbeđivanje delotvorne minimalne zarade za ove radnike stoga može smanjiti postojeću nejednakost. Na primer, istraživanje sprovedeno na Zelenortskim ostrvima pokazuje da radnici u domaćinstvu koji predstavljaju jedinu zaposlenu osobu u svojoj porodici primaju niže radne dohotke po glavi od istih takvih osoba u drugim ekonomskim sektorima, u gde je ova razlika naročito istaknuta u slučaju žena (Zelenortsko Ministarstvo ekonomije i MOR I 2017). Neto zarada radnika u domaćinstvu je bila tek malo veća od neto zarade poljoprivrednika i iznosi tek nešto više od 50 posto prosečne zarade. Minimalna zarada je proširena na radnike u domaćinstvu u sklopu napora da se unaprede njihovi uslovi rada. Ako bi se propisi o minimalnoj zaradi poštovali u oblasti rada u domaćinstvu, nejednakost zarada bi se značajno smanjila. S obzirom da žene predstavljaju većinu radnika u domaćinstvu (80 posto), proširenje minimalnih zarada na ovaj sektor bi takođe doprineo smanjenju rodnog jaza u zaradama, naročito na dnu distribucije zarada (ILO 2013). Tamo gde su radnici u domaćinstvu uglavnom migranti, minimalna zarada koja je primenjiva na ceo sektor, bez obzira na državljanstvo/migrantski status, može da doprinese smanjenju nejednakosti između domaćih radnika i radnika migranata.



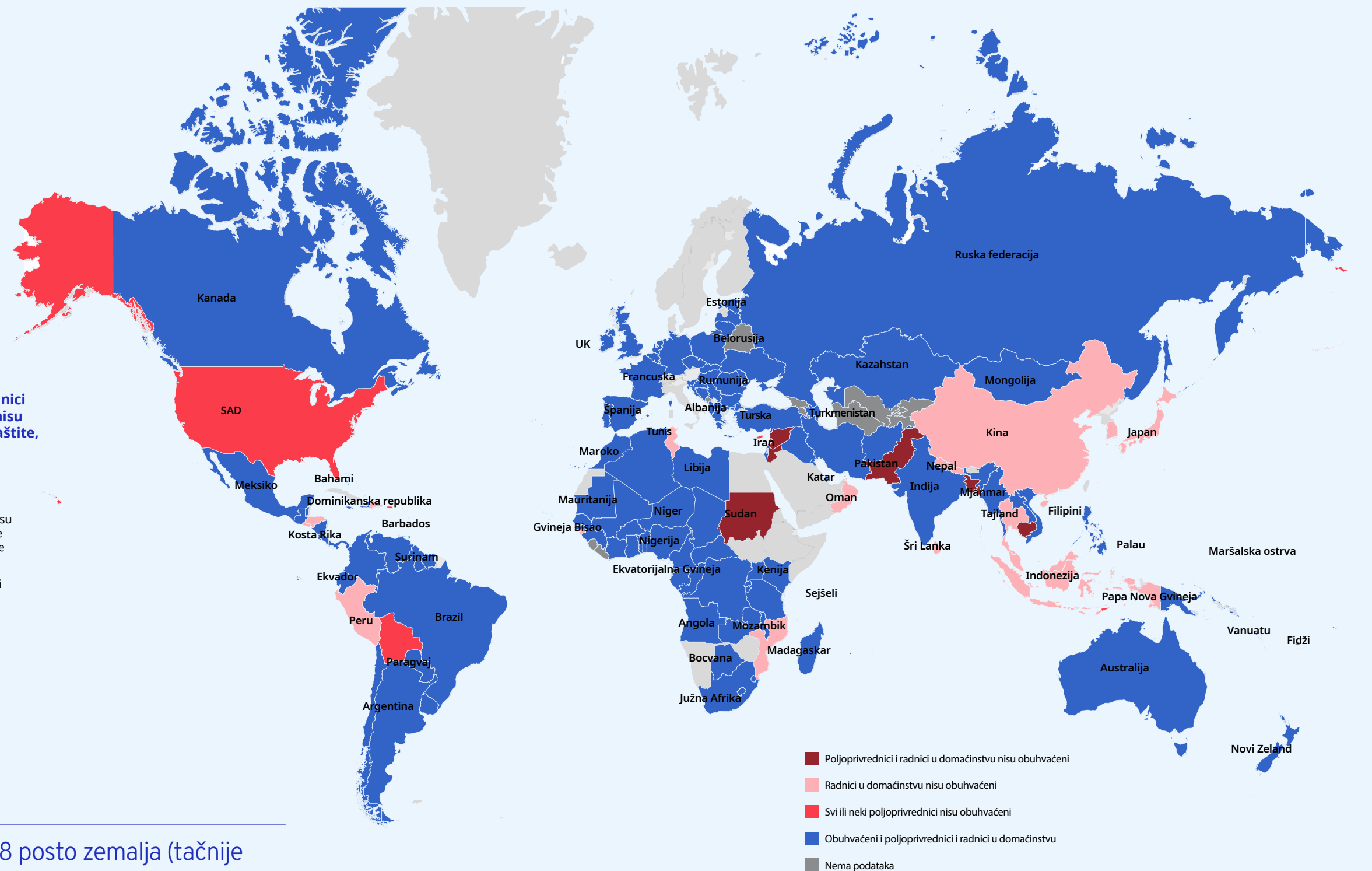


► Slika 8.2 Mapa koja pokazuje gde radnici u domaćinstvu i/ili poljoprivrednici nisu obuhvaćeni politikama minimalne zaštite, 2020.

**Napomena:** ova slika pokriva samo države članice MOR sa zakonskom minimalnom zaradom. Države obojene sivom su one koje nisu države članice MOR, one u kojima se minimalne zarade utvrđuju kolektivnim pregovorima, i one u kojima minimalna zarada ne postoji.

**Izvor:** Baza podataka MOR o minimalnoj zaradi

▲▲ Procenjeno je da 18 posto zemalja (tačnije njih 29) sa zakonskom minimalnom zaradom ne pokriva poljoprivrednike, radnike u domaćinstvu ili obe ove grupe propisima o minimalnoj zaradi.



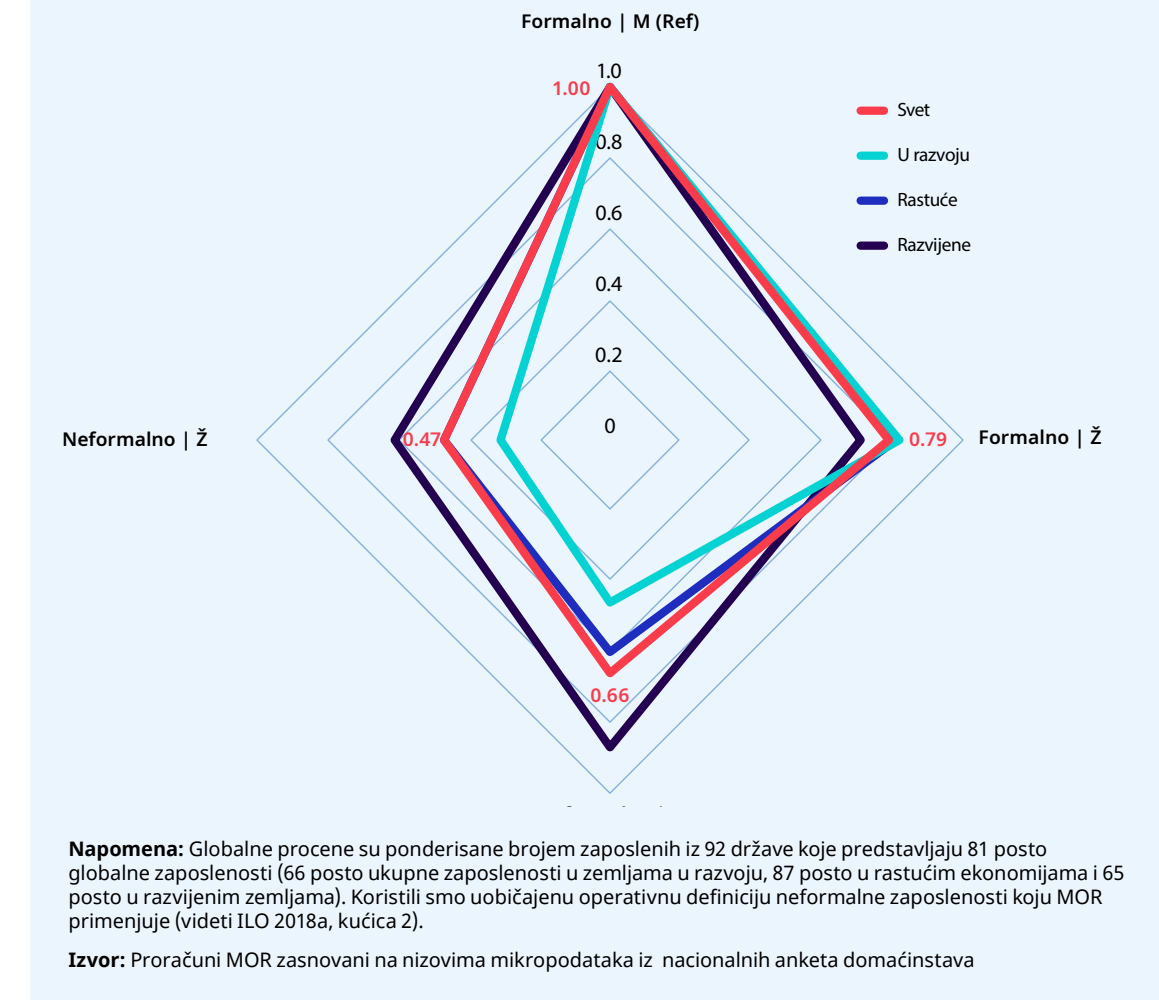
### ► 8.3 Nepoštovanje propisa i neformalna ekonomija

**Visoke stope nepoštovanja propisa takođe smanjuju delotvornost minimalnih zarada.** Nepoštovanje propisa ima negativne posledice ne samo po radnike i njihove porodice, čija prava se krše, već i po poslodavce koji se zapravo pridržavaju zakona, pošto onim preduzećima koja ih ne poštuju daje nepravednu prednost sa aspekta troškova. Nivoi nepoštovanja propisa se veoma razlikuju u zavisnosti od države i zavise od čitavog niza faktora, kao što su dizajn politike minimalne zarade, strukture sistema (uključujući i broj minimalnih cena rada), nivo minimalne zarade/a, nivo i efikasnosti konsultacija sa organizacijama radnika i poslodavaca i realizacija odgovarajućih mera primene. Po pitanju poslednje stavke, postoji niz mera primene koje se mogu uspostaviti kako bi se pospešilo poštovanje propisa o minimalnoj zaradi. U njih spadaju ciljane radne inspekcije, kampanje za informisanje i podizanje nivoa svesti, aktivnosti na izgradnji kapaciteta predstavnika poslodavaca i radnika, kanale koje radnicima omogućavaju da svoja prava traže putem individualnih žalbi i kolektivnog delovanja, sankcije koje odvraćaju od kršenja propisa, prakse praćenja i odgovorne nabavke u okviru globalnih lanaca snabdevanja i javne programe za zapošljavanje koji isplaćuju minimalne zarade (MOR 2016).

**Jedan od najznačajnijih pokazatelja nepoštovanja propisa je visoka incidenca neformalnosti, što generalno predstavlja veliki izazov sa aspekta prava radnika, uključujući i sa aspekta primene minimalnih zarada.** Širom sveta, 2 milijarde radnika, što predstavlja 61,2 posto globalne zaposlene populacije je neformalno zaposleno (ILO 2018a). Ovo obuhvata ne samo mnoge milione samozaposlenih radnika već i oko 724 miliona zaposlenih, mnogi od kojih su radnici u domaćinstvu, radnici na povremenim poslovima i radnici u mikropreduzećima. Zajednička odlika svih ovih radnika je da nisu prepoznati niti adekvatno zaštićeni, bilo u zakonu ili praksi, u kontekstu relevantnih pravnih i regulatornih okvira, i usled toga su izloženi većem stepenu ranjivosti (ILO 2002). Neformalni radnici obično nemaju pristup radnim pravima kao što su kolektivno pregovaranje, i zbog toga su uslovi njihovog rada obično gori, a zarada ispod minimalne. Stoga je jasno da kako bi minimalne zarade bile delotvorne u zemljama sa visokim nivoima neformalnosti moraju da budu praćene merama za promovisanje formalnosti.

**Visoke stope neformalnog zapošljavanja podrivaju ulogu minimalne zarade sa aspekta zaštite žena od rodno zasnovane diskriminacije na polju zarada.** Neformalni radnici, naročito žene, u proseku zarađuju znatno manje od formalno zaposlenih. Na svetskom nivou, prosečna primanja neformalno zaposlenih radnika iznose 62 posto zarada radnika u formalnoj ekonomiji. Ova razlika ima značajne posledice po donji kraj distribucije zarada, gde obično nalazimo one koji primaju minimalne zarade. Takođe primećujemo i značajne razlike između polova. Kao što je prikazano na slici 8.3, neformalno zaposlena žena u proseku zarađuje 47 posto prosečne mesečne zarade formalno zaposlenog muškarca, dok neformalno zaposleni muškarac zarađuje 66 posto zarade formalno zaposlenog muškarca, a formalno zaposlena žena u proseku prima 79 posto zarade svog muškog parnjaka. Prosečne mesečne zarade neformalno zaposlenih žena su najniže (u poređenju sa zaradama formalno zaposlenih muškaraca) u zemljama u razvoju.

► Slika 8.3 Odnos prosečnih mesečnih zarada formalno i neformalno zaposlenih žena i neformalno zaposlenih muškaraca sa prosečnim mesečnim zaradama formalno zaposlenih muškaraca



**Mere za podizanje produktivnosti su takođe neophodne za promovisanje poštovanja propisa.** Niska produktivnost je jedan od glavnih podsticaja neformalnosti i ima posledice po nivo nepoštovanja propisa na polju minimalne zarade. Niska primanja u neformalnoj ekonomiji često odražavaju nisku produktivnost faktičkog rada. Velika većina preduzeća u neformalnoj ekonomiji su mala. Preko 75 posto ukupnog faktičkog rada se odvija u preduzećima koja zapošljavaju manje od deset radnika (ILO 2018a; Bonnet, u štampi). U proseku, radna produktivnost u preduzećima u neformalnoj ekonomiji je više od upola manja od produktivnosti preduzeća u formalnoj ekonomiji (OECD and ILO 2019). Ovo donekle odražava niske nivoe obrazovanja zaposlenih i poslodavaca u preduzećima u neformalnoj ekonomiji. Drugi faktori koji objašnjavaju ove nedostatke na polju produktivnosti podrazumevaju i nedostatak pristupa finansijskim uslugama što dovodi do ograničenog kapitala neformalnih preduzeća i poslovanja koje ne dostiže efikasan nivo proizvodnje, kao i nedostatak pristupa uslugama za razvoj poslovanja, tržištima i ključnim javnim dobrima. Bez mera za podizanje produktivnosti na manje produktivnom kraju privrede, postoji opasnost da će poštovanje propisa na polju minimalne zarade biti nemoguće za preveliki broj preduzeća.



# 9

## Nivo minimalnih zarada

### ► 9.1 Šta je adekvatan nivo minimalne zarade?

Drugi glavni faktor koji određuje uticaj minimalne zarade na nejednakost je nivo na kom se ona utvrđuje. Utvrđivanje i prilagođavanje ovog nivoa spadaju u možda najteže zadatke politike minimalne zarade i trebalo bi da podrazumevaju puno učešće socijalnih partnera kroz socijalni dijalog zasnovan na činjenicama. Ukoliko se utvrdi na preniskom nivou, minimalna zarada neće uspeti da zaštiti radnike i njihove porodice od nepravedno niske zarade ili siromaštva. Ukoliko je nivo previsok, propisi se neće poštovati i/ili će doći do negativnog efekta na zapošljavanje. Utvrđivanje adekvatne minimalne zarade između ova dva ekstrema nije lak zadatak i mora u obzir da uzme socioekonomski kontekst date države, kao i broj postojećih minimalnih cena rada. U cilju utvrđivanja adekvatne minimalne zarade – što je aspekt koji je potcrtan u Deklaraciji povodom stogodišnjice MOR o budućnosti rada (ILO 2019) – Konvencija o utvrđivanju minimalne zarade, 1970 (br. 131), poziva na izbalansiran i na činjenicama zasnovan pristup utvrđivanju nivoa minimalne zarade koji u obzir uzima, s jedne strane, potrebe radnika i njihovih porodica i, s druge, ekonomske faktore. Postizanje ravnoteže između ova dva faktora je od suštinskog značaja za utvrđivanje minimalne zarade koja je prilagođena nacionalnom kontekstu i koja istovremeno pospešuje i aktivnu zaštitu radnika i razvoj održivih preduzeća.

Kakvi nivoi minimalne zarade trenutno postoje u svetu? Dok ovo pitanje deluje jednostavno, u nekim slučajevima je odgovor jako složen i bilo kakva poređenja različitih zemalja se moraju oprezno vršiti. Pre svega, s obzirom na složenost nekih od sistema minimalne zarade razmotrenih u Poglavlju 7, jedni ključno pitanje se odnosi na to koja minimalna cena rada treba da bude izabrana kao indikativna u onim zemljama gde ih postoji više. Potom, postoji mnogo načina na koji se nivo minimalne zarade može analizirati. Sve u svemu, načine merenja ovog nivoa možemo podeliti u dve grupe: apsolutne (novčana vrednost) i relativne (poređenje nivoa minimalne zarade sa distribucijom zarada u datoj zemlji). Sa aspekta apsolutnih mera, sledeći odeljak predstavlja nivoe bruto minimalne zarade u nominalnim vrednostima (američkih dolara) kao i u konstantnim vrednostima pariteta kupovne moći (PPP).<sup>8</sup> Upotreba PPP vrednosti, koja uzima u obzir različite kupovne moći minimalnih zarada u različitim zemljama, omogućava određeno upoređivanje država i poređenje u odnosu na međunarodne linije siromaštva koje je odredila Svetska banka.<sup>9</sup> Što se relativnih merenja tiče, odeljak 9.2 predstavlja nivoe minimalne zarade u odnosu na medijalnu zaradu (to jest, zaradu u sredini distribucije) i prosečnu (srednju) zaradu u svakoj zemlji.

<sup>8</sup> Faktor konverzije PPP predstavlja broj jedinica valute određene zemlje koji je potreban kako bi se kupila ista količina robe i usluga na domaćem tržištu koja se u SAD može kupiti za 1US\$. Ovaj faktor konverzije se primenjuje na privatnu potrošnju (tj., izračunava se na osnovu konačnog rashoda domaćinstva na potrošnju). Za većinu ekonomija, cifre PPP se ekstrapoliraju iz referentnih procena Međunarodnog programa poređenja za 2011. ili imputiraju uz pomoć statističkog modela zasnovanog na ICP za 20011. Za 47 država visokog i višeg srednjeg dohotka 2011 ICP, faktore konverzije su obezbedili Eurostat i OECD.

<sup>9</sup> Ove linije siromaštva se uspostavljaju na osnovu nivoa individualnog dnevnog dohotka. Tri ovakve linije koje nas interesuju su 1,9US\$ po danu, što je tipična linija siromaštva u najsiromašnijim zemljama sveta; 3,2 US\$ po danu, što je prag u državama sa nižim srednjim dohotkom i 5,5 US\$ po danu, što je ekvivalenta cifra za zemlje sa višim srednjim dohotkom.

Sve analize u ovom odeljku koriste bruto nacionalnu zaradu. Međutim, treba napomenuti da bruto minimalne zarade u nekim zemljama mogu značajno da odstupe od neto minimalne zarade.

Jedna od interesantnih odlika Konvencije o utvrđivanju minimalne zarade, 1970 (br. 131), jeste i akcenat koji ona stavlja na uslove života radnika: u Članu 3 ona naglašava nužnost uzimanja u obzir potreba radnika i njihovih porodica, što podrazumeva i troškove života i relativni životni standard drugih društvenih grupa. U tom smislu, minimalna zarada treba da pojedincima obezbedi dohodak koji može da garantuje dostojanstven život i zadovoljavajući nivo socijalne inkluzije. Važno je uzeti u obzir neto iznos minimalne zarade jer, kako bi zadovoljili svoje neposredne potrebe, pojedinci mogu da koriste samo onaj deo svoje zarade koji im je dostupan nakon plaćanja poreza na dohodak, doprinosa za socijalno osiguranje i ostalih nameta. Shodno tome, kućica 9.1 ističe prakse u vezi sa oporezivanjem dohotka i doprinosima za socijalno osiguranje u 42 države gde su predstavljeni svi delovi sveta i zemlje sa svim nivoima prihoda.



iStock.com/gece33

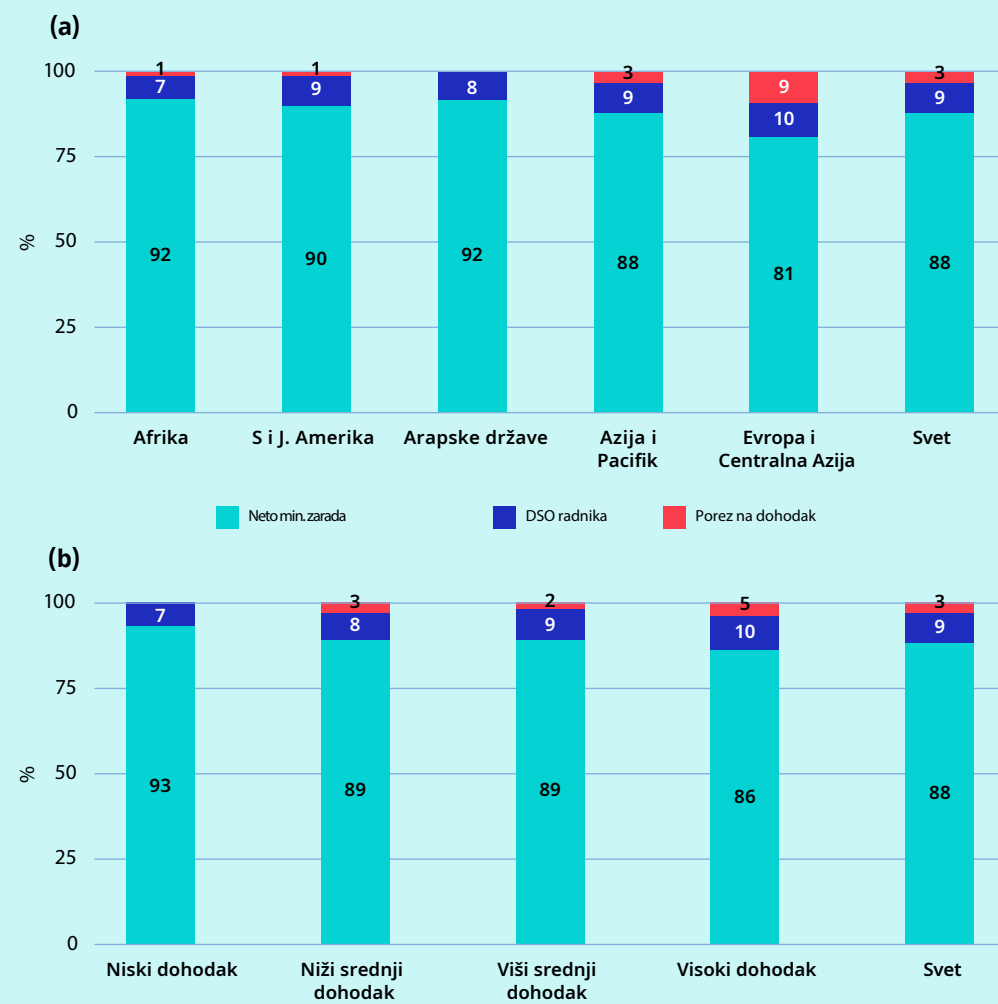


► **Kućica 9.1 Oporezivanje dohotka građana i doprinosi za socijalno osiguranje za radnike koji primaju minimalnu zaradu**

**Ako skrenemo fokus sa bruto vrednosti minimalnih zarada, to nam dozvoljava da steknemo tačniju sliku o tome koliko određeni nivo zarade može da pokrije potrebe radnika i njihovih porodica.<sup>a</sup>** Generalno se minimalne zarade definišu kao bruto iznosi i shodno tome su podložne porezu na dohodak građana. Iako doprinosi za socijalno osiguranje nisu isto što i oporezivanje dohotka pošto zaposlenima obezbeđuju različite finansijske nadoknade i druga prava u vezi sa rizicima koje život nosi ipak smanjuju zaradu koju radnik nosi kući. Uračunavanje doprinosa, koji su generalno obavezni, omogućava dodatnu preciznost postupka izračunavanja neto mesečnog

raspoloživog prihoda radnika koji primaju minimalnu zaradu. Slika B9.1.1 prikazuje dekompoziciju bruto minimalne zarade za pojedinca bez dece, naglašavajući onaj deo iste koji radniku ostane nakon plaćanja poreza na dohodak i doprinosa za socijalno osiguranje, tačnije minimalnu zaradu koju radnik nosi kući. Ove procene su zasnovane na dostupnim poreskim podacima za 42 odabrane države iz celog sveta (slika B9.1.1(a)) i sa svim nivoima dohotka (slika B9.1.1(b)). Slika B9.1.2 pokazuje stope poreza na dohodak građana i doprinosa za socijalno osiguranje u pojedinačnim državama u uzorku.

► **Slika B9.1.1 Dekompozicija bruto minimalne zarade u uzorku od 42 države, po (a) regionu i (b) nivou dohotka zemlje, 2019 (procenat)**

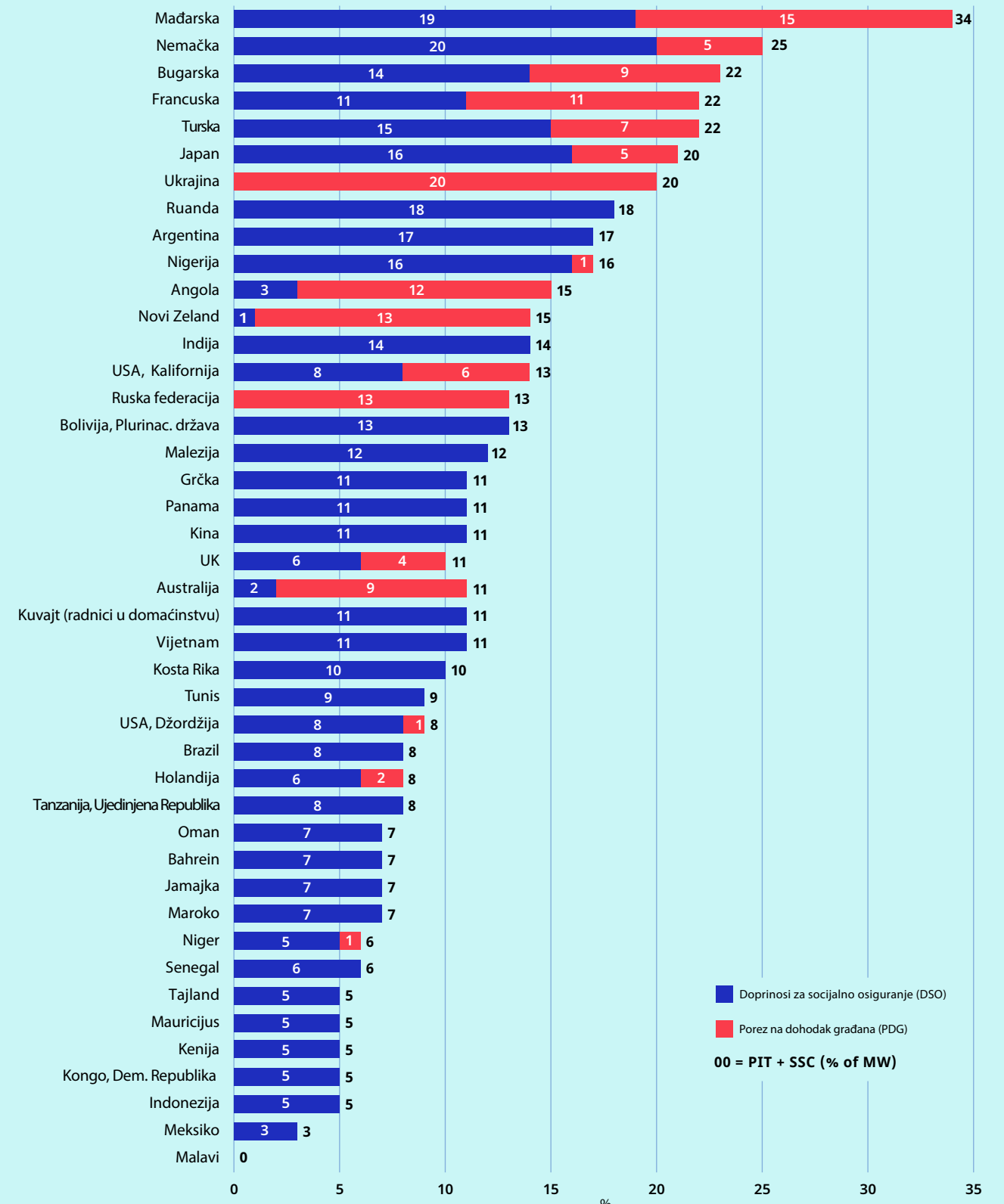


DSO = doprinosi za socijalno osiguranje.

**Napomena:** Procene su za pojedinca bez dece.

**Izvor:** Proračuni MOR zasnovani na dostupnim poreskim podacima za 42 države.

► **Slika B9.1.2 Porez na dohodak građana i doprinosi za socijalno osiguranje za jednog radnika bez dece (% bruto minimalne zarade), 42 države, 2019**



MZ = minimalna zarada; PDG = porez na dohodak građana; DSO = doprinosi za socijalno osiguranje.

**Napomena:** Razlika u ukupnim iznosima je prisutna zbog zaokruživanja procena. Malavi, Ruska federacija i Ukrajina su jedine države u uzorku gde su zaposleni oslobođeni plaćanja doprinosa za socijalno osiguranje. Za sledeće zemlje, proračun poreza na dohodak građana uzima u obzir poreske kredite na koje radnici koji primaju minimalne zarade imaju (izvori su dati u zagradama): Australija (Poreska uprava Australije.); Grčka (OECD 2019b); Kenija (Ernst and Young Global 2019); Meksiko (OECD 2019b); Holandija (OECD 2019b); Novi Zeland (Poreska uprava NZ.); Turska (PwC 2019); SAD, Kalifornija (Američko ministarstvo poljoprivrede, Nacionalni centar za finansije 2019).

**Izvor:** Za doprinose za socijalno osiguranje: ISSA (n.d.).

## ► Kućica 9.1 (nastavak)

Ako uzmemo u obzir samo porez na dohodak građana, neto minimalna zarada je ono što ostane nakon što se porez na dohodak građana oduzme od bruto minimalne zarade. Ovako definisana neto minimalna zarada za pojedinca bez dece varira od skoro 100 sto posto bruto minimalne zarade u zemljama sa niskim dohotkom 95 posto u zemljama sa visokim dohotkom, gde je svetski prosek oko 97 posto. Međutim, ovaj procenat je mnogo niži u pojedinim državama, naročito onima sa jedinstvenim poreskim stopama. Sa aspekta regionalnih razlika, najniže neto minimalne zarade su zabeležene u Evropi i Srednjoj Aziji, gde iznose 91 posto bruto minimalne zarade, dok su najviše u Africi i S. i J. Americi gde iznose 99 posto iste. Zaposlenima u Aziji i Pacifiku nakon plaćanja poreza na dohodak građana ostaje 97 posto njihovog bruto dohotka. U arapskim državama ne postoji porez na dohodak građana, što objašnjava neto minimalnu zaradu od 100 posto u državama ovog regiona. Isti nivo od 100 posto nakon naplate poreza na dohodak postoji i u još 25 zemalja, pošto lica koja primaju minimalnu zaradu (i koja se na donjem kraju distribucije dohodaka) imaju pravo na različite poreske olakšice, poreske kredite i čak su ponegde i izuzeta od plaćanja poreza. Štaviše, niže stope poreza na dohodak su takođe podigle neto minimalne zarade u zemljama koje koriste progresivno oporezivanje, što je slučaj za 84 posto zemalja u uzorku. Nasuprot tome, čini se da jedinstvena stopa poreza na dohodak ima negativan efekat na lica koja primaju minimalnu zaradu, kao što sugerišu značajne varijacije neto minimalnih zarada kad uporedimo jedinstvene stope i progresivno oporezivanje: u prvom slučaju iznose 92, a u drugom 98 posto bruto minimalne zarade. Države u kojima su u upotrebi jedinstvene stope su Plurinacionalna država Bolivija, Bugarska, Mađarska, Jamajka, Mauricijus, Ruska federacija i Ukrajina.

Kako bismo stekli potpunu sliku, neophodno je da, pored poreza na dohodak, u obzir uzmemo i doprinose za socijalno osiguranje. Minimalna zarada koju radnik nosi kući se dobija kad se od neto minimalne zarade oduzmu doprinosi. I opet su doprinosi za socijalno osiguranje za samca bez dece najviši u Evropi i srednjoj Aziji pa su stoga u ovom regionu i minimalne zarade koje radnici nose kući najniže i iznose oko 81 posto bruto minimalne zarade (slika B9.1.1(a)).<sup>c</sup> Ovaj procenat je znatno ispod globalnog poreska od 88 posto. Radnici koji primaju minimalnu zaradu u Africi, arapskim državama i S. i J. Americi nose kući najveću minimalnu zaradu, jer ista iznosi 90 do

92 posto bruto minimalne zarade. Kad pogledamo razlike između grupa zemalja sa različitim dohocima, možemo primetiti značajne varijacije, gde u zemljama sa visokim dohotkom radnici kući nose minimalnu zaradu od 86 posto, dok ovaj prosek za zemlje sa srednjim dohotkom iznosi oko 89 posto. Međutim, ove prosečne brojke prikrivaju značajne varijacije unutar samih grupa, naročito grupe zemalja sa visokim dohotkom, gde min. zarada koju radnik nosi kući varira od 66 posto u Mađarskoj do 92 posto u Holandiji i američkoj državi Džordžiji, kao i 93 posto u Bahreinu i Omanu (slika B9.1.2).

Zanimljivo je da iako socijalni doprinosi imaju gornju granicu i obično se izračunavaju na osnovu jedinstvene stope, svejedno na njih otpada oko tri četvrtine ukupnih nameta na minimalne zarade (porez na dohodak plus doprinosi). Taj iznos varira od 54 posto u Evropi i srednjoj Aziji do 93. U Aziji i Pacifiku u proseku iznosi 73 posto, a u Africi 86. Pa ipak, doprinosi za socijalno osiguranje se obično razrezuju po jedinstvenoj stopi, bez olakšica ili kredita (direktnog umanjenja razrezane sume).<sup>d</sup> Pored toga, u više od polovine zemalja u uzorku, doprinosi za socijalno osiguranje se računaju na osnovu ograničenog iznosa.<sup>e</sup> Konvencija o (minimalnim standardima) socijalne sigurnosti, 1952 (br. 102), u članu 71 kaže, da doprinosi za socijalno osiguranje treba da se razrezuju tako da „lica slabog imovinskog stanja ne budu suviše opterećena“ i da je neophodno uzeti u obzir njihovu ekonomsku situaciju.

Shodno time, ima prostora za unapređenje života lica koja primaju minimalnu zaradu kroz politike oporezivanja dohotka i socijalne zaštite. Dok bi politike oporezivanja rada mogle da uvedu progresivnije stope za porez na dohodak građana i izbegnu jedinstvene stope, mere socijalne zaštite bi mogle da poprime oblik umanjenja koja bi država subvencionisala ili koje bi bila postignuto unakrsnim subvencionisanjem unutar sistema socijalne zaštite. Takva umanjenja bi mogla da budu od koristi i poslodavcima jer bi smanjila troškove rada radnika sa minimalnim zaradama, ubrzavajući prelaz na formalnosti i unapređenjem poštovanja propisa o minimalnim zaradama. Manjak u prihodima izazvan ovakvim merama bi mogao da bude nadoknađen podizanjem gornje granice za izračunavanje doprinosa za socijalno osiguranje, uz pomoć pristupa zasnovanog na činjenicama koji bi obezbedio da produktivnosti onih sa visokim zaradama ne bude ugrožena.

<sup>a</sup> U rana istraživanja oporezivanja lica sa min. zaradom spada i poglavlje u izveštaju OECD-a *Oporezivanje zarada za 2005–2006* (OECD 2007) i radnom dokumentu koji mu je prethodio. Autor ovog dokumenta je primetio da su lica sa minimalnim zaradama znatno fiskalno opterećena (Immervoll 2007). Do sličnih zaključaka su došli Marks, Maršal i Nolan (Marx, Marchal and Nolan, 2012), koji su se fokusirali na evropske zemlje i SAD, i uporedili pakete neto dohodaka na nivou minimalne zarade u zavisnosti od porodične situacije.

<sup>b</sup> Finansijske mere za podršku domaćinstvima sa niskim prihodima, kakvi postoje u mnogim državama, bi mogle da povećaju mesečni raspoloživi dohodak. Međutim, takve mere se moraju oprezno uvoditi pošto je prihvatanje takvih davanja ograničeno, čak i u razvijenim državama. Vidi: Dubois and Ludwinek (2015).

<sup>c</sup> Važno je napomenuti da se veća opterećenja doprinosima za socijalno osiguranje zabeležena u Evropi i Srednjoj Aziji obično povezuju sa višim minimalnim standardima socijalne zaštite i većim obuhvatom (ILO 2017).

<sup>d</sup> Osim Holandije, gde zaposleni mogu da umanje svoje obaveze sa aspekta doprinosa za određeni deo svog poreskog kredita

<sup>e</sup> Ovo je slučaj u 24 od 42 odabrane zemlje: Argentini, Bahreinu, Boliviji, Brazilu, Bugarskoj, Francuskoj, Nemačkoj, Grčkoj, Indiji, Indoneziji, Japanu, Keniji, Kuvajtu, Maleziji, Mauricijusu, Meksiku, Maroku, Nigeru, Omanu, Senegal, Tajlandu, Turskoj, UK, SAD, Vijetnamu.

## ► 9.2 Na kom nivou se utvrđuju minimalne zarade?

## Apsolutni nivoi

Globalno, medijalna vrednost bruto minimalnih zarada za 2019. iznosi US\$486 (PPP) mesečno, što znači da polovina zemalja na svetu minimalne zarade utvrđuje ispod tog iznosa, a polovina iznad. Puna lepeze mesečnih minimalnih zarada se proteže od US\$5 (PPP) u Ugandi do US\$2,433 (PPP) u Luksemburgu. Ako uporedimo ove iznose sa međunarodnom linijom siromaštva Svetske banke, možemo videti da pet zemalja ima nivo minimalne zarade ispod linije ekstremnog siromaštva koja se trenutno definiše kao US\$1,90 (PPP) po osobi po danu. Osam zemalja je minimalne zarade utvrdilo ispod linije siromaštva od US\$3,2; ovaj broj se povećava na 18 zemalja ako uzmemo u obzir prag US\$5,5.



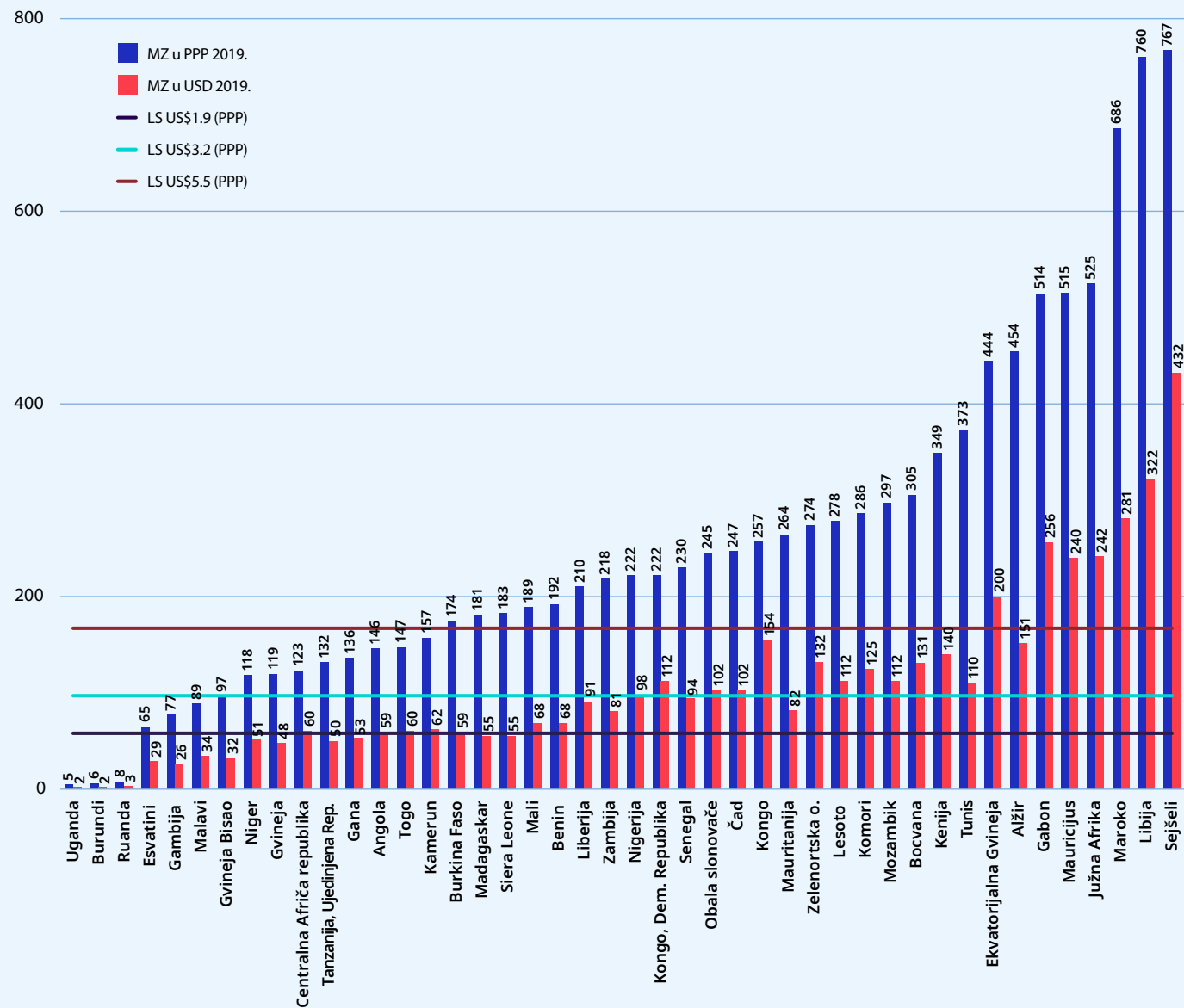
# US\$486 PPP/mesečno

Globalno, medijalna vrednost bruto minimalnih zarada za 2019. iznosi US\$486 (PPP) mesečno, što znači da polovina zemalja na svetu minimalne zarade utvrđuje ispod tog iznosa, a polovina iznad.

U Africi medijalna vrednost mesečne minimalne zarade iznosi US\$220 (PPP), gde iznosi variraju od US\$5 (PPP) u Ugandi do US\$767 (PPP) na Sejšelimima (slika 9.1). Najviše minimalne zarade nalazimo na Sejšelimima, u Libiji, Maroku i Južnoj Africi a najniže u Ugandi, Burundiju i Ruandi. U ove poslednje tri zemlje, minimalne zarade su utvrđene u iznosu koji ne omogućava dohodak koji bi bio iznad linije ekstremnog siromaštva od US\$1,90 po danu (slika 9.1). U Esvatiniju, Gambiji i Malaviju, minimalne zarade su ispod linije siromaštva od US\$3,2 po danu, dok u još nekoliko zemalja minimalna zarada ne doseže višu liniju siromaštva od US\$5,5 po danu.

U S. i J. Americi, medijalna vrednost mesečne minimalne zarade iznosi US\$668 (PPP), sa iznosima koji variraju od US\$289 (PPP) u Meksiku do US\$1.612 (PPP) u Kanadi (slika 9.2). Najviše minimalne zarade nalazimo u Kanadi i SAD, a najniže u Meksiku, na Haitiju i Jamajci. Sve zemlje na američkom kontinentu imaju minimalne zarade iznad tri međunarodne linije siromaštva kad se pretvore u PPP vrednosti.

► Slika 9.1 Nivoi mesečne bruto minimalne zarade u Africi, 2019 (US\$ aktuelne i PPP vrednosti)

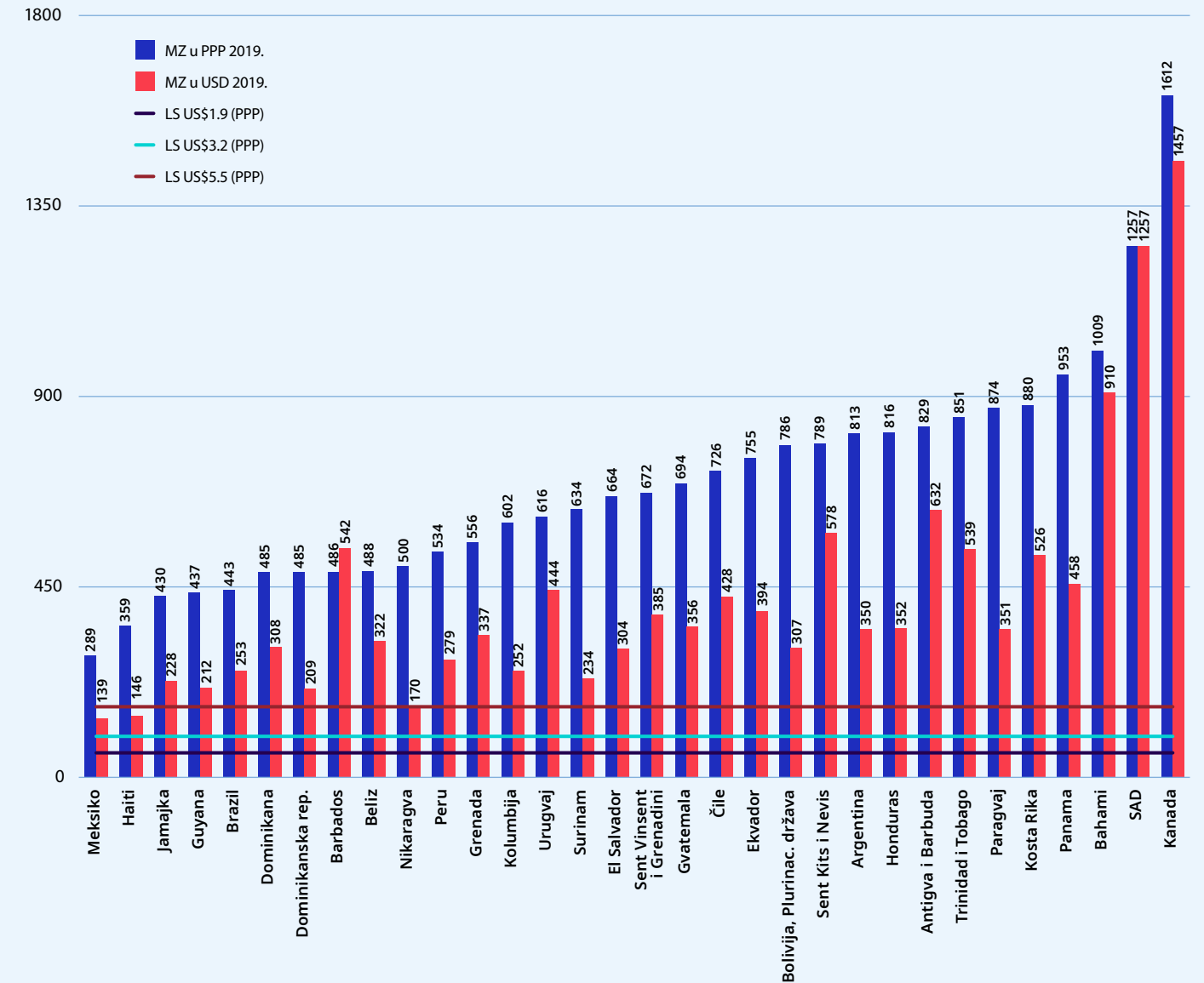


MZ = minimalna zarada; PL = linija siromaštva; PPP = paritet kupovne moći.

**Napomena:** Podaci se odnose na nacionalne minimalne zarade rada tamo gde postoje. U državama sa više minimalnih cena rada, odabrana cena rada se odnosi na: nacionalnu donju granicu minimalne zarade tamo gde postoji; urbanu cenu rada tamo gde se minimalna cena rada razlikuju u urbanim i ruralnim oblastima; minimalnu cenu rada u industriji (npr. SMIG) tamo gde različite cene rada postoje u poljoprivredi i industriji (npr. sistemi SMIG/SMAG); cenu rada za nekvalifikovane radnike ili najnižu kategoriju zanimanja tamo gde se cene rada razlikuju u zavisnosti od kvalifikacija ili zanimanja; cenu rada koja se primenjuje na domaća preduzeća tamo gde postoje različite cene rada za domaća i inostrana preduzeća; najnižu regionalnu cenu rada tamo gde se cene rada razlikuju u zavisnosti od regiona i ne postoji nacionalna donja granica minimalne zarade; cenu rada koja se primenjuje na mala preduzeća tamo gde se cene rada razlikuju u zavisnosti od veličine preduzeća; i cenu rada za sektor proizvodnje tamo gde postoje različite cene rada za različite sektore (ukoliko unutar sektora proizvodnje postoje različite cene rada, bira se najniža). Za više podataka, vidite Prilog II.

**Izvor:** Baza podataka MOR o minimalnoj zaradi za nivo minimalnih zarada, baza podataka MMF o svetskoj ekonomskoj perspektivi (okt. 2020.) za stope konverzije PPP i Pokazatelji globalnog razvoja Svetske banke (okt. 2020) za devizni kurs.

► Slika 9.2 Nivoi mesečne bruto minimalne zarade u S. i J. Americi, 2019 (US\$ aktuelne i PPP vrednosti)



MZ = minimalna zarada; PL = linija siromaštva; PPP = paritet kupovne moći.

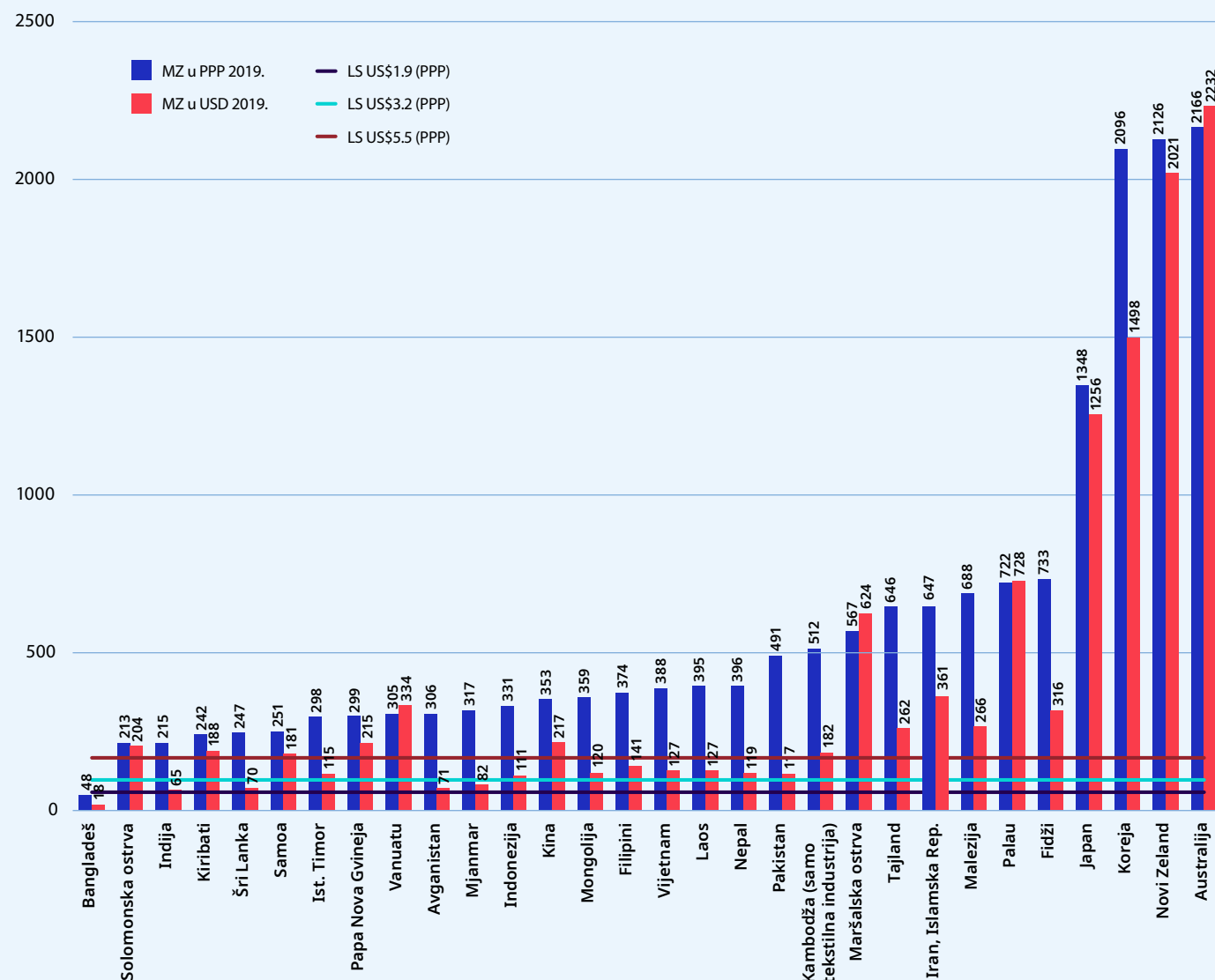
**Napomena:** Podaci se odnose na nacionalne minimalne zarade rada tamo gde postoje. U državama sa više minimalnih cena rada, odabrana cena rada se odnosi na: nacionalnu donju granicu minimalne zarade tamo gde postoji; urbanu cenu rada tamo gde se minimalna cena rada razlikuju u urbanim i ruralnim oblastima; minimalnu cenu rada u industriji (npr. SMIG) tamo gde različite cene rada postoje u poljoprivredi i industriji (npr. sistemi SMIG/SMAG); cenu rada za nekvalifikovane radnike ili najnižu kategoriju zanimanja tamo gde se cene rada razlikuju u zavisnosti od kvalifikacija ili zanimanja; cenu rada koja se primenjuje na domaća preduzeća tamo gde postoje različite cene rada za domaća i inostrana preduzeća; najnižu regionalnu cenu rada tamo gde se cene rada razlikuju u zavisnosti od regiona i ne postoji nacionalna donja granica minimalne zarade; cenu rada koja se primenjuje na mala preduzeća tamo gde se cene rada razlikuju u zavisnosti od veličine preduzeća; i cenu rada za sektor proizvodnje tamo gde postoje različite cene rada za različite sektore (ukoliko unutar sektora proizvodnje postoje različite cene rada, bira se najniža). Za više podataka, vidite Prilog II.

**Izvor:** Baza podataka MOR o minimalnoj zaradi za nivo minimalnih zarada, baza podataka MMF o svetskoj ekonomskoj perspektivi (okt. 2020.) za stope konverzije PPP i Pokazatelji globalnog razvoja Svetske banke (okt. 2020) za devizni kurs.



**U Aziji i Pacifiku, medijalna vrednost mesečne minimalne zarade iznosi US\$381 (PPP), sa iznosima od US\$48 (PPP) u Bangladešu do US\$2.166 (PPP) u Australiji (slika 9.3).** U ovom regionu, možemo videti jasnu podelu između razvijenih ekonomija i ekonomija u razvoju, gde se četiri razvijene zemlje, tačnije Japan, Republika Koreja, Novi Zeland i Australija izdvajaju sa višim nivoima minimalnih zarada, i to od US\$1.348 (PPP) do US\$2.166 (PPP) mesečno. Minimalne zarade u većini ostalih zemalja u regionu variraju od US\$200 (PPP) do US\$800 (PPP) po mesecu. Jedina zemlja u Aziji i Pacifiku čija minimalna zarada ne dobacuje čak ni do najniže linije siromaštva je Bangladeš. Međutim, treba napomenuti da se u industriji odeće u Bangladešu primenjuju više cene rada.

► Slika 9.3 Nivoi mesečne bruto minimalne zarade u Aziji i Pacifiku, 2019. (US\$ aktuelne i PPP vrednosti)



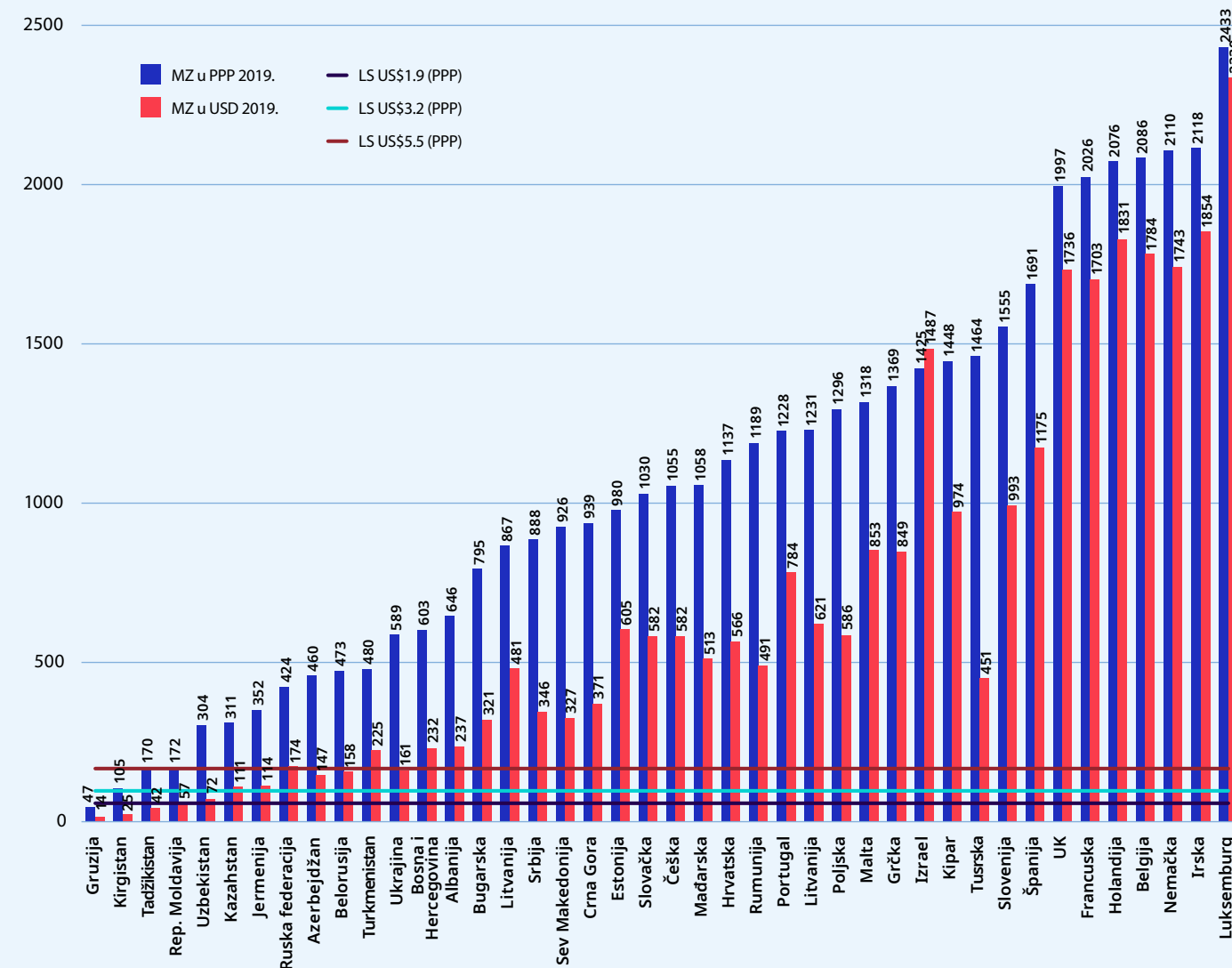
MZ = minimalna zarada; PL = linija siromaštva; PPP = paritet kupovne moći.

**Napomena:** Podaci se odnose na nacionalne minimalne zarade rada tamo gde postoje. U državama sa više minimalnih cena rada, odabrana cena rada se odnosi na: nacionalnu donju granicu minimalne zarade tamo gde postoji; urbanu cenu rada tamo gde se minimalna cena rada razlikuje u urbanim i ruralnim oblastima; minimalnu cenu rada u industriji (npr. SMIG) tamo gde različite cene rada postoje u poljoprivredi i industriji (npr. sistemi SMIG/SMAG); cenu rada za nekvalifikovane radnike ili najnižu kategoriju zanimanja tamo gde se cene rada razlikuju u zavisnosti od kvalifikacija ili zanimanja; cenu rada koja se primenjuje na domaća preduzeća tamo gde postoje različite cene rada za domaća i inostrana preduzeća; najnižu regionalnu cenu rada tamo gde se cene rada razlikuju u zavisnosti od regiona i ne postoji nacionalna donja granica minimalne zarade; cenu rada koja se primenjuje na mala preduzeća tamo gde se cene rada razlikuju u zavisnosti od veličine preduzeća; i cenu rada za sektor proizvodnje tamo gde postoje različite cene rada za različite sektore (ukoliko unutar sektora proizvodnje postoje različite cene rada, bira se najniža). Za više podataka, vidite Prilog II.

**Izvor:** Baza podataka MOR o minimalnoj zaradi za nivo minimalnih zarada, baza podataka MMF o svetskoj ekonomskoj perspektivi (okt. 2020.) za stope konverzije PPP i Pokazatelj globalnog razvoja Svetske banke (okt. 2020) za devizni kurs.

**U Evropi i Srednjoj Aziji, medijalna vrednost mesečne minimalne zarade iznosi US\$1.043 (PPP), sa iznosima od US\$47 (PPP) u Gruziji do US\$2.433 (PPP) u Luksemburgu (slika 9.4).** najviše minimalne zarade nalazimo u Luksemburgu, Irskoj i Nemačkoj, a najniže u Gruziji, Kirgistanu, Tadžikistanu i Republici Moldaviji. U Gruziji minimalna zarada ne omogućava dohodak koji bi bio iznad linije ekstremnog siromaštva od US\$1,90 po danu, dok u Kirgistanu minimalna zarada ne dobacuje do druge linije siromaštva od US\$3,2 po danu.

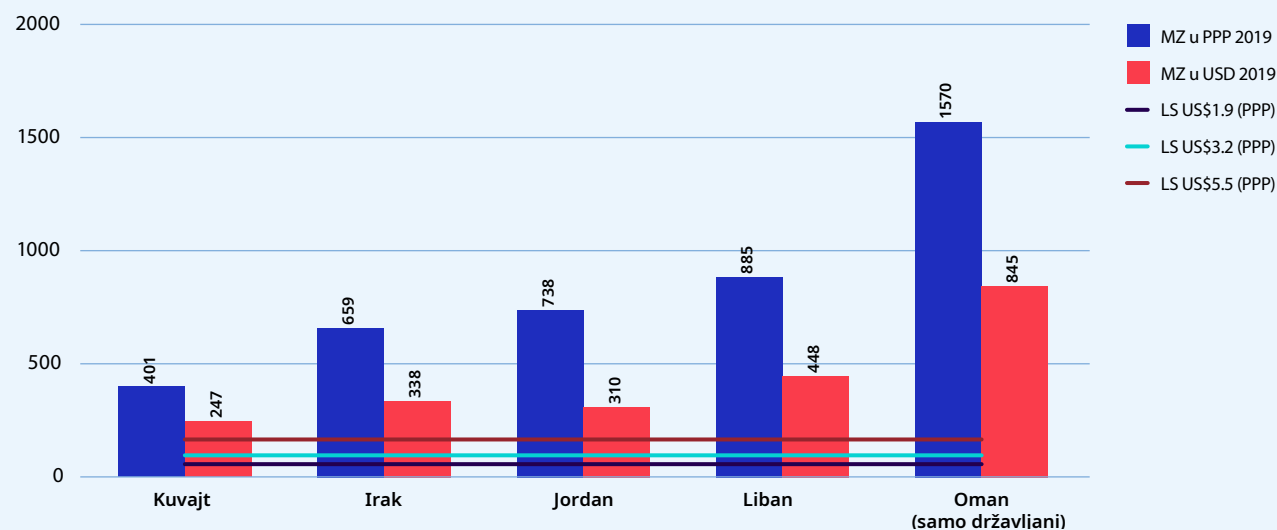
► Slika 9.4 Nivoi mesečne bruto minimalne zarade u Evropi i Srednjoj Aziji, 2019. (US\$ aktuelne i PPP vrednosti)



MZ = minimalna zarada; PL = linija siromaštva; PPP = paritet kupovne moći.

**Napomena:** Podaci se odnose na nacionalne minimalne zarade rada tamo gde postoje. U državama sa više minimalnih cena rada, odabrana cena rada se odnosi na: nacionalnu donju granicu minimalne zarade tamo gde postoji; urbanu cenu rada tamo gde se minimalna cena rada razlikuje u urbanim i ruralnim oblastima; minimalnu cenu rada u industriji (npr. SMIG) tamo gde različite cene rada postoje u poljoprivredi i industriji (npr. sistemi SMIG/SMAG); cenu rada za nekvalifikovane radnike ili najnižu kategoriju zanimanja tamo gde se cene rada razlikuju u zavisnosti od kvalifikacija ili zanimanja; cenu rada koja se primenjuje na domaća preduzeća tamo gde postoje različite cene rada za domaća i inostrana preduzeća; najnižu regionalnu cenu rada tamo gde se cene rada razlikuju u zavisnosti od regiona i ne postoji nacionalna donja granica minimalne zarade; cenu rada koja se primenjuje na mala preduzeća tamo gde se cene rada razlikuju u zavisnosti od veličine preduzeća; i cenu rada za sektor proizvodnje tamo gde postoje različite cene rada za različite sektore (ukoliko unutar sektora proizvodnje postoje različite cene rada, bira se najniža). Za više podataka, vidite Prilog II.

**Izvor:** Baza podataka MOR o minimalnoj zaradi za nivo minimalnih zarada, baza podataka MMF o svetskoj ekonomskoj perspektivi (okt. 2020.) za stope konverzije PPP i Pokazatelj globalnog razvoja Svetske banke (okt. 2020) za devizni kurs.

► **Figure 9.5 Gross monthly minimum wage levels in the Arab States, 2019 (US\$ actual and PPP values)**

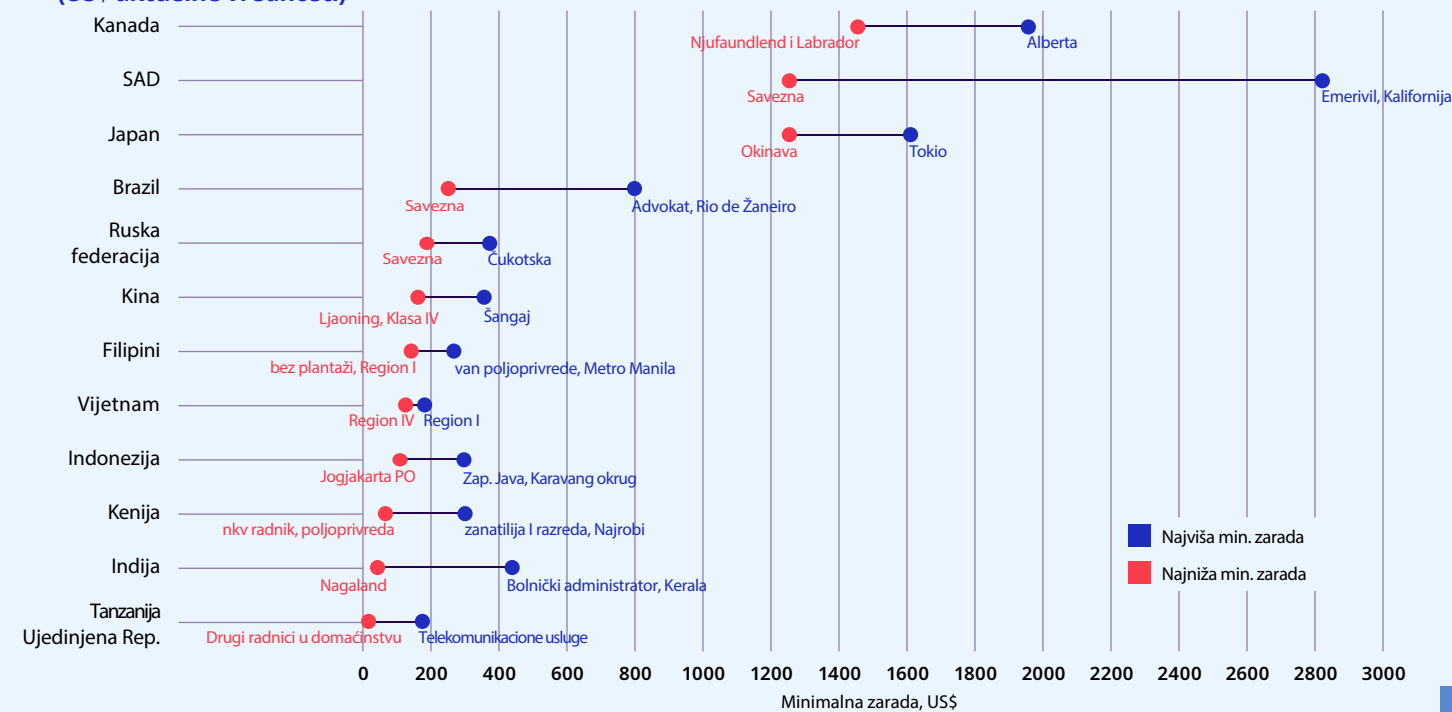
PPP = purchasing power parity.

**Note:** The data refer to national minimum wage rates where they exist. For countries with multiple minimum wage rates, the rate selected refers to: the national minimum wage floor where it exists; the urban rate where there are different rates in urban and rural areas; the industrial rate (e.g. SMIG) when different rates apply to industrial and agricultural workers (e.g. SMIG/SMAG systems); the rate for unskilled workers or the lowest occupational category where rates differ by skill level or occupation; the rate applied to domestic enterprises where there are different rates for domestic and foreign enterprises; the lowest regional rate when there are different rates in different regions and no national minimum wage floor exists; the rate applied to small enterprises when rates vary depending on firm size; and the rate for the manufacturing sector when rates differ by sector (if multiple rates exist within the manufacturing sector, the lowest rate is selected). For more information, see Appendix II.

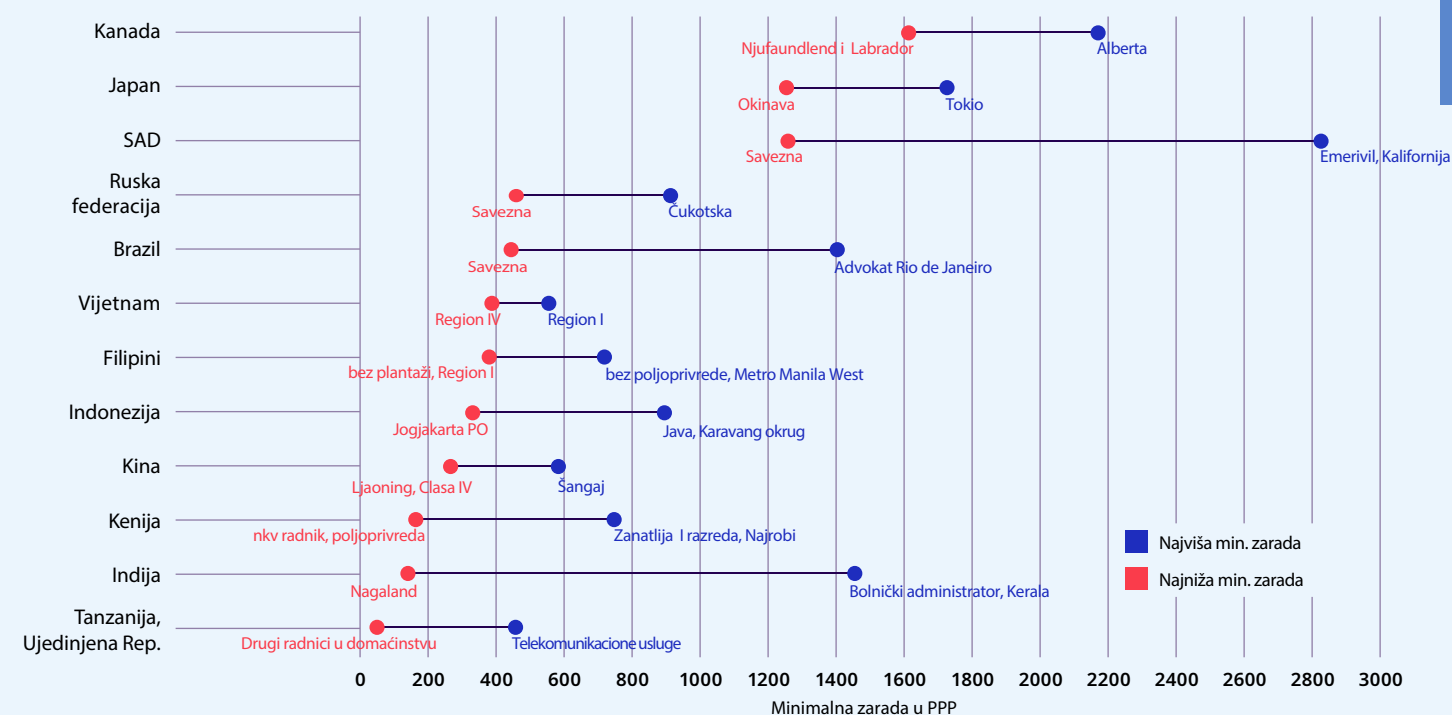
**Source:** ILO minimum wage database for the minimum wage levels, International Monetary Fund's World Economic Outlook database (Oct. 2020) for the PPP conversion rates and World Bank's World Development Indicators (Oct. 2020) for the exchange rates.

**U Arapskim državama, medijalna vrednost mesečne minimalne zarade iznosi US\$738 (PPP), sa iznosima od US\$401 (PPP) u Kuvajtu do US\$1.570 (PPP) u Omanu, gde se minimalna zarada odnosi, međutim, samo na državljane (slika 9.5).** U Iraku mesečna minimalna zarada iznosi US\$659 (PPP), a u Jordanu US\$738 (PPP), dok je u Libanu nešto viša, tačnije US\$885 (PPP) mesečno. U kataru nova minimalna zarada koja pokriva sve zaposlene, uključujući radnike u domaćinstvu, je 202. godine utvrđena u iznosu od 1.000 katarskih rijala, što je otprilike US\$275, ukoliko poslodavac obezbeđuje smeštaj i hranu, i od 1.800 rijala (otprilike US\$495) ukoliko to nije slučaj (ILO 2020m).

**Prilikom poređenja nivoa minimalnih zarada u različitim zemljama, bitno je koja cena rada se odabere u zemljama sa više minimalnih zarada.** Ovo ilustruju slike 9.6 i 9.7, koje pokazuju razliku između najnižih i najviših minimalnih cena rada u zemljama sa više minimalnih zarada. Na slici 9.7, koja prikazuje minimalne zarade u američkim dolarima (PPP), možemo videti da se lepeza minimalnih zarada u različitim zemljama često poklapa i da minimalne zarade unutar iste zemlje mogu biti znatno više za određene regione i/ili visokokvalifikovana zanimanja. Na primer, minimalna zarada bolničkog administratora u Kerali (u Indiji) izražena u PPP u američkim dolarima je viša od minimalne zarade u Okinavi (u Japanu). Slično tome, advokat u Rio de Žaneiru (u Brazilu) ima pravo na minimalnu zaradu koja je viša od savezne minimalne zarade u SAD.

► **Slika 9.6 Najviša i najniža min. zarada u odabranim zemljama sa višestrukim min. cenama rada, 2019. (US\$ aktuelne vrednosti)**

**Izvor:** Baza podataka MOR o minimalnoj zaradi za nivo minimalnih zarada i Pokazatelji globalnog razvoja Svetske banke (okt. 2020) za devizni kurs.

► **Slika 9.7 Najviša i najniža min. zarada u odabranim zemljama sa višestrukim min. cenama rada, 2019 (US\$ PPP vrednosti)**

MZ = minimalna zarada.

**Izvor:** Baza podataka MOR o minimalnoj zaradi za nivo minimalnih zarada i Pokazatelji globalnog razvoja Svetske banke (okt. 2020) za devizni kurs.

## Relativni nivoi

Razlike između nivoa minimalne zarade ne odražavaju samo nacionalne politike već i, u velikom stepenu, razlike između nivoa ekonomskog razvoja i prosečne minimalne zarade. Kako bi se procenio nivo minimalne zarade u odnosu na nacionalne socioekonomske okolnosti, koristi se relativno merilo. Statistički pokazatelj koji se najčešće koristi za ovu svrhu je odnos minimalne i medijalne zarade (koji se ponekad naziva „Kaitz indeks“). Alternativno merilo predstavlja odnos minimalne i srednje zarade. U razvijenim ekonomijama, kao i ekonomijama u razvoju, odnos minimalne i medijalne ili srednje zarade je postao bitan faktor prilikom utvrđivanja ili revidiranja iznosa minimalne zarade. Često se vode debate oko toga koji nivo ovih odnosa je najadekvatniji u uslovima određene države kako bi se maksimalno povećala socioekonomska korist minimalne zarade, a istovremeno maksimalno smanjili mogući negativni efekti na zapošljavanje ili inflaciju. Međutim, potrebno je biti oprezan prilikom izvođenja i tumačenja poređenja između različitih zemalja, pošto različite zemlje imaju različite strukture tržišta rada imaju različitu strukturu i različite načine izračunavanja medijalne ili srednje zarade. Pored toga, kao što je već napomenuto u nekim državama postoji više minimalnih cena rada, što komplikuje izračunavanje ovih pokazatelja. Stoga, dok pokazatelji situacije u više zemalja mogu biti korisni prilikom procene nivoa minimalne zarade na nacionalnom nivou, treba da budu praćeni preciznijom analizom stanja u svakoj od zemalja. Uz pomoć dostupnih mikropodataka, ovaj odeljak izveštaja daje procenu odnosa minimalne i medijalne i srednje zarade na utorku od 60 razvijenih zemalja i zemalja u razvoju iz svih regiona sveta.<sup>10</sup>

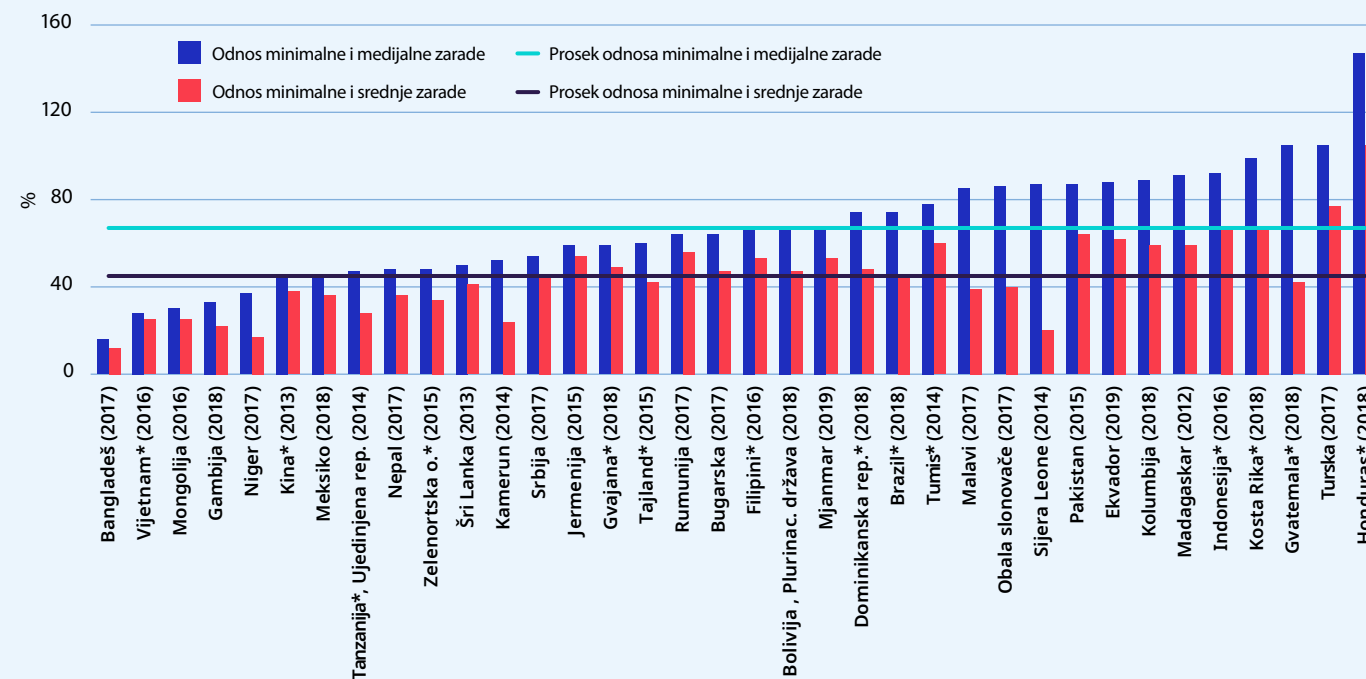
Globalno posmatrano, rezultati pokazuju da se minimalne zarade u proseku utvrđuju na nivou od oko 55 posto medijalne zarade u razvijenim zemljama i oko 67 posto iste u zemljama u razvoju i rastućim ekonomijama. U zemljama za koje imamo podatke možemo primetiti da odnosi minimalne i medijalne zarade variraju od 16 posto u Bangladešu do čak 147 posto u Hondurasu (slika 9.8), i da medijalna vrednost ovih odnosa iznosi oko 59 posto. Odnosi minimalne i srednje zarade su sistematski niži jer su srednje zarade više od medijalnih, U proseku su odnos i zasnovani na srednjoj zaradi za oko 26 posto manji od odnosa zasnovanih na medijalnoj zaradi. Ova razlika je veća u privredama u razvoju i rastućim privredama nego u razvijenim zemljama. U razvijenim zemljama, odnosi zasnovani na srednjoj zaradi su u proseku za 19 posto niži od odnosa zasnovanih na medijalnoj. Nasuprot tome, u ekonomijama u razvoju i rastućim ekonomijama odnosi zasnovani na srednjoj zaradi su u proseku za 30 posto niži od odnosa zasnovanih na medijalnoj zaradi, što odražava veću nejednakost.

**U razvijenim zemljama, velika većina utvrđuje minimalne zarade na nivou između 50 i 65 posto medijalne zarade.** U slici 9.9, koja pokazuje procene za države za koje imamo podatke, možemo primetiti da odnosi minimalne i medijalne zarade variraju od 40 posto u Češkoj do 71 posto u Mađarskoj. Osim nekoliko tradicionalnih izuzetaka, poput Estonije i Urugvaja, gde minimalna zarada ine dostiže 50 posto medijalne, ili Čilea i Portugala, gde je minimalna zarada iznad 65 posto medijalne, u svim drugim zemljama minimalne zarade iznose od 50 do 65 posto medijalne.

**U ekonomijama u razvoju i rastućim ekonomijama, odnos minimalne i medijalne zarade varira od 16 posto u Bangladešu do 147 posto u Hondurasu (slika 9.8).** U ovoj grupi zemalja, možemo videti značajne razlike između država, gde, na primer, minimalne zarade u Bangladešu, Vijetnamu i Mongoliji iznose 30 ili manje posto medijalne, a u Gvatemali, Turskoj i Hondurasu su veće od medijalne. Ekonomije u razvoju i rastuće ekonomije se takođe odlikuju većom razlikom između odnosa zasnovanog na medijalnoj i onog zasnovanog na srednjoj zaradi. Razlika je naročito velika u Kamerunu, Sijera Leoneu i Gvatemali, Na primer, u Sijera Leoneu odnos minimalne i medijalne zarade iznosi 87 posto, dok odnos minimalne i srednje iznosi 20 posto.

<sup>10</sup> Za više podataka o metodologiji, videti Prilog III; za detalje o izvorima mikropodataka, videti Prilog V.

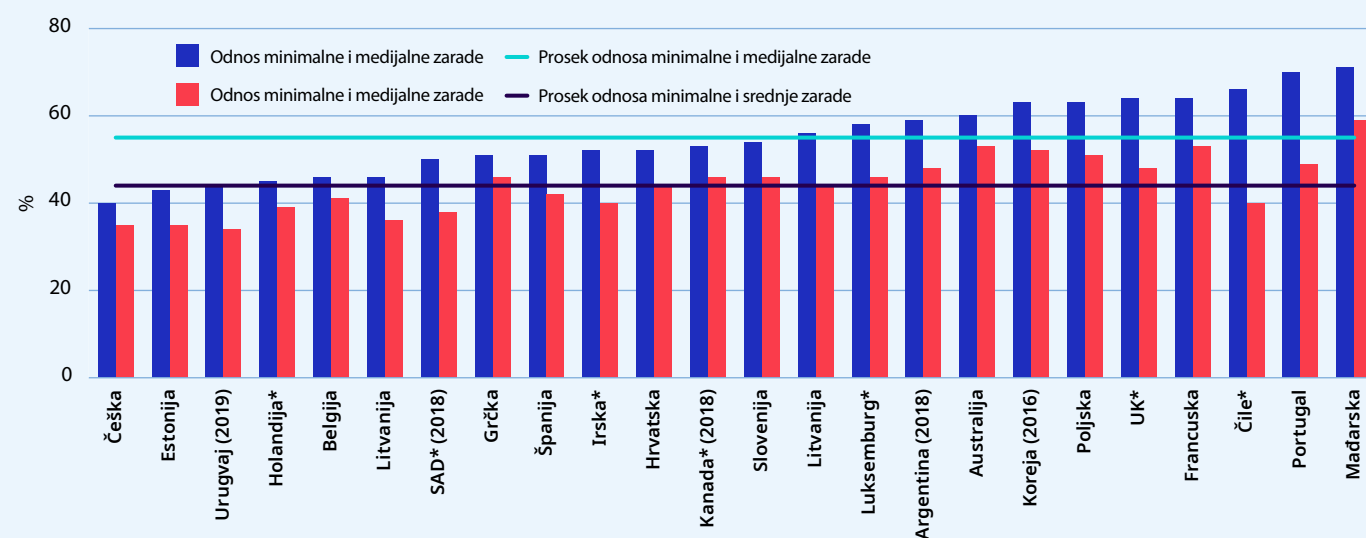
### ► Slika 9.8 Minimalna zarada u odnosu na medijalnu i srednju zaradu, odabrane rastuće ekonomije i ekonomije u razvoju (procenat)



**Napomena:** Godine su date u zagradama. Države označene asteriskom (\*) su one sa višestrukim cenama rada, za koje su odnosi minimalne i medijalne i minimalne i srednje zarade izračunati uz pomoć ponderisanog proseka odnosa minimalne i medijalne i minimalne i srednje zarade za sve ove cene rada. Za više detalja vidite Priloge II i V.

**Izvor:** Procene MOR zasnovane na mikropodacima

### ► Slika 9.9 Minimalna zarada u odnosu na medijalnu i srednju zaradu, odabrane razvijene države, 2017. (procenat)



**Napomene:** Podaci se odnose na 2017. godinu osim ako drugi datum nije dat u zagradama. Države označene asteriskom (\*) su one sa višestrukim cenama rada, za koje su odnosi minimalne i medijalne i minimalne i srednje zarade izračunati uz pomoć ponderisanog proseka odnosa minimalne i medijalne i minimalne i srednje zarade za sve ove cene rada. Za više detalja vidite Priloge II i V.

**Izvor:** Procene MOR zasnovane na mikropodacima.



Dok ne postoji jedna idealna referentna vrednost za odnos minimalne i medijalne ili srednje zarade, ovi odnosi ipak mogu da ukažu na to da li je minimalna zarada preniska da bi dala neki značajan doprinos smanjenju nejednakosti, ili pak, previsoka da bi bila široko primenjena. Nacionalne minimalne zarade utvrđene na nivou ispod polovine medijalne zarade će dovesti do toga da veliki broj radnika prima relativno niske zarade, dok će minimalna zarada na nivou ili iznad medijalne verovatno predstavljati nedostižni cilj za brojna preduzeća (po definiciji, kad je medijalna zarada manja od minimalne, više od polovine radnika prima manje od minimalne zarade). Međutim, to na kom relativnom nivou je potrebno utvrditi minimalnu zaradu ostaje pitanje nacionalnih okolnosti i preferencija.

**Široko je rasprostranjeno shvatanje da se radnici u zemljama sa visokim dohotkom koji primaju manje od 60 posto ili dve trećine medijalne zarade mogu smatrati „niskoplaćenim”,<sup>11</sup> ali ovaj prag ne mora biti veoma relevantan u rastućim ekonomijama.** U ovim zemljama, gde su medijalne zarade niže i često postoji veći stepen nejednakosti zarada nego u zemljama sa visokim dohotkom, distribucija zarada se često odlikuje kompresovanom distribucijom medijane i veoma dugim gornjim krajem distribucije, gde oni koji najviše zarađuju, primaju mnogo veću zaradu od medijalne. To znači da su primanja onog koji prima medijalnu zaradu često veoma niska u rastućim ekonomijama, a u takvim okolnostima minimalna zarada na nivou od 60 posto medijalne može biti preniska za dostojanstveni život. Is ovo objašnjava, bar delimično, zašto neke rastuće ekonomije imaju više odnose minimalne i medijalne zarade od većine razvijenih zemalja.

<sup>11</sup> Videti, na primer, definiciju niske zarade koje OECD daje u OECD (2020c); i takođe Ioakimoglou and Soumeli (2002).

**Dovoljno često prilagođavanje je od ključnog značaja za održavanje adekvatnog nivoa minimalne zarade i veoma niski nivo iste često odražava propust u redovnom prilagođavanju minimalne cene rada.** Konvencija o utvrđivanju minimalne zarade iz 1970. (br. 131) zaista propisuje da minimalne zarade moraju da budu „povremeno usklađivane” kako bi ostale relevantne (član 4). Propust da se to uradi može dovesti do erozije kupovne moći radnika koji primaju minimalnu zaradu u okolnostima rasta cena robe i usluga, ili do veće nejednakosti zarada kad generalni nivo zarada počne da raste brže od nivoa minimalne. Stoga prateća Preporuka o utvrđivanju minimalne zarade iz 1970. (br. 135), pojašnjava Konvenciju br. 131 propisujući da „[m]inimalne cene rada treba da budu povremeno prilagođene kako bi se uzele u obzir promene troškova života i drugih ekonomskih uslova” (stav 11). U principu, ovakvo prilagođavanje može da sprovodi „bilo u redovnim intervalima ili kad kog se to smatra prikladnim u svetlu varijacija indeksa troškova života” (stav 12). Redovno prilagođavanje takođe sprečava iznenadne i visoke skokove minimalne cene rada, koji mogu dovesti do poteškoća za preduzeća sa aspekta apsorpcije porasta troškova.

**Analiza sprovedena za potrebe ovog izveštaja pokazuje da je 85 zemalja, koje zajedno predstavljaju oko 54 posto zemalja sa zakonskom minimalnom zaradom, prilagođavalo svoje minimalne zarade u proseku bar svake dve godine u periodu od 2010. do 2019. (slika 9.10).** Oko polovina njih je prilagođavala minimalne cene rada bar jednom godišnje: to je, na primer, bio slučaj u Australiji, Plurinacionalnoj državi Boliviji, Brazilu, Kini, Kolumbiji, Kostariki, Francuskoj, Gani, Japanu, Malti, Meksiku, Holandiji, Novom Zelandu, Poljskoj, republici Koreji, Rumuniji, Slovačkoj, Sloveniji, Turskoj, Ujedinjenom Kraljevstvu, Urugvaju i Vijetnamu. Još jedna velika grupa od 49 zemalja prilagođava minimalne zarade svakih tri do pet godina, a u nju spadaju i Alžir, Obala Slonovače, Kipar, Indija, Nigerija i Šri Lanka.

Još 20 zemalja ređe prilagođava svoje minimalne zarade i neki podaci sugerišu da značajan broj njih nije uopšte prilagođavalo svoje minimalne zarade tokom poslednje decenije. Ovo je, na primer, slučaj u Burundiju, Ruandi i Ugandi, što su takođe države u kojima je minimalna zarada izuzetno niska, kao što je istaknuto u prethodnom odeljku. U SAD, iako su pojedine države nedavno prilagodile svoje minimalne zarade, savezna minimalna cena rada nije prilagođavana od jula 2009. godine, što je dovelo do urušavanja njene realne vrednosti (vidite takođe sliku 7.11 u poglavlju 7).

**Od 2010. godine, zemlje sa zakonskom minimalnom zaradom su je u proseku prilagođavale svakih 3,1 godina (slika 9.11).** Međutim, učestalost prilagođavanja varira od regiona do regiona. U proseku, zemlje Evrope i Srednje Azije minimalne zarade prilagođavaju svakih 1,9 godina, dok taj prosečni interval u Africi iznosi 4,7, a u Aziji i Pacifiku 2,7 godina. U S. i J. Americi minimalne zarade se prilagođavaju u proseku svakih 2,9, a u arapskim državama svakih 3,6 godina.

**Kad zemlje grupišemo po nivou dohotka, postaje očigledno da u proseku zemlje sa visokim dohotkom prilagođavaju minimalne zarade češće od onih sa nižim (slika 9.12).** Dok se u zemljama sa visokim dohotkom minimalne zarade u proseku prilagođavaju svake 2,0 godine, isti interval u zemljama sa niskim dohotkom iznosi 5,1 godina. Ako pak pogledamo zemlje sa višim srednjim dohotkom u njima se prilagođavanja vrše u proseku na svakih 2,5 godina, a u zemljama sa nižim srednjim dohotkom na svakih 3,7

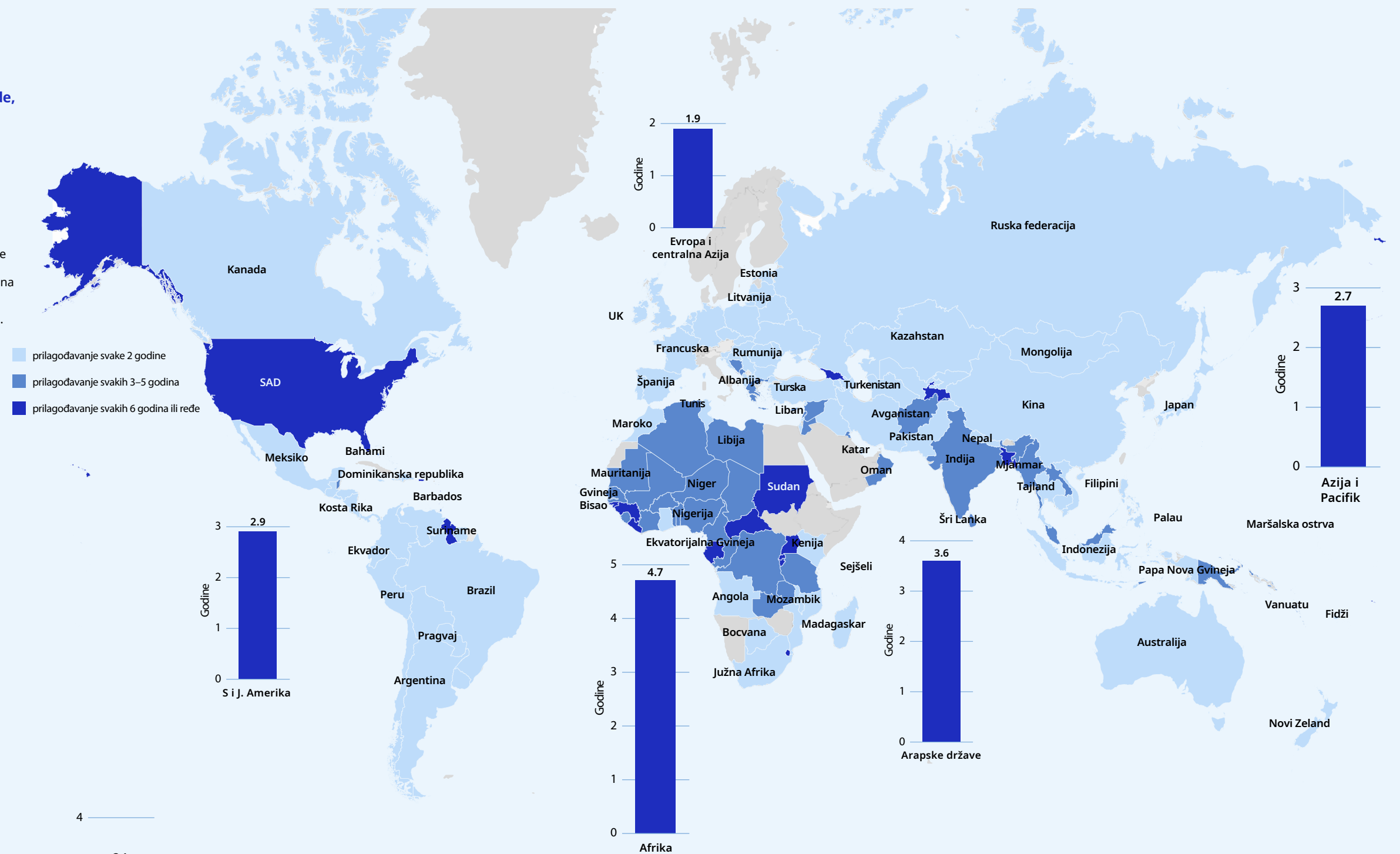
**54  posto zemalja sa zakonskom minimalnom zaradom prilagođavalo je svoje minimalne zarade u proseku bar svake dve godine u periodu od 2010. do 2019.**



► **Slika 9.10 Mapa učestalosti prilagođavanja minimalne zarade, 2010–2019.**

**Napomena:** Ova mapa pokazuje prilagođavanje minimalnih zarada na najvišem mogućem agregatnom nivou, tj. na nacionalnom nivou ili, gde ne postoji nacionalna minimalna zarada, koristi prosek regionalne učestalosti prilagođavanja. Za države koje su usvojile minimalne zarade posle 2010. godine, učestalost prilagođavanja se izračunava na osnovu godina između uvođenja i 2019.

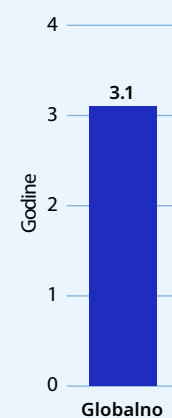
**Izvor:** Baza podataka MOR o min. zaradi.



► **Slika 9.11 Prosečna učestalost prilagođavanja minimalne zarade, globalno i po regionu, 2010–2019. (godine)**

**Napomena:** Za države koje su usvojile minimalne zarade posle 2010. godine, učestalost prilagođavanja se izračunava na osnovu godina između uvođenja i 2019.

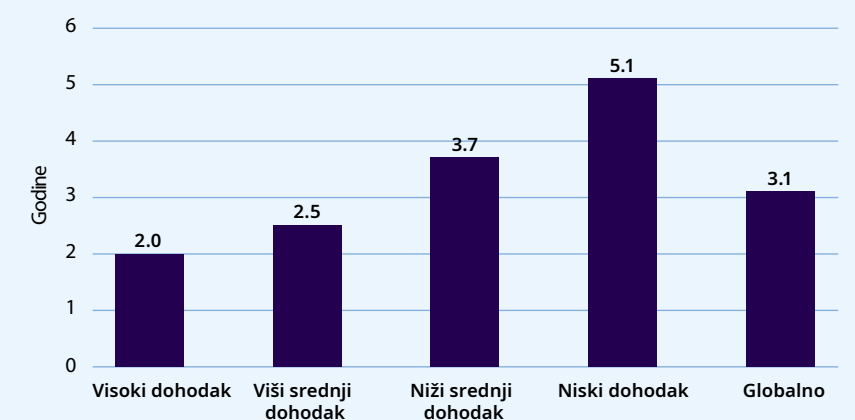
**Izvor:** Baza podataka MOR o minimalnoj zaradi



► **Slika 9.12 Prosečna učestalost 5 prilagođavanja min. zarade, globalno i po zemljama grupisanim po dohotku, 2010–19 (godine)**

**Napomena:** Za države koje su usvojile minimalne zarade posle 2010. godine učestalost prilagođavanja se izračunava na osnovu godina između uvođenja i 2019.

**Izvor:** Baza podataka MOR o minimalnoj zaradi.



## ► 9.4 Kako su minimalne zarade evoluirale tokom vremena?

Iako je u nekim zemljama nedostatak prilagođavanja doveo do stagnacije nominalnih minimalnih zarada, u velikoj većini zemalja širom sveta nominalne zarade su porasle tokom poslednje decenije. Međutim, ovo ne znači nužno da su porasle i u realnim iznosima, pošto su možda rasle po nižoj stopi od inflacije. Slika 9.13 ilustruje relativnu evoluciju nominalnih i realnih minimalnih zarada u odabranim zemljama u više regiona. (Slične procene su date za zemlje pokrivene slikama 7.11–7.17 u poglavlju 7.) Kao što se može videti, redovna prilagođavanja minimalnih zarada u Vijetnamu, Australiji i Japanu su dovela do postojanog povećanja realne minimalne zarade. Nasuprot tome, nepostojanje redovnih prilagođavanja u Burkini Faso, Gruziji i Ugandi, na primer, dovelo je do pada realnih minimalnih zarada. U Tunisu i Trinidadu i Tobagu su realizovana redovnija prilagođavanja, ali to nije bilo dovoljno da nadoknadi rast cena, pa je došlo do pada realnih minimalnih zarada. U Grčkoj, i u manjoj meri Španiji, možemo videti efekat zamrzavanja ili čak smanjenja minimalne zarade nakon finansijske krize iz 2009. Ovi primeri naglašavaju značaj praćenja nivoa minimalne zarade tokom vremena.

Na svetskom nivou, 114 od 153 zemlje za koje imamo podatke (otprilike 75 posto) su iskusile porast realnih minimalnih zarada u periodu od 2010. do 2019. godine. U 13 od njih, u koje spadaju i Bugarska, Irak, Kambodža, Litvanija, Nigerija i Sijera Leone, realna minimalna zarada se tokom ovog perioda više nego udvostručila. Ako uzmemo u obzir sve zemlje, i u one u kojima je realna minimalna zarada porasla i one u kojima se smanjila, globalni prosečni godišnji porast realnih minimalnih zarada tokom ove decenije je iznosio 2,3 posto. Ova krovna brojka maskira značajne regionalne razlike: godišnji rast realnih minimalnih zarada je u proseku iznosio 1,1 posto u Africi, 1,8 posto u S. i J. Americi, 2,5 posto u Aziji i Pacifiku, 3,5 posto u Evropi i Srednjoj Aziji i 5,5 posto u arapskim državama (slika 9.14).



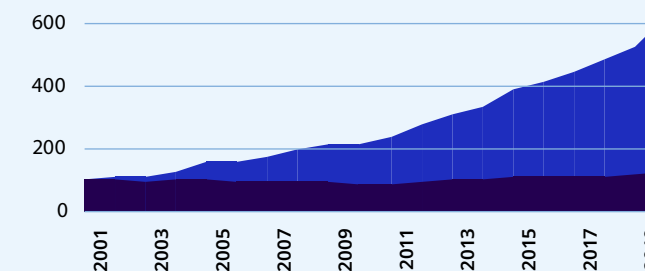
# 114 od 153

Na svetskom nivou, 114 od 153 zemlje za koje imamo podatke (otprilike 75 posto) su iskusile porast realnih minimalnih zarada u periodu od 2010. do 2019. godine.

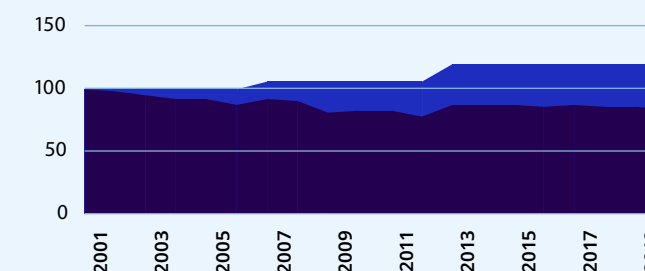
► Slika 9.13 Evolucija nominalnih i realnih minimalnih zarada, odabrane zemlje, po regionu, 2001–2019. (indeks, godina 2001=100)

### Afrika

Madagaskar ▲ 30.5%

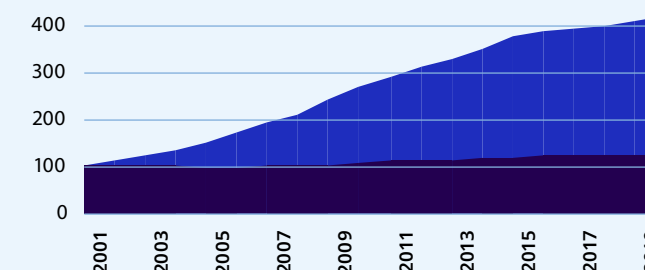


Burkina Faso ▼ 16.2%

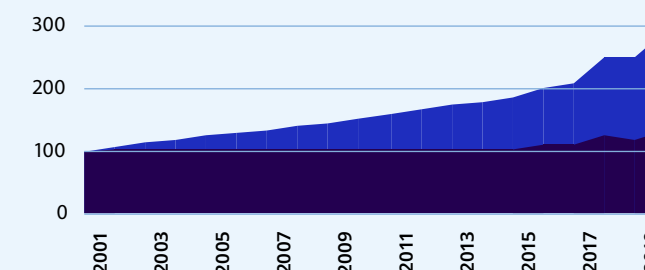


### S i J. Amerika

Kostarika ▲ 24.7%

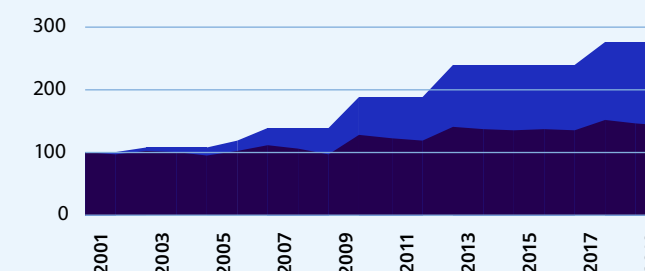


Meksiko ▲ 32.8%

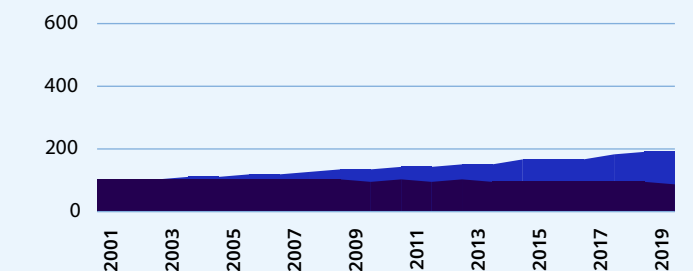


### Arapske države

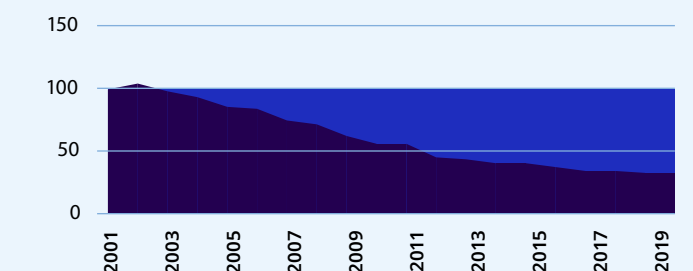
Jordan ▲ 42.4%



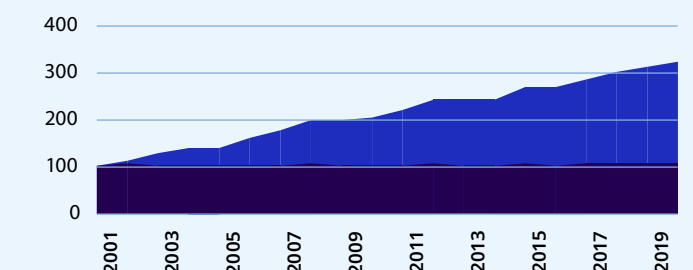
Tunis ▼ 12.3%



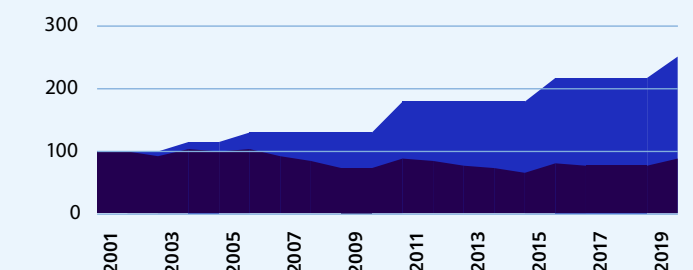
Uganda ▼ 68.0%



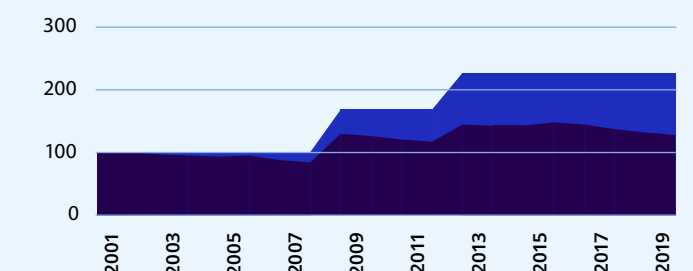
Paragvaj ▲ 6.2%



Trinidad i Tobago ▼ 14.3%



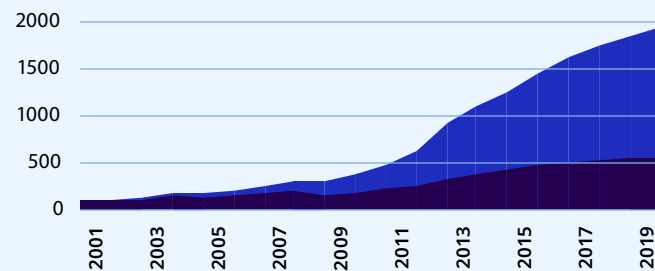
Liban ▲ 26.5%



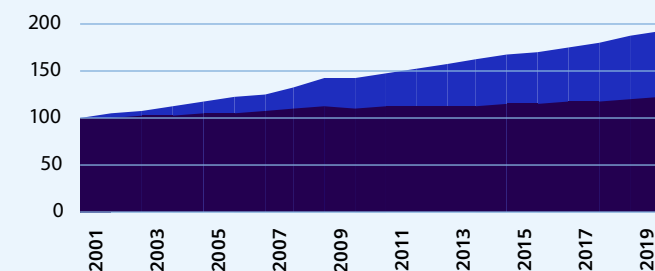


## Azija i Pacifik

Vijetnam ▲ 453.6%

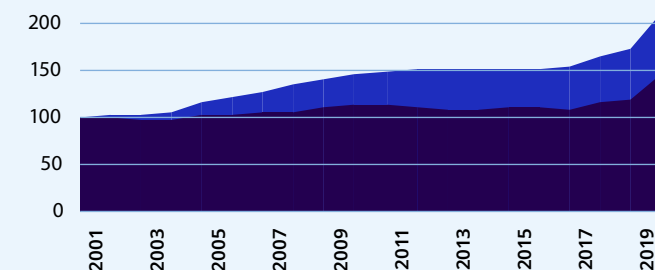


Australija ▲ 21.1%

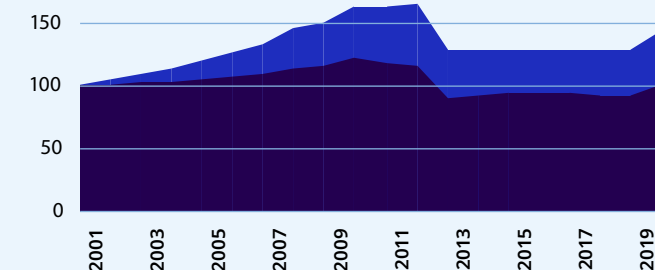


## Evropa i centralna Azija

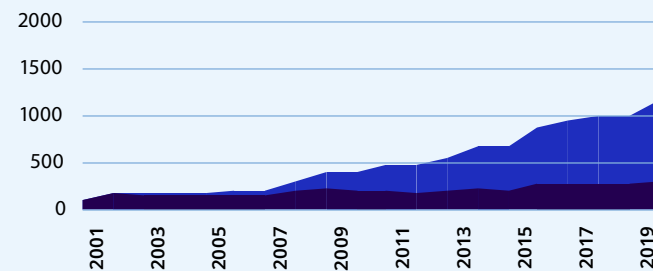
Španija ▲ 46.4%



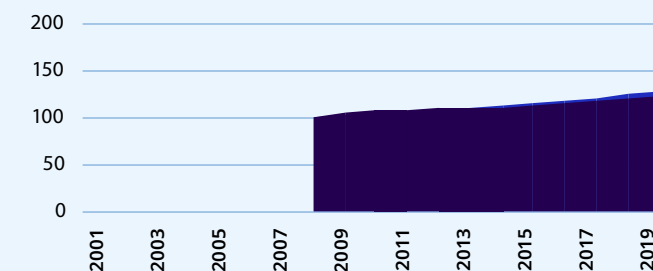
Grčka ▲ 0.7%



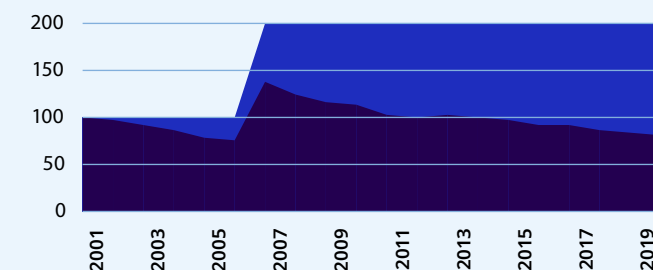
Pakistan ▲ 185.2%



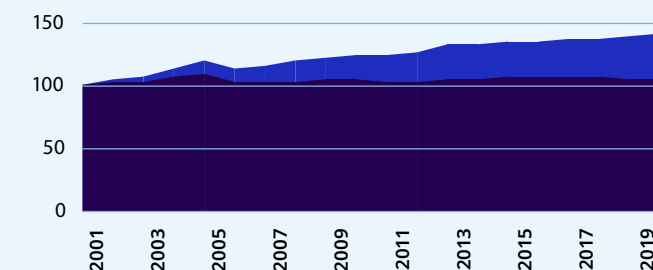
Japan ▲ 22.5%



Gruzija ▼ 19.7%



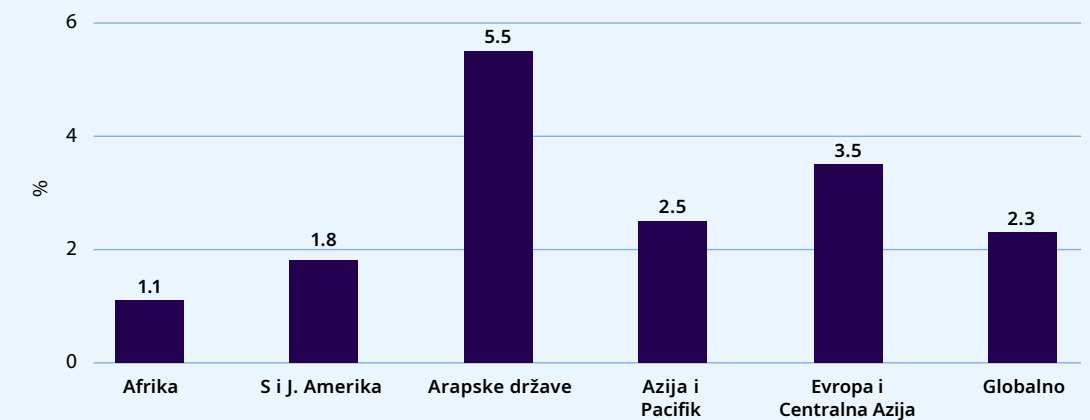
Francuska ▲ 5.2%



**Napomena:** Plavo = nominalne; tamno plave = realne. Za Japan, podaci se odnose na nacionalne ponderisane proseke dobijene od nacionalnih zavoda za statistiku. Trougao i procenti povezani sa njim se odnose na ukupni rast realne minimalne zarade u period od 2001. do 2019. godine.

**Izvor:** Baza podataka MOR o minimalnim zaradama za nivo minimalne zarade i Baza podataka MMF o svetskoj ekonomskoj perspektivi (okt. 2020) za inflaciju (potrošačke cene na kraju perioda).

► Slika 9.14 Prosečni godišnji rast realnih minimalnih zarada, globalno i po regionima, 2010–2019. (procent)



**Napomena:** U slučaju država koje su minimalnu zaradu uvele posle 2010. godine, godišnji rast realne minimalne zarade se izračunava na osnovu godina od uvođenja do 2019.

**Izvor:** Baza podataka MOR o minimalnim zaradama za nivo minimalne zarade i Baza podataka MMF o svetskoj ekonomskoj perspektivi (okt. 2020) za inflaciju (potrošačke cene na kraju perioda).

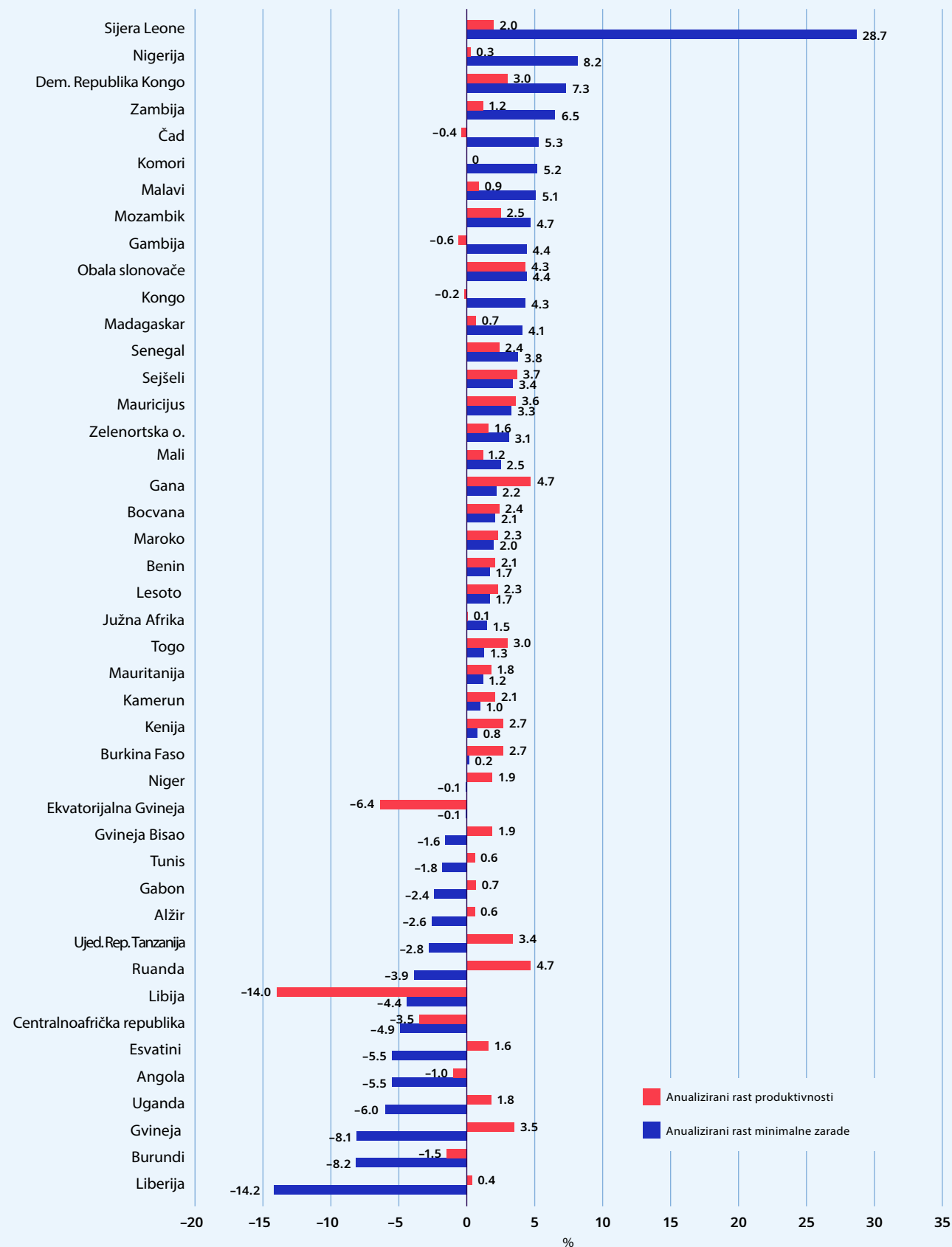
Donje slike 9.15–9.19 predstavljaju procene prosečnog godišnjeg rasta realnih minimalnih zarada u periodu od 2010. do 2019. za zemlje grupisane po regionima i upoređuju ove procene sa procenama godišnjeg prosečnog rasta radne produktivnosti.

**U Africi su od 2010. do 2019. godine realne minimalne zarade porasle u 28, a smanjile se u 16 zemalja (slika 9.15).** Među zemljama u kojima je došlo do porasta realne minimalne zarade, najveći skok je primećen u Sijera Leoneu sa prosečnim godišnjim uvećanjem od 28,7 posto, te Nigeriji sa 8,2 posto i Demokratskoj Republici Kongo sa 7,3 posto. Najveći pad realnih minimalnih zarada je zabeležen u Liberiji, gde je prosečni godišnji pad iznosio 14,2 posto, i u Burundiju sa 8,2 posto. Ako pogledamo odnos minimalnih zarada i radne produktivnosti, možemo videti da su u 14 zemalja rast realnih minimalnih zarada i radne produktivnosti bili slični.<sup>12</sup> U 13 drugih zemalja, rast minimalne zarade je prevazišao rast radne produktivnosti.<sup>13</sup> Međutim, 17 država nije povećalo minimalne zarade u skladu sa rastom produktivnosti.

<sup>12</sup> Za svrhe ovog odeljka, rast realnih minimalnih zarada i rast radne produktivnosti se smatraju sličnim ukoliko razlika između njih ne prelazi 1,5 procentnih poena.

<sup>13</sup> Ovaj izbor obuhvata zemlje gde su realne minimalne zarade opale manje od radne produktivnosti.

► **Figure 9.15 Average annual growth of real minimum wages and labour productivity in Africa, 2010–19 (percentage)**

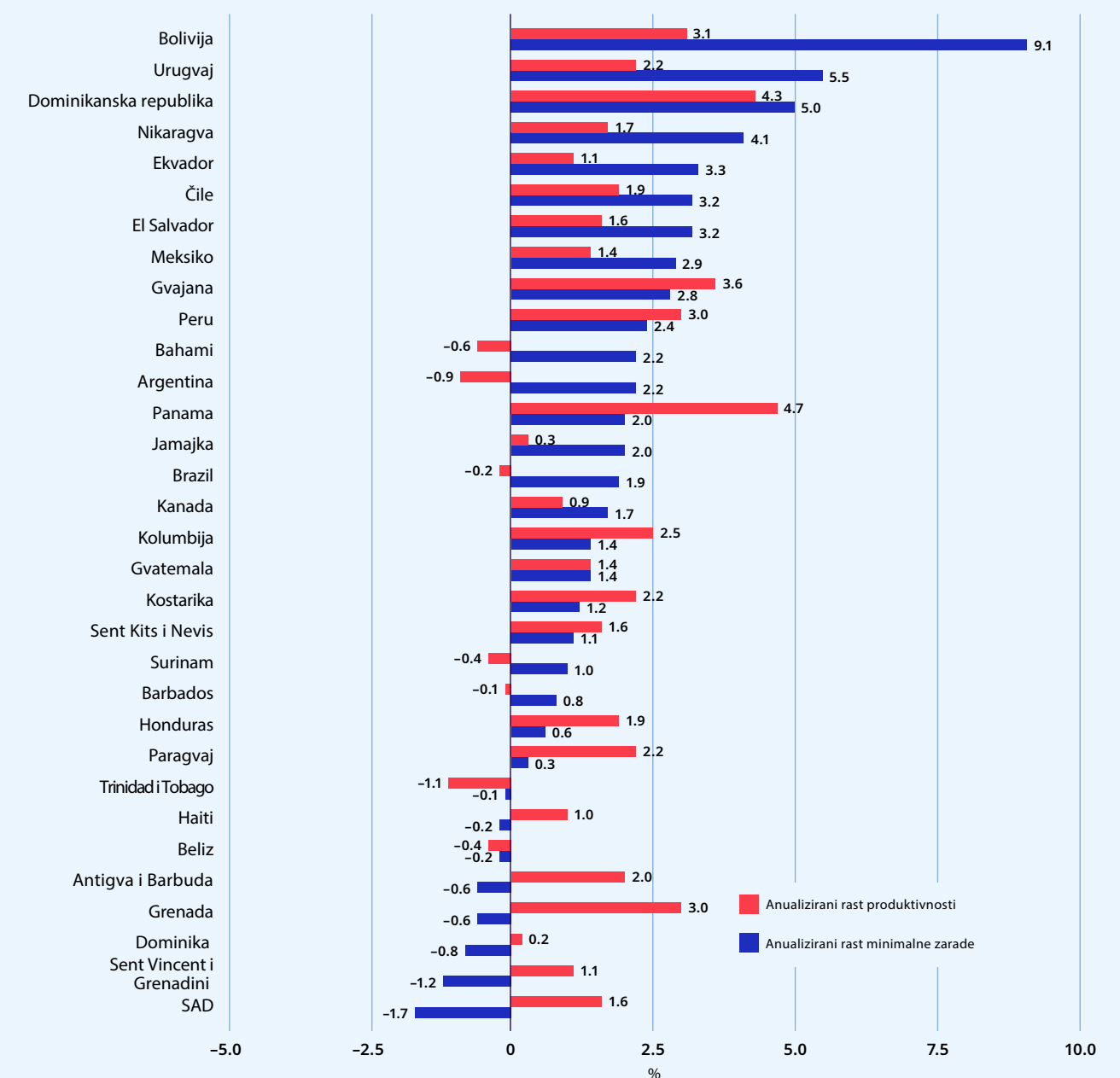


**Note:** For countries that have adopted a minimum wage after 2010, the annual growth rates are calculated using the years between the implementation and 2019.

**Source:** ILO minimum wage database for the minimum wage level and International Monetary Fund's World Economic Outlook database (Oct. 2020) for inflation (end of period consumer prices).

**U S. i J. Americi su između 2010. i 2019. godine minimalne zarade porasle u 24 zemlje a opale u 8 (slika 9.16).** Prosečni godišnji rast u ovom region varira od 0,3 posto u Paragvaju do 9,1 posto u Plurinacionalnoj državi Boliviji. U slučaju zemalja gde je realna minimalna zarada opala, prosečni godišnji pad varira od 0,1 posto u Trinidadu i Tobagu do 1,7 posto u SAD. U ovom regionu je 16 zemalja iskusiilo sličan rast minimalne zarade i radne produktivnosti, u 10 zemalja je rast minimalne zarade prevazišao rast produktivnosti, a u 6 minimalna zarada nije mogla da drži korak sa rastom radne produktivnosti

► **Slika 9.16 Prosečan godišnji rast realnih minimalnih zarada i radne produktivnosti u S. i J. Americi, 2010–2019. (procenat)**

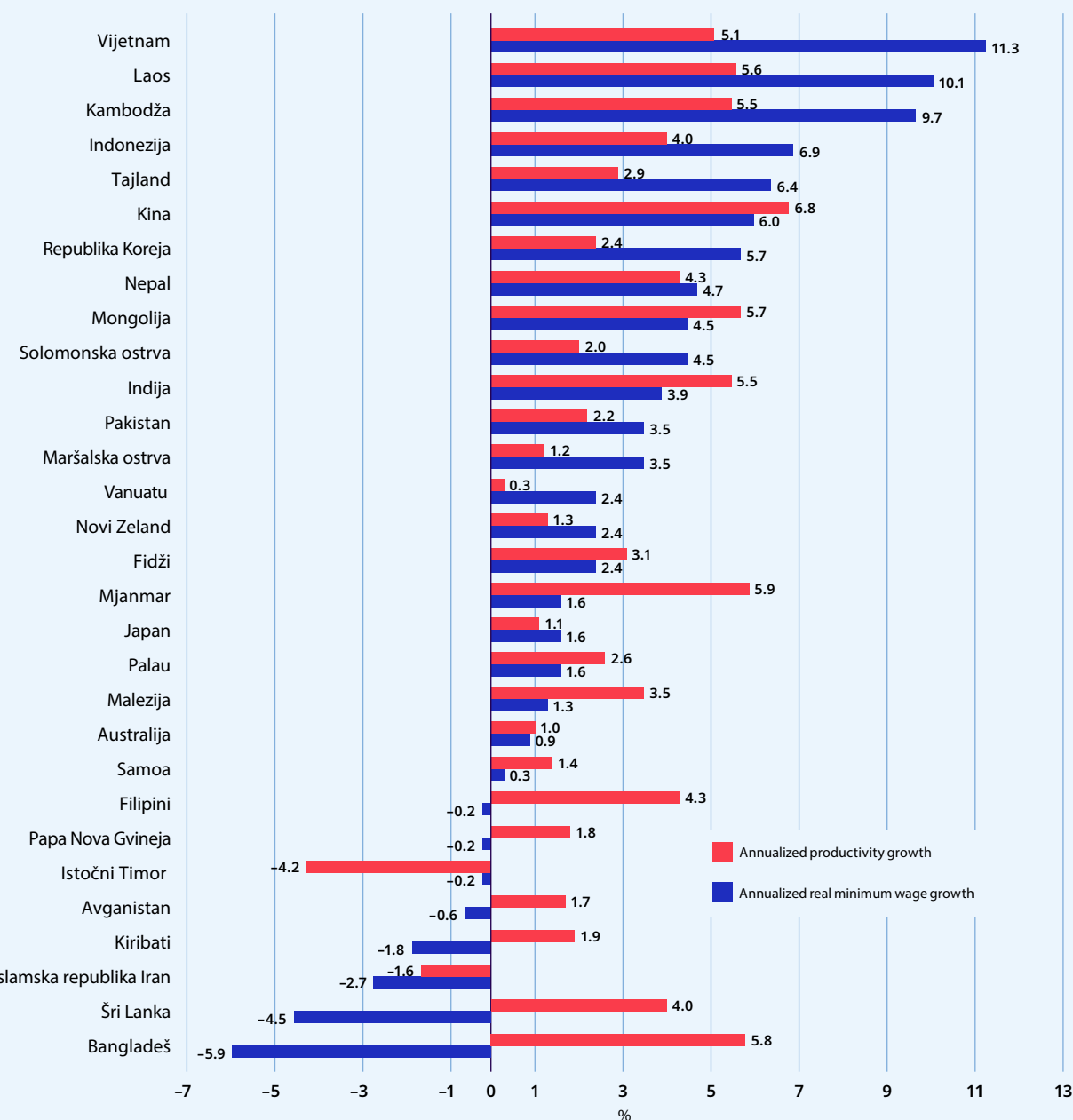


**Napomena:** U slučaju država koje su minimalnu zaradu uvele posle 2010. godine, godišnji rast realne minimalne zarade se izračunava na osnovu godina koje su uvođenja do 2019.

**Izvor:** Baza podataka MOR o minimalnim zaradama za nivo minimalne zarade i Baza podataka MMF o svetskoj ekonomskoj perspektivi (okt. 2020) za inflaciju (potrošačke cene na kraju perioda).

**U Aziji i Pacifiku su između 2010. i 2019. godine minimalne zarade porasle u 22 zemlje a opale u 8 (slika 9.17).** U slučaju zemlja u kojima su minimalne zarade porasle do najvećeg prosečnog godišnjeg rasta je došlo u Vijetnamu (11,3 posto), Laosu (10,1 posto) i Kambodži (9,7 posto). Najveći pad realnih minimalnih zarada je zabeležen u Bangladešu i Šri Lanki. U 20 zemalja ovog regiona rast realnih minimalnih zarada je držao korak sa rastom radne produktivnosti ili ga prevazišao, dok je u 10 zemalja rast realnih minimalnih zarada bio manji od rasta produktivnosti.

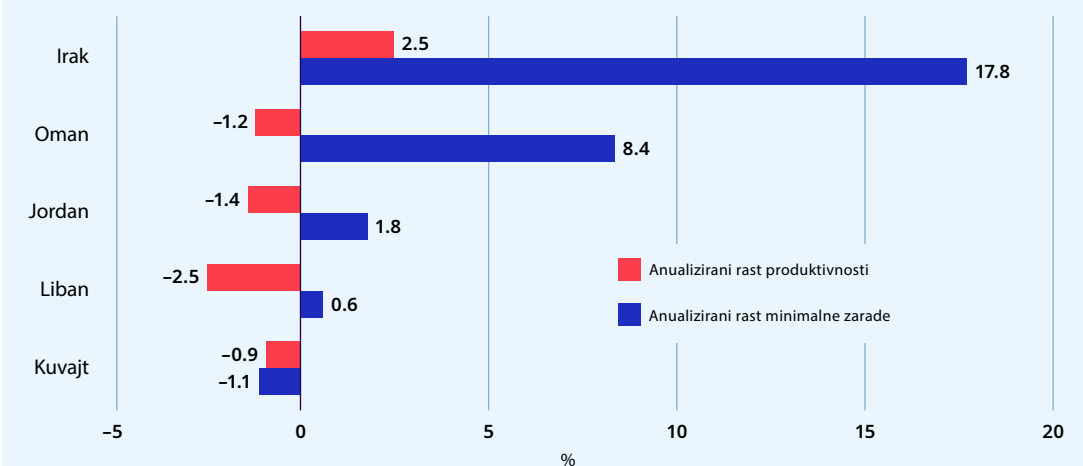
► **Slika 9.17 Prosečan godišnji rast realnih minimalnih zarada i radne produktivnosti u Aziji i Pacifiku, 2010–2019. (procenat)**



**Napomena:** U slučaju država koje su minimalnu zaradu uvele posle 2010. godine, godišnji rast realne minimalne zarade se izračunava na osnovu godina od uvođenja do 2019.

**Izvor:** Baza podataka MOR o minimalnim zaradama za nivo minimalne zarade i Baza podataka MMF o svetskoj ekonomskoj perspektivi (okt. 2020) za inflaciju (potrošačke cene na kraju perioda).

► **Slika 9.18 Prosečan godišnji rast realnih minimalnih zarada i radne produktivnosti u Arapskim državama, 2010–2019. (procenat)**



**Napomena:** U slučaju država koje su minimalnu zaradu uvele posle 2010. godine, godišnji rast realne minimalne zarade se izračunava na osnovu godina od uvođenja do 2019.

**Izvor:** Baza podataka MOR o minimalnim zaradama za nivo minimalne zarade i Baza podataka MMF o svetskoj ekonomskoj perspektivi (okt. 2020) za inflaciju (potrošačke cene na kraju perioda).

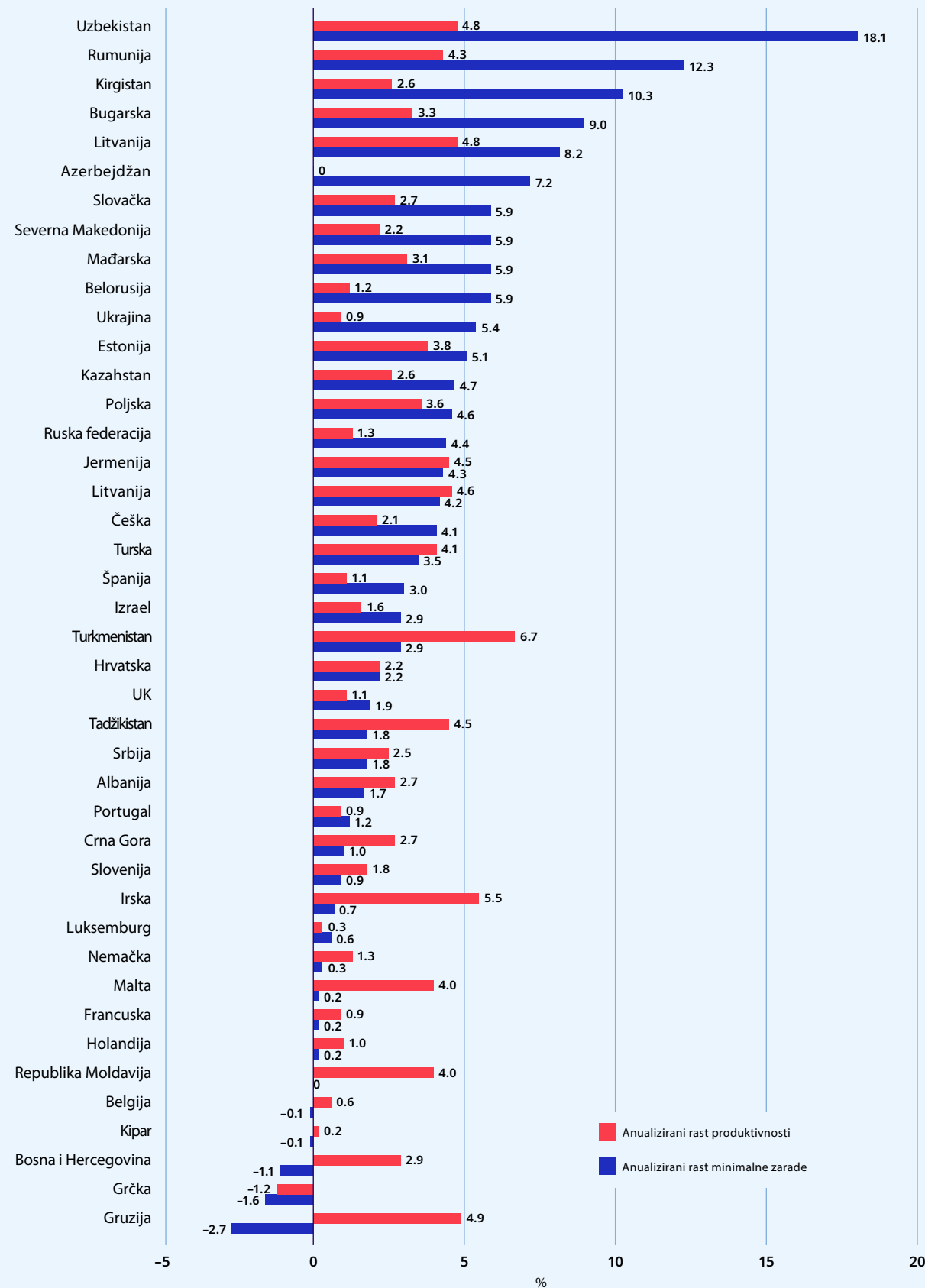
**U arapskim državama, između 2010. i 2019. godine, realne minimalne zarade su porasle u svim zemljama koje imaju zakonsku minimalnu zaradu osim Kuvajta (slika 9.18).** U Kuvajtu realne minimalne zarade su pale za u proseku 1,1 posto godišnje. U drugim zemljama u regionu godišnji proseki uvećanja minimalne zarade variraju od 0,6 posto u Libanu do 17,8 posto u Iraku. U svim zemljama u regionu, izuzev Kuvajta, rast realnih minimalnih zarada je prevazišao rast produktivnosti tokom ovog perioda.

**U Evropi i Srednjoj Aziji su između 2010. i 2019. godine realne minimalne zarade porasle u 36 zemalja a opale u 6 (slika 9.19).** To znači da je u 86 posto zemalja došlo do povećanja minimalne zarade: što je najveći procenat od svih regiona. Godišnji prosečni rast varirao od 0,2 posto u Holandiji do 18,1 posto u Uzbekistanu. Sa druge strane, u nekim zemljama su realne minimalne zarade opale: ova umanjena variraju od godišnjeg proseka od 2,7 posto u Gruziji do 0,1 posto u Belgiji. U Republici Moldaviji realna minimalna zarada je marginalno opala. U skoro polovini zemalja ovog regiona rast realnih minimalnih zarada je sličan onom radne produktivnosti. Pored toga u 15 zemalja rast minimalne zarade je prevazišao rast radne produktivnosti, a samo u 8 zemalja minimalne zarade nisu rasle u skladu sa rastom produktivnosti.

**Iz slika 9.15–9.19 je jasno da u mnogim zemljama porast realne vrednosti minimalne zarade nije uvek dobro usklađen sa rastom radne produktivnosti.** Za ovu neusklađenost potencijalno postoje dobri razlozi. Na primer, ukoliko su minimalne zarade u startu bile jako niske, kreatori politika i socijalni partneri su možda odlučili da „poprave“ ovakvo stanje dizanjem cene rada iznad nivoa povećanja radne produktivnosti. Nasuprot tome, neke zemlje su možda odlučile da „isprave“, tj. smanje visoku minimalnu zaradu tako što su uprkos skoku radne produktivnosti ograničile povećanje minimalne zarade. U principu, međutim, je poželjno da se minimalna zarada utvrdi na adekvatnom nivou, a potom prilagodi u širokim crtama u skladu sa povećanjima troškova života i radne produktivnosti.



► Slika 9.19 Prosečan godišnji rast realnih minimalnih zarada i radne produktivnosti u Evropi i Srednjoj Aziji, 2010–2019. (procenat)



**Napomena:** U slučaju država koje su minimalnu zaradu uvele posle 2010. godine, godišnji rast realne minimalne zarade se izračunava na osnovu godina od uvođenja do 2019.

**Izvor:** Baza podataka MOR o minimalnim zaradama za nivo minimalne zarade i Baza podataka MMF o svetskoj ekonomskoj perspektivi (okt. 2020) za inflaciju (potrošačke cene na kraju perioda).

# ► 10

## Korisnici minimalnih zarada

### ► 10.1 Da li lica koja primaju minimalnu zaradu žive u siromašnim porodicama?

**Karakteristike onih koji primaju minimalne zarade čine jedan od tri faktora od kojih zavisi potencijal minimalnih zarada sa aspekta smanjenja nejednakosti.** Kao što je napomenuto u odeljku 7.4, jedan od primarnih uslova koji se moraju ispuniti ukoliko očekujemo da minimalna zarada smanji nejednakosti i siromaštvo ima veze sa tim gde se oni koji primaju minimalnu zaradu nalaze u okviru distribucije dohotka. Zarade i dohodak domaćinstva su dva odvojena ali povezana koncepta. Dok se zarade odnose na bruto naknadu u gotovini i u naturi koja se isplaćuje zaposlenima, dohodak domaćinstva se meri na nivou domaćinstva i obuhvata sve prihode domaćinstva ili njegovih pojedinačnih članova. Zarade su ključni izvor dohotka domaćinstva ali ne i jedini – ponekad nisu čak ni glavni. Pored toga, pošto se dohodak meri na nivou domaćinstva, rangiranje domaćinstava od najbogatijih do najsiromašnijih (sa aspekta dohotka domaćinstva) zahteva ne samo podatke o ukupnom dohotku domaćinstva, već i podatke o veličini domaćinstva. Na primer, godišnji dohodak domaćinstva od US\$6.500 nije isti za domaćinstvo koje se sastoji od jedne osobe i ono koje se sastoji od dvoje odraslih i tri deteta (ILO 2014b, 77). Stoga, oni koji primaju minimalne i manje zarade se mogu nalaziti u siromašnim ili bogatim porodicama, u zavisnosti od količine dohotka koji dolazi iz drugih izvora i/ili od drugih članova porodice, kao i od veličine porodice. Jasno je da ako se lica koja primaju minimalnu zaradu nalaze u relativno imućnim domaćinstvima u gornjem delu distribucije dohotka, bilo kakav pokušaj poboljšanja poštovanja propisa u vezi sa minimalnom zaradom ili uvećanje iznosa te zarade ne bi uspeo da smanji nejednakost ili siromaštvo. Međutim podaci ukazuju da ovo nije slučaj do bilo kog merljivog stepena.

**Podaci sugerišu da se većina onih koji primaju minimalnu i manji zaradu nalaze u donjem kraju distribucije dohotka (slika 10.1).** U Evropi, u proseku se 69 posto svih lica koja primaju minimalne i manje zarade nalazi na donjem kraju distribucije dohotka. U Aziji, rezultati zasnovani na četiri zemlje za koje su podaci dostupni sugerišu da je odgovarajući procenat sličan, oko 70 posto, a u Južnoj Americi na osnovu podataka iz pet posmatranih zemalja dolazimo do procenta od 66 posto. Deluje da su u Africi lica koja primaju minimalnu i manju zaradu ravnomerno raspoređena duž distribucije dohotka, gde se samo 52 posto njih nalazi u donjem delu distribucije dohotka.



## Većina

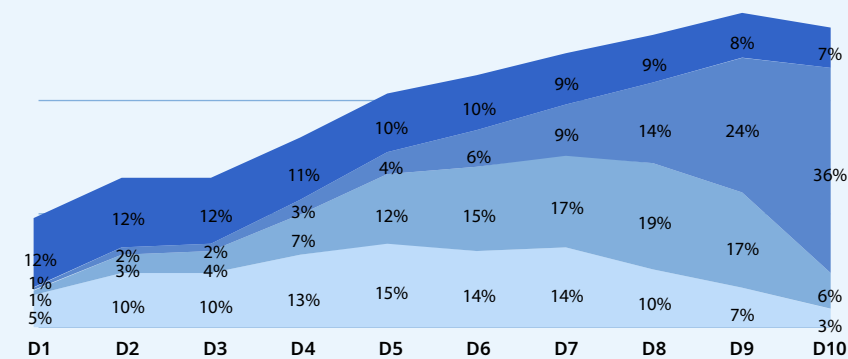
onih koji primaju minimalnu ili manju zaradu se nalazi na donjem kraju distribucije dohotka .



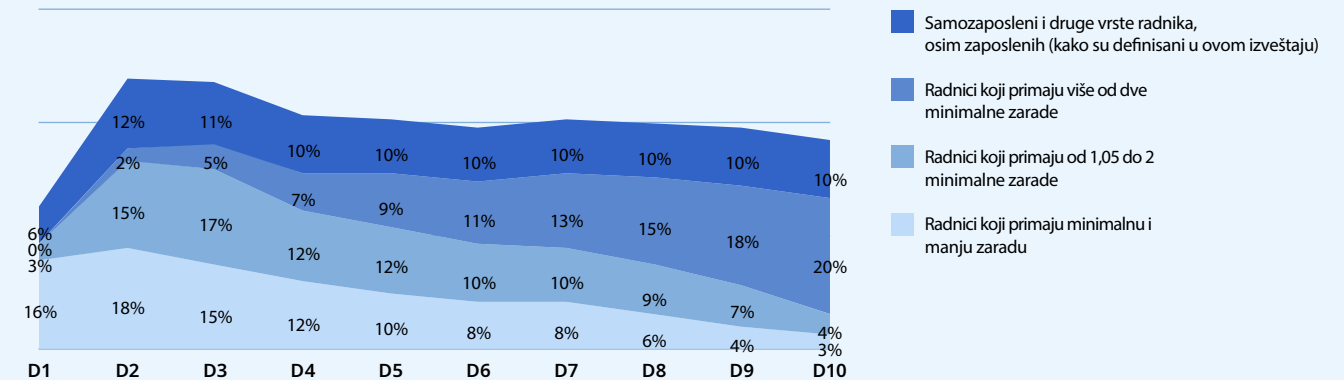
Kako se ova lica koja primaju minimalnu ili manju zaradu i koja žive u najsiromašnijim domaćinstvima razlikuju od manjine koja prima niske zarade ali živi u imućnijim porodicama? Slika 10.2 pokazuje da u Evropi lica koja primaju minimalne ili manje zarade a koja se nalaze u decilima najvećih dohodaka najverovatnije mlada, malo manje verovatno žene i da njihov dohodak ne doprinosi značajno dohotku celog domaćinstva. Nasuprot tome, lica koja primaju minimalnu ili manju zaradu, a nalaze se u siromašnim domaćinstvima su verovatnije starija i samohrani roditelji sa izdržavanom decom, a njihov dohodak predstavlja značajan deo ukupnog prihoda od rada u njihovom domaćinstvu. Slike 10.3–10.5 predstavljaju sličnu analizu na osnovu podataka dostupnih za Južnu Ameriku, Aziju i Afriku. Slika 10.3 pokazuje da su nalazi za Južnu Ameriku slični onima za Evropu. Kad su u pitanju one azijske i afričke zemlje za koje su podaci bili dostupni, rezultati predstavljeni na slikama 10.4 i 10.5 su raznolikiji.

► Slika 10.1 Distribucija radnika po decilima dohotka, po regionu (procenat)

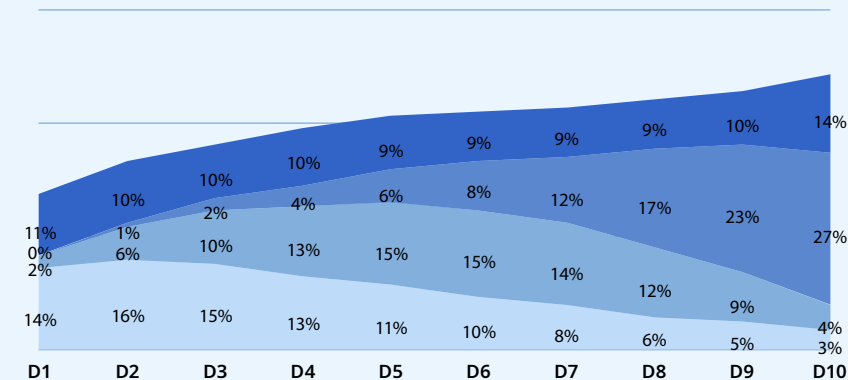
### Afrika



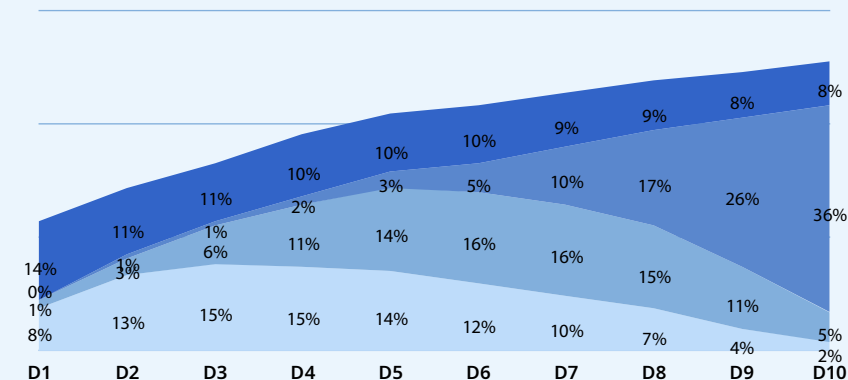
### Azija



### Evropa



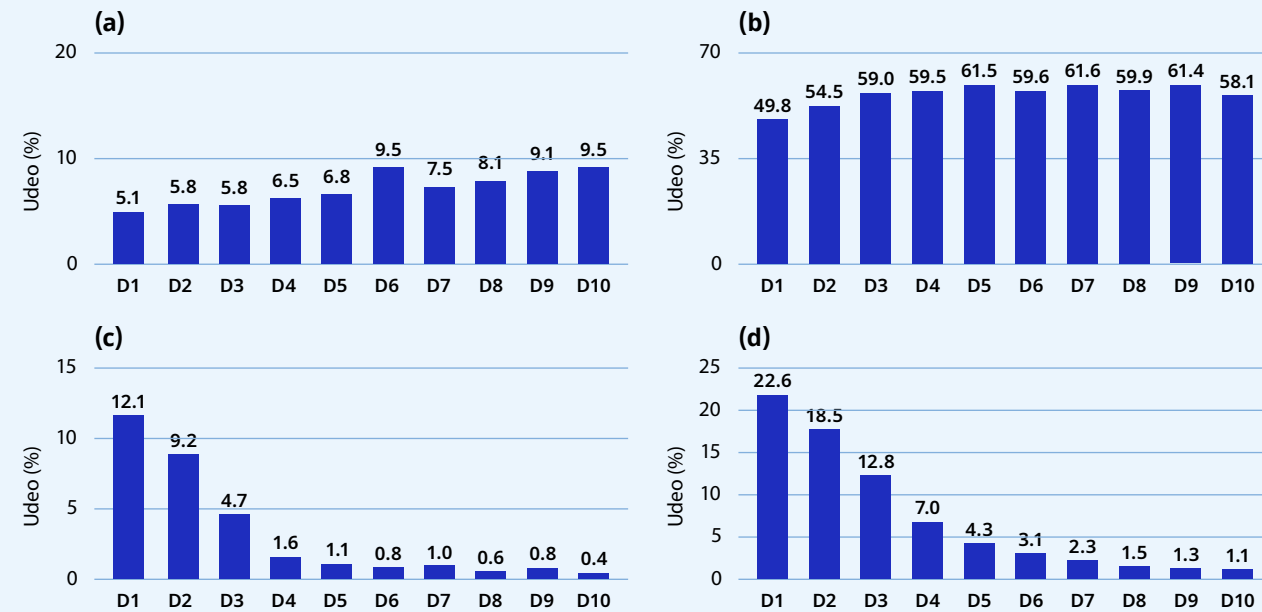
### Južna Amerika



**Napomena:** Za Afriku, procene se zasnivaju na pet zemalja: Kamerunu, Obali Slonovače, Malaviju, Nigeru, Ujedinjenoj Republici Tanzaniji. Za Aziju, procene se zasnivaju na pet zemalja: Kambodži, Mongoliji, Mjanmaru, Vijetnamu. Za Evropu, procene se zasnivaju na 27 zemaljaza koje su dostupni podaci iz EU-SILC baze podataka. Za Južnu Ameriku procene se zasnivaju na šest zemalja: Plurinacionalnoj državi Boliviji, Čileu, Ekvadoru, Gvatemali, Gvajani, Urugvaju. Sve regionalne procene su ponderisani prosci. Primitite da zbir procenata u okviru svake kategorije radnika iznosi 100 posto. Za više informacija, vidite Prilog V.

Izvor: Procene MOR.

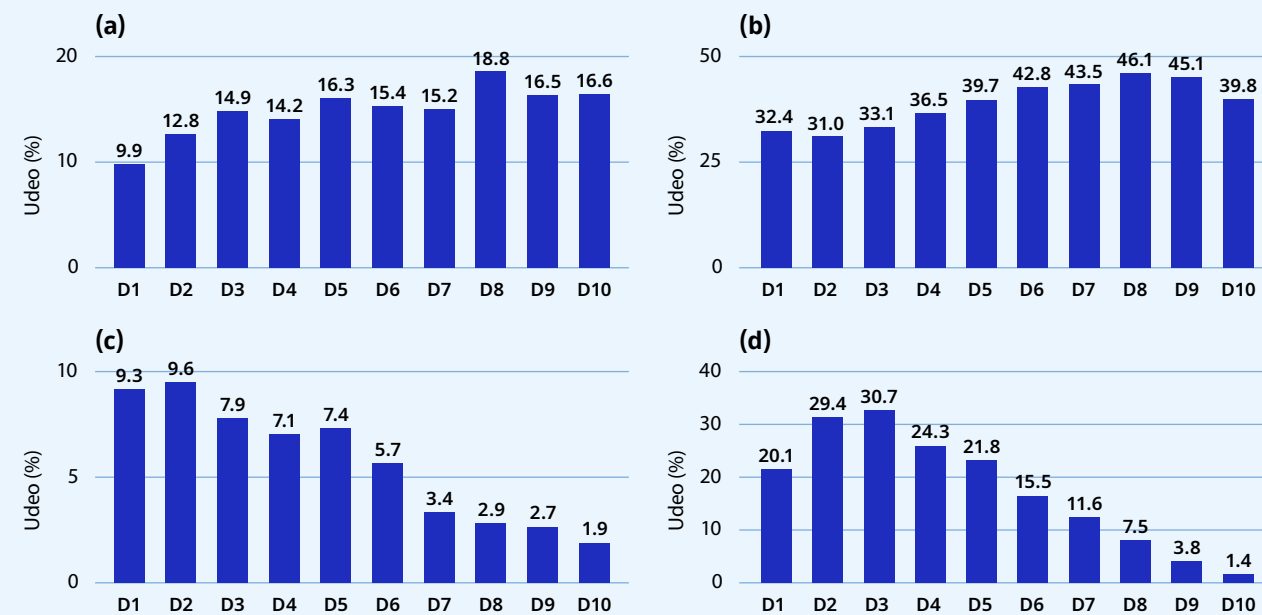
► Slika 10.2 Karakteristike lica koja primaju minimalnu i manju zaradu po decilu dohotka, Evropa (ponderisani proseci) (procenat)



**Napomena:** (a) Udeo radnika starosti 16–20 godina u ukupnom broju lica koja primaju minimalnu i manju zaradu, po decilu dohotka. (b) Udeo žena u ukupnom broju lica koja primaju minimalnu i manju zaradu, po decilu dohotka. (c) Udeo samohranih roditelja sa izdržavanom decom u ukupnom broju lica koja primaju minimalnu i manju zaradu, po decilu dohotka. (d) Udeo dohotka od rada koji zarađuju lica koja primaju minimalnu i manju zaradu po decilu dohotka. Procene se zasnivaju na podacima iz 27 zemalja dostupnim u bazi podataka EU-SILC. Za više podataka, vidite Prilog V.

**Izvor:** Procene MOR.

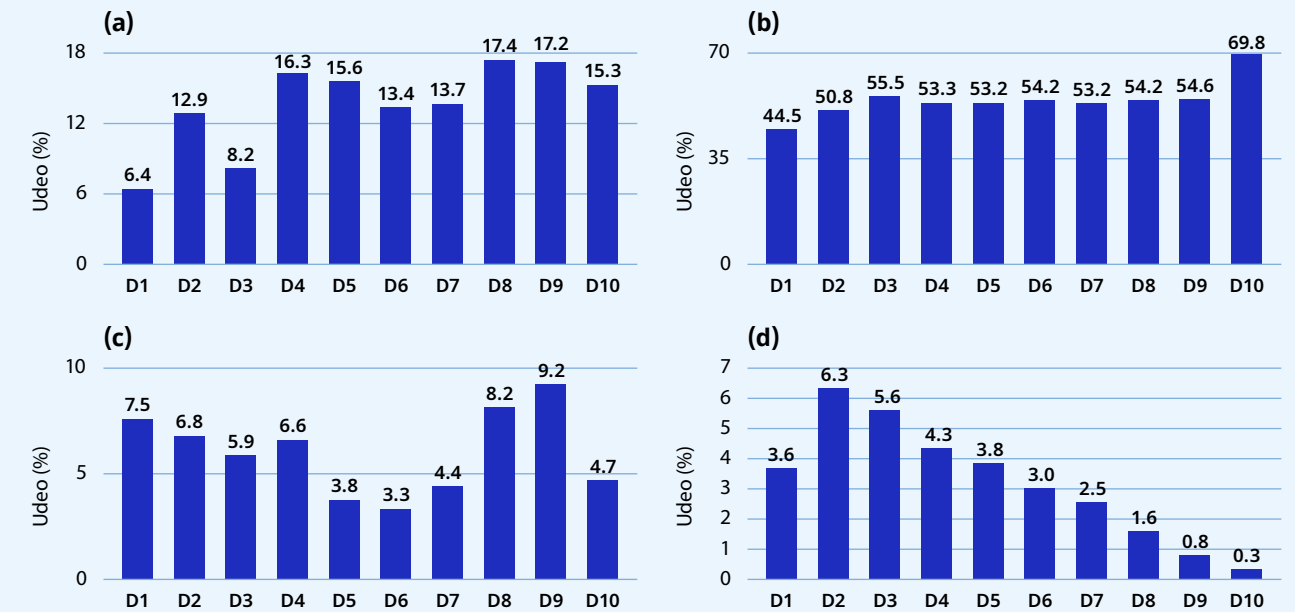
► Slika 10.3 Karakteristike lica koja primaju minimalnu i manju zaradu po decilu dohotka, Južna Amerika (ponderisani proseci) (procenat)



**Note:** (a) Udeo radnika starosti 16–20 godina u ukupnom broju lica koja primaju minimalnu i manju zaradu, po decilu dohotka. (b) Udeo žena u ukupnom broju lica koja primaju minimalnu i manju zaradu, po decilu dohotka. (c) Udeo samohranih roditelja sa izdržavanom decom u ukupnom broju lica koja primaju minimalnu i manju zaradu, po decilu dohotka. (d) Udeo dohotka od rada koji zarađuju lica koja primaju minimalnu i manju zaradu po decilu dohotka. Procene se zasnivaju na podacima iz šest zemalja: Plurinacionalne države Bolivija, Čilea, Ekvadora, Gvatemala, Gvajane, Urugvaja. Za više podataka, vidite Prilog V.

**Izvor:** Procene MOR.

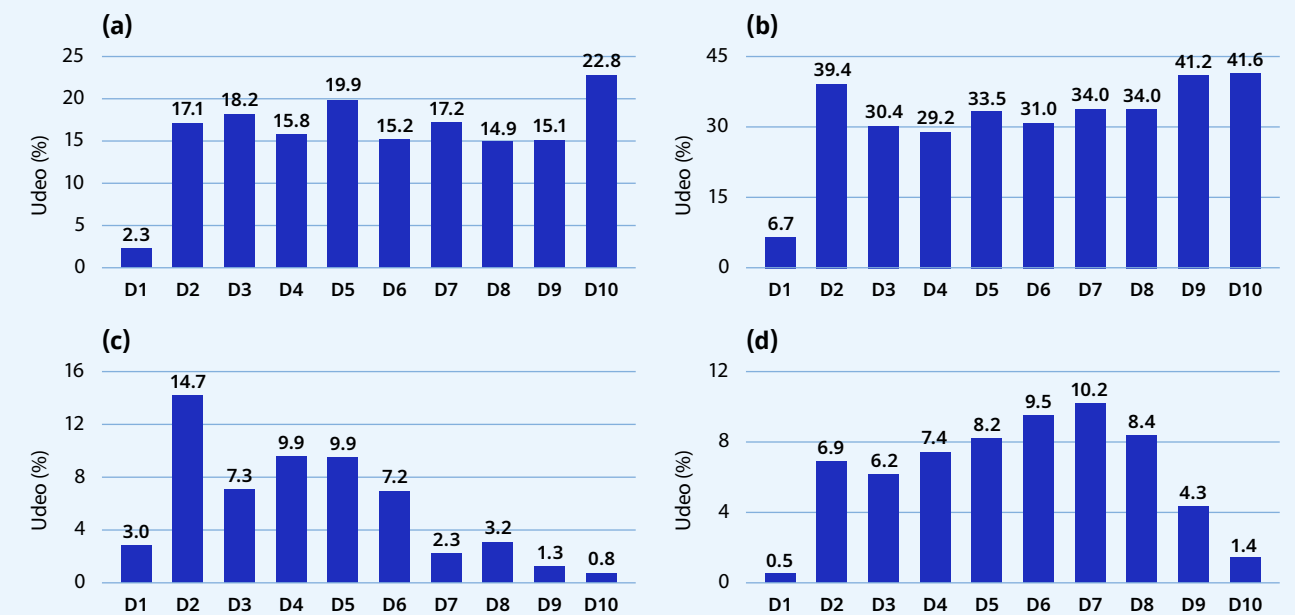
► Slika 10.4 Karakteristike lica koja primaju minimalnu i manju zaradu po decilu dohotka, Azija (ponderisani proseci) (procenat)



**Note:** (a) Udeo radnika starosti 16–20 godina u ukupnom broju lica koja primaju minimalnu i manju zaradu, po decilu dohotka. (b) Udeo žena u ukupnom broju lica koja primaju minimalnu i manju zaradu, po decilu dohotka. (c) Udeo samohranih roditelja sa izdržavanom decom u ukupnom broju lica koja primaju minimalnu i manju zaradu, po decilu dohotka. (d) Udeo dohotka od rada koji zarađuju lica koja primaju minimalnu i manju zaradu po decilu dohotka. Procene se zasnivaju na podacima iz četiri zemlje: Kambodže, Mongolije, Mjanmara, Vijetnama. Za više podataka, vidite Prilog V.

**Izvor:** Procene MOR.

► Slika 10.5 Karakteristike lica koja primaju minimalnu i manju zaradu po decilu dohotka, Afrika (ponderisani proseci) (procenat)



**Note:** (a) Udeo radnika starosti 16–20 godina u ukupnom broju lica koja primaju minimalnu i manju zaradu, po decilu dohotka. (b) Udeo žena u ukupnom broju lica koja primaju minimalnu i manju zaradu, po decilu dohotka. (c) Udeo samohranih roditelja sa izdržavanom decom u ukupnom broju lica koja primaju minimalnu i manju zaradu, po decilu dohotka. (d) Udeo dohotka od rada koji zarađuju lica koja primaju minimalnu i manju zaradu po decilu dohotka. Procene se zasnivaju na pet zemalja: Kameruna, Obale Slonovače, Malavija, Nigera, Ujedinjene Republike Tanzanije. Za više podataka, vidite Prilog V.

**Izvor:** Procene MOR.



## ► 10.2 Demografske karakteristike radnika koji primaju minimalne zarade

Literatura pokazuje da osim što smanjuju nejednakost dohotka između domaćinstava, minimalne zarade mogu i da smanje jaz u zaradi između žena i muškaraca (odjeljak 7.2), kao i između različitih grupa u društvu. Stepenn do kojeg mogu to da učine zavisi, između ostalog, od toga koje grupe imaju najveću korist od politike minimalne zarade. Dok rodni jaz predstavlja jedan od najvećih izvora nejednakosti (Atkinson and Bourguignon 2015), u mnogim zemljama razlike između različitih grupa, na primer migranata i državljana, takođe doprinose rastu nejednakosti, gde migranti čine relativno veliki procenat domaćinstava sa niskim dohotkom. Pored toga, geografska nejednakost, naročito između urbanih i ruralnih područja, takođe može doprineti sve jačem osećaju raskola u brojnim društvima. Većina istraživanja o nejednakosti dohotka se koncentriše na nejednakost između svih domaćinstava u jednoj zemlji (poznata kao „vertikalna nejednakost“). Međutim, politike koje za cilj imaju smanjenje nejednakosti mogu propasti ako ne prepoznaju a nejednakost postoji i između različitih grupa stanovništva (poznata kao „horizontalna nejednakost“: vidite Stewart 2005). Nejednakost ispoljava specifičnu dinamiku tamo gde ljudi pripadaju različitim ugroženim grupama. Pojam „intersekcionalnosti“ obuhvata složeni način na koji se nejednakosti zasnove na različitim ličnim karakteristikama preklapaju i akumuliraju. Analiziranje demografskih karakteristika ljudi koji primaju minimalnu ili manju zaradu, stoga, može da baci svetlo na potencijal politike minimalne zarade da smanji postojeće jazove između grupa i stoga doprinese smanjenju horizontalnih nejednakosti.

Kada uporedimo karakteristike lica koja primaju minimalne ili manje zarade sa onima zaposlenih koji primaju zaradu veću od minimalne, možemo videti da su žene, mladi radnici (mladi od 25 godina), radnici sa nižim nivoom obrazovanja i radnici u ruralnim područjima prezastupljeni (slika 10.6). Mladi radnici, na primer, čine samo 11 posto onih koji primaju iznad minimalne zarade i 21 posto onih koji primaju minimalnu ili manju. Međutim, ovo takođe implicira da skoro 80 posto onih koji primaju minimalnu ili manju zaradu ima preko 25 godina i skoro polovina njih ima decu. Ovi rezultati sugerišu da, suprotno određenim pretpostavkama, lica koja primaju minimalnu ili manju zaradu nisu uglavnom mladi koji žive sa roditeljima, već sasvim suprotno, mnogi od njih imaju sopstvene porodice koje izdržavaju. Takođe je očigledno da su u Severnoj, Južnoj i Zapadnoj Evropi, kao i Severnoj Americi, radnici migranti preterano zastupljeni među radnicima koji primaju minimalnu ili manju zaradu.

► Takođe je očigledno da su u Severnoj, Južnoj i Zapadnoj Evropi, kao i Severnoj Americi, radnici migranti preterano zastupljeni među radnicima koji primaju minimalnu ili manju zaradu.

► Slika 10.6 Demografske karakteristike lica koja primaju minimalnu i manju zaradu u poređenju sa onima koja primaju zaradu veću od minimalne, globalne i regionalne procene (proceniti)



**Napomena:** Procene su zasnovane na 71 državi: 13 iz Južne Amerike i Kariba, 2 iz Sev. Amerike, 11 iz Afrike, 14 iz Azije i Pacifika, 22 iz Severne, Južne i Zapadne Evrope, i 9 iz Istočne Evrope i Srednje Azije. Za više informacija, vidite Prilog V

**Izvor:** Procene MOR



### ► 10.3 Karakteristike lica koja primaju minimalne zarade sa aspekta tržišta rada

Na globalnom nivou, postoji veća verovatnoća da će lica koja primaju minimalnu ili manju zaradu biti privremeno radno angažovana od onih koja primaju veće zarade, a i prosečno rade više sati (slika 10.7). Oko 46 posto onih koji primaju minimalnu ili manju zaradu su angažovani na osnovu ugovora o privremenom radu, a 14 posto radi sa nepunim radnim vremenom. Takođe u proseku rade 47 sati nedeljno. Ako to uporedimo sa zaposlenima koji zarađuju više od minimalne zarade, vidimo da je 28 posto istih angažovano na osnovu ugovora o privremenom radu, 9 posto radi sa nepunim radnim vremenom, a u proseku rade 44 sata nedeljno. Slične trendove možemo primetiti u svim regionima, uz samo dva izuzetka, u Severnoj, Južnoj i Zapadnoj Evropi po pitanju radnog vremena, i u Africi po pitanju ugovora o radu sa nepunim radnim vremenom. Zaista, u Severnoj, Južnoj i Zapadnoj Evropi lica koja primaju minimalnu ili manju zaradu u proseku rade 33 sata nedeljno, dok oni koji zarađuju više rade u proseku 39 sati nedeljno. U Africi, procenat radnika sa ugovorima o radu sa nepunim radnim vremenom je otprilike dvaput veći u slučaju onih koji primaju više od minimalne zarade.

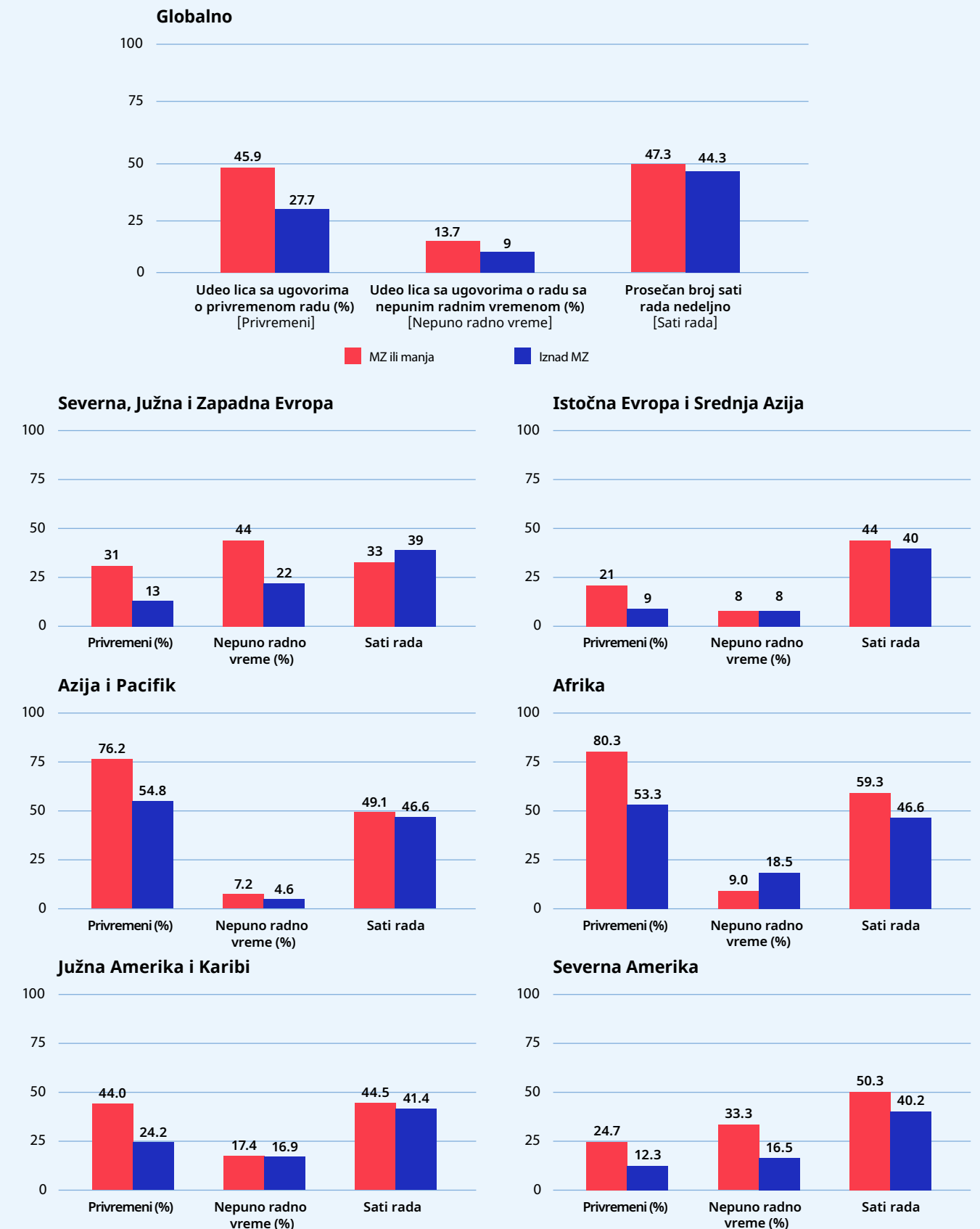
Što se tiče distribucije zanimanja, velika većina lica koja primaju minimalnu ili manju zaradu su angažovana u zanimanjima koja podrazumevaju niže i srednje kvalifikacije (slika 10.8). Specifičnije, u poređenju sa zaposlenima koji primaju više od minimalne zarade, lica koja primaju minimalnu ili manju zaradu su prezastupljena među zanatlijama i rukovaocima mašinama, kao i među administrativnim radnicima, prodavcima i kvalifikovanim poljoprivrednim radnicima, osnovnim zanimanjima i radnicima u domaćinstvu. Na globalnom nivou, oko 89 posto svih lica koja primaju minimalnu ili manju zaradu je angažovano u gorenavedenim zanimanjima, dok isto važi samo za 65 posto zaposlenih koji primaju veće zarade.

Što se tiče sektorske distribucije, na svetskom nivou oko 52 posto lica koja primaju minimalnu ili manju zaradu je angažovano u poljoprivredi, rudarstvu, proizvodnji, građevini i trgovini (slika 10.9). Procene takođe sugerišu da skoro u svim regionima postoji veća verovatnoća da će oni koji primaju minimalnu ili manju zaradu biti angažovani u poljoprivredi, trgovini, ugostiteljstvu i drugim ličnim uslugama nego oni koji zarađuju više.



► Postoji veća verovatnoća da će lica koja primaju minimalnu ili manju zaradu biti privremeno radno angažovana od onih koji primaju veće zarade, a i prosečno rade više sati.

► Slika 10.7 Karakteristike lica koja primaju minimalne zarade sa aspekta tržišta rada u poređenju sa onima koji primaju zaradu iznad minimalne, globalne i regionalne procene



**Napomena:** Procene su zasnovane na 71 državi: 13 iz Južne Amerike i Kariba, 2 iz Sev. Amerike, 11 iz Afrike, 14 iz Azije i Pacifika, 22 iz Severne, Južne i Zapadne Evrope, i 9 iz Istočne Evrope i Srednje Azije. Za više informacija, vidite Prilog V

**Izvor:** Procene MOR

► **Slika 10.8 Klasifikacija zanimanja (ISCO-08) lica koja primaju minimalnu ili manju zaradu u poređenju sa onima koji primaju zaradu iznad minimalne, globalne i regionalne procene (procenti)**

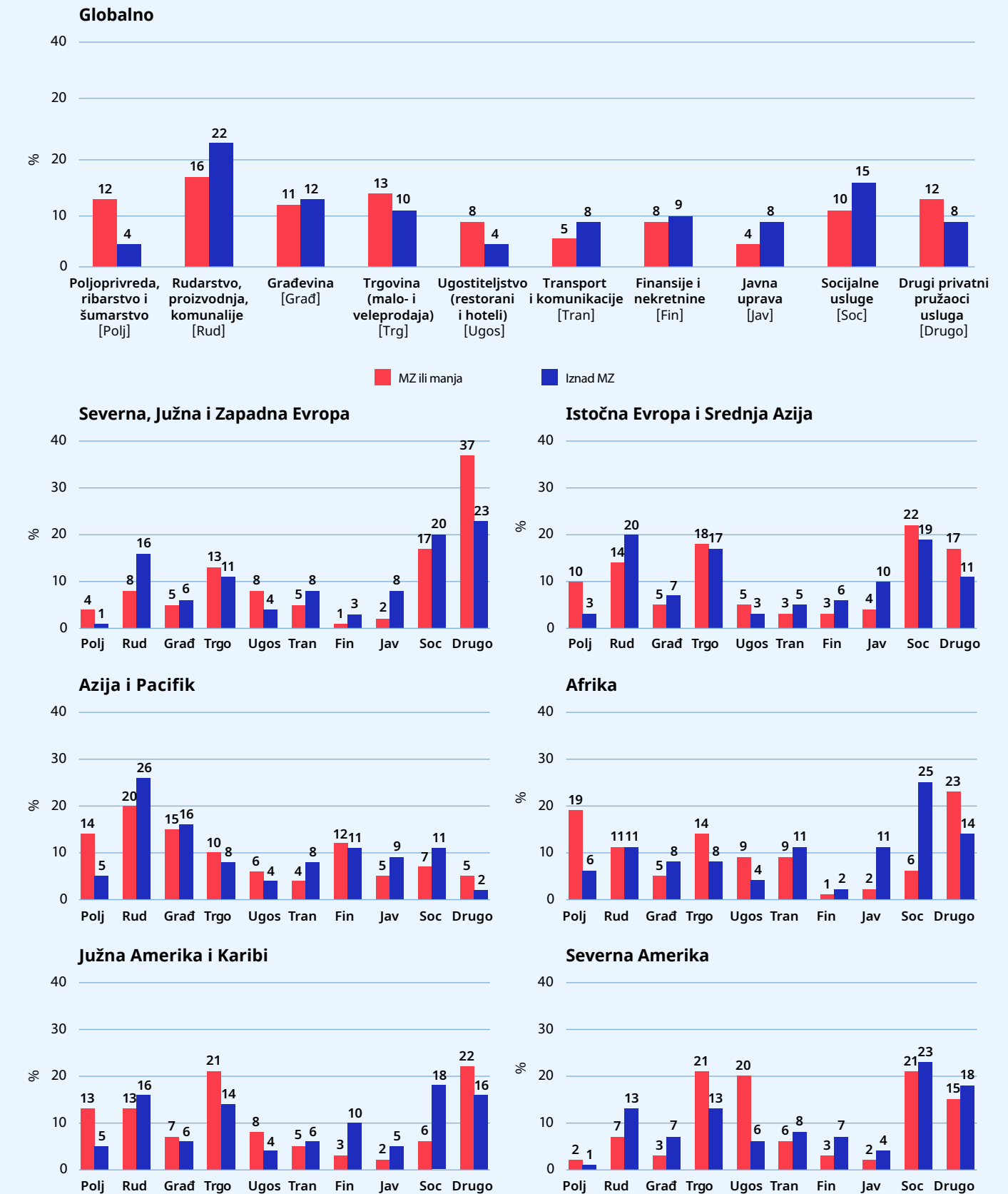


CEO = glavni izvršni direktor. ISCO-08 = Međunarodna standardna klasifikacija zanimanja 2008.

**Napomena:** Procene su zasnovane na 71 državi: 13 iz Južne Amerike i Kariba, 2 iz Sev. Amerike, 11 iz Afrike, 14 iz Azije i Pacifika, 22 iz Severne, Južne i Zapadne Evrope, i 9 iz Istočne Evrope i Srednje Azije. Za više informacija, vidite Prilog V

**Izvor:** Procene MOR

► **Slika 10.9 Sektorska distribucija lica koja primaju minimalnu ili manju zaradu u poređenju sa onima koji primaju zaradu iznad minimalne, globalne i regionalne procene (procenti)**



**Napomena:** Klasifikacija sektora je preuzeta iz Statističke klasifikacije privrednih delatnosti u Evropskoj zajednici (NACE), Rev. 4. Procene su zasnovane na 71 državi: 13 iz Južne Amerike i Kariba, 2 iz Sev. Amerike, 11 iz Afrike, 14 iz Azije i Pacifika, 22 iz Severne, Južne i Zapadne Evrope, i 9 iz Istočne Evrope i Srednje Azije. Za više informacija, vidite Prilog V.

**Izvor:** Procene MOR



# ▶ 11

## Rezultati simulacije

### ▶ 11.1 Podaci i metodologija

▶ Bez obzira na merilo nejednakosti u upotrebi, u praktično svim analiziranim zemljama, postizanje pune pokrivenosti i poštovanja propisa, u sprezi sa adekvatnim iznosom minimalne zarade ima potencijal da smanji nejednakost dohotka.

Koristeći mikropodatke za grupu od 41 zemlje u Africi, Aziji i Pacifiku, Evropi i Južnoj Americi i Karibima za koje su bili dostupni podaci o zaradama i dohotku, ovo poglavlje istražuje redistributivni potencijal minimalne zarade predstavljajući rezultate simulacije efekta dva različita scenarija minimalne zarade na pokazatelje nejednakosti dohotka i siromaštva. Dva scenarija predstavljaju sledeće simulacije: (1) *veći broj radnika koji primaju minimalnu zaradu*, za koji se podrazumeva da je postignut putem punog poštovanja relevantnih propisa i pune pokrivenosti radnika (iako puno poštovanje možda nikad neće biti sasvim realistični scenario, simulacija pruža dokaze o maksimalnom nivou do kojeg nejednakost i siromaštvo mogu potencijalno biti smanjeni uz pomoć bolje pokrivenosti i poštovanja relevantnih propisa); i (2) *povećanje kako obuhvata (kako bi se pokrili svi zaposleni)* tako i nivoa minimalne zarade, gde ona iznosi određeni procenat nacionalne medijalne zarade. Tačnije, ova dva scenarija su zasnovana na sledećim bazičnim hipotezama (za više detalja, vidite Prilog IV):

▶ **Prvi scenario pretpostavlja puno poštovanje relevantnih propisa i puni obuhvat postojećom minimalnom cenom rada po radnom času, što znači da svim radnicima u podacima koji primaju zaradu manju od minimalne biva pripisana minimalna zarada sa aspekta broja sati rada.** Korišćenje minimalne cene rada po času omogućava pokrivanje svih radnika bez obzira na to da li rade sa punim ili nepunim radnim vremenom. Međutim, u zemljama gde je minimalna zarada preterano visoka u odnosu na medijalnu zaradu, pretpostavka punog poštovanja relevantnih zakona se ne čini realnom. Stoga, u zemljama gde minimalna zarada prevazilazi 67 posto medijalne zarade, donesena je odluka da se simulira situacija punog poštovanja relevantnih propisa tako što će se zarada onih koji primaju manje od 67 posto medijane povećati do tačne vrednosti od 67 posto medijalne zarade (što je u ovim slučajevima manje od postojeće minimalne zarade). Pored toga, i kako bi se uzela u obzir mogućnost negativnog efekta na zapošljavanje, scenario pretpostavlja „penal po zapošljavanje“ od 1 posto za svako povećanje od 10 posto ukupne sume zarada nastalo usled punog poštovanja relevantnih propisa i punog obuhvata minimalnom zaradom.<sup>14</sup> Ova pretpostavka je opravdana činjenicom da većina empirijskih studija koje su otkrile efekat na zapošljavanje izazvano povećanjem minimalne zarade procenjuju da on iznosi od 1 do 2 posto za svako desetoprocentno uvećanje minimalne zarade (videti, npr., Neumark and Wascher 2008). U ostatku izveštaja, ovaj prvi scenario se naziva „scenariom punog poštovanja propisa“ iako u određenim slučajevima može podrazumevati i povećanje zakonskog obuhvata.

<sup>14</sup> Termin „ukupna suma zarada zaposlenih“ predstavlja aproksimaciju ukupnih troškova rada (sa aspekta zarada) za poslodavce tih zaposlenih.



► **Drugi scenario kombinuje puno poštovanje relevantnih propisa i onu pokrivenost sa pretpostavkom da se nivo minimalne zarade povećao u određenim zemljama.** Ovaj scenario procenjuje efekat povećanja minimalne zarade do 67 posto (dve trećine) medijalne zarade u zemljama gde je niža. Odabir ovog nivoa se zasniva na činjenici da se niskoplaćeni poslovi obično definišu kao oni koji su plaćeni u iznosu manjem od dve trećine nacionalne medijalne zarade. preduzeta su dva koraka kako bi se operacionalizovale ove pretpostavke. Prvo, u državama gde je postojeća minimalna zarada ispod 67 posto medijane, zarada na čas je povećana na 67 posto medijane za sve radnike čija je zarada trenutno ispod tog praga, što automatski rezultira punim poštovanjem propisa o minimalnoj zaradi. Drugo, u državama gde je postojeća minimalna zarada iznad 67 posto medijalne zarade, minimalna zarada nije povećana i puno poštovanje relevantnih propisa se podrazumeva do nivoa od 67 posto medijalne zarade. Za takve zemlje su dakle prvi i drugi scenario identični, što nagoveštava da nema prostora za povećanje nivoa minimalne zarade kad ona već iznosi više od 67 posto medijane. Ovaj scenario takođe pretpostavlja da postoji penal po zapošljavanje od 1 posto za svako desetoprocenno uvećanje ukupne sume zarada.

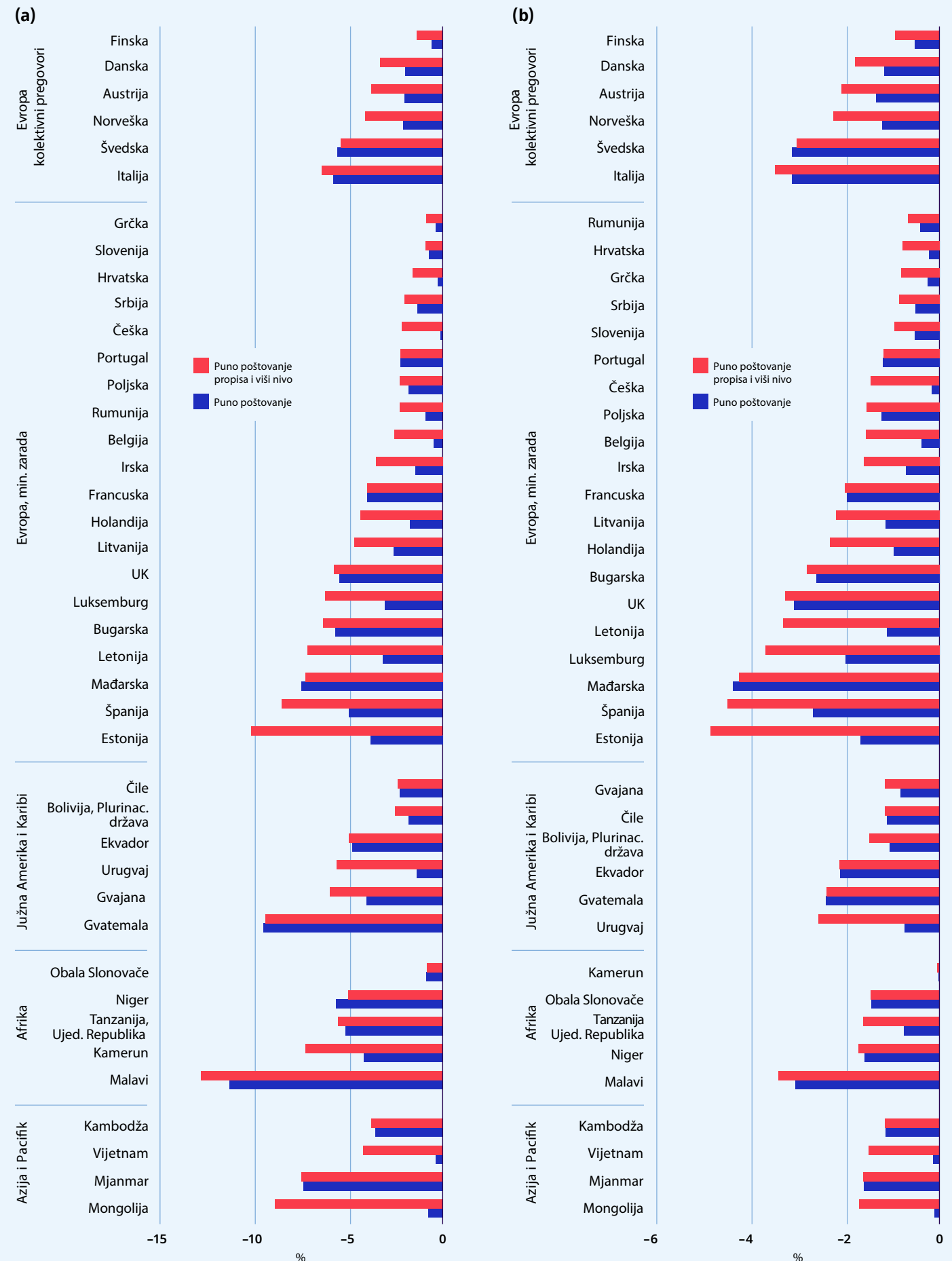
**Rezultati ove simulacije omogućavaju bolje razumevanje uslova pod kojima minimalne zarade mogu da smanje nejednakost dohotka.** Trebalo bi naglasiti da odabir praga od 67 posto medijane ne treba shvatiti kao optimalni nivo minimalne zarade, već jednostavno kao sredstvo za olakšanje analize potencijalnog efekta promene nivoa minimalne zarade uz pretpostavljanje nivoa koji su uverljivi i realistični u odnosu na oblik distribucije zarada (to jest, u odnosu na medijalnu zaradu). Procene su upotrebljene za kreiranje tipologije zemalja po potencijalu njihovih sistema minimalne zarade da smanje nejednakost dohotka. Izvršena je detaljna analiza karakteristika odabranih zemalja kako bi se dodatno rasvetlili uslovi pod kojim bi minimalne zarade mogle da ostvare svoj pun redistributivni potencijal.

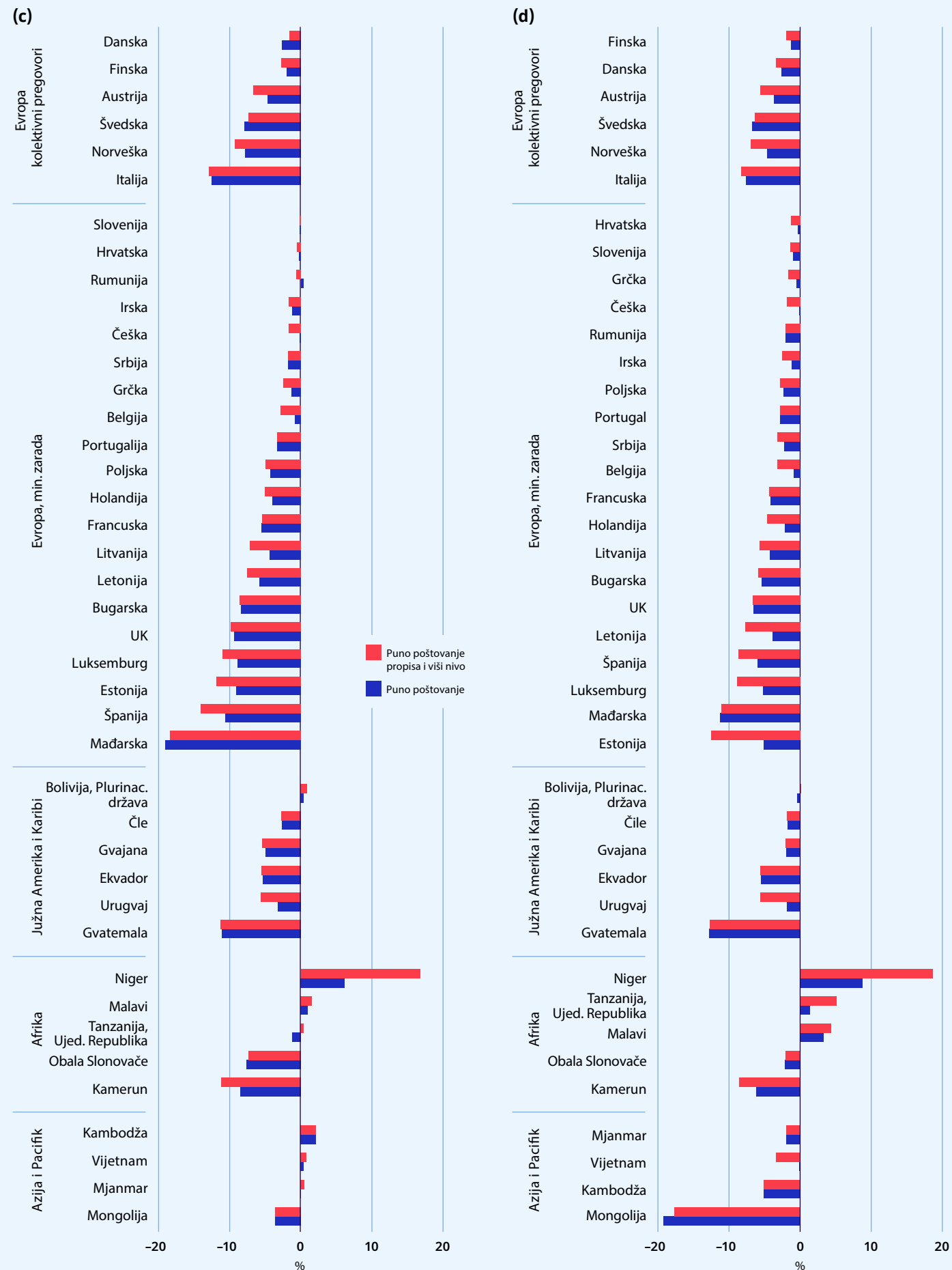
## ► 11.2 Rezultati sa aspekta nejednakosti dohotka i relativnog siromaštva

**Rezultati simulacije sugerišu da bez obzira na merilo nejednakosti u upotrebi, u praktično svim analiziranim zemljama, postizanje pune pokrivenosti i poštovanja propisa, u sprezi sa povećanjem minimalne zarade na 67 posto medijane ima potencijal da smanji nejednakost dohotka.** Slika 11.1 pokazuje efekat dve simulacije na četiri različita merila nejednakosti dohotka, Prilikom analiziranja nejednakosti dohotka, prvo pitanje koje se postavlja se odnosi na to kako možemo izmeriti ovu nejednakost. Postoje različita merila nejednakosti, i svako od njih će drugačije reagovati na promene stepena poštovanja relevantnih propisa ili nivoa minimalne zarade. za svrhe ovog izveštaja je odlučeno da se promene procenta predstave u Palma odnosu, Džini koeficijentu,<sup>15</sup> odnosu D9/D1 i D8/D2, koji se svi mere uz pomoć rangiranja domaćinstava po dohotku domaćinstva po glavi. Palma odnos predstavlja udeo dohotka gornjih 10 posto distribucije podeljen sa udelom dohotka donjih 40 posto. Odnos D9/D1 predstavlja udeo dohotka gornjih 10 posto podeljen sa udelom dohotka donjih 10 posto. Slično tome,

<sup>15</sup> Džini koeficijent meri stepen do kojeg raspodela dohotka između pojedinaca ili domaćinstva u okvir neke ekonomije odstupa od savršeno ravnopravne distribucije. Džini koeficijent od 0 predstavlja savršenu ravnopravnost, a onaj od 100 savršenu neravnopravnost. Videti definiciju Džini koeficijenta u internet Glosaru statističkih pojmova OECD-a.

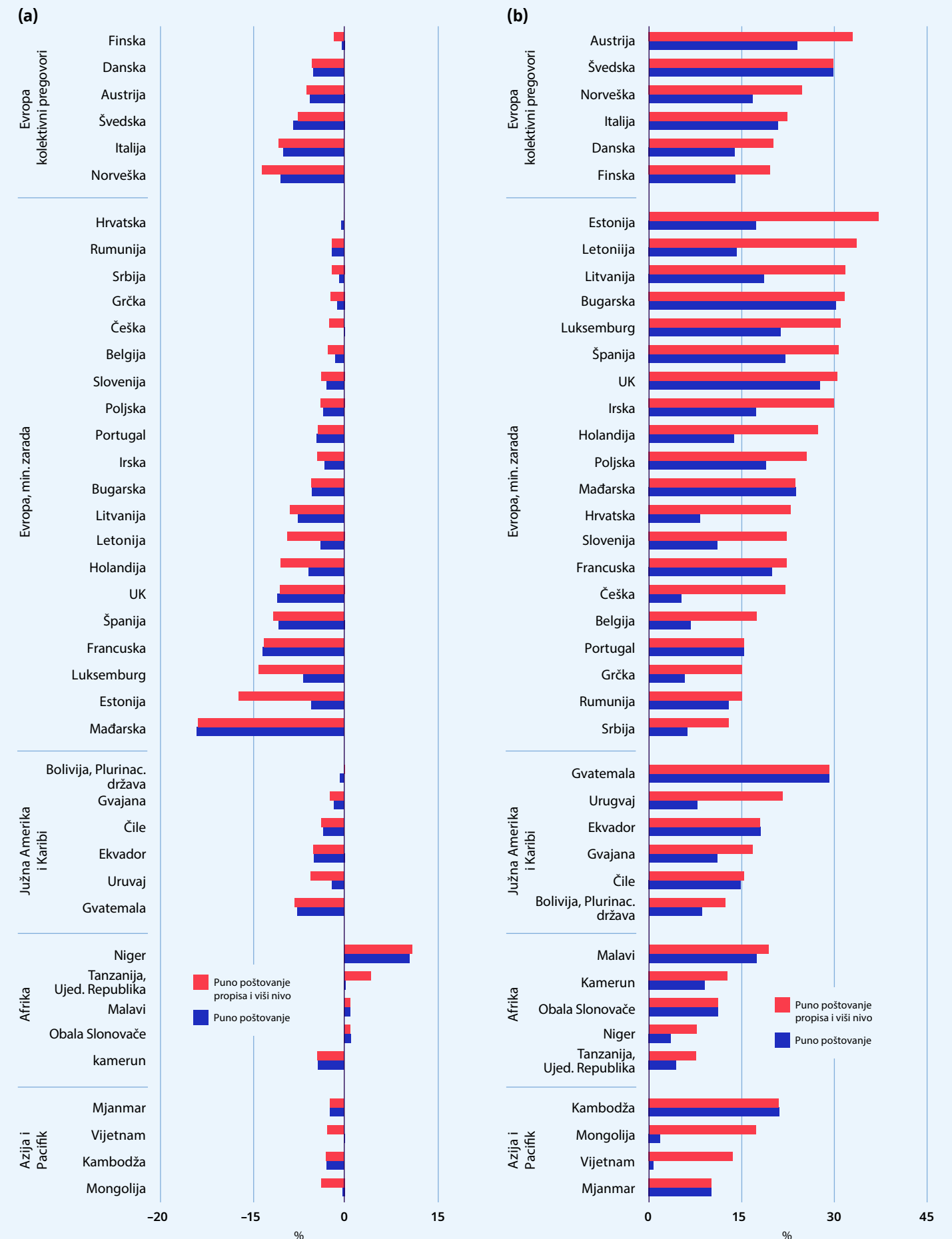
► **Slika 11.1 Potencijalni efekat dva simulirana scenarija minimalne zarade na nejednakost dohotka, odabrane zemlje: (a) % promene palma odnosa; (b) % promene Džini koeficijenta; (c) % promene odnosa D9/D1; (d) % promene odnosa D8/D2**





Izvor: Procene MOR.

► Slika 11.2 Potencijalni efekat dva simulirana scenarija minimalne zarade na siromaštvo, odabrane zemlje: (a) % promene relativnog siromaštva domaćinstava; (b) % lica koja žive u domaćinstvima sa povećanim dohotkom



**Napomena:** (a) Promene procenta domaćinstava ispod polovine medijalnog dohotka domaćinstva po glavi stanovnika. (b) Promena procenta pojedinaca koji žive u domaćinstvima u kojima je došlo do povećanja ukupnog dohotka tog domaćinstva.

Izvor: Procene MOR.



odnos D8/D2 predstavlja udeo dohotka gornjih 20 posto podeljen sa udelom dohotka donjih 20 posto.<sup>16</sup> Jasno je iz slike 11.1, kad pogledamo efekte na Palma odnos i Džini koeficijent, da povećanje poštovanja propisa kao i obuhvata i nivoa minimalne zarade, imaju potencijal da smanje nejednakost dohotka u skoro svim analiziranim državama. Kad razmatramo efekat oba scenario minimalne zarade na odnose D9/D1 i D8/D2, isti zaključak može biti izvučen za sve države osim Nigera, Malavija i do određenog stepena Ujedinjene Republike Tanzanije. Na primer, u slučaju Nigera, i D9/D1 i D8/D2 odnos sugerišu da puno poštovanje propisa i obuhvat povećavaju nejednakost među domaćinstvima. Činjenica je da su u Nigeru, kao i mnogim drugim podsaharskim zemljama, zaposleni uglavnom nalaze u višim decilima distribucije dohotka domaćinstava, dok su radnici u donjim decilima obično samozaposleni ili pomažući članovi domaćinstva. Stoga, scenario zasnovan na punom poštovanju propisa i obuhvatu (ili višem nivou) minimalne zarade dovodi do povećanja primanja u višim decilima, uključujući D9 i D8, dok u donja dva decila distribucije dohotka domaćinstava uglavnom nema promena.

**Međutim, redistributivni potencijal minimalne zarade značajno varira između zemalja i između dva scenarija minimalne zarade.** Ako pogledamo Palma odnos i pretpostavimo scenario punog poštovanja relevantnih propisa, rezultati variraju od pada od skoro 0 posto u Češkoj do 11 posto u Malaviju. Nasuprot tome kad pretpostavimo i puno poštovanje propisa i povećanje nivoa minimalne zarade, rezultati variraju od opada od 0,8 posto u Obali Slonovače do oko 13 posto u Malaviju. Na primer, puno poštovanje propisa o minimalnoj ceni rada po radnom času u Španiji bi smanjilo Palma odnos za 5 posto i Džini koeficijent za skoro 3 posto, dok bi u Hrvatskoj isti scenario smanjio i Palma odnos i Džini koeficijent za pukih 0,2 posto (slika 11.1). Razlike između dva scenarija naglašavaju raznoliki redistributivni potencijal povećanja nivoa minimalne zarade. U Estoniji, na primer, puno poštovanje relevantnih propisa bi smanjilo Palma odnos za 3,8 posto (a Džini koeficijent za 1,7 posto), dok bi puno poštovanje uz povećan nivo minimalne zarade, tačnije gde je utvrđena na 67 posto medijalne zarade, smanjilo Palma odnos za 10 posto a Džini koeficijent za 4,8 posto. Sa druge strane, u nekim državama, poput Mađarske, Gvatemale, Francuske ili Portugala, puno poštovanje relevantnih propisa bi smanjilo nejednakost dohotka (gde bi Palma odnos u tim državama opao za 2 do 7 posto), ali relativno visok nivo minimalne zarade u odnosu na medijalnu sugeriše da nema mnogo prostora za smanjenje nejednakosti primenom drugog scenarija, to jest, podizanjem nivoa minimalne zarade do 67 posto medijane.

**Simulacija takođe sugeriše da u velikoj većini analiziranih zemalja minimalne zarade imaju potencijal da smanje relativno siromaštvo.** Koristeći procenat domaćinstava koji žive sa manje od polovine medijalnog dohotka kao pokazatelj relativnog siromaštva, simulacija daje procenu potencijalnog efekta minimalnih zarada na relativno siromaštvo. Slika 11.2 pokazuje promenu procenta relativnog siromaštva, kao i procenat populacije koji živi u domaćinstvima koja su iskusila povećanje svog ukupnog dohotka usled promena minimalne zarade. U Estoniji, na primer, povećanje nivoa minimalne zarade na 67 posto medijalne zarade u sprezi sa punim poštovanjem relevantnih propisa bi povećalo dohodak više od 35 posto stanovništva i dovelo do smanjenja broja domaćinstava koja žive u relativnom siromaštvu od 17 posto. U Mađarskoj, puno poštovanje propisa u sprezi sa postojećom minimalnom zaradom bi povećalo dohodak oko 24 posto populacije i dovelo do smanjenja broja domaćinstava koja žive sa manje od polovine medijalne zarade od 24 posto. U Gvatemali, povećanje poštovanja relevantnih propisa u sprezi sa minimalnom zaradom na nivou 67 posto medijane bi smanjilo stopu siromaštva domaćinstva za 8 posto. Dok ovo jesu značajna smanjenja nivoa siromaštva, u drugim zemljama je procenjeni efekat mnogo manji. Na primer u Hrvatskoj, Češkoj i Sloveniji isti scenario bi doveo do većeg dohotka za oko 22 do 23 posto stanovništva ali i samo skromnih promena po pitanju nivoa relativnog siromaštva. U većini analiziranih afričkih zemalja, ovaj scenario bi u stvari doveo do porasta relativnog siromaštva. Ovo se može objasniti time što u ovim zemljama članovi najsiromašnijih domaćinstava ne primaju zarade od poslodavca već su samozaposleni ili pomažući članovi domaćinstva.

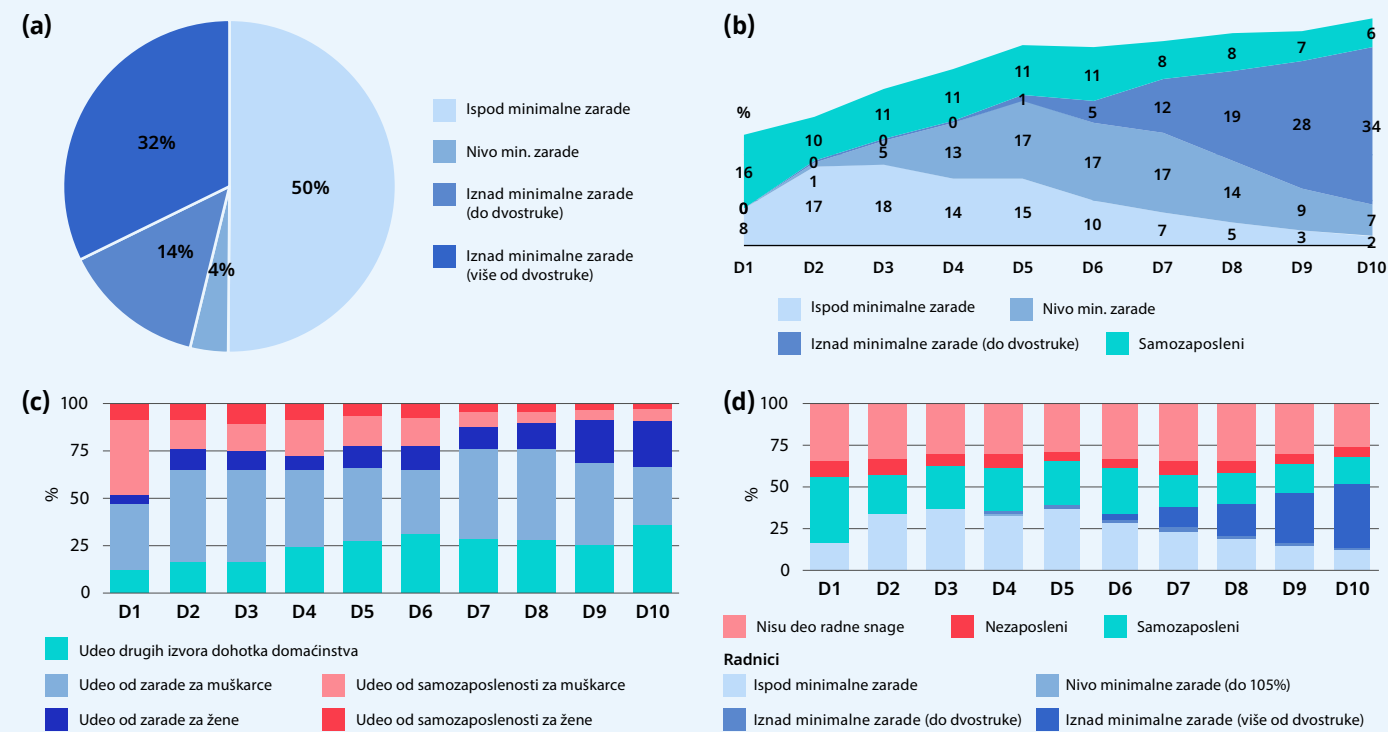
<sup>16</sup> Odnosi D9/D1 i D8/D2 predstavljaju klasična merila nejednakosti dohotka koja se mogu izračunati uz pomoć graničnih vrednosti koje razdvajaju decile ili udeo dohotka unutar decila. Procenili smo obe alternative i primetili neznatne razlike između njih. Odlučeno je da se predstave odnosi između udela dohotka kako bi se omogućilo doslednije poređenje sa Palama odnosom.

## ► 11.3 Primeri pojedinačnih zemalja

**U nekim državama, poput Gvatemale, Ekvadora i Mađarske, potencijal za smanjenje nejednakosti dohotka kroz veće poštovanje relevantnih propisa o minimalnim zaradama je relativno visok.** I zaista, kad pogledamo promene Palma odnosa, smanjenje nejednakosti prihoda bi bilo veće od 4,5 posto u sve tri navedene zemlje i čak dostiglo 9,5 posto u slučaju Gvatemale. Generalno govoreći, ove tri zemlje imaju relativno visok nivo minimalnih zarada i relativno visoke procenat radnika koji primaju zarade manje od minimalne. Pored toga, većina ovih lica koja primaju zarade manje od minimalne su locirana u donjem delu distribucije dohotka (videti slike 11.3–11.5). Na primer, u Gvatemali, gde je minimalna zarada viša od medijalne i odnos minimalne i medijalne zarade iznosi 105 posto, više od polovine (54 posto) radnika prima minimalnu ili manju zaradu (slika 11.3(a)). Od tih radnika, 59 posto je locirano u donjih 40 posto distribucije dohotka (slika 11.3(b)). U Ekvadoru je slična situacija sa odnosom minimalne i medijalne zarade od 38 posto (slika 11.4(a)). Međutim, u Ekvadoru lica koja primaju zaradu manju od minimalne su ravnopravnije raspoređena po decilima nego u Gvatemali (46 posto njih je u donjih 40 posto distribucije). Ovo može objasniti zašto je potencijalni efekat većeg poštovanja relevantnih propisa na Palma odnos dvaput veći u Gvatemali u odnosu na Ekvador. Još jedan zanimljiv primer, ovog puta iz Evrope je Mađarska (slika 11.5). U toj zemlji, minimalna zarada je utvrđena na nivou od 71 posto medijalne zarade, što je relativno visoko u odnosu na nacionalnu strukturu zarada. Udeo lica koja primaju minimalnu ili manju zaradu je takođe relativno visok i iznosi 26 posto svih zaposlenih, od kojih 6 posto prima oko minimalne zarade a 20 manje od minimalne. Pored toga, velika većina ovih radnika, tačnije 63 posto, se nalazi na donjem kraju distribucije dohotka i čini 31 posto aktivno zaposlene populacije u prvom decilu (slika 11.5(d)). Kad pogledamo dohodak generisan na nivou domaćinstva u Mađarskoj, zarade čine 28 posto ukupnog dohotka domaćinstava iz prvog decila, gde 15 posto otpada na zarade muškaraca a 13 na zarade žena (slika 11.5(c)).

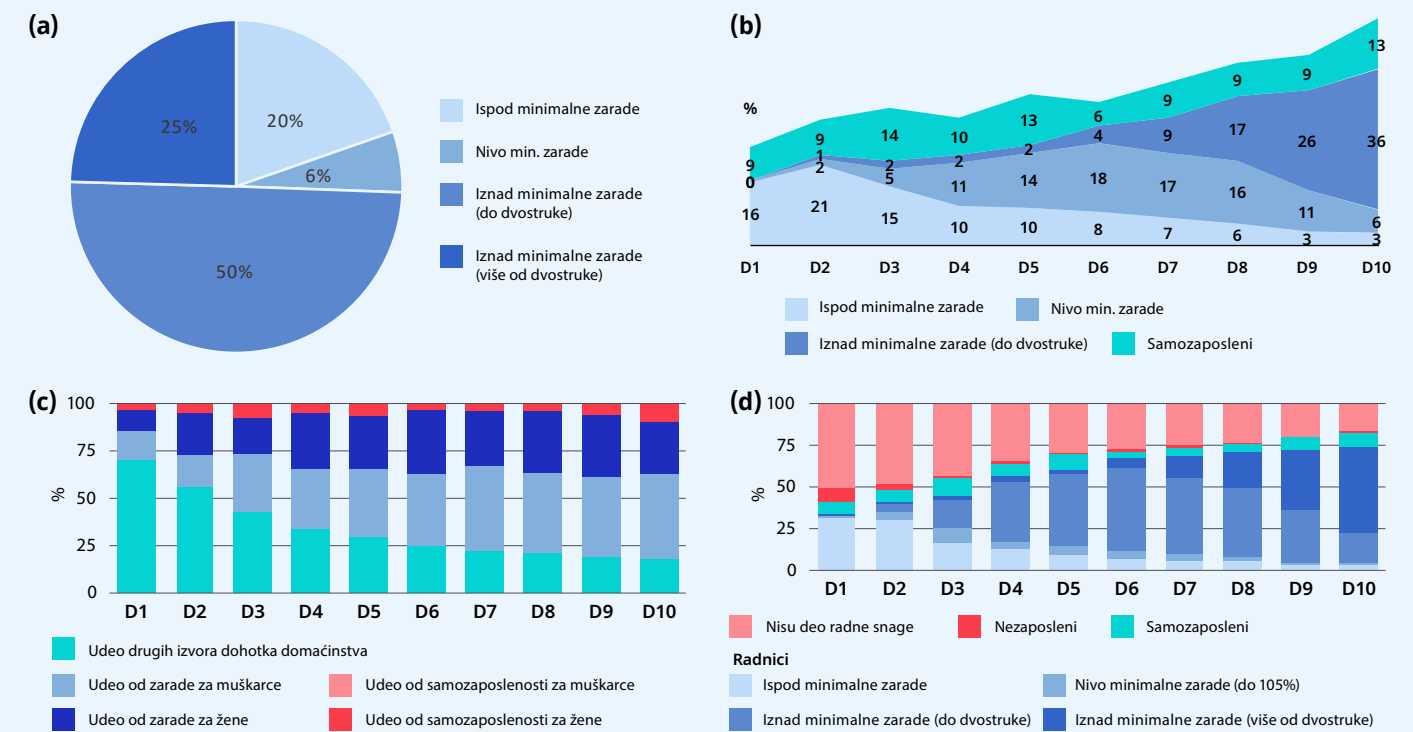
**U drugoj grupi zemalja, uključujući između ostalih, Estoniju, Vijetnam i Urugvaj, potencijal za smanjenje nejednakosti dohotka uz pomoć kombinacije punog poštovanja propisa o minimalnim zaradama i povećanja nivoa minimalne zarade je relativno visok.** Zapravo, u ovim zemljama redistributivni potencijal povećanja nivoa u sprezi sa punim poštovanjem propisa je dvaput veći od potencijala scenarija koji podrazumeva samo puno poštovanje propisa (slika 11.2). Ove zemlje se često odlikuju relativno niskim nivoima minimalnih zarada i značajnim udelom lica koja primaju zarade manje od minimalnih u donjem nivou distribucije dohotka (slike 11.6–11.8). Na primer, u Estoniji je minimalna zarada utvrđena na nivou 43 posto medijalne, a 11 posto radnika prima minimalnu ili manju zaradu. Štaviše, 63 posto lica koja primaju minimalnu ili manju zaradu se nalazi u četiri donja decila distribucije (slika 11.6). Slično, u Vijetnamu gde je minimalna zarada utvrđena na nivou od oko 28 posto medijane, 72 posto lica koja primaju minimalnu ili manju zaradu se nalazi u četiri najdonja decila (slika 11.7). Slične karakteristike su primećene u Urugvaju (slika 11.8).

► Slika 11.3 Gvatemala (Kaitz indeks = 105%): (a) distribucija radnika po grupama; (b) distribucija radnika po decilima dohotka domaćinstava; (c) izvori dohotka po decilu; (d) status tržišta rada po decilima (procenat)



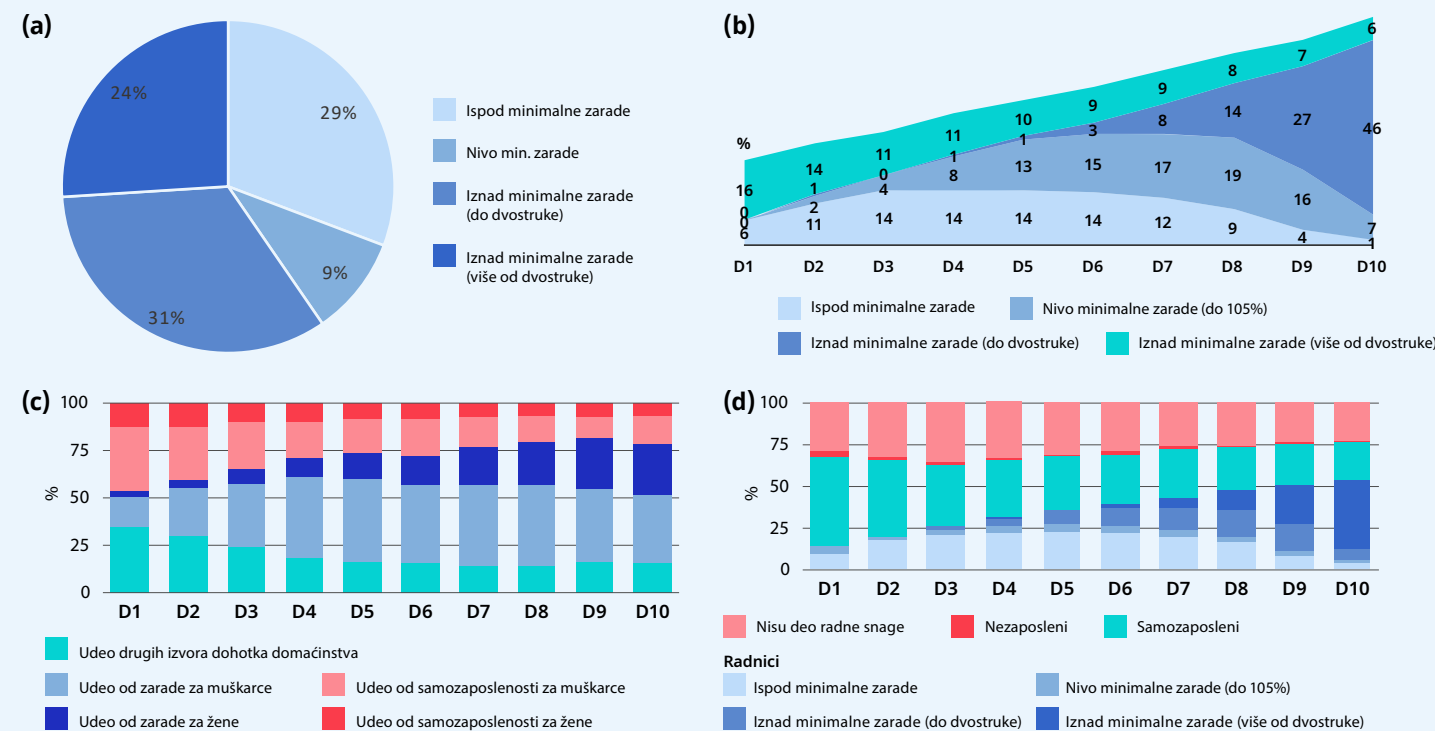
Izvor: Procene MOR

► Slika 11.5 Mađarska (Kaitz indeks = 71%): (a) distribucija radnika po grupama; (b) distribucija radnika po decilima dohotka domaćinstava; (c) izvori dohotka po decilu; (d) status tržišta rada po decilima (procenat)



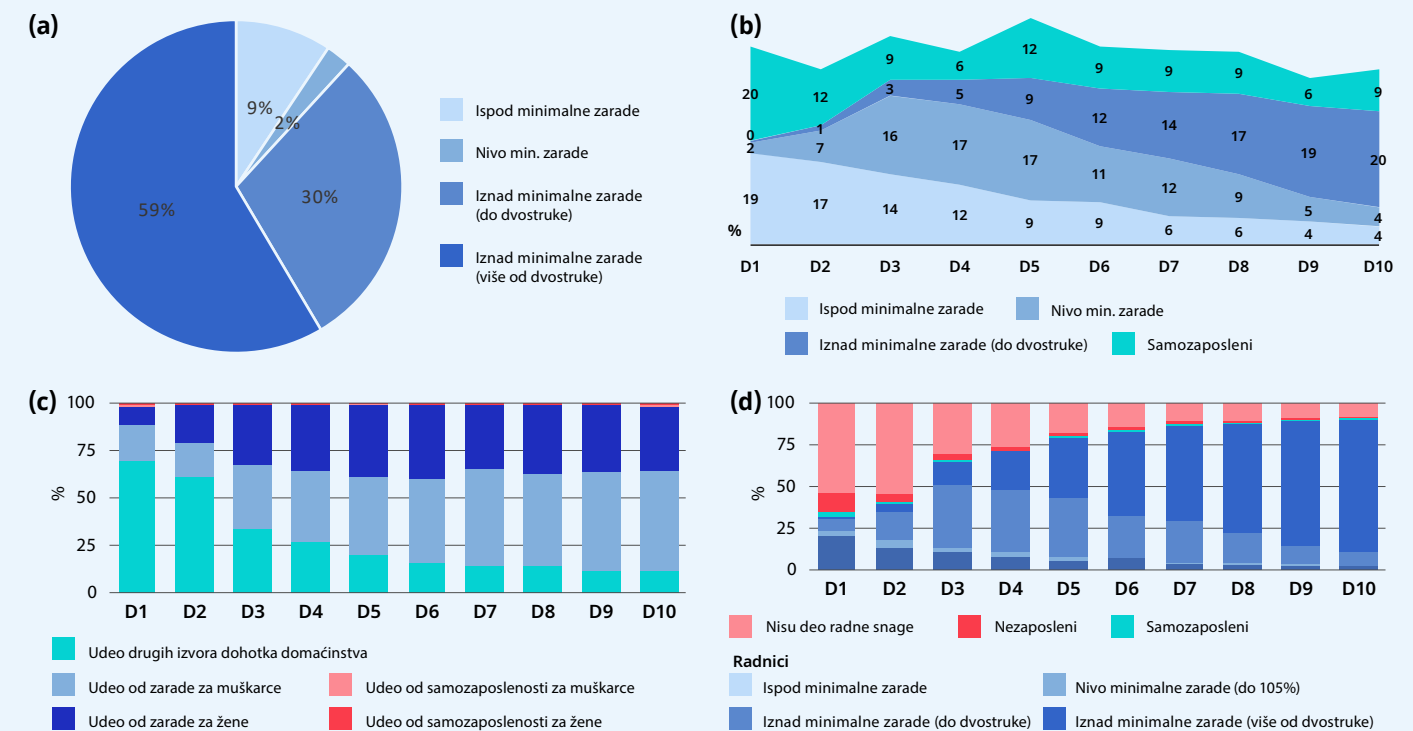
Izvor: Procene MOR

► Slika 11.4 Ekvador (Kaitz indeks = 88%): (a) distribucija radnika po grupama; (b) distribucija radnika po decilima dohotka domaćinstava; (c) izvori dohotka po decilu; (d) status tržišta rada po decilima (procenat)



Izvor: Procene MOR

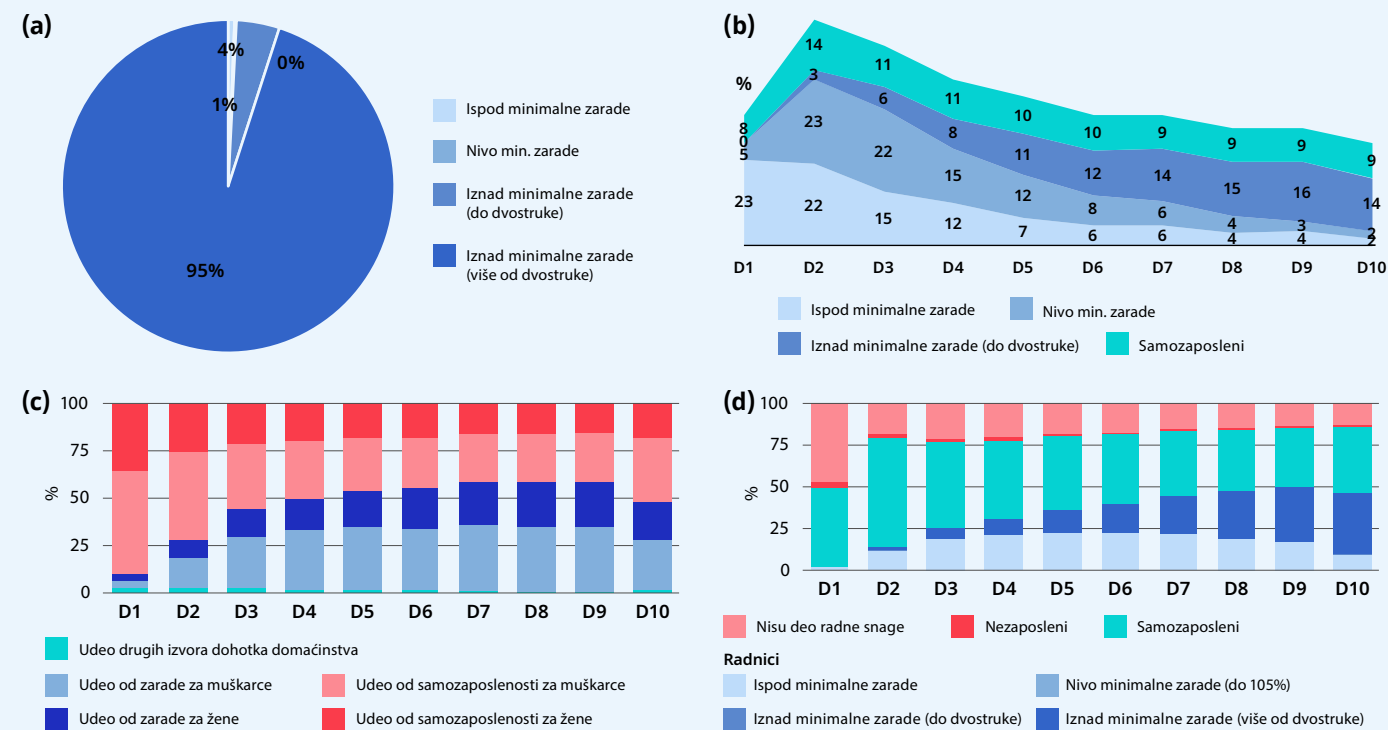
► Slika 11.6 Estonija (Kaitz indeks = 43%): (a) distribucija radnika po grupama; (b) distribucija radnika po decilima dohotka domaćinstava; (c) izvori dohotka po decilu; (d) status tržišta rada po decilima (procenat)



Izvor: Procene MOR



► Slika 11.7 Vijetnam (Kaitz indeks = 28%): (a) distribucija radnika po grupama; (b) distribucija radnika po decilima dohotka domaćinstava; (c) izvori dohotka po decilu; (d) status tržišta rada po decilima (procenat)

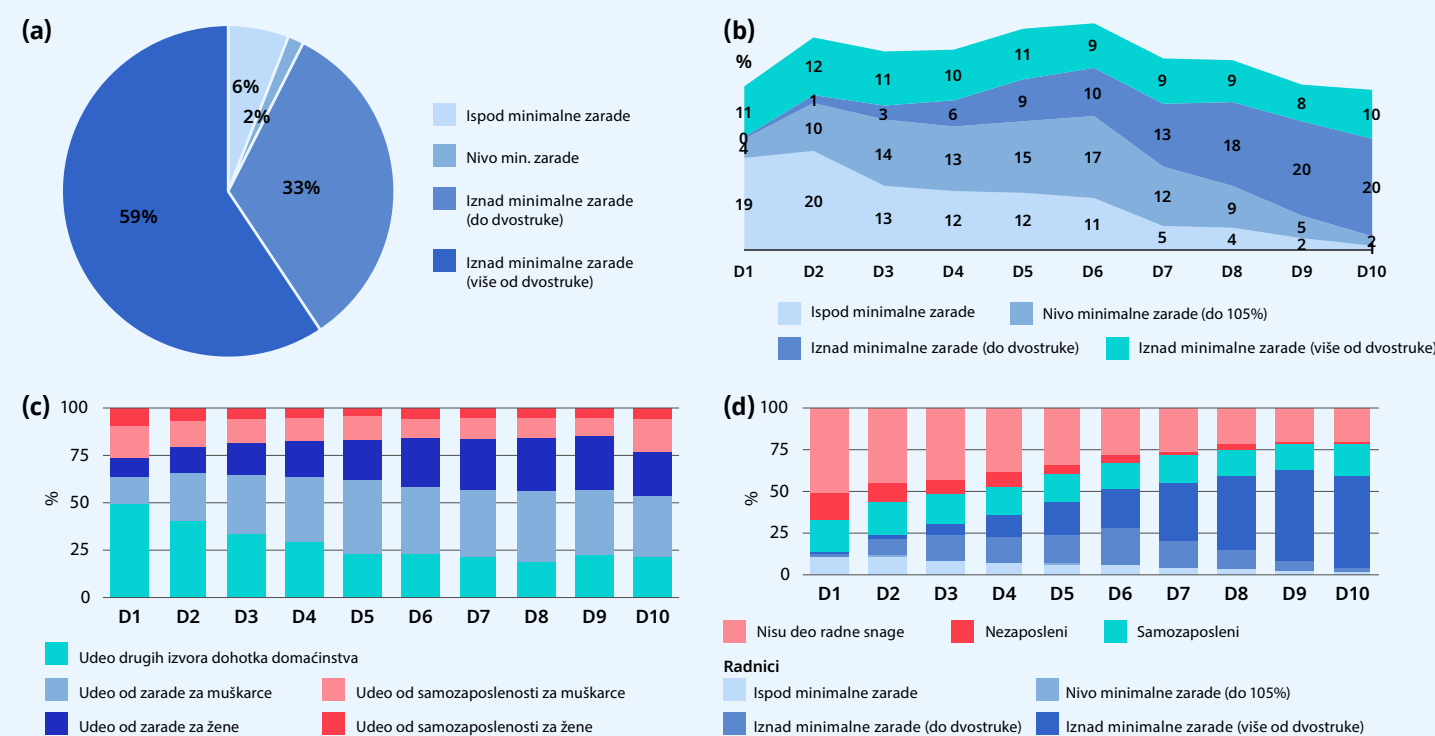


Izvor: Procene MOR.

Bitno je napomenuti da za određene druge zemlje, dobijamo suprotstavljene rezultate u zavisnosti od merila nejednakosti dohotka koje razmatramo. Iako u svim državama veće poštovanje relevantnih propisa i povećanje nivoa minimalne zarade imaju potencijal da smanje Palma odnos i Džini koeficijent, u nekim slučajevima ove mere politike bi dovele do vrlo malih smanjenja ili čak povećanja odnosa D9/D1 i D8/D2. Ovo je naročito slučaj u zemljama sa niskim dohotkom kao što su Niger, Ujedinjena Republika Tanzanija i Malavija, koje se odlikuju visokim nivoima samozaposlenih u svojoj ekonomiji. U Nigeru, na primer, udeo formalno zaposlenih je jako nizak u celoj distribuciji dohotka a naročito u najdonjim decilima (slika 11.9). Pored toga, lica koja primaju minimalnu ili manju zaradu nisu koncentrisana u donjem delu distribucije dohotka. Stoga, razlike u nivoima minimalne zarade ili poštovanja relevantnih propisa ne bi imali veliki efekat na dohodak domaćinstava u najnižim decilima. Slika 11.10 pokazuje široko posmatrano slične nalaze za Ujedinjenu Republiku Tanzaniju. U Plurinacionalnoj državi Boliviji, odnosi D9/D1 i D8/D2 su samo malo opali u oba scenarija (slika 11.11), opet zato što lica koja primaju minimalnu ili manju zaradu ne žive u najsiriromašnijim domaćinstvima, a kao što se može videti samo mali broj istih se nalazi u prvom decilu (slika 11.11(d)).

Konačno, u zemljama gde su minimalne zarade već gotovo na nivou praga usvojenog u ovoj simulaciji i već postoji visok stepen poštovanja propisa o minimalnoj zaradi, dva scenarija minimalne zarade bi imala manji efekat sa aspekta smanjenja nejednakosti. Na primer, u Poljskoj, Čileu i Portugalu, gde su minimalne zarade utvrđene na 63, 66 i 70 posto medijalne zarade, a udeo lica koja primaju manje od minimalne zarade je relativno nizak, očekuje se ograničen prostor za dodatna povećanja redistributivnog efekta minimalne zarade (slike 11.12–11.14).

► Slika 11.8 Urugvaj (Kaitz indeks = 44%): (a) distribucija radnika po grupama; (b) distribucija radnika po decilima dohotka domaćinstava; (c) izvori dohotka po decilu; (d) status tržišta rada po decilima (procenat)

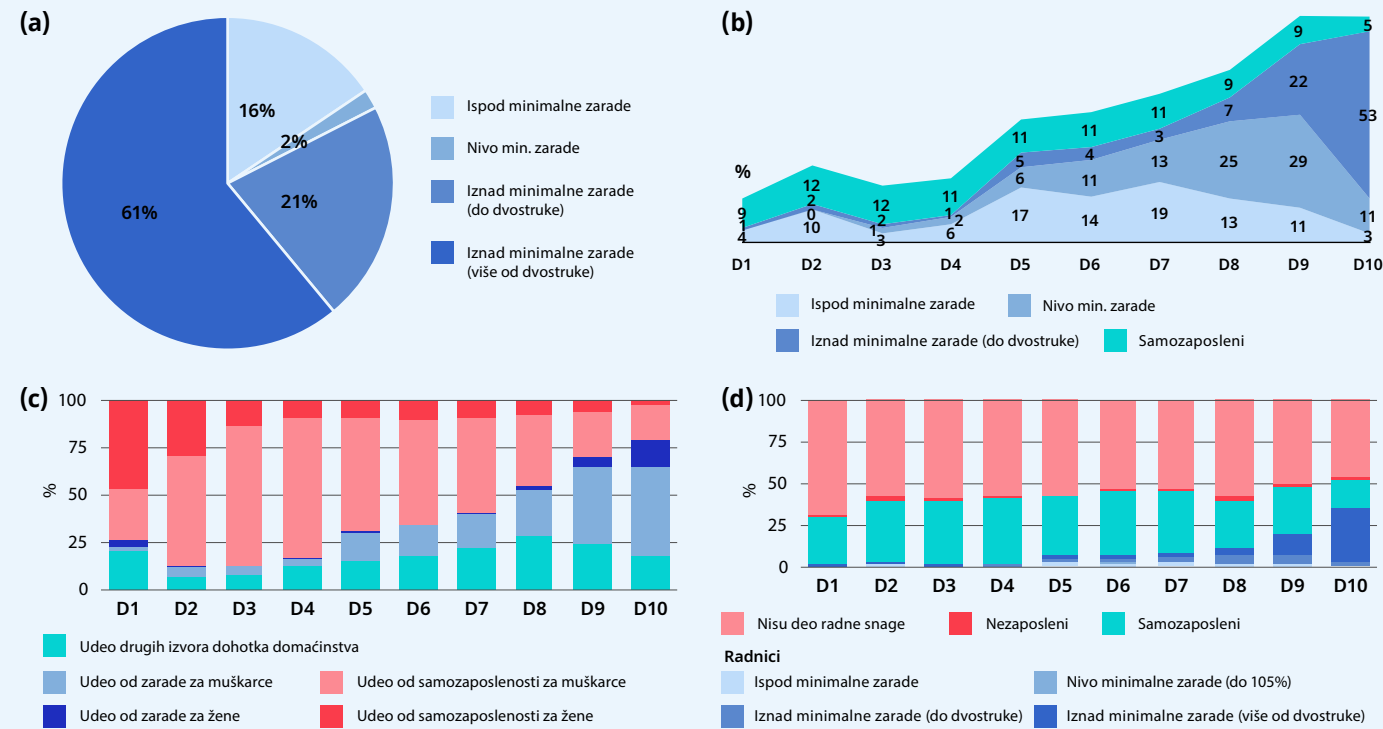


Izvor: Procene MOR.



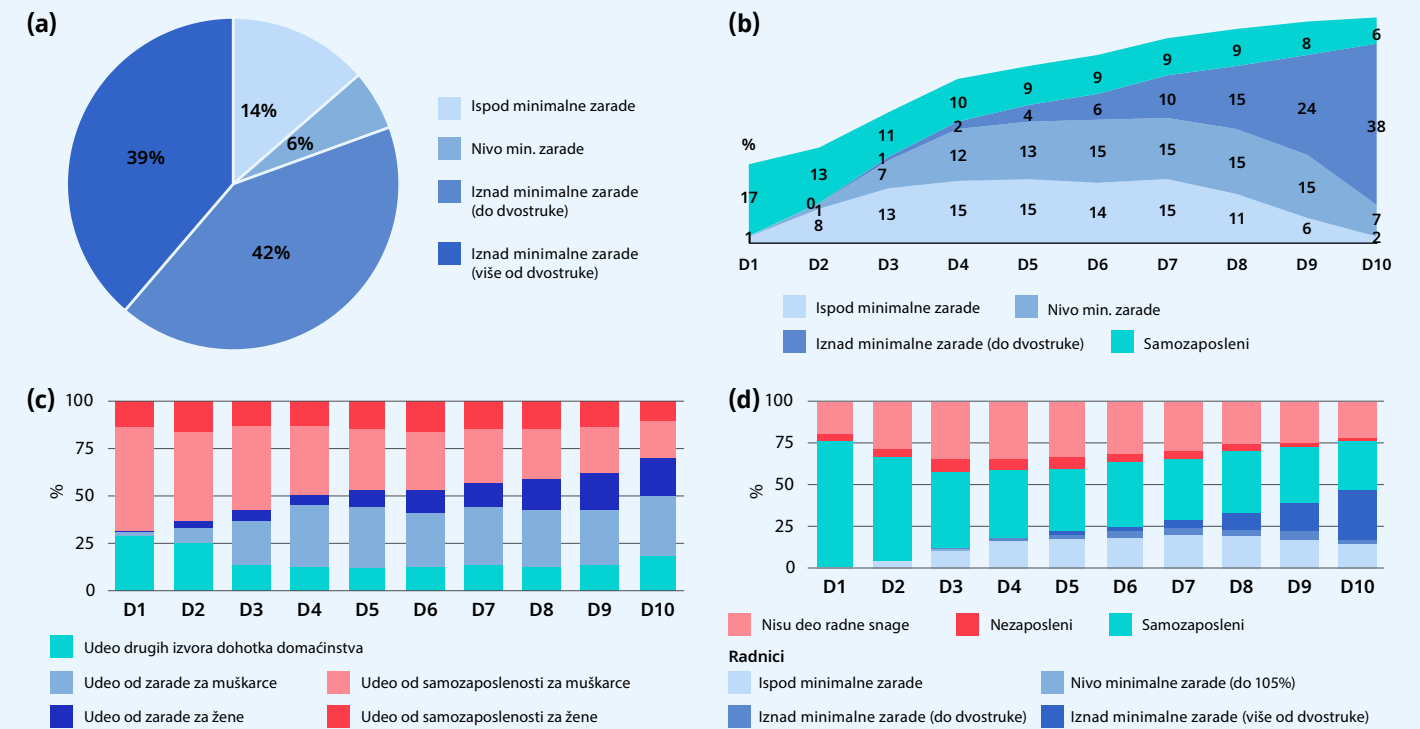


► Slika 11.9 Niger (Kaitz indeks = 37%): (a) distribucija radnika po grupama; (b) distribucija radnika po decilima dohotka domaćinstava; (c) izvori dohotka po decilu; (d) status tržišta rada po decilima (procenat)



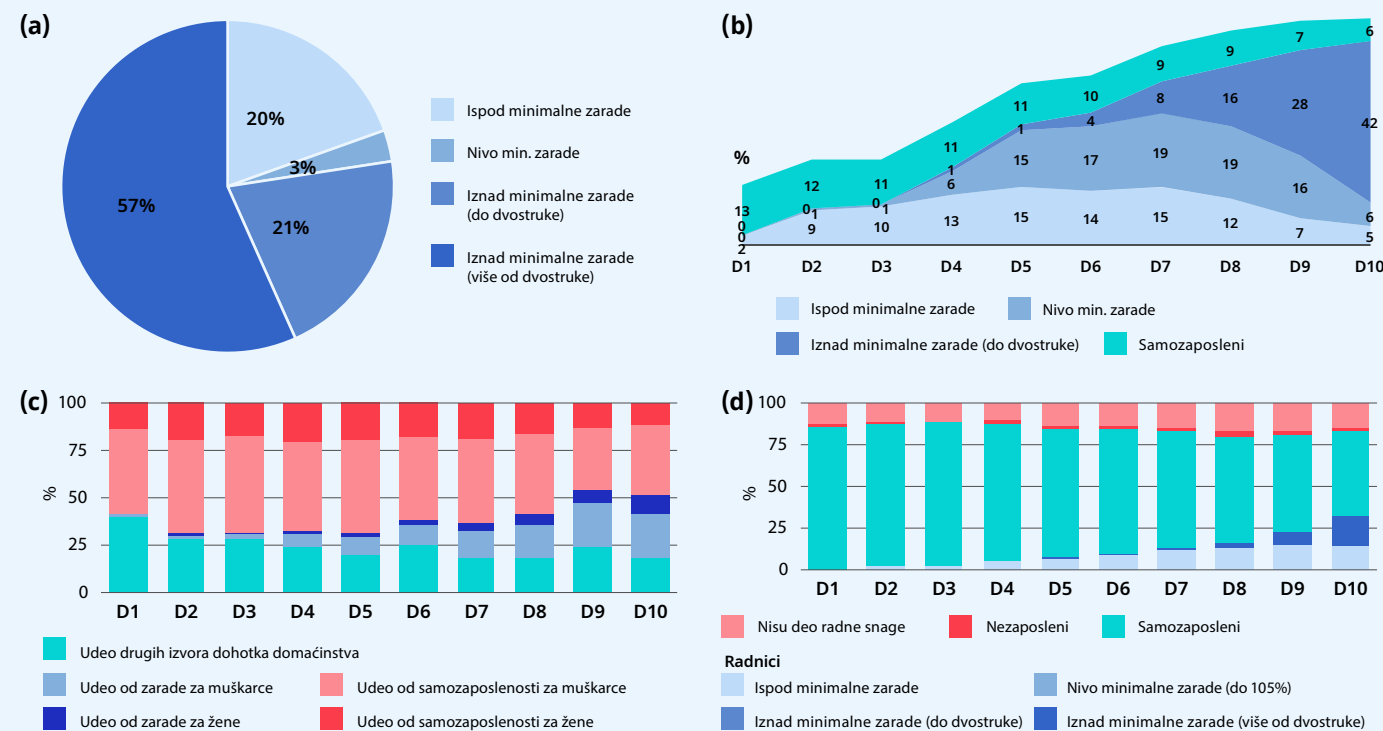
Izvor: Procene MOR.

► Slika 11.11 Plurinacionalna država Bolivija (Kaitz indeks = 66%): (a) distribucija radnika po grupama; (b) distribucija radnika po decilima dohotka domaćinstava; (c) izvori dohotka po decilu; (d) status tržišta rada po decilima (procenat)



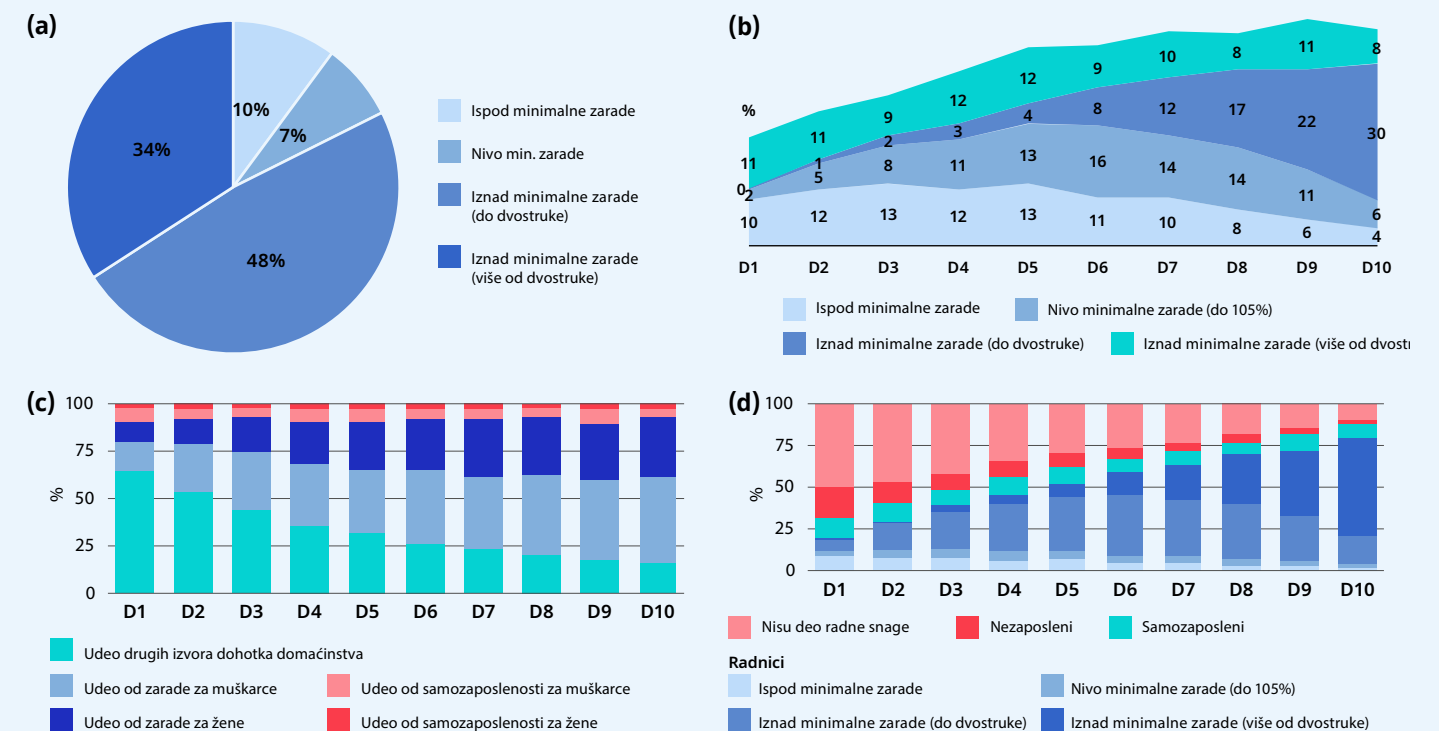
Izvor: Procene MOR.

► Slika 11.10 Ujed. Republika Tanzanija (Kaitz indeks = 47%): (a) distribucija radnika po grupama; (b) distribucija radnika po decilima dohotka domaćinstava; (c) izvori dohotka po decilu; (d) status tržišta rada po decilima (procenat)



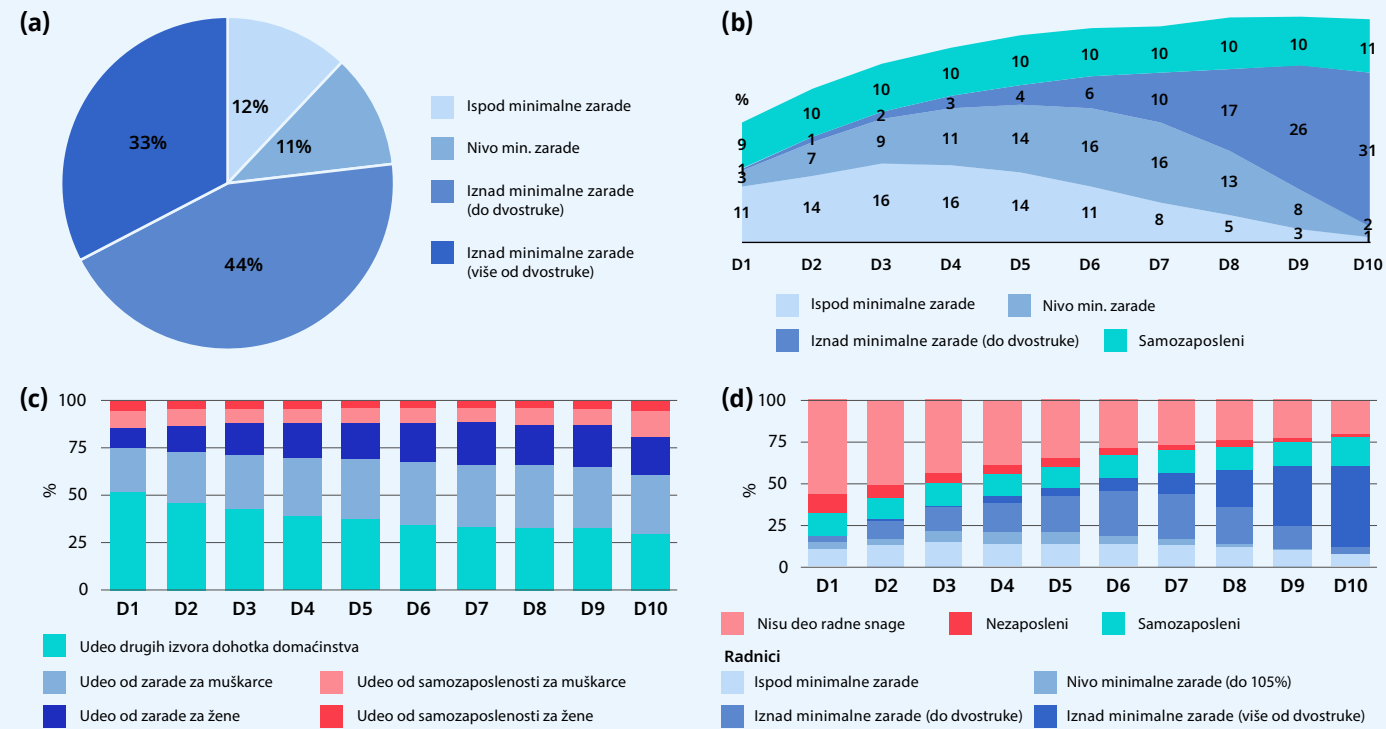
Izvor: Procene MOR.

► Slika 11.12 Poljska (Kaitz indeks = 63%): (a) distribucija radnika po grupama; (b) distribucija radnika po decilima dohotka domaćinstava; (c) izvori dohotka po decilu; (d) status tržišta rada po decilima (procenat)



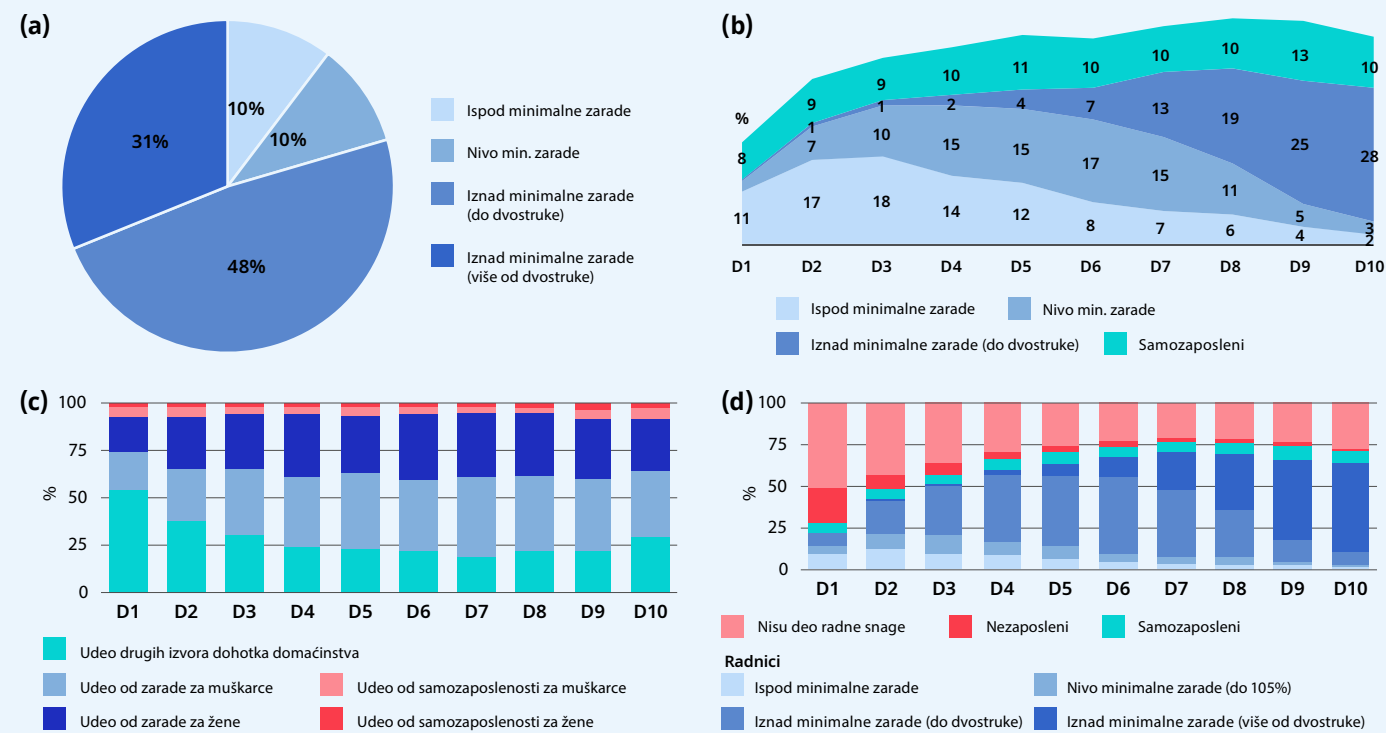
Izvor: Procene MOR.

► **Slika 11.13 Čile (Kaitz indeks = 66%): (a) distribucija radnika po grupama; (b) distribucija radnika po decilima dohotka domaćinstava; (c) izvori dohotka po decilu; (d) status tržišta rada po decilima (procenat)**



**Izvor:** Procene MOR.

► Slika 11.14 Portugal (Kaitz indeks = 70%): (a) distribucija radnika po grupama; (b) distribucija radnika po decilima dohotka domaćinstava; (c) izvori dohotka po decilu; (d) status tržišta rada po decilima (procenat)



**Izvor:** Procene MOR.



## ► 11.4 Značaj formalizacije neformalne ekonomije

Dosad predstavljene simulacije nisu pravile razliku između formalnog i neformalnog zapošljavanja, pa ipak skoro 40 posto radnika širom sveta su klasifikovani kao neformalno zaposleni. U skladu sa time, ovaj odeljak pravi razliku između formalnog i neformalnog zapošljavanja u odabranim zemljama kako bi se naglasio značaj postizanja punog poštovanja politika minimalne zarade u slučaju svih zaposlenih, uključujući onih koji nisu formalno zaposleni, kako bi se smanjilo tzv. „radno siromaštvo“ i nejednakost domaćinstava.<sup>17</sup> U poređenju sa formalno zaposlenima, postoji veća mogućnost da će radnicima na neformalnim poslovima biti uskraćena minimalna zarada i u isto vreme i adekvatna zaštita. Ovaj poslednji pod-odeljak procenjuje mogući efekat minimalne zarade na nejednakost u uslovima punog poštovanja propisa o minimalnoj zaradi, ili punog poštovanja na višem nivou, u slučaju kako formalno, tako i neformalno zaposlenih.

**Početna tačka je utvrđivanje gde se formalno i neformalno zaposlena lica nalaze u okviru distribucije dohotka u svakom regionu.** Slika 11.15 pokazuje da u sva tri analizirana regiona – Južnoj Americi i Karibima, Aziji i Pacifiku i Africi, značajan procenat svih radnika nije formalno zaposlen. Takođe se može primetiti da je veliki procenat radnika koji zarađuju neformalno angažovan i mnogi od njih žive u domaćinstvima sa niskim prihodima.

**U najnižem decilu distribucije dohotka u Južnoj Americi i Karibima, 23,8 posto svih radnika je zaposleno a 62,3 posto neformalno zaposlen i zarađuje minimalnu ili manju zaradu.** U potonjim decilima – drugom, medijalnom i devetom decilu, da nabrojimo samo par, procenat neformalno zaposlenih koji primaju minimalnu i manju zaradu iznosi 61 (drugi), 34,1 (medijalni) i 6,4 posto (deveti). Neformalni samozaposleni i pomažući članovi domaćinstva čine 40,3 posto celokupne zaposlenosti u ovom regionu.

**Kad su u pitanju Azija i Pacifik, skoro svi radnici u prvom decilu su neformalno zaposleni i primaju minimalnu ili manju zaradu; međutim u ovom najdonjem decilu dominira faktički rad za koji se ne prima zarada, gde samo 8,5 posto svih radnika prima zaradu.** Procenat zaposlenih se povećava u višem kraju distribucije dohotka, i uprkos tome što je značajan broj ovih radnika neformalno zaposlen, velika većina prima zarade veće od minimalne. Stoga, u ekonomijama Azije i Pacifika za koje imamo podatke, 60,7 posto svih zaposlenih su i svojoj ekonomiji 16,5 posto njih prima minimalnu ili manju zaradu.

**Kad je u pitanju Afrika, slika 11.15(a) pokazuje da faktički rad samozaposlenih i pomažućih članova domaćinstva predstavlja dominantu kategoriju u svim decilima dohotka.** Samo mali deo radnika se klasifikuje kao formalno zaposleni (13,5 posto svih radnika), i većina od njih se nalazi u najvišim decilima distribucije dohotka domaćinstava. U ovom regionu, gde 64,5 posto zaposlenih nije formalno zaposleno, 38,5 njih prima minimalnu ili manju zaradu, dok formalni i faktički rad samozaposlenih i pomažućih članova domaćinstva čini 79,4 ukupne zaposlenosti u afričkim zemljama za koje imamo podatke.

► Faktički rad je prominentan u mnogim regionima sveta i postoji značajno podudaranje između njega i nepoštovanja propisa o minimalnoj zaradi.

**Slika 11.15 pokazuje da je faktički rad prominentan u mnogim regionima sveta i postoji značajno podudaranje između njega i nepoštovanja propisa o minimalnoj zaradi.** Ovo, međutim, ne znači da politika minimalne zarade nema nikakav efekat na zaradu onih koji nisu formalno zaposleni. Zapravo, empirijski je utvrđeno da se na tržištima rada sa značajnim nivoima neformalnosti nivo minimalne zarade uzima u obzir pri utvrđivanju zarade neformalno zaposlenih, što je fenomen poznat kao „efekat svetionika“ (vidite kućicu 11.1). Međutim, slika 11.15 takođe pokazuje da postoji veća verovatnoća da će se zaposleni angažovani na neformalnim poslovima nalaziti na donjem kraju distribucije zarada, gde žive u siromaštvu i nepovoljnim uslovima. Kao što je utvrđeno preporukom o prelazu iz neformalne u formalnu ekonomiju, 2015 (br. 204),<sup>18</sup> obezbeđivanje (bar) minimalne zarade za neformalne zaposlene u okviru tranzicije ka formalnoj ekonomiji bi doprineli unapređenju njihovih uslova života i rada. U tom smislu, puno poštovanje propisa o minimalnoj zaradi u slučaju neformalnih radnika bi trebalo smatrati delom strategije za smanjenje neformalnosti pomoću olakšavanja prelaza na formalnost.

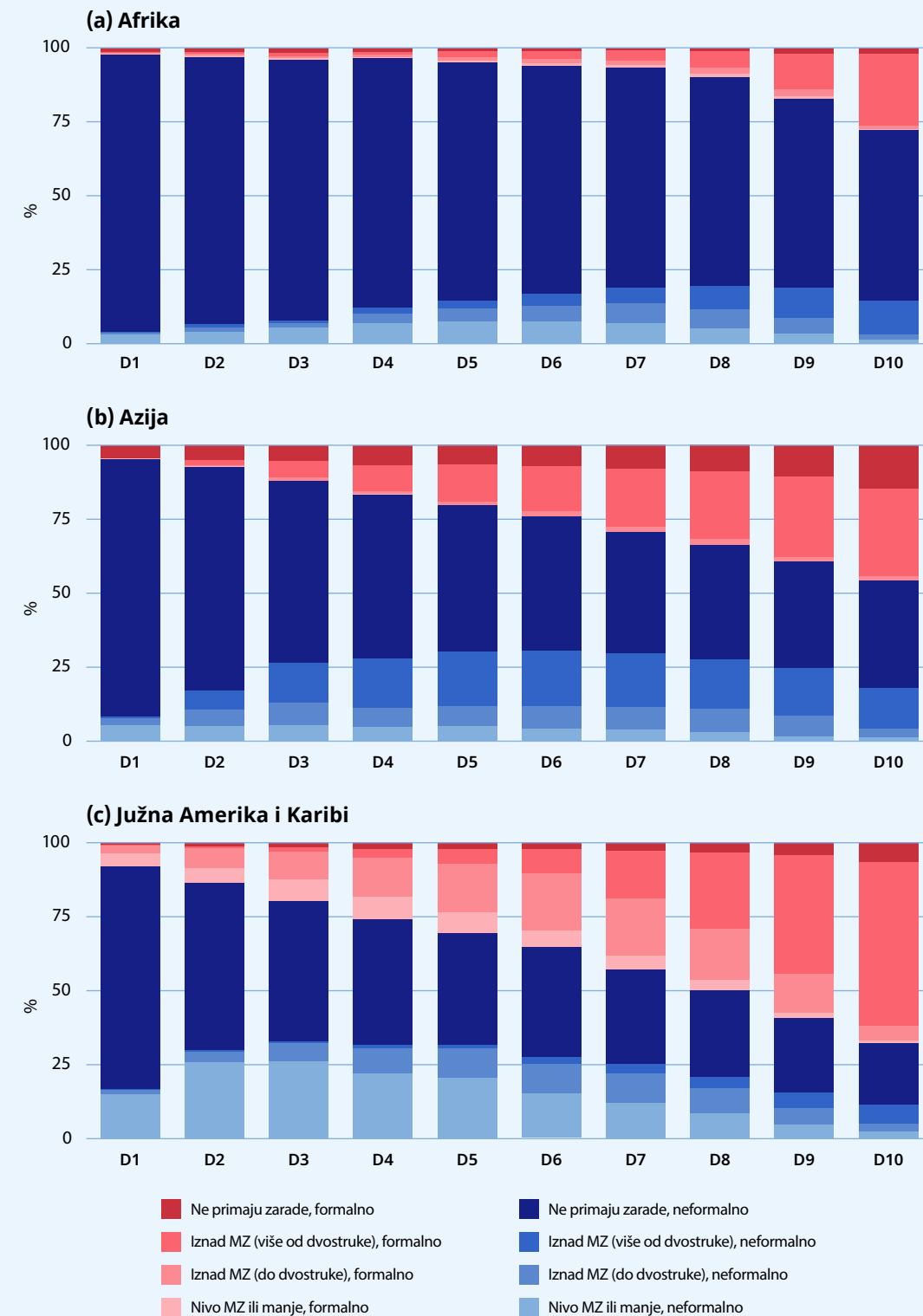
**Štaviše, kao što je prikazano na slikama 11.16–11.19, postizanje punog poštovanja propisa o minimalnoj zaradi za sve zaposlene može imati i značajan efekat na smanjenje nejednakosti i siromaštva na nivou date zemlje.** Svaka od ove četiri slike pokazuje rezultate simulacija koje se realizovane kao što je opisano u odeljku 11.3, gde poredimo scenarije punog poštovanja propisa (i punog poštovanja propisa u sprezi sa povećanim iznosom minimalne zarade) primenjene (a) na sve zaposlene (b) samo na formalno zaposlene. Očigledno, očekivani dobici na polju smanjenja nejednakosti i siromaštva domaćinstava postaju mnogo manji ukoliko puno poštovanje propisa o minimalnim zaradama ne obuhvata i neformalno zaposlene. U sva tri regiona, kad su simulacije prilagođene tako da se puno poštovanje propisa primeni samo na formalno zaposlene, korist od takvog scenarija po pitanju smanjenja nejednakosti i siromaštva domaćinstava na nivou date države se jasno smanjuje. Na primer, u Malaviju Džini koeficijent opada za 3 poena kad se puno poštovanje propisa primeni na sve zaposlene bilo formalne ili neformalne. Međutim, s obzirom da neformalna zaposlenost u Malaviju čini 93 posto ukupne zaposlenosti, kad se puno poštovanje propisa o minimalnoj zaradi primeni samo na one koji su formalno zaposleni, Džini koeficijent opada za samo 0,5 posto. Ova poslednja simulacija pokazuje značaj proširenja formalne zaposlenosti na one u svojoj ekonomiji, ne samo da bi se unapredili njihovi uslovi rada već i smanjili nejednakost i relativno siromaštvo.

<sup>17</sup> Preporuka o prelazu iz neformalne u formalnu ekonomiju, 2015 (br. 204), definiše neformalnu ekonomiju kao „sve ekonomske aktivnosti radnika i ekonomskih jedinica koje, u zakonu i praksi, nisu pokrivene ili nisu dovoljno pokrivene formalnim aranžmanima“.

<sup>18</sup> Preporuka je usvojena u junu 2015. godine, na 104. sesiji Međunarodne konferencije rada. Stav 18 propisuje: „U okviru tranzicije na formalnu ekonomiju, članice treba da postepeno obezbede, u zakonu i praksi, svim radnicima u neformalnoj ekonomiji, socijalnu zaštitu, porodijsku zaštitu, dostojanstvene rada i minimalnu zaradu koja uzima u obzir potrebe radnika i relevantne faktore, uključujući ali ne i samo troškove života i generalni nivo zarada u određenoj zemlji.“



► Slika 11.15 Distribucija radnika (po radnom statusu i formalnosti/neformalnosti) u okviru decila distribucije dohotka domaćinstava, po regionu (procenat)



MZ = minimalna zarada.

**Napomena:** U slučaju Afrike, procene se zasnivaju na pet zemalja: Kamerunu, Obali Slonovače, Malaviju, Nigeru, Ujedinjenoj Republici Tanzaniji. U slučaju Azije, procene se zasnivaju na četiri zemlje: Kambodži, Mongoliji, Mjanmaru, Vijetnamu. U slučaju J. Amerike, procene se zasnivaju na šest zemalja: Plurinacionalnoj državi Boliviji, Čileu, Ekvadoru, Gvatemali, Gvajani, Urugvaju. Sve regionalne procene su ponderisani proseči. Za više informacija, vidite Prilog V. Status neformalne zaposlenosti odražava preporuke formulisane na 17. međunarodnoj konferenciji statističara rada (ILO 2003). Slike prikazuju pojedince rangirane po njihovom odgovarajućem dohotku po glavi člana domaćinstva kao što je opisano u prilogu IV. Za svaki decil, je prikazana distribucija svih radnika (zaposlenih, kao i zaposlenih koji ne primaju zarade) u okviru tog decila. Pod zaposlenima koji ne primaju zarade podrazumevamo samozaposlene, pomažuće članove domaćinstva i poslodavce.

Izvor: Procene MOR

#### ► Kućica 11.1 „Efekat svetionika” minimalnih zarada na neformalno zaposlene

Veliki korpus empirijskih dokaza pokazuje da, nasuprot predviđanjima ekonomske teorije, zarade u neformalnoj ekonomiji rastu nakon povećavanja minimalne zarade u određenoj zemlji. U relevantna istraživanja (između ostalih) spadaju Boeri, Garibaldi i Ribeiro (Boeri, Garibaldi and Ribeiro 2010) za Brazil; Maloni i Mendez (Maloney and Mendez 2004) za Kolumbiju; Araya i Kamis (Arias and Khamis 2008) za Argentinu, i Kanelas (Canelas 2014) za Ekvador. Ovaj fenomen je poznat kao “efekat svetionika”<sup>a</sup>, i iako postoji nekoliko objašnjenja istog, sva se odnose na činjenicu da minimalna zarada služi kao referentna cena u procesu pregovaranja svih radnika u ekonomiji, uključujući one u neformalnoj.<sup>b</sup> Shodno tome, kad minimalne zarade porastu i taj rast je umeren, dokazi pokazuju da zarade neformalnih radnika takođe u proseku rastu. Predloženo je nekoliko objašnjenja kako bi se shvatili mehanizmi iza efekta svetionika. Na primer, ukoliko neka zemlja rutinski koristi minimalnu zaradu kao indeks za utvrđivanje različitih vrsta cena, unutar i izvan tržišta rada, očekivali bismo da pregovori oko zarada u neformalnoj ekonomiji takođe uzmu minimalnu zaradu kao referencu. Međutim, čak i da je to slučaj, ovaj mehanizam bi zahtevao da preduzeća koja zapošljavaju radnike u neformalnoj ekonomiji imaju monopsonijsku moć i prepoznaju da je pravedna naknada relevantna za proizvodni proces (Souza and Baltar 1980). Jedno moguće objašnjenje za efekat svetionika sugerise da je „razvrstavanje veština” između formalne i neformalne ekonomije važna

odlučujući faktor za povećanje zarada neformalno zaposlenih radnika nakon uvećanja minimalne zarade, to jest, da povećanje privlači neke neformalne radnike u formalnu zaposlenost, tako smanjujući ponudu rada u neformalnoj ekonomiji. Ovo kretanje podrazumeva povećanje zarada u neformalnoj ekonomiji koje privlači radnike sa relativno visokim kvalifikacijama – u poređenju sa mešavinom kvalifikacija u ovom delu ekonomije pre povećanja – koje dodatno povećava prosečnu radnu produktivnost. Boeri, Garibaldi i Ribeira (Boeri, Garibaldi and Ribeiro, 2010) su koristili panelske podatke iz Brazila kako bi analizirali efekte povećanja minimalne zarade od 43 posto do kojeg je došlo u Brazilu 1995. godine. Njihovi nalazi ukazuju na to da je potonji efekat preliivanja minimalne zarade na razvrstavanje radnika između formalne i neformalne zaposlenosti povećalo radnu produktivnost u neformalnoj ekonomiji, dok je procenjeno da je samo razvrstavanje dovelo do bar dve trećine povećanja prosečne zarade neformalnih radnika.

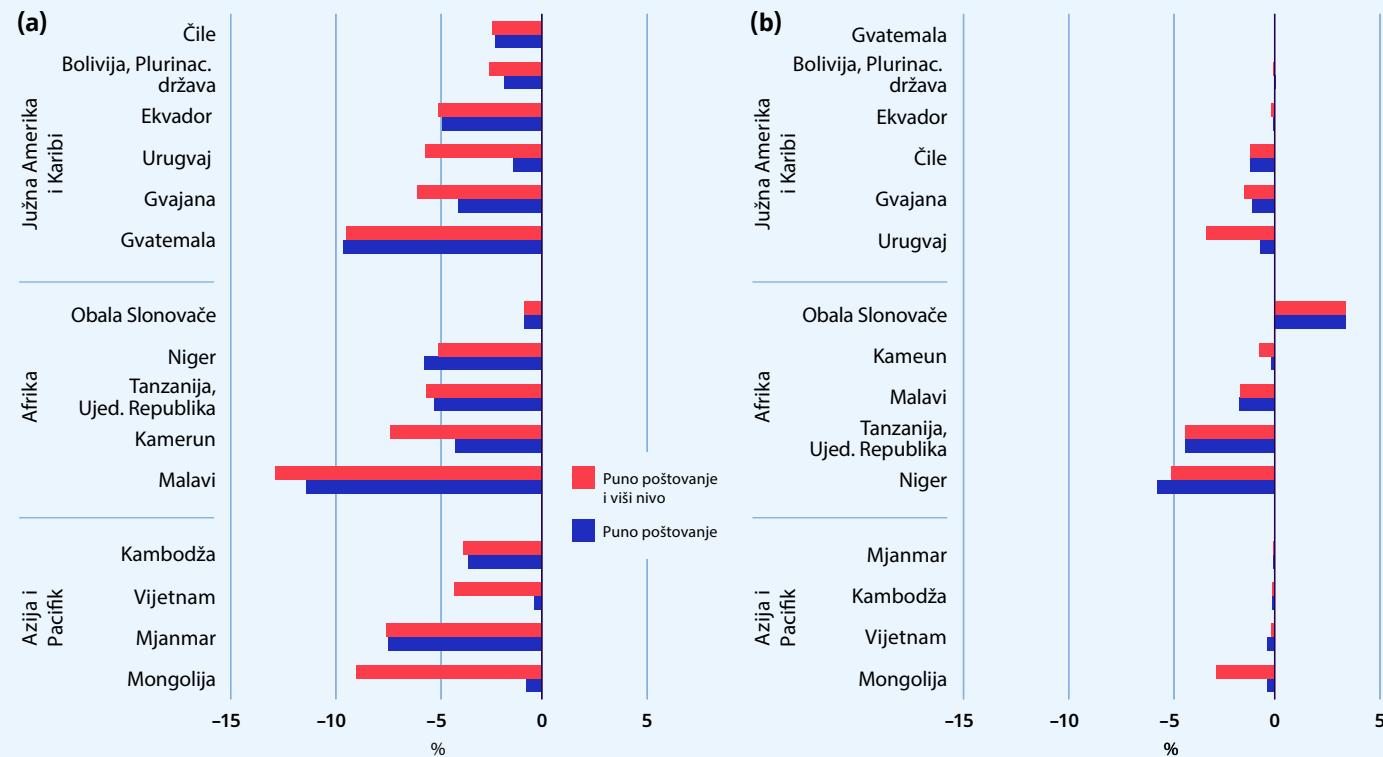
Trebalo bi napomenuti da je većina studija o efektu svetionika sprovedena u kontekstu Južne Amerike, gde oko 50 posto radne populacije radi u neformalnoj ekonomiji (od kojih su bar polovina zaposleni, a druga polovina samozaposleni/pomažući radnici u domaćinstvu).<sup>c</sup> Postoji nekoliko studija o ovom efektu van J. Amerike, uključujući Ramu (Rama, 2001) u Indoneziji; Fenga i Lina (Fang and Lin, 2015) u Kini, i Dinkelmana i Ranhoda (Dinkelman and Ranchhod, 2012) u Južnoj Africi.

<sup>a</sup> Prvi put su ga opisali Souza i Baltazar (Souza and Baltar, 1980) kao *efeito farol* (efekat svetionika) u brazilskoj privredi.

<sup>b</sup> Kao što je De Soto (De Soto, 2002), primetio, neformalni radnici su takođe organizovani i učestvuju u određenim pregovaračkim procesima u okviru utvrđivanja zarada u određenim delovima neformalne ekonomije.

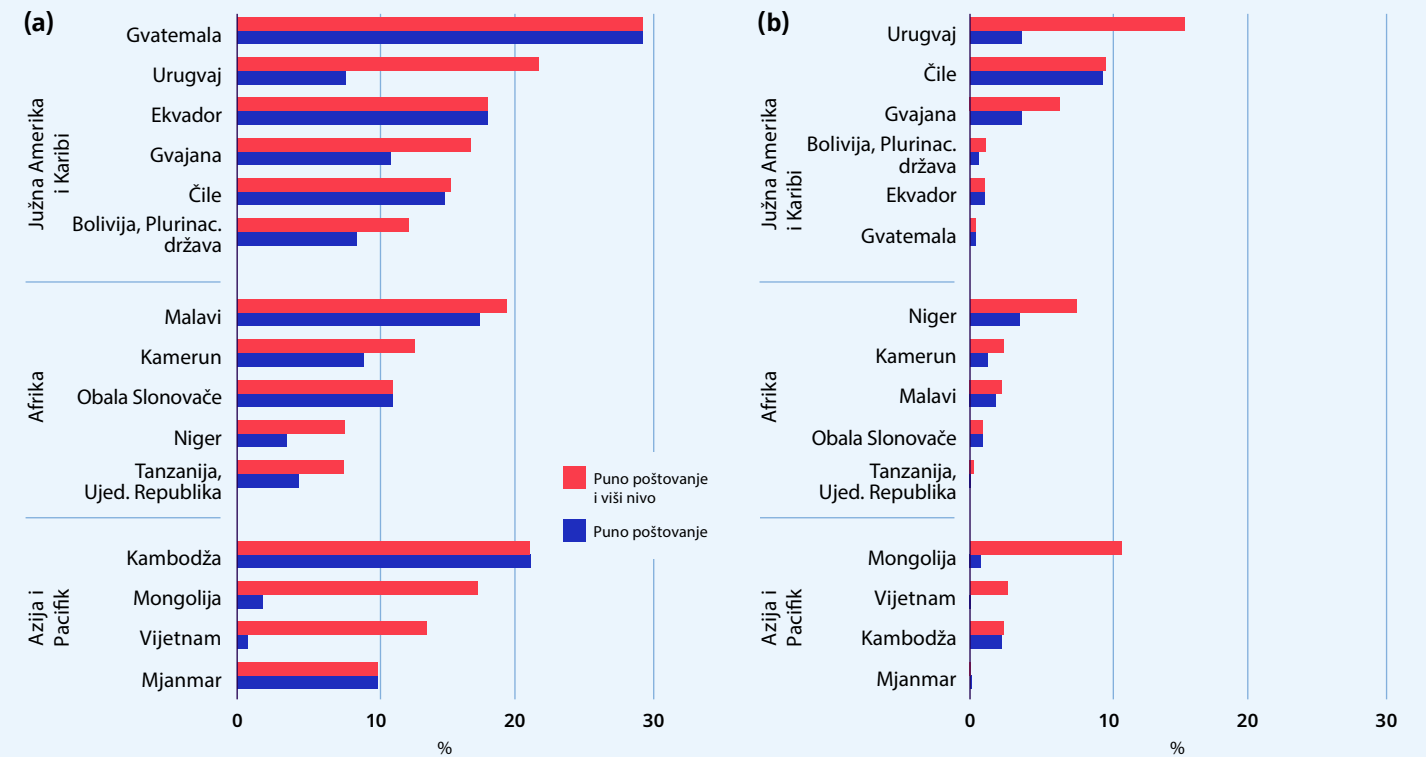
<sup>c</sup> Postoje dva razloga što većina istraživanja efekta svetionika koristi podatke iz J. Amerike. Prvi je postojanje odgovarajućih nizova podataka koji pomažu empirijsku identifikaciju efekta. Drugi, i bitniji, jeste da u zemljama srednjeg dohotka u razvoju kao što su južnoameričke, procenat zaposlenih među neformalnim radnicima je visok (oko 50 posto), i stoga politike zarade koje se odnose na zaposlene imaju direktni uticaj na strukturu zarada u neformalnoj ekonomiji. Na primer, u neformalnoj ekonomiji radi 54 posto radnika u Plurinacionalnoj državi Boliviji, 31 posto u Brazilu, 37 posto u Kostariki i 65 posto u Hondurasu. Ako pogledamo neformalnu radnu snagu u ove četiri zemlje, 14 posto, 28 posto, 14 posto i 64 posto radnika je zaposleno u neformalnim preduzećima ili privatnim domaćinstvima. Ovi primeri ilustruju kako u Južnoj Americi neformalna zaposlenost predstavlja značajan element tržišta rada, a postojanje relevantnih podataka je omogućilo realizaciju brojnih istraživanja o efektu svetionika. U drugim ekonomijama sa značajnim nivoom neformalnosti (naročito zemljama sa niskim dohotkom), rad za zaradu je marginalan a neformalni radnici koji primaju zaradu čine gotovo zanemarljiv deo neformalne ekonomije (vidite ILO 2014c, za definiciju različitih profila neformalne ekonomije; i ILO 2018a, za najnovije statističke podatke iz celog sveta).

► Slika 11.16 Poređenje potencijalnog efekta dva scenarija politike minimalne zarade sa aspekta promene % Palma odnosa kad(a) politika utiče na sve zaposlene; (b) utiče samo na formalno zaposlene (procenat)



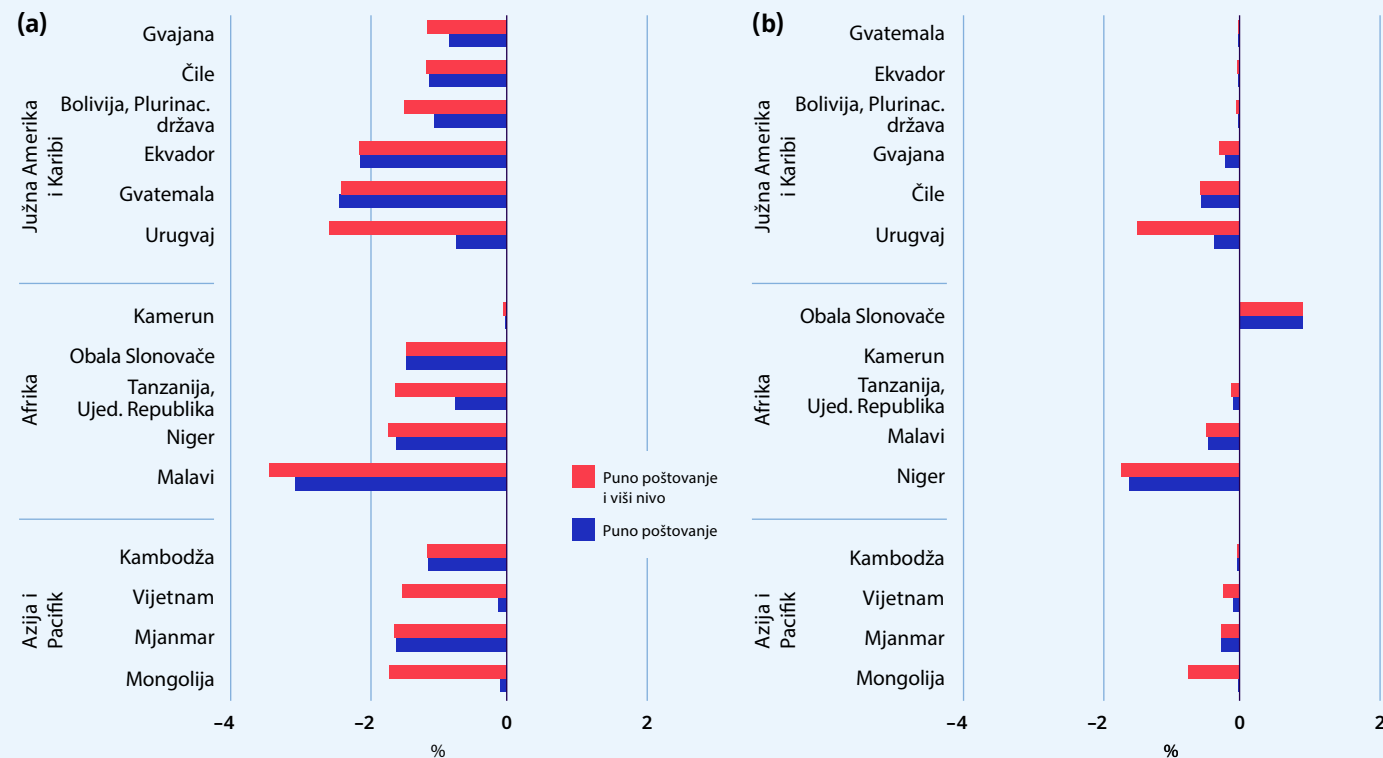
Izvor: Procene MOR; vidite napomenu o izvoru u slici 11.15.

► Figure 11.18 Comparison of potential impact of two minimum wage policy scenarios in terms of proportion of people living in households with increased income when (a) all wage employees are affected by the policy; (b) only wage employees in formal employment are affected (percentage)



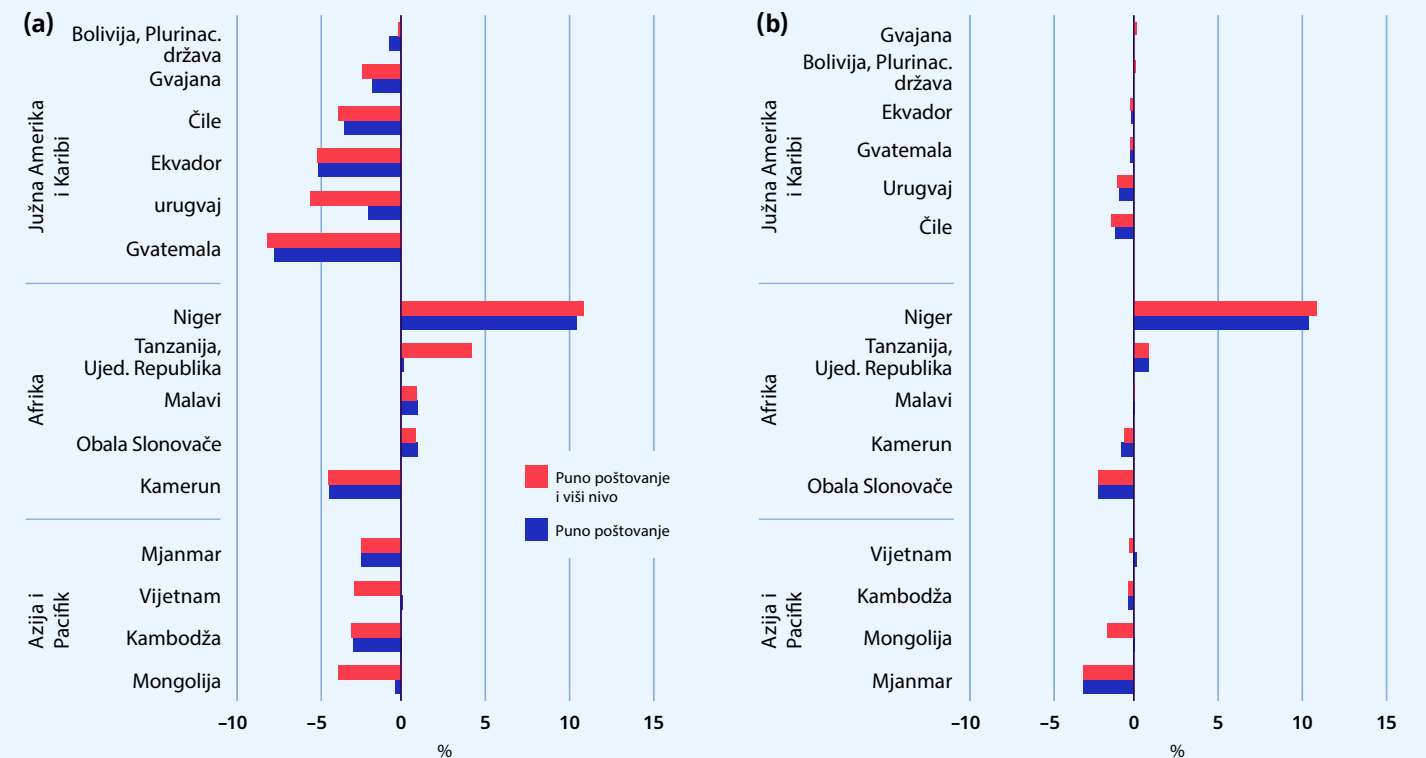
Source: ILO estimates; see the source note to figure 11.15.

► Slika 11.17 Poređenje potencijalnog efekta dva scenarija politike minimalne zarade sa aspekta promene % Džini koeficijenta kad(a) politika utiče na sve zaposlene; (b) utiče samo na formalno zaposlene (procenat)



Izvor: Procene MOR; vidite napomenu o izvoru u slici 11.15.

► Figure 11.19 Comparison of potential impact of two minimum wage policy scenarios in terms of % change in relative poverty among households when (a) all wage employees are affected by the policy; (b) only wage employees in formal employment are affected (percentage)



Source: ILO estimates; see the source note to figure 11.15.

## ► 11.5 Zaključci izvučeni iz simulacije

Simulacija sprovedena u svrhe ovog izveštaja pokazuje da, pored svog primarnog cilja zaštite radnika od nepravedno niskih zarada, minimalne zarade u brojnim slučajevima imaju potencijal da smanje nejednakost i siromaštvo. Međutim, da bi ovaj potencijal bio u potpunosti realizovan, minimalne zarade moraju biti utvrđene i primenjene na adekvatan način. Dok u nekim zemljama sistemi minimalne zarade možda već ostvaruju većinu svog redistributivnog potencijala, u drugim ima prostora za poboljšanje. Bilo povećanjem delotvornosti minimalnih zarada putem mera za osnaživanje primene i poštovanja propisa, formalizaciju poslova i proširenje zakonskog obuhvata ili utvrđivanjem adekvatnog nivoa putem uspostavljanja uravnoteženog pristupa zasnovanog na činjenicama, mere politike mogu mnogo toga da urade da obezbede da sistemi minimalne zarade ostvare svoj pun potencijal.

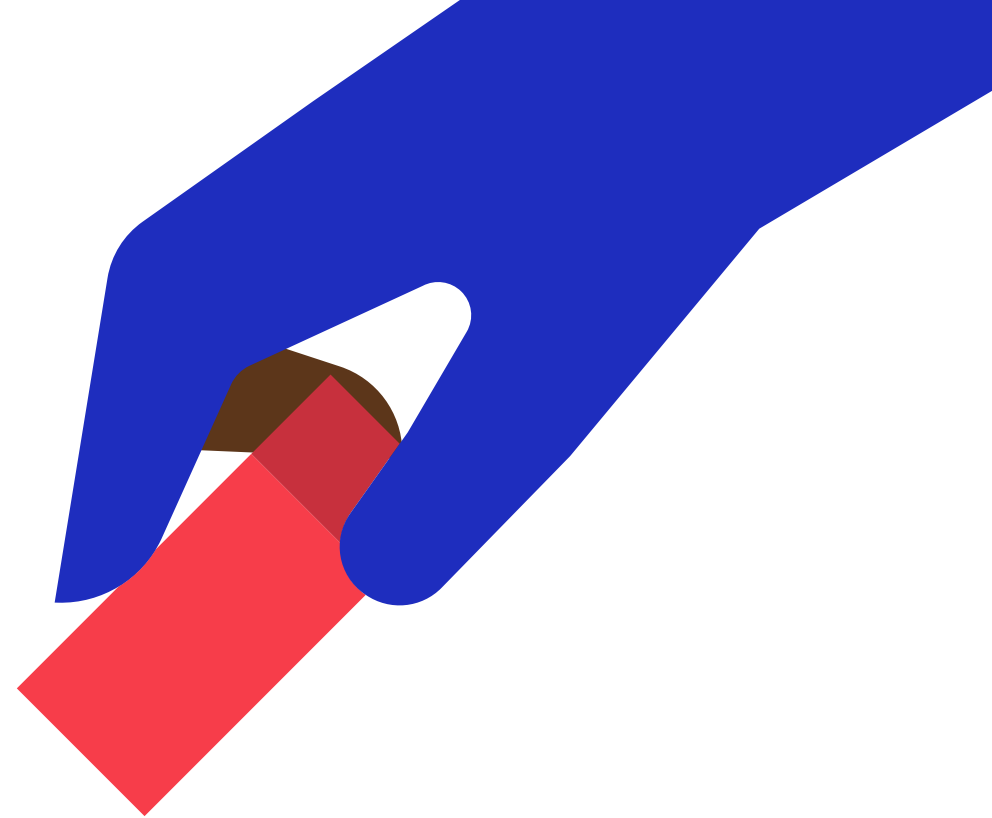
Naši dokazi takođe pokazuju da, u poređenju sa formalno zaposlenima, postoji veća verovatnoća da će radnici u neformalnoj ekonomiji biti locirani na donjem kraju distribucije dohotka, a njihove zarade ređe dostižu nivo postojeće dominantne minimalne zarade. Stoga, obezbeđivanje (bar) minimalne zarade za neformalno zaposlene u okviru tranzicije ka formalnosti može potpomoći poboljšanje njihovih uslova života i rada i stoga ga treba smatrati delom strategije za olakšavanje prelaza na formalnu ekonomiju u skladu sa Preporukom br.204.





# Deo III

Politike zarade za  
oporavak sa fokusom  
na čoveku



# ▶ 12

## KOVID-19 i potreba za adekvatnim kratkoročnim politikama na polju zarada

Kao što je istaknuto u prvom delu ovog izveštaja, pandemija virusa KOVID-19 nije imala velike posledice samo po zdravlje ljudi, već je takođe ozbiljno ugrozila opstanak nebrojeno mnogo preduzeća kao i životni standard radnika, povećavala postojeće ranjivosti i ugrozila nedavni socioekonomski napredak u mnogim oblastima i vrlo verovatno pogoršala nejednakost. Kolaps globalne ekonomije u 2020. godini je imao neizmeran efekat na kako preduzeća tako i radnike. Preduzeća su se suočila sa velikim padom prihoda, što je dovelo i do pada produktivnosti i brojnih bankrota. Sa dosad neviđenim skokovima nezaposlenosti i skraćenjima radnog vremena, poslovi i primanja radnika su ugroženiji nego ikad dosad. Pandemija je doprinela pojavi prvog porasta siromaštva na svetskom nivou od 1998. godine. Mnogi od onih koji su uspeali da sačuvaju posao su morali da pristanu na zamrzavanje ili smanjenje zarade, čak i tamo gde su privremeni paketi subvencionisanja zarada zamenili deo zarada. Iako je u nekim zemljama došlo do porasta prosečne zarade zbog kompozicionog efekta, skorašnja istraživanja i procene nacionalnih zavoda za statistiku, kao i brojni nepotvrđeni dokazi, su izvršili pritisak koji je doveo do smanjenja zarada u prvoj polovini 2020. godine, što je pritisak koji bi mogao da se ponovi u bliskoj budućnosti ukoliko se adekvatne politike brzo ne primene.

Oni na donjem kraju skale zarada i najranjiviji radnici su među onima koji su najviše bili na udaru pandemije, što je pretilo da produbi nejednakosti. U godinama pre krize, nejednakost dohotka u mnogim zemljama se ili povećavala ili uporno ostajala na visokom nivou sa negativnim socioekonomskim posledicama. Kriza izazvana pandemijom virusa KOVID-19 preti da dodatno produbi ovu nejednakost. Naročito ugroženi su neformalno zaposleni, migranti, mladi, radnici u domaćinstvu i radnici sa ugovorima koji nude slabu zaštitu. Žene su takođe disproportionalno ugrožene, što je faktor koji preti da produbi postojeće nejednakosti na tržištu rada na njihovu štetu. Prilikom usvajanja kratkoročnih mera za borbu protiv krize naročita pažnja bi trebalo da bude posvećena zaštiti onih na „pogrešnom kraju“ spektra nejednakosti.

U ovom kontekstu, od suštinskog je značaja da se u kratkom roku usvoje i primene izbalansirane politike na polju zarada i to uz pomoć robusnog i inkluzivnog socijalnog dijaloga. Tokom sledećih meseci i godina biće neophodno adekvatno izbalansirano prilagođavanje zarada u skladu sa relevantnim socioekonomskim faktorima kako bi se očuvala zaposlenost uz istovremeno održavanje potražnje i izbegavanje deflacije. U nekim preduzećima ili sektorima mogu biti neophodna smanjivanja zarada ili skraćenje radnog vremena kako bi se izbegla otpuštanja i bankrot, naročito kad mere subvencionisanja zarada budu ukinute ili uslovi za dobijanje ovih subvencija budu pooštreni. Međutim, generalizovana smanjenja zarada ili skraćanja radnog vremena će verovatno dodatno produbiti i produžiti post-karantinsku recesiju umanjivanjem agregatne tražnje. Socijalni dijalog, što podrazumeva i kolektivno pregovaranje, koji uzima u obzir okolnosti pojedinih preduzeća ili sektora je najbolje pozicioniran da uspostavi pravu ravnotežu prilikom donošenja odluka o adekvatnim koracima.

Tokom krize izazvane pandemijom virusa KOVID-19, prilagođavanja minimalnih zarada bi trebalo da budu pažljivo izbalansirana i određena, uz puno učešće socijalnih partnera i kroz dijalog zasnovan na činjenicama. Kriterijumi za prilagođavanje minimalnih zarada treba u obzir da uzmu ne samo potrebe radnika i njihovih porodica već i ekonomske faktore. Stoga, dok može biti od suštinske važnosti da se obezbedi da niskoplaćeni radnici i njihove porodice budu u stanju da održe svoj životni standard prilagođavanjem minimalne cene rada kako bi se kompenzovala inflacija cena, u specifičnim okolnostima nekih zemalja može biti teško ili riskantno uvesti veća povećanja. Ovo je naročito slučaj tamo gde su minimalne zarade već relativno visoke u odnosu na medijalne zarade i gde je ekonomska kriza izazvana pandemijom virusa KOVID-19 ostavila ozbiljne posledice na zapošljavanje i radnu produktivnost.

Trenutna recesija, čiji obim i trajanje su potpuno neizvesni, će verovatno omesti rast radne produktivnosti koji, zajedno sa pravednom raspodelom plodova napretka na sve, predstavlja osnovni element obezbeđivanja adekvatnih zarada. Tamo gde je BDP po radniku – što je standardno merilo prosečne radne produktivnosti (prosečne vrednosti robe i usluga koje proizvede jedan radnik) – bio veći, i prosečne zarade su obično bile više, kao što je i potcrtno u Delu I. Rast produktivnosti, čija je radna produktivnost primarna komponenta, je široko prepoznat kao faktor od ključnog značaja za izbavljanje miliona ljudi iz siromaštva putem svog doprinosa održavanju jakog ekonomskog rasta, otvaranju novih radnih mesta, unapređenju primanja i olakšavanju prelaska na formalnu ekonomiju. Međutim, dok je rast produktivnosti u celom svetu usporen od finansijske krize iz 2007–2009. godine, verovatno će biti još sporiji zbog pandemije i njenih dosad neviđenih negativnih efekata. Na osnovu pouka izvučenih iz prethodnih recesija, Svetska banka se zalaže za urgentne mere na polju politike kako bi se izbegli dalji padovi radne produktivnosti i potonja dodatna šteta po mogućnosti radnika za zapošljavanje i zarađivanje. Stoga, obnavljanje produktivnosti je postao centralni i hitni prioritet, kako sa aspekta ublažavanja posledica krize tako i svetske razvojne agende (World Bank 2020; Dieppe 2020).

▶ U ovom kontekstu, od suštinskog je značaja da se u kratkom roku usvoje i primene izbalansirane politike na polju zarada i to uz pomoć robusnog i inkluzivnog socijalnog dijaloga.



**Uzimajući u obzir rastući nivo podzaposlenosti i već postojeću visoku nezaposlenost, možda će biti potrebna masivna državna intervencija kako bi se izbegla deflacija.** U ovoj fazi je važno naglasiti da evolucija zarada u sledećih nekoliko meseci ili čak godina neće ekskluzivno – ili čak ni primarno – zavisiti od politika o zaradama. Zaista, u okolnostima pada agregatne tražnje preduzeća teško da će isplaćivati veće zarade i možda neće imati izbora no da smanje zarade ili otpuste radnike. Step en do kog će zemlje odlučiti i/ili biti u stanju da stimulišu ekonomiju uz pomoć fiskalnih i monetarnih politika će stoga igrati ključnu ulogu u očuvanju radnih mesta i zaposlenosti. Čini se da monetarna politika, naročito u obliku kvantitativnog opuštanja, već igra prominentnu ulogu kao instrument za smanjenje troškova kreditiranja, i očekuje se da će tako i dalje biti u rastućim ekonomijama i zemljama sa visokim dohotkom do kraja 2020. Takve odluke će imati ogromne posledice po zarade radnika u godinama pred nama.

**Trenutna kriza predstavlja priliku za ponovnu procenu adekvatnosti zarada**

**u pojedinim niskoplaćenim sektorima u kojima uglavnom dominiraju žene.** U svetlu kolosalnog pritiska koju je pandemija KOVID-19 izvršila na radnike u javnozdravstvenim službama, i disproporcionalnog rizika od inficiranja kojem su bili izloženi radnici u esencijalnim zanimanjima i zanimanjima na prvoj liniji odbrane od pandemije, možda je pravo vreme da se unapredi uslovi rada ovih radnika (od kojih su većina žene), što bi doprinelo i ograničavanju efekta krize na rodni jaz u zaradama i čak moglo da ga smanji. Kao što je napomenuto u prvom delu ovog izveštaja, činjenica da žene predstavljaju većinu radnika u ovom sektoru ih je preterano i nepravедno izložila zdravstvenim i ekonomskim posledicama krize. Tokom cele krize, za vreme karantina i posle njega, ovi radnice su bile na prvim linijama, pružale zdravstvenu negu stanovništvu i obezbeđivale njihov nesmetani pristup hrani i osnovnim proizvodima, time rizikujući sopstvene živote i živote svojih porodica.

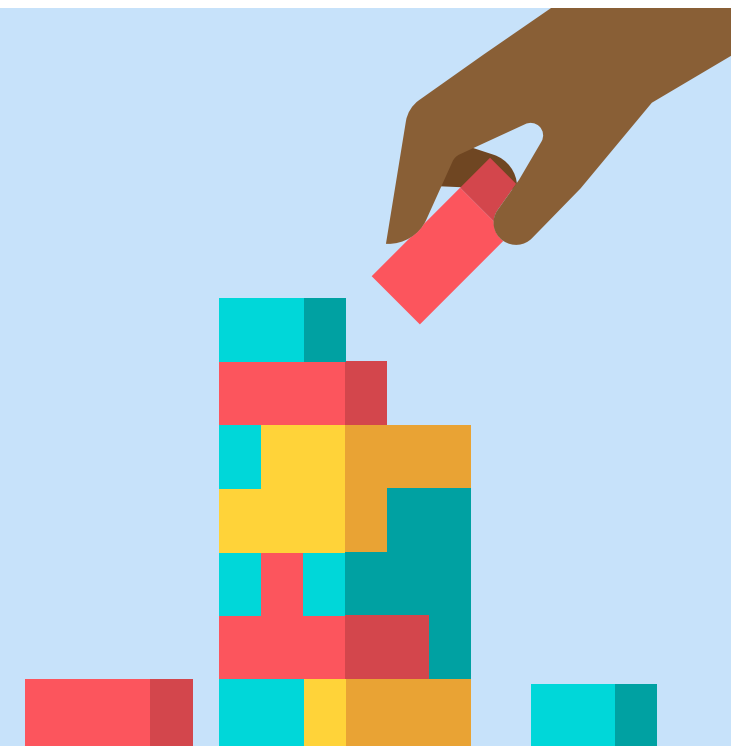
**Subvencionisanje zarada, koje je igralo veliku ulogu u ublažavanju negativnih efekata krize tako što je zaštitilo poslove i dohotke radnika, možda mora biti produženo kako bi se podržao oporavak privrede.** Kao što je napomenuto u prvom delu ovog izveštaja, mnoge države su uvele subvencionisanje zarada, ili proširile i ojačale njihov obuhvat, sa ciljem da preduzećima pomognu da zadrže radnu snagu a radnicima da zadrže posao. Subvencionisanje zarada ne samo da je očuvalo životni standard miliona radnika tako što im je omogućilo da zadrže veliko deo svojih primanja već je tako i dalo doprinos zaštiti agregatne tražnje i ublažavanju recesije. Takođe je i preduzećima omogućilo da zadrže zaposlene koje su već posedovali kvalifikacije potrebne za njihove poslove i time im uštedelo vreme, troškove i napor potrebne za potragu za novim radnicima nakon kraja recesije. Subvencije za zarade su stoga u brojnim zemljama predstavljale vrednu investiciju koja je potpomogla privredni oporavak. Međutim, kako bi ovakva mera bila delotvorna, nivo subvencionisane naknade mora biti dovoljan za ispunjenje potreba radnika i njihovih porodica. U mnogim zemljama, nivo subvencija je određen na osnovu postojeće minimalne zarade što je samo potcrtalo potrebu za adekvatnim minimalnim zaradama.

Subvencionisanje zarada, koje je igralo veliku ulogu u ublažavanju negativnih efekata krize tako što je zaštitilo poslove i dohotke radnika, možda mora biti produženo kako bi se podržao oporavak privrede.

Uzimajući u obzir rastući nivo podzaposlenosti i već postojeću visoku nezaposlenost, možda će biti potrebna masivna državna intervencija kako bi se izbegla deflacija

## ► 13 Posle krize: Adekvatna minimalna zarada, zakonska ili ispregovarana

**MOR je 2019. usvojila Deklaraciju za budućnost rada povodom svoje stogodišnjice koja poziva na pristup budućnosti rada u čijem središtu je čovek i, u okviru toga, uvođenje adekvatnih zarada za radnike.** Ona poziva MOR da „u svom drugom veku sa nesmanjenom žestinom nastavi da zastupa svojim ustavom propisano zalaganje za socijalnu pravdu daljim razvijanjem svog pristupa budućnosti rada u čijem središtu je čovek, i koji smešta potrebe i prava radnika, težnje i prava ljudi u srce ekonomskih, socijalnih i ekoloških politika“ i identifikuje privatni sektor kao „glavni izvor ekonomskog rasta i novih radnih mesta“. Deklaracija navodi da „istrajno siromaštvo, nejednakosti i nepravda, u mnogim delovima sveta predstavljaju pretnju po ekonomski i socijalni napredak i postizanje zajedničkog prosperiteta i dostojanstvenog rada za sve“. Takođe naglašava značaj „korišćenja punog potencijala tehnološkog napretka i rasta produktivnosti, uključujući putem socijalnog dijaloga, kako bi se postigli dostojanstveni rad i održivi razvoj, koji obezbeđuju dostojanstvo, samoispunjenje i pravednu raspodelu koristi na sve“ (ILO 2019).





**Deklaracija za budućnost rada povodom stogodišnjice MOR naglašava značaj adekvatne minimalne zarade, bilo zakonske ili ispregovarane.** Deklaracija poziva na osnaživanje institucija rada kako bi obezbedile adekvatnu zaštitu za sve radnike, i potcrtava trajnu relevantnost radnog odnosa, uz istovremeno prepoznavanje obima neformalnosti i potrebe za prelaz na formalnost. U ovom kontekstu, svi radnici bi trebalo da imaju adekvatnu zaštitu koja uzima u obzir njihova osnovna prava, maksimalnu dužinu radnog vremena, bezbednost i zdravlje na radu i „adekvatnu minimalnu zaradu, bilo zakonsku ili ispregovanu“. Zarade zaista predstavljaju ključnu dimenziju dobrobiti radnika i njihovih porodica, i adekvatne minimalne zarade su suštinski uslov pristupa svetu rada koji u svom središtu ima čoveka.

**Prilikom utvrđivanja adekvatne minimalne zarade, vlade bi trebalo da preduzmu sve moguće napore da obezbede pune konsultacije i, koliko je to moguće, direktno učešće socijalnih partnera na jednakoj osnovi u pogledu utvrđivanja i funkcionisanja sistema minimalne zarade.** Kao što je naglašeno u Vodiču za politiku minimalne zarade MOR, takve konsultacije mogu da budu delotvorne samo kad se otvoreno realizuju i održe pre nego što javni organi donesu bilo kakve odluke (ILO 2016). Ovo se preporučuje jer socijalni dijalog prepoznaje zajednički interes za dobrobit kako preduzeća, tako i radnika i njihovih porodica, uprkos ponekad suprotstavljenim gledištima relevantnih aktera. Za donošenje odluka, socijalni dijalog takođe predstavlja važnu priliku da pribave korisne informacije i uključe relevantne socijalne partnere u delotvorno formulisane politike. To čini da socijalni partneri osećaju da su dotične politike njihove i podržavaju ih, što omogućava uspešniju implementaciju. Socijalni dijalog je takođe od ključnog značaja za smanjenje nesporazuma i tenzija, čime doprinosi održavanju i ojačavanju društvenog i industrijskog mira. Štaviše, bitno je da se u proces socijalnog dijaloga uključe i nezavisni stručnjaci i nacionalni zavodi za statistiku. Pošto različiti učesnici u socijalnom dijalogu treba da imaju pun pristup relevantnim informacijama kako bi formulisali svoja gledišta, vlade bi trebalo da posvete dovoljno resursa prikupljanju statističkih podataka o zaradama, kao i drugih relevantnih podataka.

**U pokušaju da podrži planiranje nove i bolje „normale“, ovaj izveštaj je potcrtao kako adekvatne minimalne zarade mogu da doprinesu širenju socijalne pravde i smanjenju nejednakosti.** Empirijske analize predstavljene u Delu II su pokazale da minimalne zarade imaju potencijal da smanje nejednakost. Postizanje tih efekata, međutim, zahteva da minimalne zarade zakonski obuhvate one radnike za koje postoji najveća verovatnoća da će biti angažovani na niskoplaćenim poslovima, kao što su poljoprivrednici ili radnici u domaćinstvu. Takođe je potrebno da minimalne zarade budu utvrđene na adekvatnom

nivou u skladu sa nacionalnim okolnostima i da se preduzmu mere koje će obezbediti poštovanje relevantnih propisa. Simulacija predstavljena u Poglavlju 11 drugog dela izveštaja pokazuje da kombinacija proširenja zakonskog obuhvata na niskoplaćene radnike i poboljšano poštovanje relevantnih propisa, u sprezi sa višim minimalnim cenama rada u zemljama gde su minimalne zarade niske, uvek doprinosi povećanju dohotka – čak i ako

se uzme u obzir umeren negativni efekat na zaposlenost. Ali obim efekata varira, naročito u zavisnosti od procenta radnika koji primaju minimalnu zaradu a nalaze se na donjem kraju distribucije dohotka, kao i udela radnika koji primaju minimalnu zaradu u ukupnoj radnoj snazi. Ovi faktori su zauzvrat usko povezani sa sa nivoima razvoja pojedinačnih država i obimom sive ekonomije na njihovim tržištima rada.

**Međutim, kako bi bile istinski delotvorne, minimalne zarade moraju biti praćene kreiranjem formalne zaposlenosti.** Ovaj izveštaj je pokazao da, tamo gde se većina domaćinstava sa niskim prihodima oslanja na samozaposlenost ili faktički rad, minimalne zarade neće moći da ostvare svoj pun potencijal. Zaista, izveštaj je pokazao da je nepoštovanje propisa o minimalnoj zaradi povezano sa mnogim širim problemom faktičkog rada. U prethodnim godinama, nekoliko zemalja, naročito u Južnoj Americi, je postiglo značajan napredak na polju smanjenja neformalnosti u malim preduzećima i među njihovim radnicima uz pomoć višedimenzionalnog paketa politika koji obuhvata podsticaje i informisanje, zajedno sa pojednostavljenim prijavljivanjem i poštovanjem propisa (vidite, na primer Santiago et al. 2019).

U pokušaju da podrži planiranje nove i bolje „normale“, ovaj izveštaj je potcrtao kako adekvatne minimalne zarade mogu da doprinesu širenju socijalne pravde i smanjenju nejednakosti.

Ovaj trend je takođe učinio politiku na polju minimalnih zarada mnogo relevantnijom za smanjenje nejednakosti. Preporuka o prelazu sa neformalne na formalnu ekonomiju iz 2015. (br. 204), pruža smernice za olakšavanje ovog prelaza.

**Detalji onog što čini adekvatnu minimalnu zaradu, što podrazumeva i adekvatni iznos iste, treba da budu dogovoreni na nacionalnom nivou kroz socijalni dijalog zasnovan na činjenicama u skladu sa Konvencijom o utvrđivanju minimalne zarade (br. 131).** Iako većina država članica MOR utvrđuje minimalne zarade tek nakon konsultacija sa organiza-

cijama poslodavaca i radnika, ili uz njihovo puno učešće, u praksi te konsultacije nisu uvek delotvorne. U mnogim državama bi unapređenje ovih konsultativnih mehanizama trebalo da bude prioritet u okviru utvrđivanja adekvatne minimalne zarade. Štaviše, dok je ovaj izveštaj predstavio poređenja situacije u više zemalja po pitanju odnosa minimalne i medijalne ili srednje zarade, socijalni dijalog na polju minimalnih zarada bi trebalo da bude zasnovan na čvrstim, za određenu zemlju specifičnim podacima o potrebama radnika i njihovih porodica, kao i nacionalnim ekonomskim faktorima. Potrebe radnika i njihovih porodica mogu biti identifikovane pomoću procene troškova života porodica različitih veličina, gde se u obzir uzimaju troškovi hrane, stanovanja, obrazovanja i zdravstvene zaštite uz druge bitne rashode (videti kućicu 13.1). U relevantne ekonomske faktore spadaju nivo i evolucija produktivnosti i cena, kao i kapacitet održivih preduzeća da isplaćuju minimalne zarade dok održavaju konstanta broj zaposlenih.

#### ► Kućica 13.1 Da li minimalne zarade ispunjavaju potrebe radnika i njihovih porodica?

Mnogi radnici širom sveta su i dalje u lošem položaju zbog niskih zarada. Projekat MOR koji finansira Holandija pokušava da razvije bolje pokazatelje potreba radnika i njihovih porodica, koji odražavaju okolnosti određene države, i time popuni praznine u našem znanju o ovom pitanju i osnaži kapacitete vlada, socijalnih partnera i preduzeća da utvrde zarade koje uzimaju u obzir i socijalne i ekonomske faktore. Projekat se trenutno pilotira u Kostariki, Etiopiji, Indiji, Indoneziji i Vijetnamu. Metodologija koja se testira procenjuje troškove života na osnovu četiri kategorije rashoda:

- (1) Troškova hrane, proračunatih na osnovu jeftine ishrane koja je pogodna za ciljnu populaciju po pitanju sastava i ispunjava standard unosa kalorija koje su definisali SZO i FAO.
- (2) Troškova stanovanja, izračunatih na osnovu osnovne stambene jedinice prihvatljivog standarda na specifičnoj lokaciji. U skladu sa praksom UN-Habitata, ovo se izračunava pomoću nacionalnih i međunarodnih standarda karakteristika adekvatnog smeštaja poput veličine, kvaliteta materijala i komunalija.
- (3) Troškova zdravstvene zaštite i obrazovanja. Osnovan nivo rashoda za zdravstvenu zaštitu i obrazovanje se izračunava na način sličan onome koji primenjuje Svetska banka prilikom izračunavanja potrošačke korpe bez prehrambenih proizvoda prilikom identifikacije linija siromaštva. Ovaj element se procenjuje relativno tako što se uzimaju prosečni mesečni

rashodi na zdravstvenu zaštitu i obrazovanje referentnog kvintila stanovništva koji je najbliži kalorijskom standardu koji se koristi za troškove hrane iz stavke (1).

- (4) Troškovi drugih osnovnih potrepština. Sve druge komponente rashoda (kao što su odeća ili prevoz) su smešteni u istu grupu, a što se tiče (3) ovaj element se izračunava tako što se uzimaju prosečni mesečni rashodi na druge osnovne potrepštine referentnog kvintila stanovništva koji je najbliži kalorijskom standardu koji se koristi za troškove hrane iz (1).

Ova metodologija stoga kombinuje apsolutna merila za hranu i stanovanje i relativna merila za troškove zdravstvene zaštite, obrazovanja i drugih osnovnih potrepština, što je kombinacija u skladu sa filozofijom koja leži u osnovi Konvencije o utvrđivanju minimalne zarade iz 1970. (br. 131).

Ova metodologija treba da obezbedi okvir koji bi bio prilagodljiv okolnostima i preferencijama svake države, što bi obezbedilo da ga vlade i socijalni partneri prihvate kao svog. Socijalni dijalog i konsultacije sa socijalnim partnerima predstavljaju centralne elemente procesa utvrđivanja minimalne zarade. I zaista, cilj ove metodologije je da podrži vlade i/ili socijalne partnere u njihovim naporima da utvrde adekvatne zarade, uzimajući u obzir kako potrebe radnika i njihovih porodica, tako i ekonomske faktore.

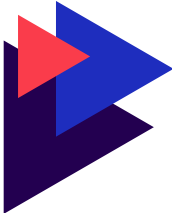
<sup>a</sup> Ovaj projekat tehničke saradnje se zove "Pokazatelji i metodologija utvrđivanja adekvatnih zarada". Za više detalja, vidite [https://www.ilo.org/global/topics/wages/projects/WCMS\\_742240/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/wages/projects/WCMS_742240/lang--en/index.htm).

► Kako bi bile istinski delotvorne, minimalne zarade moraju biti praćene kreiranjem formalne zaposlenosti.

► Slika 13.1 Dinamika ratifikovanja Konvencije o utvrđivanju minimalne zarade iz 1970. (br. 131)

| Year |                                                      |
|------|------------------------------------------------------|
| 1970 | Ekvador                                              |
| 1971 | Japan, Libija, Španija                               |
| 1972 | Kuba, Francuska, Sirijska arapska republika, Zambija |
| 1973 | Australija, Kamerun, Meksiko, Holandija              |
| 1974 | Burkina Faso, Irak, Nepal                            |
| 1975 | Rumunija, Šri Lanka                                  |
| 1976 | Egipat, Nikaragva, Jemen                             |
| 1977 | Bolivija (Plurinacionalna država), Liban, Urugvaj    |
| 1978 |                                                      |
| 1979 | Kostarika, Kenija                                    |
| 1980 | Niger                                                |
| 1981 | Esvatini                                             |
| 1982 |                                                      |
| 1983 | Brazil, Gvajana, Portugal, Ujedinjena republika      |
| 1984 |                                                      |
| 1985 |                                                      |
| 1986 |                                                      |
| 1987 |                                                      |
| 1988 | Gvatemala, Malta                                     |
| 1989 |                                                      |
| 1990 |                                                      |
| 1991 | Severna Makedonija                                   |
| 1992 | Slovenija                                            |
| 1993 | Azerbejdžan, Bosna i Hercegovina, Letonija           |
| 1994 | Litvanija                                            |
| 1995 | El Salvador                                          |
| 1996 |                                                      |
| 1997 |                                                      |
| 1998 |                                                      |
| 1999 | Čile                                                 |
| 2000 | Republika Moldavija, Srbija                          |
| 2001 | Republika Koreja                                     |
| 2002 | Antigva i Barbuda                                    |
| 2003 |                                                      |
| 2004 | Albanija                                             |
| 2005 | Armenija                                             |
| 2006 | Centralnoafrička Republika, Crna Gora, Ukrajina      |
| 2007 | Kirgistan                                            |
| 2008 |                                                      |
| 2009 |                                                      |
| 2010 |                                                      |
| 2011 |                                                      |
| 2012 |                                                      |
| 2013 | Maroko                                               |
| 2014 |                                                      |
| 2015 |                                                      |
| 2016 | Malezija                                             |
| 2017 |                                                      |
| 2018 | Bugarska                                             |
| Ukup | 54 ratifikacije                                      |

Izvor: MOR.



54 od 187

Od 187 država članica MOR, samo 54 su ratifikovale Konvenciju od njenog usvajanja 1970. godine.

Dokazi prikazani u ovom izveštaju potcrtavaju značaj sprovođenja principa Konvencije o utvrđivanju minimalne zarade iz 1970. (br. 131). U ključne principe Konvencije spadaju: (1) široka primena, sa minimumom izuzetaka; (2) Pune konsultacije sa socijalni partnerima (ili njihovo direktno učešće), na jednakoj osnovi, u pogledu formulisanja i primene minimalne zarade; (3) utvrđivanje nivoa minimalne zarade koji u obzir uzima i potrebe radnika i njihovih porodica i ekonomske faktore; (4) povremeno prilagođavanje iznosa; i (5) odgovarajuće mere kako bi se obezbedila delotvorna primena propisa o minimalnoj zaradi. Ovi principi i primeri dobre prakse su detaljnije opisani u Vodiču za politike na polju minimalne zarade MOR(ILO 2016), i u izveštaju Komiteta eksperata za primenu konvencija i preporuka (ILO 2020n).

Iako su mnoge države ratifikovale Konvenciju br.131 od njenog usvajanja, i dalje ima prostora za dodane ratifikacije. Od 187 država članica MOR, samo 54 su ratifikovale Konvenciju od njenog usvajanja 1970. godine (vidite sliku 13.1). Prva zemlja koja ju je ratifikovala je bio Ekvador 1970. godine, pa Japan, Libija i Španija 1971. Tokom prethodnih nekoliko godina, Maroko (2013.), Malezija (2016.) i Bugarska (2018.) su se pridružili spisku zemalja koje su ratifikovale konvenciju.



14

# Sveobuhvatni paket mera za smanjenje nejednakosti i ublažavanje efekata krize

Iako je drugi deo ovog izveštaja naglasio ulogu minimalnih zarada na polju smanjenja nejednakosti, za ispunjenje tog cilja nisu dovoljne samo minimalne zarade, već on odistinski zahteva sveobuhvatni pristup koji podrazumeva i kolektivno pregovaranje, mere protiv diskriminacije i fiskalnu redistribuciju kako bi se obezbedio, rečima Filadelfijske deklaracije, “pravedni udeo u plodovima napretka za sve” (ILO 1944). Tokom prethodnih nekoliko godina, istraživanja su pokazala da je nejednakost obično manje izražena u zemljama gde je veliki broj radnika pokriven kolektivnim ugovorima. Nedavni podaci iz država OECD-a pokazuju da se veća nejednakost u zaradama javlja tamo gde je obuhvat kolektivnim ugovorima nizak ili gde se kolektivni pregovori vode prevashodno na nivou preduzeća, a manja tamo gde su radnici pokriveni sektorskim ugovorima (OECD 2019a). U nekim državama se primenjuje prošireno dejstvo, koje je u principu podložno određenim kriterijumima i ponekad sadrži klauzule o dobrovoljnom izuzeću, kako bi se odredbe kolektivnog ugovora primenile in a druge a ne samo njegove potpisnike, čime se efekti ovih ugovora na nejednakost prenose na veći deo radne snage.

U svetlu disproportionalnog efekta krize KOVID-19 na žene i značajnog rizika od povećavanja već postojećih nejednakosti na njihovu štetu, politike o zaradama takođe predstavljaju suštinski način za ograničavanje efekata krize na rodni jaz u zaradama. Postizanje rodne ravnopravnosti i hvatanje u koštac sa rodno zasnovanom diskriminacijom na radu uz pomoć transformativne agende predstavljaju ključni element smanjenja opšte nejednakosti. Konvencija o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage, 1951 (br. 100), za cilj ima promovisanje jednake naknade za žene i muškarce za rad jednake vrednosti. Pored toga, Konvencija o diskriminaciji (u pogledu zapošljavanja i zanimanja) iz 1958. (br. 111), Poziva na eliminaciju svih oblika diskriminacije zasnovanih na rasi, boji kože, polu, veroispovesti, političkom uverenju, nacionalnoj pripadnosti ili društvenom poreklu u svim aspektima zapošljavanja i zanimanja uz pomoć konkretnog i postepenog razvoja jednakih mogućnosti u zakoni i praksi.

Kao što je naglašeno u cilju 10.4 ciljeva održivog razvoja Ujedinjenih nacija, za smanjenje nejednakosti je neophodna kombinacija prava iz Sistema socijalne zaštite sa fiskalnim politikama i politikama u oblasti zarada. Kao što je ovaj izveštaj pokazao, dok adekvatnije minimalne zarade mogu da doprinesu smanjenu nejednakosti, opseg njihovog efekta je često ograničen. Ovo se dešava zbog toga što nejednakost dohotka zavisi od čitavog niza faktora i ne može se primetno smanjiti uz pomoć samo jedne mere politike. Analiza izvršena za potrebe ovog izveštaja pokazuje da su u donjim decilima distribucije dohotka mnogi ljudi nezaposleni, ili zaposleni na poslovima ispod njihovih kvalifikacija, angažovani u svojoj ekonomiji ili nisu deo radne snage. Ovo sugerise da odlučno smanjenje nejednakosti zahteva kombinovane i koordinisane intervencije sa fokusom na kako primarnu distribuciju (dohotke od zaposlenosti i kapitala) tako i sekundarnu (kroz poreze i davanja), kao i kroz pružanje javnih usluga.

# ▶ 15

## Adekvatne politike u oblasti zarada kao instrument za brže postizanje ciljeva održivog razvoja

Ako pogledamo u susret 2030. godini, iako je kriza izazvana pandemijom virusa KOVID-19 usporila i čak ugrozila nedavni napredak ka postizanju Agende održivog razvoja Ujedinjenih nacija do 2030., adekvatne politike u oblasti zarada bi mogle značajno da doprinesu ublažavanju njenih negativnih efekata. Agenda za održivi razvoj do 2030. (UN 2015) sa zabrinutošću ističe „sve veću nejednakost“ i „neverovatne razlike u prilikama, bogatstvu i moći“ u današnjem svetu. Smanjenje nejednakosti je stoga identifikovano kao ključni element Agende 2030. i ovaj cilj se odražava u nekoliko međusobno povezanih ciljeva održivog razvoja. Politike u oblasti zarada su naročito istaknute u Cilju održivog razvoja (SDG) 10 koji poziva na progresivno smanjenje „nejednakosti unutar i između država“, između ostalog i uz pomoć „fiskalnih politika, politika u oblasti zarada i politika socijalne zaštite“. Ali značaj zarada daleko prevazilazi samo jedan Cilj.

**Politike u oblasti zarade utiču na ili su povezane sa više ciljeva održivog razvoja.** Dok postoji eksplicitna veza između zarada i SDG 10, one direktno utiču na ili su povezane sa bar osam SDG potciljeva u okviru četiri različita Cilja. Slika 15.1 i kućica 15.1 ilustruju neke od tih veza. Ovakva isprepletanost odražava činjenicu da zarade utiču na nivo dohotka i potrošnje domaćinstava i stoga, kao što je i naglašeno u ovom izveštaju, nivo siromaštva i nejednakosti. Pored toga, zarade mogu da oblikuju izbore unutar jednog domaćinstva i mogućnost roditelja da investiraju u obrazovanje svoje dece. One mogu biti element diskriminacije žena, utiču na održivost preduzeća i ekonomski rast i predstavljaju faktor socijalne, ekonomske i političke inkluzije. Bolje politike u oblasti zarada mogu takođe da doprinesu okončanju gladi, iskorenjivanju zloupotrebe dečjeg rada i ciljevima u oblasti zapošljavanja datim u Agendi 2030.

**Adekvatne politike u oblasti zarada stoga treba da budu deo svake razvojne strategije.** Dok su ekonomski rast i rast produktivnosti osnovni elementi ciljeva razvoja, politike u oblasti zarada mogu da pomognu prevođenju tih postignuća za širi paket međusobno povezanih ciljeva održivog razvoja. Kućica 15.1 ilustruje sinergije i jake veze, kao i efekte povratne sprege, koji postoje između različitih Ciljeva i potciljeva. Adekvatne politike u oblasti zarada mogu da doprinesu boljem životnom standardu, većoj ravnopravnosti i formiranju inkluzivnijih obrazaca rasta i razvoja.

Međutim, da bi to i uspele, politike u oblasti zarada moraju da budu prilagođene nacionalnom kontekstu kroz socijalni dijalog i izgradnju institucija. Štaviše, politike u oblasti zarada treba da budu utemeljene na „pristupu zasnovanom na pravima“ kako bi se obezbedio univerzalni pristup Ciljevima i budućoj održivosti.

▶ Adekvatne politike u oblasti zarada stoga treba da budu deo svake razvojne strategije.

▶ Slika 15.1 Zarade kao instrument za brže postizanje Ciljeva održivog razvoja



Izvor: MOR, na osnovu UN (2015).



► **Kućica 15.1 Zarade i ciljevi održivog razvoja**

Zarade direktno utiču na ili su povezane sa osim potciljeva u okviru bar četiri Cilja održivog razvoja, a indirektno su povezane sa bar deset potciljeva, a verovatno i više.

Primeri direktnih veza između zarada i potciljeva održivog razvoja:

1.1 i 1.2 – Podići veći procenat svetske populacije iznad nacionalnih i međunarodnih linija siromaštva.

5.1 – Okončati svuda i sve oblike diskriminacije protiv žena.

8.1 – Održati ekonomski rast po glavi stanovnika.

8.5 – Postići punu i produktivnu zaposlenost i dostojanstven rad za sve žene i muškarce, što obuhvata i mlade ljude i osobe sa invaliditetom, kao i istu zaradu za rad jednake vrednosti.

10.1 – Progresivno postići i održati rast dohotka donjih 40 odsto stanovništva po stopi višoj od nacionalnog proseka.

10.2 – Osnajiti i promovisati socijalnu, ekonomsku i političku inkluziju svih, bez obzira na starost, pol, invalidnost, rasu, etničku pripadnost, poreklo, religiju ili ekonomski odnosno neki drugi status.

10.4 – Usvojiti politike, posebno fiskalnu politiku i politike u oblasti plata i socijalne zaštite, i progresivno postići veću ravnopravnost.

Potciljevi na koje zarade indirektno utiču:

2.1 – Okončati glad i osigurati da svim ljudima, a posebno siromašnima i licima u osetljivim okolnostima, uključujući odojčad, tokom cele godine bude dostupna bezbedna i hranljiva hrana u dovoljnim količinama.

2.3 – Udvostručiti poljoprivrednu produktivnost i prihode malih proizvođača hrane.

4.1 – Obezbediti da sve devojčice i dečaci završe besplatno, jednako i kvalitetno osnovno i srednje obrazovanje koje vodi ka relevantnim i delotvornim ishodima učenja.

8.6 – Bitno smanjiti udeo mladih koji nisu zaposleni niti su u procesu obrazovanja, odnosno obuku.

8.7 – Okončati sve oblike zloupotrebe dečjeg rada.

8.8 – Zaštititi radna prava i promovisati bezbedno i sigurno radno okruženje za sve radnike, uključujući radnike migrante, a posebno žene migrante, i prekarne radnike.

8.10 – Osmisliti i primeniti politike za promovisanje održivog turizma koji stvara radna mesta i promoviše lokalnu kulturu i proizvod.

9.2 – Značajno povećati udeo industrije u stopi zaposlenosti i bruto domaćem proizvodu, u skladu sa nacionalnim okolnostima, a u najnerazvijenijim zemljama udvostručiti njen udeo.

- **10.7** – Olakšati uređenu, bezbednu, regularnu i odgovornu migraciju i mobilnost ljudi, između ostalog i kroz primenu planiranih i dobro vođenih migracionih politika.
- **17.1** – Pojačati mobilizaciju domaćih resursa, između ostalog i preko međunarodne podrške za zemlje u razvoju, kako bi se unapredili domaći kapaciteti za prikupljanje poreza i ostalih prihoda.
- **17.3** – Mobilisati dodatna finansijska sredstva iz višestrukih izvora za potrebe zemalja u razvoju.
- Svaki od ovih ciljeva je operacionalizovan na osnovu jednog ili više indikatora kojima se prati napredak ka ostvarenju ciljeva održivog razvoja. Ovi indikatori mogu biti podeljeni u četiri grupe zavisno od toga u kakvom su odnosu sa zaradama:
- **Rezultati:** U ovom slučaju, zarade su merilo učinka, to jest, promene zarada imaju direktan efekat na razvoj indikatora i napredak ili postignuće se ocenjuje na osnovu podataka o zaradama. Primer bi bio indikator 10.4.1, „Udeo prihoda radne snage u BDP-u“.
- **Ulazni podaci:** Kod ovog tipu indikatora, zarade predstavljaju način za postizanje potcilja i direktno utiču na učinak indikatora. Primer bi bio indikator 1.1, „Iskoreniti ekstremno siromaštvo“: zarade povećavaju kupovnu moć domaćinstava, i smanjuju nedostatnost dohotka za ispunjenje osnovnih potreba.

- **Doprinos:** Na ove indikatore zarade preko dodatnog kanala ili mehanizma. Primer bi bili indikator 4.3.1, „Stopa učešća mladih i odraslih u formalnom i neformalnom obrazovanju i obukama u prethodnih 12 meseci“ i indikator 10.2.1, „Udeo stanovništva koje živi ispod 50% medijane prihoda“. Povećanja zarade mogu domaćinstvima da obezbede dovoljno sredstava da roditelji mogu da priušte školovanje dece.
- **Proces:** ovo su indikatori sa kojima su zarade rekurzivno povezane. Razvoj indikatora ima uticaj na zarade, a promene zarada se takođe mogu videti kao nusproizvod ili posledica razvoja indikatora. Primer bi bio potcilj 2.3, „Udvostručiti poljoprivrednu produktivnost i prihode malih proizvođača hrane“. Povećanja zarade povećavaju domaću potražnju u vezi sa oblastima u kojima mali proizvođači posluju i koje prodaju, što im omogućava da nametnu cene koje pokrivaju troškove proizvodnje i generišu dobit, time povećavajući svoj dohodak. Ukoliko poljoprivredna produktivnost raste, kupovna moć lokalnih kupaca, naročito radnika će takođe porasti, povećavajući potražnju za robom.

## ► 8 potciljeva, 4 cilja

Dok postoji eksplicitna veza između zarada i SDG 10, one direktno utiču na ili su povezane sa bar osam SDG potciljeva u okviru četiri različita Cilja.

# Prilog I

## ► Rast nominalnih i realnih zarada po državama, 2015–2019

### Nominalne zarade

#### Afrika

| Ime zemlje                     | Valuta | 2015    | 2016    | 2017    | 2018   | 2019    | Izvor                                                                                                       |
|--------------------------------|--------|---------|---------|---------|--------|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Alžir                          | DZD    | 39 242  | 39 901  | 40 325  | 40 955 |         | Office National des Statistiques                                                                            |
| Benin                          | XOF    | 46 596  |         |         |        |         | Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique                                              |
| Bocvana                        | BWP    |         |         |         |        | 5126    | ILOSTAT                                                                                                     |
| Centralnoafrička Republika     | XAF    | 161 839 | 161 060 | 176 810 |        |         | Institut Centrafricain des Statistiques et des Etudes Economiques et Sociales                               |
| Obala Slonovače                | XOF    | 796 620 |         |         |        |         | Institut National de la Statistique                                                                         |
| Egipt                          | EGP    | 3809    | 4082    | 4550    | 4784   | 5132    | Egipatska Centralna agencija za mobilizaciju javnosti i statistiku                                          |
| Esvatini                       | SZL    |         | 4573    |         |        |         | ILOSTAT                                                                                                     |
| Gana                           | GHS    | 884     |         | 689     |        |         | Ghana Statistical Service                                                                                   |
| Gvineja                        | GNF    |         |         |         |        | 143 981 | Ministère de l'Economie et des finances<br>Ministère de la fonction publique et réforme de l'administration |
| Kenija                         | KES    | 49 524  | 52 389  | 55 753  | 59 994 | 64 854  | Nacionalni zavod za statistiku Kenije                                                                       |
| Lesoto                         | LSL    | 2145    | 1899    | 1988    | 2069   | 2373    | Zavod za statistiku Lesotoa                                                                                 |
| Madagaskar                     | MGA    | 64 500  |         |         |        |         | Nacionalni zavod za statistiku Madagaskara                                                                  |
| Malavi                         | MWK    | 103 083 | 108 333 | 125 000 |        |         | Nacionalni zavod za statistiku Malava                                                                       |
| Mali                           | XOF    | 64 631  | 70 076  | 69 596  | 73 226 |         | ILOSTAT                                                                                                     |
| Mauricijus                     | MUR    | 25 368  | 27 626  | 29 462  | 30 809 | 31 866  | Centralni zavod za statistiku Mauricijusa                                                                   |
| Maroko                         | MAD    | 4910    | 5032    | 5104    | 5188   |         | Caisse Nationale de Sécurité Sociale                                                                        |
| Namibija                       | NAD    |         | 6759    |         | 7935   |         | ILOSTAT                                                                                                     |
| Nigerija                       | NGN    | 45 698  | 52 215  | 50 466  |        |         | Nacionalni zavod za statistiku Nigerije                                                                     |
| Ruanda                         | RWF    | 50 923  | 57 306  | 56 983  | 57 878 |         | Nacionalni zavod za statistiku Ruande                                                                       |
| Senegal                        | XOF    |         | 116 476 | 156 074 |        |         | Ministère de l'économie, des finances et du plan                                                            |
| Sejšeli                        | SCR    |         |         |         | 13 378 |         | ILOSTAT                                                                                                     |
| Južna Afrika                   | ZAR    | 16 957  | 18 035  | 19 650  | 20 884 | 21 958  | Zavod za statistiku Južne Afrike                                                                            |
| Ujedinjena Republika Tanzanija | TZS    | 403 729 |         |         |        |         | Nacionalni zavod za statistiku Tanzanije                                                                    |
| Togo                           | XOF    |         |         | 89 297  |        |         | ILOSTAT                                                                                                     |
| Tunis                          | TND    | 1389    | 1581    |         |        |         | Nacionalni zavod za statistiku Tunisa                                                                       |
| Uganda                         | UGX    |         |         | 387 469 |        |         | Zavod za statistiku Ugande                                                                                  |
| Zambija                        | ZMW    |         |         |         |        | 4010    | Centralni zavod za statistiku Zambije                                                                       |
| Zimbabve                       | USD    |         |         |         |        | 308     | ILOSTAT                                                                                                     |

S. i J. Amerika

| Ime zemlje                  | Valuta | 2015      | 2016      | 2017      | 2018      | 2019      | Izvor                                                              |
|-----------------------------|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------------------------------------------------------------|
| Argentina                   | ARS    |           | 11 243    | 13 898    | 17 638    | 24 177    | Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social                   |
| Beliz                       | BZD    | 1199      | 1158      | 1198      | 1218      |           | ILOSTAT                                                            |
| Bolivija (Plurinac. država) | BOB    | 3160      | 3276      | 3372      | 3526      | 3627      | ILO SIALC                                                          |
| Brazil                      | BRL    | 1879      | 2002      | 2103      | 2213      | 2304      | Brazilski institut za geografiju i statistiku (IBGE)               |
| Kanada                      | CAD    | 4126      | 4145      | 4229      | 4338      | 4456      | Zavod za statistiku Kanade                                         |
| Kolumbija                   | COP    | 1 212 616 | 1 290 862 | 1 268 917 | 1 355 017 | 1 448 509 | ILO SIALC                                                          |
| Koštarika                   | CRC    | 579 249   | 613 977   | 632 926   | 645 022   | 669 281   | Central Bank of Costa Rica                                         |
| Kuba                        | CUP    | 687       | 740       | 767       |           |           | Nacionalni zavod za statistiku Kube                                |
| Dominikanska repub.         | DOP    | 15 309    | 17 128    |           |           |           | Oficina Nacional de Estadistica                                    |
| Ekvador                     | USD    | 561       | 570       | 567       | 574       | 612       | ILO SIALC                                                          |
| El Salvador                 | USD    | 300       | 302       | 307       |           |           | Ministarstvo ekonomije i Generalna direkcija za statistiku i popis |
| Gvatemala                   | GTQ    | 2186      | 2227      | 2182      | 2349      | 2377      | Nacionalni zavod za statistiku Gvatemale                           |
| Honduras                    | HNL    | 6403      | 6918      | 6799      | 6790      | 7490      | Nacionalni zavod za statistiku Hondurasa                           |
| Jamajka                     | JMD    | 83 784    |           |           |           |           | Zavod za statistiku Jamajke                                        |
| Meksiko                     | MXN    | 6580      | 6852      | 7120      | 7449      | 7828      | Portal za poslove nacionalne službe za zapošljavanje Meksika       |
| Nikaragva                   | NIO    | 8714      | 9292      | 10 239    | 10 757    |           | Ministarstvo rada Nikaragve                                        |
| Panama                      | PAB    | 1115      | 1238      | 1359      | 1422      |           | Panama National Institute of Statistics and Census                 |
| Paragvaj                    | PYG    | 2 264 613 | 2 278 289 | 2 404 013 | 2 511 621 | 2 586 091 | ILO SIALC                                                          |
| Peru                        | PEN    | 1358      | 1452      | 1467      | 1510      | 1570      | ILO SIALC                                                          |
| Portoriko                   | USD    | 2288      | 2284      | 2298      | 2401      | 2370      | Zavod za statistiku rada SAD                                       |
| Trinidad i Tobago           | TTD    | 5561      | 5758      |           |           |           | ILOSTAT                                                            |
| SAD                         | USD    | 3745      | 3818      | 3927      | 4058      | 4173      | Zavod za statistiku rada SAD                                       |
| Urugvaj                     | UYU    | 22 755    | 27 383    | 30 293    | 32 125    | 34 746    | ILO SIALC                                                          |

Arapske države

| Ime zemlje        | Valuta | 2015   | 2016   | 2017   | 2018   | 2019   | Izvor                                             |
|-------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------------------------------------------------|
| Bahrein           | BHD    | 757    | 774    | 768    | 801    |        | Regulatorno telo tržišta rada kraljevstva Bahrein |
| Jordan            | JOD    | 484    | 493    | 500    | 524    |        | Zavod za statistiku Jordana                       |
| Kuvajt            | KWD    | 795    | 764    | 747    |        |        | Centralni zavod za statistiku Kuvajta             |
| Oman              | OMR    | 643    | 696    | 703    | 673    | 705    | Ministarstvo nacionalne ekonomije Omana           |
| Katar             | QAR    | 10 568 | 10 793 | 11 099 | 11 121 | 11 183 | Zavod za statistiku Katara                        |
| Saudijska Arabija | SAR    | 6413   |        |        |        |        | ILOSTAT                                           |

Azija i Pacifik

| Ime zemlje           | Valuta | 2015      | 2016      | 2017      | 2018      | 2019      | Izvor                                                    |
|----------------------|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------------------------------------------------|
| Bangladeš            | BDT    |           | 12 915    | 12 016    |           |           | Zavod za statistiku Bangladeša                           |
| Kambodža             | KHR    | 788 000   | 887 000   | 1 039 000 |           |           | Nacionalni zavod za statistiku                           |
| Kina                 | CNY    | 5169      | 5631      | 6193      | 6872      | 7542      | Nacionalni zavod za statistiku Kine                      |
| Fidži                | FJD    |           | 752       | 652       | 797       |           | Zavod za statistiku Fidžija                              |
| Hong Kong (Kina)     | HKD    | 14 848    | 15 271    | 15 703    | 16 488    | 17 108    | Odeljenje za popis i statistiku Hong Konga               |
| Indija               | INR    | 10 885    | 11 674    | 12 399    | 13 143    |           | Ministarstvo za statistiku i sprovođenje programa Indije |
| Indonezija           | IDR    | 2 069 306 | 2 552 962 | 2 742 621 | 2 829 130 | 2 913 897 | Nacionalni zavod za statistiku Indonezije                |
| Iran (Islamska Rep.) | IRR    | 7 693 583 |           |           |           |           | Centar za statistiku Irana                               |
| Republika Koreja     | KRW    | 3 300 091 | 3 424 726 | 3 518 155 | 3 696 314 | 3 818 727 | Ministarstvo rada Koreje                                 |
| Laos                 | LAK    |           |           | 2 354 377 |           |           | ILOSTAT                                                  |
| Makao (Kina)         | MOP    | 13 805    | 14 150    | 14 580    | 15 330    | 15 880    | Služba za statistiku i popis SAR Makao                   |
| Malezija             | MYR    | 2947      | 3112      | 3300      | 3596      | 3699      | Odeljenje za statistiku Malezije                         |
| Mongolija            | MNT    | 808 000   | 861 900   | 944 500   | 1 002 900 | 1 124 300 | Nacionalni zavod za statistiku Mongolije                 |
| Mjanmar              | MMK    | 124 157   |           | 181 917   | 203 091   | 209 712   | Ministarstvo za rad, zapošljavanje i soc. zaštitu        |
| Pakistan             | PKR    | 14 971    |           |           | 18 754    |           | Sektor za statistiku u Vladi Pakistana                   |
| Filipini             | PHP    | 9752      | 10 325    | 10 691    | 11 407    |           | Nacionalni zavod za statistiku Filipina                  |
| Singapur             | SGD    | 4892      | 5074      | 5229      | 5410      | 5549      | Zavod za statistiku Singapura                            |
| ŠriLanka             | LKR    | 24 139    | 27 091    | 29 691    | 31 554    |           | Odeljenje za popis i statistiku                          |
| Tajvan (Kina)        | TWD    | 49 024    | 49 266    | 50 480    | 52 407    | 53 657    | Nacionalni zavod za statistiku Kine (Tajvan)             |
| Tajland              | THB    | 13 487    | 13 729    | 14 766    | 14 944    | 15 200    | Nacionalni zavod za statistiku Tajlanda                  |
| Istočni Timor        | USD    |           | 322       |           |           |           | ILOSTAT                                                  |
| Vijetnam             | VND    | 4 656 000 | 4 985 000 | 5 370 500 | 5 767 750 | 6 714 500 | Glavni zavod za statistiku Vijetnama                     |
| Auštraliya           | AUD    | 4946      | 5036      | 5135      | 5270      | 5406      | Zavod za statistiku Australije                           |
| Japan                | JPY    | 333 300   | 333 700   | 333 800   | 336 700   | 338 000   | Ministarstvo zdravlja, rada i soc. zaštite Japana        |
| Novi Zeland          | NZD    | 4403      | 4641      | 4775      | 4923      | 5031      | Zavod za statistiku Novog Zelanda                        |



Evropa i Centralna Azija

| Ime zemlje          | Valuta | 2015    | 2016    | 2017    | 2018    | 2019    | Izvor                                             |
|---------------------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------------------------------------------------|
| Albanija            | ALL    | 38 148  | 37 341  | 39 026  | 39 647  |         | Nacionalni zavod za statistiku Albanije           |
| Armenija            | AMD    | 171 615 | 174 445 | 177 817 | 172 727 | 182 673 | Nacionalni zavod za statistiku Jermenije          |
| Austrija            | EUR    | 4280    | 4390    | 4460    | 4570    | 4690    | Zavod za statistiku Austrije                      |
| Azerbejdžan         | AZN    | 467     | 500     | 529     | 545     | 635     | Državni odbor za statistiku republike Azerbejdžan |
| Belorusija          | BYN    | 671     | 723     | 823     | 971     | 1091    | Republički zavod za statistiku Belorusije         |
| Belgija             | EUR    | 3445    | 3489    | 3558    | 3627    |         | Ministarstvo ekonomskih poslova Belgije           |
| Bosna i Hercegovina | BAM    | 1289    | 1301    | 1321    | 1363    | 1422    | Agencija za statistiku BiH                        |
| Bugarska            | BGN    | 878     | 948     | 1037    | 1146    | 1274    | Nacionalni zavod za statistiku Bugarske           |
| Hrvatska            | HRK    | 7978    | 8037    | 8304    | 8612    | 8766    | Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske    |
| Kipar               | EUR    | 1883    | 1878    | 1891    | 1938    | 1979    | Zavod za statistiku Kipra                         |
| Češka               | CZK    | 27 811  | 29 061  | 31 109  | 33 684  | 36 336  | Zavod za statistiku Češke                         |
| Danska              | DKK    | 39 575  | 40 102  | 40 954  | 41 736  | 42 592  | Zavod za statistiku Danske                        |
| Estonija            | EUR    | 1065    | 1146    | 1221    | 1310    | 1407    | Zavod za statistiku Estonije                      |
| Finska              | EUR    | 3333    | 3368    | 3395    | 3465    | 3527    | Zavod za statistiku Finske                        |
| Francuska           | EUR    | 2533    | 2572    | 2628    | 2677    | 2723    | Eurostat                                          |
| Gruzija             | GEL    | 900     | 940     | 999     | 1068    | 1129    | Nacionalni zavod za statistiku Gruzije            |
| Nemačka             | EUR    | 2761    | 2830    | 2902    | 2994    | 3088    | Savezni zavod za statistiku Nemačke               |
| Grčka               | EUR    | 1598    | 1547    | 1564    | 1585    | 1607    | Eurostat                                          |
| Mađarska            | HUF    | 247 924 | 263 171 | 297 017 | 329 943 |         | Centralni zavod za statistiku Mađarske            |
| Island              | ISK    | 440 000 | 484 000 | 516 000 | 536 000 | 554 000 | Zavod za statistiku Islanda                       |
| Irska               | EUR    | 3043    | 3077    | 3137    | 3239    | 3354    | Centralni zavod za statistiku Irske               |
| Izrael              | ILS    | 9503    | 9724    | 10 095  | 10 584  |         | Centralni zavod za statistiku Izraela             |
| Italija             | EUR    | 2171    | 2188    | 2196    | 2233    | 2251    | Nacionalni zavod za statistiku Italije            |
| Kazahstan           | KZT    | 126 021 | 142 898 | 150 827 | 163 257 | 187 510 | Agencija za statistiku Kazahstana                 |
| Kirgistan           | KGS    | 13 483  | 14 847  | 15 670  | 16 427  |         | Državni odbor za statistiku Kirgijske republike   |
| Letonija            | EUR    | 818     | 859     | 926     | 1004    | 1076    | Zavod za statistiku Letonije                      |
| Litvanija           | EUR    | 921     | 998     | 1087    | 1201    | 1307    | Zavod za statistiku Litvanije                     |
| Luksemburg          | EUR    | 4727    | 4772    | 4919    | 5078    | 5167    | STATEC Luxembourg                                 |
| Malta               | EUR    | 1399    | 1469    | 1517    | 1581    | 1637    | Nacionalni zavod za statistiku Malte              |
| Republika Moldavija | MDL    | 4538    | 4998    | 5587    | 6268    |         | Nacionalni zavod za statistiku Moldavije          |
| Crna Gora           | EUR    | 725     | 751     | 765     | 766     | 773     | Zavod za statistiku Crne Gore                     |
| Holandija           | EUR    | 2405    | 2436    | 2460    | 2508    |         | Zavod za statistiku Holandije                     |
| Severna Makedonija  | MKD    | 32 173  | 32 822  | 33 688  | 35 625  | 37 446  | Državni zavod za statistiku Sev. Makedonije       |
| Norveška            | NOK    | 42 580  | 43 270  | 44 310  | 45 610  | 47 290  | Zavod za statistiku Norveške                      |
| Poljska             | PLN    | 3908    | 4052    | 4284    | 4590    | 4918    | Centralni zavod za statistiku Poljske             |
| Portugal            | EUR    | 1097    | 1108    | 1133    | 1170    | 1188    | Gabinete de Estratégia e Planeamento              |
| Rumunija            | RON    | 2555    | 2809    | 3223    | 4357    | 4853    | Nacionalni zavod za statistiku Rumunije           |
| Ruska federacija    | RUB    | 34 030  | 36 709  | 39 167  | 43 724  | 47 867  | Savezna služba za statistiku Rusije               |
| Srbija              | RSD    | 61 145  | 63 474  | 65 976  | 68 629  | 75 814  | Republički zavod za statistiku Srbije             |
| Slovačka            | EUR    | 883     | 912     | 954     | 1013    | 1092    | Republički zavod za statistiku Slovačke           |

| Ime zemlje    | Valuta | 2015   | 2016      | 2017      | 2018      | 2019      | Izvor                                            |
|---------------|--------|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------------------------------------------|
| Slovenija     | EUR    | 1556   | 1585      | 1627      | 1682      | 1754      | Republički zavod za statistiku Slovenije         |
| Španija       | EUR    | 1902   | 1898      | 1900      | 1919      | 1955      | Nacionalni zavod za statistiku Španije           |
| Švedska       | SEK    | 32 000 | 32 800    | 33 700    | 34 600    | 35 300    | Zavod za statistiku Švedske                      |
| Švajcarska    | CHF    |        | 7491      |           | 7603      |           | Savezni zavod za statistiku Švajcarske           |
| Tadžikistan   | TJS    | 879    | 962       | 1144      | 1234      |           | Državni odbor za statistiku Tadžikistana         |
| Turska        | TRY    |        |           |           | 3960      |           | TurkStat                                         |
| Turkmeniistan | TMT    | 1263   | 1381      | 1403      |           |           | Državni odbor za statistiku Turkmenistana        |
| Ukrajina      | UAH    | 4195   | 5183      | 7104      | 8865      | 10 497    | Državni odbor za statistiku Ukrajine             |
| UK            | GBP    | 2198   | 2275      | 2331      | 2405      | 2475      | Nacionalni zavod za statistiku UK                |
| Uzbekistan    | UZS    |        | 1 293 800 | 1 453 200 | 1 822 200 | 2 324 500 | Državni odbor za statistiku Republike Uzbekistan |

Realne zarade

Afrika

| Ime zemlje                     | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  | 2019 |
|--------------------------------|-------|-------|-------|-------|------|
| Alžir                          | –1.0  | –4.4  | –4.3  | –2.6  |      |
| Benin                          | 2.1   |       |       |       |      |
| Centralnoafrička republika     | 1.3   | –4.9  | 5.8   |       |      |
| Obala Slonovače                | 21.6  |       |       |       |      |
| Egipt                          | –1.7  | –2.8  | –9.8  | –13.0 | –5.8 |
| Kenija                         | –6.6  | 0.0   | –2.6  | 3.2   | 2.3  |
| Lesoto                         | 20.9  | –16.6 | 0.2   | –0.6  | 8.3  |
| Madagaskar                     | –1.1  |       |       |       |      |
| Malavi                         | 4.9   | –13.7 | 3.4   |       |      |
| Mali                           | –12.5 | 10.4  | –2.4  | 3.4   |      |
| Mauricijus                     | 1.8   | 7.8   | 2.9   | 1.3   | 2.5  |
| Maroko                         | 1.3   | 0.8   | 0.7   | –0.2  |      |
| Mozambik                       | 12.8  | –1.1  | –3.9  | 6.6   | 5.1  |
| Namibija                       | –3.9  | –3.9  | 3.0   | 3.0   |      |
| Nigerija                       | –13.4 | –1.2  | –17.0 |       |      |
| Ruanda                         |       |       | 7.3   | –1.9  | –1.9 |
| Senegal                        |       |       | 32.1  |       |      |
| Južna Afrika                   | 2.1   | –0.1  | 3.5   | 1.6   | 1.0  |
| Ujedinjena Republika Tanzanija | –4.6  |       |       |       |      |
| Tunis                          | 1.9   | 2.5   | 1.3   | –1.2  |      |
| Uganda                         | 16.2  | 1.4   | –8.3  |       |      |
| Zimbabve                       | 5.9   | –1.4  |       |       |      |

S i J. Amrika

| Ime zemlje                        | 2015  | 2016 | 2017 | 2018 | 2019  |
|-----------------------------------|-------|------|------|------|-------|
| Argentina                         |       |      | -1.6 | -5.5 | -11.2 |
| Beliz                             | -19.7 | -4.0 | 2.3  | 1.4  |       |
| Bolivija (Plurinacionalna država) | -3.1  |      | 0.1  | 2.3  | 1.1   |
| Brazil                            | -1.3  | -2.0 | 1.5  | 1.5  | 0.4   |
| Kanada                            | 0.7   | -0.9 | 0.4  | 0.3  | 0.7   |
| Čile                              | 1.8   | 1.4  | 3.5  | 2.0  | 2.0   |
| Kolumbija                         | 1.1   | -1.0 | 2.3  | 1.1  | 0.8   |
| Kostarika                         | 1.1   | 6.0  | 1.5  | -0.3 | 1.6   |
| Dominikanska republika            | 11.1  | 10.1 | 3.7  | 5.1  | 4.9   |
| Ekvador                           | -0.1  | -0.2 | -1.0 | 1.5  | 6.1   |
| Elsalvador                        | 1.4   | 0.1  | 0.5  |      |       |
| Gvatemala                         | -2.2  | -2.4 | -6.2 | 3.7  | -2.9  |
| Honduras                          | -0.4  | -0.4 | -5.4 | -4.3 | 5.6   |
| Jamajka                           | -2.3  |      |      |      |       |
| Meksiko                           | 0.5   | 1.3  | -2.0 | -0.3 | 1.3   |
| Nikaragva                         | 2.8   | 3.0  | 6.1  | 0.1  |       |
| Panama                            | 6.9   | 10.1 | 6.1  | 6.5  |       |
| Paragvaj                          | 1.3   | 0.9  | 0.4  | 1.6  |       |
| Peru                              | 0.1   | 3.2  | -1.7 | 1.6  | 1.7   |
| Portoriko                         | 2.1   | 0.1  | -1.1 | 3.2  | -1.2  |
| Trinidad i Tobago                 | -2.2  | 0.5  |      |      |       |
| SAD*                              | 2.2   | 0.7  | 0.7  | 0.9  | 1.0   |
| Urugvaj                           | 1.6   | 1.6  | 2.9  | 0.2  | 1.3   |

\* Brojke za SAD su zasnovane na BLS CEU050 0000012

Arapske države

| Ime zemlje                       | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|----------------------------------|------|------|------|------|------|
| Bahrein                          | -0.4 | -0.5 | -2.1 | 2.2  | -1.5 |
| Jordan                           | 1.2  | 2.7  | -1.8 | 0.3  |      |
| Kuvajt                           | 4.2  | -7.1 | -0.6 |      |      |
| Okupirane palestinske teritorije | -1.4 | 2.7  | 1.9  | 8.8  | 4.9  |
| Oman                             | 7.3  | 7.1  | -0.6 | -5.1 | 3.9  |
| Katar                            | -1.0 | -0.5 | 2.4  | 0.0  | 0.9  |
| Saudijska Arabija                | 5.2  |      |      |      |      |

Azija i Pacifik

| Ime zemlje                | 2015  | 2016 | 2017  | 2018 | 2019 |
|---------------------------|-------|------|-------|------|------|
| Australija                | -0.1  | 0.6  | 0.0   | 0.7  | 1.0  |
| Bangladeš                 | 3.5   | 3.6  | 3.0   | 0.8  |      |
| Kambodža                  | 21.3  | 9.3  | 13.8  |      |      |
| Kina                      | 6.7   | 5.5  | 5.9   | 7.0  | 5.6  |
| Fidži                     |       |      | -16.2 | 17.5 |      |
| Hong Kong (Kina)          | 1.2   | 0.4  | 1.3   | 2.5  | 0.7  |
| Indija                    | 2.8   | 2.6  | 2.5   | 0.0  |      |
| Indonezija                | -0.4  | 19.2 | 3.5   | 0.0  | -0.2 |
| Iran (Islamska Republika) | 7.7   | 8.5  | 8.8   |      |      |
| Japan                     | 0.3   | 0.2  | -0.4  | -0.1 | -0.6 |
| Republika Koreja          | 2.7   | 2.8  | 0.8   | 3.5  | 2.8  |
| Makao (Kina)              | 0.4   | 0.1  | 1.8   | 2.1  | 1.2  |
| Malezija                  | 4.0   | 3.4  | 2.2   | 7.9  | 1.8  |
| Mongolija                 | -4.2  | 6.2  | 4.7   | -1.4 | 2.8  |
| Mjanmar                   |       |      | 13.3  | 5.4  | -4.2 |
| Nepal                     | 0.7   | 2.4  | 5.5   | 3.4  | 5.9  |
| Novi Zeland               | 2.4   | 4.7  | 1.0   | 1.5  | 0.7  |
| Pakistan                  | 8.9   | 4.0  | 4.0   | 4.0  |      |
| Filipini                  | 1.1   | 4.6  | 0.7   | 1.4  |      |
| Singapur                  | 4.0   | 4.3  | 2.5   | 3.0  | 1.9  |
| Šrilanka                  | 15.5  | 7.9  | 2.8   | 1.9  |      |
| Tajvan (Kina)             | 3.1   | -0.5 | 1.4   | 2.3  | 1.6  |
| Tajland                   | 2.8   | 1.6  | 6.8   | 0.1  | 0.9  |
| Istočni Timor             | -23.2 |      |       |      |      |
| Vijetnam                  | 4.8   | 4.3  | 4.1   | 3.7  | 12.4 |

Evropa i Centralna Azija

| Ime zemlje          | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------|------|------|------|------|------|
| Albanija            | 0.3  | -3.4 | 2.5  | -0.4 |      |
| Jermenija           | 7.5  | 6.9  | -0.5 | -4.3 | 6.9  |
| Austrija            | 1.3  | 1.6  | -0.6 | 0.3  | 1.1  |
| Azerbejdžan         | 1.0  | -4.8 | -6.4 | 0.7  | 13.6 |
| Belorusija          | -2.3 | -3.8 | 7.5  | 12.6 | 7.3  |
| Belgija             | 0.3  | -0.5 | -0.2 | -0.4 | 1.0  |
| Bosna i Hercegovina | 1.0  | 2.6  | 0.7  | 1.7  | 3.2  |
| Bugarska            | 8.0  | 9.5  | 8.1  | 7.7  | 8.4  |
| Hrvatska            | 0.8  | 1.8  | 2.2  | 2.2  | 3.0  |
| Kipar               | 1.6  | 1.2  | 0.2  | 1.7  | 1.4  |
| Češka               | 3.4  | 3.8  | 4.5  | 6.0  | 5.2  |
| Danska              | 1.4  | 1.3  | 1.1  | 1.2  | 0.7  |
| Estonija            | 5.9  | 6.8  | 2.8  | 3.7  | 4.8  |
| Finska              | 0.9  | 0.7  | 0.0  | 0.9  | 0.6  |
| Francuska           | 2.1  | 0.8  | 0.1  | -0.6 | 0.6  |
| Gruzija             | 5.8  | 2.2  | 0.2  | 4.2  | 0.8  |
| Nemačka             | 2.2  | 2.1  | 0.8  | 1.2  | 1.6  |
| Grčka               | 0.2  | 1.4  | -0.4 | 2.2  | 1.1  |
| Mađarska            | 4.4  | 5.7  | 10.3 | 8.3  |      |
| Island              | 5.1  | 8.2  | 4.8  | 1.2  | 0.5  |
| Irska               | 1.2  | 1.3  | 1.7  | 2.5  | 2.3  |
| Izrael              | 2.6  | 2.9  | 3.6  | 4.0  |      |
| Italija             | 1.1  | 0.9  | -1.0 | 0.4  | 0.1  |
| Kazahstan           | -2.3 | -1.1 | -1.7 | 1.7  | 9.1  |
| Kirgistan           | 3.1  | 9.7  | 2.3  | 3.2  | 3.1  |

| Ime zemlje          | 2015  | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------|-------|------|------|------|------|
| Letonija            | 6.7   | 4.9  | 4.8  | 5.7  | 4.1  |
| Litvanija           | 6.1   | 7.6  | 5.1  | 7.8  | 6.3  |
| Luksemburg          | 2.8   | 0.7  | 1.4  | 1.6  | 0    |
| Malta               | 2.0   | 4.1  | 2.0  | 2.4  | 1.9  |
| Republika Moldavija | 1.0   | 3.0  | 4.9  | 8.9  | 10.1 |
| Crna Gora           | -1.3  | 3.9  | -0.5 | -2.4 | -0.2 |
| Holandija           | 1.7   | 1.2  | -0.3 | 0.3  |      |
| Severna Makedonija  | 3.0   | 2.3  | 1.3  | 4.2  | 3.8  |
| Norveška            | -1.5  | -1.9 | 0.5  | 0.2  | 1.4  |
| Poljska             | 4.4   | 4.3  | 3.7  | 5.5  | 4.6  |
| Portugal            | -0.2  | 0.4  | 0.7  | 2.1  | 0.6  |
| Rumunija            | 10.2  | 11.8 | 12.8 | 8.0  | 8.8  |
| Ruska federacija    | -9.4  | 0.8  | 2.9  | 8.5  | 4.6  |
| Srbija              | -2.4  | -1.7 | 0.9  | 3.9  | 8.4  |
| Slovačka            | 3.2   | 3.8  | 3.3  | 3.6  | 5.0  |
| Slovenija           | 0.9   | 2.3  | 0.4  | 2.1  | 2.9  |
| Španija             | 1.6   | -0.1 | -1.8 | -0.6 | 1.2  |
| Švedska             | 2.0   | 1.5  | 1.1  | 0.4  | 0.4  |
| Švajcarska          | 1.5   | 1.1  | -0.1 | -0.4 | 0.5  |
| Tadžikistan         | 7.7   | 0.2  | -0.4 | 0.3  | -2.6 |
| Turska              | 5.6   | 7.6  | 1.2  | -0.4 | 2.3  |
| Turkmenistan        | 2.0   | 5.4  | -5.9 |      |      |
| Ukrajina            | -20.2 | 9.0  | 19.1 | 12.5 | 9.8  |
| UK                  | 1.1   | 2.8  | -0.2 | 0.7  | 1.1  |
| Uzbekistan          |       |      | -1.4 | 6.7  | 11.2 |

Prilog II

► Podaci o minimalnoj zaradi u pojedinačnim državama

| Zemlja                      | Region | Valuta | Frekvntnost | 2015    | 2016    | 2017     | 2018     | 2019    | Metod izračunavanja minimalne zarade               |
|-----------------------------|--------|--------|-------------|---------|---------|----------|----------|---------|----------------------------------------------------|
| Alžir                       | AFRIKA | DZD    | Mesečno     | 18 000  | 18 000  | 18 000   | 18 000   | 18 000  | Jedinstvena nacionalna min. zarada                 |
| Angola                      |        | AOA    | Mesečno     | 15 003  | 15 003  | 16 503.3 | 16 503.3 | 21 454  | Najniža nacionalna minimalna zarada                |
| Benin                       |        | XOF    | Mesečno     | 40 000  | 40 000  | 40 000   | 40 000   | 40 000  | Jedinstvena nacionalna min. zarada                 |
| Bocvana                     |        | BWP    | Po satu     | 4.86    | 5.79    | 5.79     | 5.79     | 6.77    | Cena rada se primenjuje na većinu sektora          |
| Burkina Faso                |        | XOF    | Mesečno     | 34 664  | 34 664  | 34 664   | 34 664   | 34 664  | SMIG cena rada u okviru SMIG/SMAG sistema          |
| Burundi                     |        | BIF    | Dnevno      | 160     | 160     | 160      | 160      | 160     | Urbana cena rada                                   |
| Zelenortska oštrva          |        | CVE    | Mesečno     | 11 000  | 11 000  | 11 000   | 13 000   | 13 000  | Jedinstvena nacionalna min. zarada                 |
| Kamerun                     |        | XAF    | Mesečno     | 36 270  | 36 270  | 36 270   | 36 270   | 36 270  | Jedinstvena nacionalna min. zarada                 |
| Centralnoafrička Republika  |        | XAF    | Mesečno     | 35 000  | 35 000  | 35 000   | 35 000   | 35 000  | SMIG cena rada u okviru SMIG/SMAG sistema          |
| Čad                         |        | XAF    | Mesečno     | 60 000  | 60 000  | 60 000   | 60 000   | 60 000  | SMIG cena rada u okviru SMIG/SMAG sistema          |
| Komori                      |        | KMF    | Mesečno     | 55 000  | 55 000  | 55 000   | 55 000   | 55 000  | Jedinstvena nacionalna min. zarada                 |
| Kongo                       |        | XAF    | Mesečno     | 90 000  | 90 000  | 90 000   | 90 000   | 90 000  | Jedinstvena nacionalna min. zarada                 |
| Obala Slonovače             |        | XOF    | Mesečno     | 60 000  | 60 000  | 60 000   | 60 000   | 60 000  | SMIG cena rada u okviru SMIG/SMAG sistema          |
| Demokratska Republika Kongo |        | CDF    | Dnevno      | 1 680   | 1 680   | 1 680    | 7 075    | 7 075   | Jedinstvena nacionalna min. zarada                 |
| Ekvatorijalna Gvineja       |        | XAF    | Mesečno     | 117 304 | 117 304 | 117 304  | 117 304  | 117 304 | Jedinstvena nacionalna min. zarada                 |
| Esvatini                    |        | SZL    | Mesečno     | 420     | 420     | 420      | 420      | 420     | Cena rada se primenjuje na nekvalifikovane radnike |
| Gabon                       |        | XAF    | Mesečno     | 150 000 | 150 000 | 150 000  | 150 000  | 150 000 | Jedinstvena nacionalna min. zarada                 |
| Gambija                     |        | GMD    | Dnevno      | 50      | 50      | 50       | 50       | 50      | Jedinstvena nacionalna min. zarada                 |
| Gana                        |        | GHS    | Dnevno      | 7.00    | 8.00    | 8.80     | 9.68     | 10.65   | Jedinstvena nacionalna min. zarada                 |
| Gvineja                     |        | GNF    | Mesečno     | 440 000 | 440 000 | 440 000  | 440 000  | 440 000 | Jedinstvena nacionalna min. zarada                 |



| Zemlja                         | Region | Valuta | Frekventnost | 2015      | 2016      | 2017      | 2018      | 2019      | Metod izračunavanja minimalne zarade                                                                                                |
|--------------------------------|--------|--------|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gvineja Bisao                  | AFRIKA | XOF    | Mesečno      | 19030     | 19030     | 19030     | 19030     | 19030     | Jedinstvena nacionalna min. zarada                                                                                                  |
| Kenija                         |        | KES    | Mesečno      | 17 200.03 | 17 200.03 | 20 296.04 | 21 310.84 | 21 310.84 | Cena rada radnika na mašini u opštinama i gradskim savetima Mavoko, Riuru i Limuru                                                  |
| Lesoto                         |        | LSL    | Mesečno      | 1 178     | 1 178     | 1 178     | 1 178     | 1 620     | Najniža nacionalna minimalna zarada                                                                                                 |
| Liberija                       |        | USD    | Dnevno       | 3.5       | 3.5       | 3.5       | 3.5       | 3.5       | Cena rada se primenjuje na nekvalifikovane radnike                                                                                  |
| Libija                         |        | LYD    | Mesečno      | 450       | 450       | 450       | 450       | 450       | Jedinstvena nacionalna min. zarada                                                                                                  |
| Madagaskr                      |        | MGA    | Mesečno      | 133 013.4 | 144 003   | 155 523   | 168 019   | 200 000   | SMIG cena rada u okviru SMIG/SMAG sistema                                                                                           |
| Malavi                         |        | MWK    | Mesečno      | 14 326    | 17 880.2  | 25 000    | 25 000    | 25 000    | Jedinstvena nacionalna min. zarada                                                                                                  |
| Mali                           |        | XOF    | Mesečno      | 28 465    | 40 000    | 40 000    | 40 000    | 40 000    | SMIG cena rada u okviru SMIG/SMAG sistema                                                                                           |
| Mauritanija                    |        | MRO    | Mesečno      | 3 000     | 3 000     | 3 000     | 3 000     | 3 000     | SMIG cena rada u okviru SMIG/SMAG sistema                                                                                           |
| Mauricijus                     |        | MUR    | Mesečno      | 7 100     | 7 350     | 7 550     | 8 000     | 8 500     | Cena rada za pripravnike pre uvođenja min. zarade 2018; cena rada nekvalifikovanih radnika izvan zoni za obradu robe za izvoz (EZP) |
| Maroko                         |        | MAD    | Mesečno      | 2 570.9   | 2 570.9   | 2 570.9   | 2 570.9   | 2 698.8   | SMIG cena rada u okviru SMIG/SMAG sistema                                                                                           |
| Mozambik                       |        | MZN    | Mesečno      | 4 815     | 5 200     | 5 695     | 6 620     | 7 000     | Cena rada se primenjuje na proizvodnju                                                                                              |
| Niger                          |        | XOF    | Mesečno      | 30 047    | 30 047    | 30 047    | 30 047    | 30 047    | Jedinstvena nacionalna min. zarada                                                                                                  |
| Nigerija                       |        | NGN    | Mesečno      | 18 000    | 18 000    | 18 000    | 18 000    | 30 000    | Jedinstvena nacionalna min. zarada                                                                                                  |
| Ruanda                         |        | RWF    | Dnevno       | 100       | 100       | 100       | 100       | 100       | Jedinstvena nacionalna min. zarada                                                                                                  |
| Senegal                        |        | XOF    | Mesečno      | 36 244    | 36 244    | 36 244    | 52 500    | 55 000    | SMIG cena rada u okviru SMIG/SMAG sistema                                                                                           |
| Sejšeli                        |        | SCR    | Po satu      | 26.7      | 33.3      | 33.3      | 33.3      | 34.97     | Cena rada se primenjuje na zaposlene (ne radno angažovane)                                                                          |
| Sijera Leone                   |        | SLL    | Mesečno      | 500 000   | 500 000   | 500 000   | 500 000   | 500 000   | Jedinstvena nacionalna min. zarada                                                                                                  |
| Južna Afrika                   |        | ZAR    | Po satu      | 15.47     | 16.41     | 17.66     | 18.90     | 20.00     | Cena rada za čistače sa ugovorom o radu u “Oblasti C” pre nego što je min. zarada uvedena 2019.                                     |
| Sudan                          |        | SDG    | Mesečno      | 0.028     | 0.028     | 0.028     | 0.028     | 0.028     | Jedinstvena nacionalna min. zarada                                                                                                  |
| Togo                           |        | XOF    | Mesečno      | 35 000    | 35 000    | 35 000    | 35 000    | 35 000    | SMIG cena rada u okviru SMIG/SMAG sistema                                                                                           |
| Tunis                          |        | TND    | Hourly       | 1.67      | 1.67      | 1.76      | 1.87      | 1.87      | SMIG cena rada u okviru SMIG/SMAG sistema                                                                                           |
| Uganda                         |        | UGX    | Mesečno      | 6 000     | 6 000     | 6 000     | 6 000     | 6 000     | Jedinstvena nacionalna min. zarada                                                                                                  |
| Ujedinjena Republika Tanzanija |        | TZS    | Mesečno      | 115 000   | 115 000   | 115 000   | 115 000   | 115 000   | Cena rada se primenjuje na proizvodnju                                                                                              |
| Zambija                        |        | ZMW    | Mesečno      | 700       | 700       | 700       | 1 050     | 1 050     | Cena rada se primenjuje na nekvalifikovane radnike (Razred I)                                                                       |
|                                |        |        |              |           |           |           |           |           |                                                                                                                                     |
|                                |        |        |              |           |           |           |           |           |                                                                                                                                     |
|                                |        |        |              |           |           |           |           |           |                                                                                                                                     |
|                                |        |        |              |           |           |           |           |           |                                                                                                                                     |
|                                |        |        |              |           |           |           |           |           |                                                                                                                                     |

| Zemlja                           | Region          | Valuta | Frekventnost | 2015        | 2016       | 2017       | 2018       | 2019       | Metod izračunavanja minimalne zarade                           |
|----------------------------------|-----------------|--------|--------------|-------------|------------|------------|------------|------------|----------------------------------------------------------------|
| Antigva i Barbuda                | S I J . AMERIKA | XCD    | Po satu      | 8.2         | 8.2        | 8.2        | 8.2        | 8.2        | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Argentina                        |                 | ARS    | Mesečno      | 5 588       | 7 560      | 8 860      | 11 300     | 16 875     | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Bahami                           |                 | BSD    | Nedeljno     | 210         | 210        | 210        | 210        | 210        | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Barbados                         |                 | BBD    | Nedeljno     | 250         | 250        | 250        | 250        | 250        | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Beliz                            |                 | BZD    | Po satu      | 3.3         | 3.3        | 3.3        | 3.3        | 3.3        | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Bolivija (Plurinac. država)      |                 | BOB    | Mesečno      | 1 656       | 1 805      | 2 000      | 2 060      | 2 122      | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Brazil                           |                 | BRL    | Mesečno      | 788         | 880        | 937        | 954        | 998        | Najniža nacionalna minimalna zarada                            |
| Kanada                           |                 | CAD    | Po satu      | 10.3        | 10.5       | 10.75      | 11         | 11.15      | Najniža pokrajinska cena rada                                  |
| Čile                             |                 | CLP    | Mesečno      | 241 000     | 257 500    | 270 000    | 288 000    | 301 000    | Cena rada za odrasle (više cena rada u zavisnosti od starosti) |
| Kolumbija                        |                 | COP    | Mesečno      | 644 350     | 689 455    | 737 717    | 781 242    | 828 116    | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Kostarika                        |                 | CRC    | Mesečno      | 283 799.64  | 289 828.62 | 293 132.67 | 300 255.79 | 309 143.36 | Cena rada se primenjuje na nekvalifikovane radnike             |
| Dominika                         |                 | XCD    | Po satu      | 4           | 4          | 4          | 4          | 4          | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Dominikanska republika           |                 | DOP    | Mesečno      | 7 843       | 7 843      | 9 411.6    | 9 411.6    | 10 730     | Cena rada se primenjuje na mala preduzeća                      |
| Ekvador                          |                 | USD    | Mesečno      | 354         | 366        | 375        | 386        | 394        | Najniža nacionalna minimalna zarada                            |
| El Salvador                      |                 | USD    | Mesečno      | 250.025     | 250.025    | 304.166    | 304.166    | 304.166    | Cena rada se primenjuje na proizvodnju                         |
| Grenada                          |                 | XCD    | Dnevno       | 35          | 35         | 35         | 35         | 35         | Cena rada se primenjuje na proizvodnju                         |
| Gvatemala                        |                 | GTQ    | Mesečno      | 2 394.4     | 2 490.21   | 2 643.21   | 2 742.37   | 2 742.40   | Cena rada se primenjuje na proizvodnju                         |
| Gvajana                          |                 | GYD    | Mesečno      | 35 000      | 35 000     | 44 200     | 44 200     | 44 200     | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Haiti                            |                 | HTG    | Dnevno       | 225         | 300        | 350        | 420        | 500        | Segment F „Ostale proizvođačke industrije” (za izvoz)          |
| Honduras                         |                 | HNL    | Mesečno      | 7 222.01    | 7 619.20   | 7 871.42   | 8 243.74   | 8 636.96   | Cena rada se primenjuje na proizvodnju                         |
| Jamajka                          |                 | JMD    | Nedeljno     | 5 600       | 6 200      | 6 200      | 7 000      | 7 000      | Najniža nacionalna minimalna zarada                            |
| Meksiko                          |                 | MXN    | Dnevno       | 70.10       | 73.04      | 88.36      | 88.36      | 102.68     | Najniža nacionalna minimalna zarada                            |
| Nikaragva                        |                 | NIO    | Mesečno      | 4 285.84    | 4 680.24   | 5 074.31   | 5 615.75   | 5 615.75   | Cena rada se primenjuje na proizvodnju                         |
| Panama                           |                 | PAB    | Po satu      | 2.00        | 2.11       | 2.11       | 2.20       | 2.20       | Cena rada se primenjuje na proizvodnju (mala preduzeća)        |
| Paragvaj                         |                 | PYG    | Mesečno      | 1 824 055.6 | 1 964 507  | 2 041 123  | 2 112 562  | 2 192 839  | Najniža nacionalna minimalna zarada                            |
| Peru                             |                 | PEN    | Mesečno      | 750         | 850        | 850        | 930        | 930        | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Sent Vinsent i Grenadini         |                 | XCD    | Nedeljno     | 360         | 360        | 360        | 360        | 360        | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Saint Vincent and the Grenadines |                 | XCD    | Daily        | 40          | 40         | 40         | 40         | 40         | Cena rada se primenjuje na proizvodnju                         |

| Zemlja                           | Region          | Valuta | Frekventnost | 2015            | 2016      | 2017      | 2018       | 2019       | Metod izračunavanja minimalne zarade                          |
|----------------------------------|-----------------|--------|--------------|-----------------|-----------|-----------|------------|------------|---------------------------------------------------------------|
| Surinam                          | S I J . AMERIKA | SRD    | Po satu      | 4.29            | 5.22      | 6.14      | 6.14       | 8.40       | Najniža nacionalna minimalna zarada                           |
| Trinidad i Tobago                |                 | TTD    | Po satu      | 15              | 15        | 15        | 15         | 17.5       | Jedinstvena nacionalna min. zarada                            |
| SAD                              |                 | USD    | Po satu      | 7.25            | 7.25      | 7.25      | 7.25       | 7.25       | Najniža nacionalna minimalna zarada                           |
| Urugvaj                          |                 | UYU    | Mesečno      | 10 000          | 11 150    | 12 265    | 13 430     | 15 650     | Jedinstvena nacionalna min. zarada                            |
| Venecuela (Bolivarska Republika) |                 | VES    | Mesečno      | 9.64818         | 27.0921   | 177.507   | 450 000    | 1 1250 000 | Jedinstvena nacionalna min. zarada                            |
| Irak                             | ARAPSKE DRŽAVE  | IQD    | Mesečno      | 250 000         | 250 000   | 350 000   | 400 000    | 400 000    | Cena rada se primenjuje na nekvalifikovane radnike            |
| Jordan                           |                 | JOD    | Mesečno      | 190             | 190       | 220       | 220        | 220        | Generalna nacionalna cena rada                                |
| Kuvajt                           |                 | KWD    | Mesečno      |                 |           | 75        | 75         | 75         | Cena rada za privatni i naftoprerađivački sektor              |
| Liban                            |                 | LBP    | Mesečno      | 675 000         | 675 000   | 675 000   | 675 000    | 675 000    | Jedinstvena nacionalna min. zarada                            |
| Oman                             |                 | OMR    | Mesečno      | 325             | 325       | 325       | 325        | 325        | Jedinstvena nacionalna min. zarada (samo za državljane)       |
| Sirijska arapska republika       | AZIJA I PACIFIK | SYR    | Mesečno      | 9 765           | 9 765     | 9 765     | 9 765      | 9 765      | Jedinstvena nacionalna min. zarada                            |
| Avganistan                       |                 | AFN    | Mesečno      | 5 000           | 5 000     | 5 500     | 5 500      | 5 500      | Privremeno zapošljavanje u privatnom sektoru                  |
| Auštralijsa                      |                 | AUD    | Nedeljno     | 656.9           | 672.7     | 694.9     | 719.2      | 740.8      | Najniža nacionalna minimalna zarada                           |
| Bangladeš                        |                 | BDT    | Mesečno      | 1 500           | 1 500     | 1 500     | 1 500      | 1 500      | Jedinstvena nacionalna min. zarada                            |
| Kambođa                          |                 | USD    | Mesečno      | 128             | 140       | 153       | 170        | 182        | Min. zarada u tekstilnoj industriji, industriji obuće i odeće |
| Kina                             |                 | RMB    | Mesečno      | 1 250           | 1 270     | 1 400     | 1 500      | 1 500      | Najniža cena rada I klase u svakoj pokrajini                  |
| Kukova ostrva                    |                 | NZD    | Po satu      | 6.25            | 6.25      | 7         | 7.25       | 7.6        | Jedinstvena nacionalna min. zarada                            |
| Fidži                            |                 | FJD    | Po satu      | 3.15            | 3.15      | 3.28      | 3.28       | 3.28       | Najniža nacionalna minimalna zarada                           |
| Indija                           |                 | INR    | Dnevno       | 160             | 160       | 176       | 176        | 176        | Najniža nacionalna minimalna zarada                           |
| Indonezija                       |                 | IDR    | Mesečno      | 1 100 000       | 1 237 700 | 1 337 645 | 1 454 154  | 1 570 922  | Najniža pokrajinska cena rada                                 |
| Iran (Islamska Republika)        |                 | IRR    | Mesečno      | (nije dostupno) | 9 299 310 | 9 299 310 | 11 112 690 | 15 170 000 | Jedinstvena nacionalna min. zarada                            |
| Japan                            |                 | JPY    | Po satu      | 693             | 714       | 737       | 761        | 790        | Najniža pokrajinska cena rada                                 |
| Kiribati                         |                 | AUD    | Po satu      |                 | 1.30      | 1.30      | 1.30       | 1.30       | Cena rada za lokalna preduzeća                                |
| Laos                             |                 | LAK    | Mesečno      | 900 000         | 900 000   | 900 000   | 1 100 000  | 1 100 000  | Jedinstvena nacionalna min. zarada                            |
| Malezija                         |                 | MYR    | Mesečno      | 900             | 1 000     | 1 000     | 1 000      | 1 100      | Cena rada za Malezijsko poluostrvo                            |
| Maršalska ostrva                 |                 | USD    | Po satu      | 2               | 3         | 3         | 3          | 3          | Jedinstvena nacionalna min. zarada                            |
| Mongolija                        |                 | MNT    | Mesečno      | 192 000         | 192 000   | 240 000   | 240 000    | 320 000    | Jedinstvena nacionalna min. zarada                            |
| Mjanmar                          |                 | MMK    | Dnevno       | 3 600           | 3 600     | 3 600     | 4 800      | 4 800      | Jedinstvena nacionalna min. zarada                            |

| Zemlja              | Region                   | Valuta | Frekventnost | 2015      | 2016      | 2017      | 2018      | 2019      | Metod izračunavanja minimalne zarade                           |
|---------------------|--------------------------|--------|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------------------------------------------------------|
| Nepal               | AZIJA I PACIFIK          | NPR    | Mesečno      | 8 000     | 8 000     | 9 700     | 13 450    | 13 450    | Najniža nacionalna minimalna zarada                            |
| Novi Zeland         |                          | NZD    | Po satu      | 14.75     | 15.25     | 15.75     | 16.5      | 17.7      | Cena rada za odrasle (više cena rada u zavisnosti od starosti) |
| Pakistan            |                          | PKR    | Mesečno      | 13 000    | 14 000    | 15 000    | 15 000    | 17 500    | Nekvalifikovani radnici, najniža provincijska cena rada        |
| Palau               |                          | USD    | Po satu      | 3.25      | 3.5       | 3.5       | 3.5       | 3.5       | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Papua Nova Gvineja  |                          | PGK    | Po satu      | 3.36      | 3.5       | 3.5       | 3.5       | 3.5       | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Filipini            |                          | PHP    | Dnevno       | 250       | 260       | 265       | 280       | 280       | Najniža pokrajinska cena rada, bez poljoprivrede               |
| Republika Koreja    |                          | KRW    | Mesečno      | 1 166 220 | 1 260 270 | 1 352 230 | 1 573 770 | 1 745 150 | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Samoa               |                          | WST    | Po satu      | 2.3       | 2.3       | 2.3       | 2.3       | 2.3       | SMIG cena rada u okviru SMIG/SMAG sistema                      |
| Solomonska ostrva   |                          | SBD    | Po satu      | 4         | 4         | 4         | 4         | 8         | SMIG cena rada u okviru SMIG/SMAG sistema                      |
| Šri Lanka           |                          | LKR    | Mesečno      |           | 12 500    | 12 500    | 12 500    | 12 500    | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Tajland             |                          | THB    | Dnevno       | 300       | 300       | 300       | 308       | 313       | Najniža pokrajinska cena rada                                  |
| Istočni Timor       |                          | USD    | Mesečno      | 115       | 115       | 115       | 115       | 115       | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Vanuatu             |                          | VUV    | Po satu      | 170       | 170       | 170       | 200       | 220       | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Vijetnam            |                          | VND    | Mesečno      | 2 150 000 | 2 400 000 | 2 580 000 | 2 760 000 | 2 920 000 | Najniža pokrajinska cena rada                                  |
| Albanija            | EVROPA I CENTRALNA AZIJA | ALL    | Mesečno      | 22 000    | 22 000    | 24 000    | 24 000    | 26 000    | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Jeremenija          |                          | AMD    | Mesečno      | 55 000    | 55 000    | 55 000    | 55 000    | 55 000    | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Azerbejdžan         |                          | AZN    | Mesečno      | 105       | 105       | 116       | 130       | 250       | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Belorusija          |                          | BYN    | Mesečno      | 218       | 239       | 265       | 305       | 330       | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Belgija             |                          | EUR    | Mesečno      | 1 502     | 1 531.93  | 1 562.59  | 1 562.59  | 1 593.8   | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Bosna i Hercegovina |                          | BAM    | Mesečno      |           | 406       | 406       | 406       | 406       | Minimalna zarada u Republici Srpskoj                           |
| Bugarska            |                          | BGN    | Mesečno      | 380       | 420       | 460       | 510       | 560       | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Kipar               |                          | EUR    | Mesečno      | 870       | 870       | 870       | 870       | 870       | Cena rada se primenjuje na nekvalifikovane radnike             |
| Češka               |                          | CZK    | Mesečno      | 9 200     | 9 900     | 11 000    | 12 200    | 13 350    | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Hrvatska            |                          | HRK    | Mesečno      | 3 029.55  | 3 120     | 3 276     | 3 439.8   | 3 750     | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Estonija            |                          | EUR    | Mesečno      | 390       | 430       | 470       | 500       | 540       | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Francuska           |                          | EUR    | Mesečno      | 1 457.52  | 1 466.62  | 1 480.27  | 1 498.47  | 1 521.22  | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Gruzija             |                          | GEL    | Mesečno      | 40        | 40        | 40        | 40        | 40        | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Nemačka             |                          | EUR    | Mesečno      | 1 440     | 1 440     | 1 498     | 1 498     | 1 557     | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |

| Zemlja              | Region                  | Valuta | Frekventnost | 2015      | 2016      | 2017      | 2018      | 2019     | Metod izračunavanja minimalne zarade                           |
|---------------------|-------------------------|--------|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------------------------------------------------------------|
| Grčka               | EUROPE AND CENTRAL ASIA | EUR    | Mesečno      | 683.76    | 683.76    | 683.76    | 683.76    | 758.3    | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Mađarska            |                         | HUF    | Mesečno      | 105 000   | 111 000   | 127 500   | 138 000   | 149 000  | Najniža nacionalna minimalna zarada                            |
| Irska               |                         | EUR    | Mesečno      | 1 461.85  | 1 546.35  | 1 563.25  | 1 614     | 1 656.2  | Cena rada za odrasle (više cena rada u zavisnosti od starosti) |
| Izrael              |                         | ILS    | Mesečno      | 4 650     | 4 825     | 5 300     | 5 300     | 5 300    | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Kazahstan           |                         | KZT    | Mesečno      | 21 364    | 22 859    | 24 459    | 28 284    | 42 500   | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Kirgistan           |                         | KGS    | Mesečno      | 970       | 1 060     | 1 200     | 1 662     | 1 750    | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Letonija            |                         | EUR    | Mesečno      | 360       | 370       | 380       | 430       | 430      | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Litvanija           |                         | EUR    | Mesečno      | 325       | 380       | 380       | 400       | 555      | Cena rada se primenjuje na nekvalifikovane radnike             |
| Luksemburg          |                         | EUR    | Mesečno      | 1 922.96  | 1 922.96  | 1 998.59  | 1 998.59  | 2 089.75 | Najniža nacionalna minimalna zarada                            |
| Malta               |                         | EUR    | Mesečno      | 720.46    | 728.04    | 735.63    | 747.5     | 762      | Cena rada za odrasle (više cena rada u zavisnosti od starosti) |
| Crna Gora           |                         | EUR    | Mesečno      | 288.05    | 288.05    | 288.05    | 288.05    | 331.33   | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Holandija           |                         | EUR    | Mesečno      | 1 507.8   | 1 537.2   | 1 565.4   | 1 594.2   | 1 635.6  | Cena rada za odrasle (više cena rada u zavisnosti od starosti) |
| Severna Makedonija  |                         | MKD    | Mesečno      | 13 986    | 14 563    | 17 130    | 17 370    | 17 943   | Najniža nacionalna minimalna zarada                            |
| Poljska             |                         | PLN    | Mesečno      | 1 750     | 1 850     | 2 000     | 2 100     | 2 250    | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Portugal            |                         | EUR    | Mesečno      | 589.17    | 618.33    | 649.83    | 676.67    | 700      | Najniža nacionalna minimalna zarada                            |
| Republika Moldavija |                         | MDL    | Mesečno      | 1 000     | 1 000     | 1 000     | 1 000     | 1 000    | Najniža nacionalna minimalna zarada                            |
| Rumunija            |                         | RON    | Mesečno      | 1 050     | 1 250     | 1 450     | 1 900     | 2 080    | Najniža nacionalna minimalna zarada                            |
| Ruska federacija    |                         | RUB    | Mesečno      | 5 965     | 7 500     | 7 800     | 11 163    | 11 280   | Najniža nacionalna minimalna zarada                            |
| Srbija              |                         | RSD    | Mesečno      | 28 491.92 | 28 378.89 | 30 586.31 | 33 355.21 | 36 365   | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Slovenija           |                         | EUR    | Mesečno      | 791       | 790.73    | 804.96    | 842.79    | 886.6    | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Španija             |                         | EUR    | Mesečno      | 756.7     | 764.4     | 825.65    | 858.55    | 1 050    | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Slovačka            |                         | EUR    | Mesečno      | 380       | 405       | 435       | 480       | 520      | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Tadžikistan         |                         | TJS    | Mesečno      | 250       | 400       | 400       | 400       | 400      | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Turska              |                         | TRY    | Mesečno      | 1 273.50  | 1 647     | 1 777.50  | 2 029.50  | 2 558.40 | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Turkmenistan        |                         | TMT    | Mesečno      | 535       | 590       | 650       | 715       | 790      | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| Ukrajina            |                         | UAH    | Mesečno      | 1 378     | 1 600     | 3 200     | 3 723     | 4 173    | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |
| UK                  |                         | GBP    | Po satu      | 6.7       | 7.2       | 7.5       | 7.83      | 8.21     | Najniža nacionalna minimalna zarada                            |
| Uzbekistan          |                         | UZS    | Mesečno      | 130 240   | 149 775   | 172 240   | 202 730   | 634 880  | Jedinstvena nacionalna min. zarada                             |

SMAG = *solaire minimum agricole garanti* (minimalan zarada za poljoprivrednike). SMC = *solaire minimum interprofessionnel garanti* (međuprofesionalna minimalna zarada).  
Napomena: Prazna ćelija znači da u ovom momentu ne postoji min. zarada. Za Belorusiju, Mauritaniju, Sao Tome i Principe i Venecuelu (Bolivarsku Republiku) iznos minimalne zarade je dat u poslednjoj glavnoj valuti za period 2015–2019.

## Prilog III

### ► Upotreba nivoa minimalne zarade: Koncepti i definicije

U sedmom poglavlju drugog dela izveštaja koristimo specifične mikropodatke na nivou država, kao što su ankete radne snage, ili integrisane ankete domaćinstava i radne snage, kako bi procenili distribuciju primanja od rada, proučili relativnu vrednost nivoa minimalne zarade (ili većeg broja minimalnih cena rada) u datim državama i uporedili ove relativne vrednosti iz različitih država u okviru određenog regiona ili na svetskom nivou.<sup>1</sup> Pre sprovođenja takvog poređenja, neke od promenljivih koje su korišćene u analizi su morale da budu konvertovane kako bi omogućile tačno poređenje pojedinačnih zarada unutar jedne države, kao i minimalnih zarada različitih država. Ovaj prilog opisuje preduzete konverzije.

### Konverzija nivoa minimalne zarade u mesečne procene

Kada neka država utvrdi zakonsku minimalnu zaradu, njen iznos mora da bude povezan sa bar jednom jedinicom radnog vremena. Na primer, u slučaju SAD, to merilo predstavlja čas rada, gde trenutna savezna cena rada iznosi US\$7,25 po času. U Španiji, sa druge strane, merilo je mesec, gde trenutna cena rada €1,050 mesečno (malo manje nego mesečno ako uzmemo u obzir 14 isplata godišnje propisanih zakonom), iako zakon takođe propisuje cene rada po času ili danu za one koji su tako plaćeni. U Meksiku se, međutim, minimalna cena rada utvrđuje po danu i trenutno iznosi 102,68 meksičkih pezosa.

Jedan od ključnih ciljeva ovog izveštaja je da uporedi nivo minimalne zarade u svakoj zemlji sa informacijama o prihodima od rada iz anketa. U sve 72 države za koje su korišćeni podaci dobijeni iz anketa, ispitanici prijavljuju mesečna primanja – bez obzira na to da li zaposleni ili pak samozaposleni ili poslodavci. Kako bismo poredili zarade zaposlenih sa nacionalnom minimalnom zaradom, pretvorili smo iznose minimalne cene rada u mesečne ekvivalente u onim državama gde se minimalna cena rada ne utvrđuje na mesečnom nivou. Ova konverzija je izvršena u slučaju šest zemalja u uzorku, tačnije, Australije, Kanade, Meksika, Tunisa, Ujedinjenog kraljevstva i SAD. Dok Kanada utvrđuje minimalnu zaradu po sedmici, a Meksiko po danu rada, u ostalim zemljama ove grupe se minimalna zarada utvrđuje na osnovu minimalne cene rada po času rada. U slučaju Australije smo sedmičnu cenu rada pomnožili sa 52 (sedmica u godini) i podelili taj zbir sa 12 (meseci u godini) kako bi došli do ekvivalenta mesečne zarade. Za zemlje koje imaju minimalnu cenu rada po danu smo procenili nacionalni mesečni iznos tako što smo cenu rada po danu pomnožili medijalnim brojem sati rada radnika sa punim radnim vremenom po sedmici, pa to pomnožili sa 52 i podelili sa 12.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Vidite Prilog V za pregled izvora podataka korišćenih u izveštaju.

<sup>2</sup> U svih pet zemalja gde se minimalna zarada utvrđuje na osnovu cene rada po času, ne postoji specifična vrednost „sati rada u sedmici“ koja bi se mogla smatrati zakonski propisanim brojem za radnika sa punim radnim vremenom. Umesto toga, ove zemlje imaju niz vrednosti za rad koji bi trebalo smatrati radom sa punim radnim vremenom. Na primer, u SAD, dok ne postoji zakonska definicija broja sati koji čine puno radno vreme, Vlada kaže da u prosequ, posao sa punim radnim vremenom podrazumeva 40 radnih sati nedeljno (videti: <https://www.dol.gov/general/topic/workhours/full-time>). U Tunisu, smatra se da je posao sa punim radnim vremenom ukoliko podrazumeva do 40 do 48 sati rada nedeljno (videti: <https://www.oecd.org/employment/emp/Tunisia.pdf>). U slučaju Kanade, rad sa punim radnim vremenom podrazumeva više od 30 radnih sati nedeljno. Kako bismo u naše procene ugradili ove definicije „zasnovane na nizu vrednosti“, koristili smo mikropodatke kako bismo procenili medijalni broj sati rada po sedmici koji rade oni zaposleni koji sebe u odgovorima na anketu definišu kao zaposlene sa punim radnim vremenom. Tako smo došli do medijalne vrednosti od 40 sati za radnike sa punim radnim vremenom u Kanadi, Ujedinjenom Kraljevstvu i SAD. Nasuprot tome, u Norveškoj ta vrednost iznosi 38 sati, a u Tunisu 48.



## Konverzija dohotka od rada zaposlenih u ekvivalent mesečne zarade radnika sa punim radnim vremenom

Broj radnih sati zaposlenih značajno varira, gde neki rade sa nepunim radnim vremenom, neki sa punim, a neki čak i due od punog radnog vremena. To znači da ne možemo porediti zarade zaposlenih dok ih ne standardizujemo u skladu sa zajedničkim vremenskim okvirom. Sa izuzetkom podataka iz Zapadne Evrope (što je detaljnije objašnjeno u nastavku), u svim drugim anketama ispitanici su navodili svoja mesečna primanja i uobičajeni broj radnih sati po sedmici. Koristimo ove dve promenjive – mesečna primanja i broj radnih sati sedmično – kako bismo dobili aproksimativnu zaradu po času ovih zaposlenih. Kako bismo ovo postigli, pomnožili smo broj radnih sati u sedmici sa 52 (broj sedmica u godini) i potom rezultat podelili sa 12 (meseci u godini), pa se onda mesečna primanja dele ovim brojem.<sup>3</sup>

U ovoj fazi, možemo porediti zaposlene po njihovoj zaradi po času, ali, kao što je već pomenuto, minimalna zarada na nivou države se obično definiše u mesečnom iznosu. Kako bismo poredili primanja pojedinaca sa minimalnom zaradom na nivou države, prvo ćemo formulisati promenjivu „ekvivalent mesečne zarada za posao sa punim radnim vremenom“ koja odgovara zaradi nekog pojedinca po satu pomnoženoj očekivanim ukupnim brojem radnih sati radnika sa punim radnim vremenom na mesečnom nivou. Ova druga se pak brojka dobija uz pomoć procene medijalne vrednosti sati rada radnika sa punim radnim vremenom na sedmičnom nivou pomnožene sa 52 (sedmice) i potom podeljenom sa 12 (meseci). Na primer, u zemlji gde je medijalni sedmični broj sati rada radnika sa punim radnim vremenom 40 sati, ako radnik zarađuje 3.900 jedinica lokalne valute (JLV) mesečno radeći u proseku pet sati sedmično, ekvivalent njegove mesečne zarade sa punim radnim vremenom će biti 31.200 JLV. Nasuprot tome, radnik koji zarađuje 3.900 JLV mesečno dok radi 50 sati sedmično će imati ekvivalent mesečne zarade sa punim radnim vremenom od 3.120 JLV

Postupak koji se koristi za utvrđivanje „ekvivalenta mesečne zarade sa punim radnim vremenom“ se malo razlikuje u slučaju podataka za zapadnoevropske zemlje uvrštene u izveštaj. U njihovom slučaju, izveštaj koristi mikropodatke iz EU-SILC, koje pohranjuje Eurostat (vidi Prilog V). Za svakog pojedinca, EU-SILC predstavlja godišnju zaradu zajedno sa brojem meseci rada u godini, gde svaki ispitanik prijavljuje da li je u određenom mesecu radio sa punim ili nepunim radnim vremenom. U skladu sa Etkinsonovim metodom (Atkinson and Marlier 2010), dobijamo ekvivalent mesečne zarade sa punim radnim vremenom iz godišnje zarade tako što reponderišemo mesece sa nepunim radnim vremenom u ekvivalente meseci sa punim radnim vremenom izražene u satima rada. Na primer, ukoliko se jedan mesec sa nepunim radnim vremenom proceni kao ekvivalent 60 posto meseca sa punim radnim vremenom, licu koje je radilo 12 meseci sa nepunim radnim vremenom se pripisuje 7,2 meseca sa punim radnim vremenom na godišnjem nivou. Ili, drugi primer, ako tokom neke godine jedno lice radi osam meseci sa punim radnim vremenom, dva meseca sa nepunim i uz to je bilo dva meseca nezaposleno, biće mu pripisan ekvivalent od 9,2 meseci sa punim radnim vremenom na godišnjem nivou. Faktor ponderisanja upotrebljen u ovim proračunima se zasniva na odnosu između medijalnog broja sati rada zaposlenih sa punim i nepunim radnim vremenom (sa pravljjenjem razlike između žena i muškaraca).<sup>4</sup> Jednom kad se formulisala promenjiva „ekvivalent meseca sa punim radnim vremenom tokom poslednje kalendarske godine“, ona se primenjuje kao imenilac ukupnih prijavljenih godišnjih prihoda od rada kako bismo dobili promenjivu „ekvivalent prihoda od rada u toku meseca sa punim radnim vremenom“.

<sup>3</sup> Na žalost, anketni upitnici veoma retko sadrže pitanje o broju radnih sedmica u mesecu. Stoga, umesto ovog podatka koristimo aproksimativnu vrednost od 4,3, koja odgovara broju sedmica u godini podeljenu sa brojem meseci u godini.

<sup>4</sup> Jedan od problema sa verzijom EU-SILC koja obuhvata više sektora jeste godina razlike između trenutnih odlika tržišta rada i prijavljenih prihoda, uključujući zarade koji predstavljaju „vrednosti poslednje kalendarske godine“. Na primer, najnoviji objavljeni podaci (2018.) daju podatke o godišnjim primanjima za 2017. godinu, ali satima rada u 2018. za veliku većinu ispitanika (oko 95 posto u svim zemljama pokrivenim EU-SILC) ova vremenska razlika ne predstavlja veliki problem jer izveštavaju o radu u okviru iste zaposlenosti kao tokom poslednje kalendarske godine. Bez obzira, to podrazumeva pretpostavku da se karakteristike tržišta rada za svakog radnika kao što su sati rada, zarada i oblik ugovora, nisu promenili. Usled toga, možemo koristiti „trenutne“ sate rada po sedmici kako bismo dobili aproksimativnu zaradu po času rada koristeći prosečnu mesečnu zaradu iz prethodne kalendarske godine – to jest, ukupna godišnja primanja podeljena sa brojem meseci rada. Međutim, tu dolazimo do problema da „trenutni“ sati rada nisu reprezentativni za sve radne mesece onih radnika koji su prijavili mešavinu meseca sa nepunim i punim radnim vremenom. Etkinson pretpostavlja da, iako broj sati rada jednog lica može da se promeni od jedne do druge godine, distribucija radnih sati u populaciji ugrubo ostaje konstantna tokom vremena (Atkinson and Marlier 2010, 219). Stoga, odnos između medijalnog sata radnika sa nepunim radnim vremenom i medijalnog sata radnika sa punim radnim vremenom bi takođe trebao da bude konstantan. Ovaj odnos daje aproksimativnu vrednost (u pogledu sati) meseca sa nepunim radnim vremenom u odnosu na onu meseca sa punim radnim vremenom. Takođe smo uzeli u obzir činjenicu da postoje razlike između žena i muškaraca na tržištu rada sa aspekta sati rada, gde postoji veća verovatnoća da će žene raditi sa nepunim radnim vremenom. Stoga, odnos između medijalnog punog i medijalnog nepunog radnog vremena se može proceniti zasebno za žene i muškarce u svakoj od zemalja pokrivenoj EU-SILC. Na taj način dobijamo ekvivalent mesečnog dohotka radnika sa punim radnim vremenom (godišnji prihodi od rada podeljeni sa ekvivalentom meseca sa punim radnim vremenom), a da ne moramo da pretpostavimo da trenutno prijavljenih sati rada predstavljaju dobru aproksimaciju svih sati rada tokom poslednje kalendarske godine.

## Procena Kaitz indeksa

Kaitz indeks obezbeđuje relativno merilo koje ne zavisi od valute uz pomoć kojeg možemo da procenimo nivo minimalne zarade u nekoj državi u odnosu na distribuciju prihoda od rada u datoj državi. U ovom izveštaju smo formulisali vrednost Kaitz indeksa za svaku zemlju uz pomoć procena medijalnih i srednjih vrednosti njenog ekvivalenta distribucije mesečnih zarada radnika sa punim radnim vremenom, do kojeg smo došli pomoću prethodno opisanog postupka. Za sve zemlje važe sledeća pravila:

- ▶ Prilikom formulisavanja ekvivalenta distribucije mesečnih zarada radnika sa punim radnim vremenom u cilju procene srednjih i medijalnih vrednosti na osnovu kojih dolazimo do Kaitz indeksa u obzir uzimamo samo zaposlene. Izuzimanje drugih vrsta radnika –samozaposlenih i poslodavaca – je u skladu sa činjenicom da se zakonski okvir minimalne zarade primenjuje samo na zaposlene.
- ▶ U svim zemljama, nivo minimalne zarade se obično navodi kao bruto vrednost, čak i ukoliko na kraju naplata poreza na lični dohodak građana, doprinosa za socijalno osiguranje i drugih nameta podrazumeva da zaposleni koji primaju minimalnu zaradu ili zaradu sličnu minimalnoj dobijaju neto raspoloživu zaradu koja je malo manja od navedene bruto vrednosti. U slučaju većine zemalja sa visokim dohotkom (kao što su evropske države) u našim nizovima mikropodataka, promenjiva „zarade“ je nedvosmisleno data u bruto iznosu, te stoga, za te zemlje poređenje primanja i minimalne zarade ispravno klasifikuje zaposlene u odnosu na minimalnu zaradu. Međutim, u slučaju zemalja sa srednjim i niskim dohotkom, od ispitanika se često traži da svoja primanja prijave u neto iznosu. U slučaju svih ovih drugih zemalja, naše procene su stoga aproksimacija. Istraživanja sprovedena za svrhe ovog izveštaja pokazuju da mogu postojati značajne razlike između neto i bruto minimalne zarade u određenim zemljama.

## Grupisanje radnika u odnosu na minimalnu zaradu

Izveštaj upoređuje i analizira zaposlene i njihove karakteristike tako što ih grupiše u skladu sa razlikom između minimalne zarade u njihovoj državi u mesečnom iznosu i njihovog sopstvenog mesečnog prihoda od rada gde je ovaj drugi iznos zasnovan na ekvivalentu mesečnog prihoda zaposlenog sa punim radnim vremenom, što omogućava poređenje svih bez obzira na njihovo radno vreme. Za svrhe poređenja u odnosu na minimalnu zaradu, radnici su podeljeni u četiri grupe:

- ▶ Radnici koji primaju manje od minimalne zarade su oni čiji ekvivalent prihoda u mesecu sa punim radnim vremenom iznosi 95 ili manje posto državne mesečne minimalne zarade.
- ▶ Radnici koji primaju minimalnu zaradu su oni čiji ekvivalent prihoda u mesecu sa punim radnim vremenom iznosi više od 95 a do 105 posto državne mesečne minimalne zarade.
- ▶ Radnici koji primaju duplu minimalnu zaradu su oni čiji ekvivalent prihoda u mesecu sa punim radnim vremenom iznosi više od 105 a do 200 posto državne mesečne minimalne zarade.
- ▶ Radnici koji primaju više od duple minimalne zarade su oni čiji ekvivalent prihoda u mesecu sa punim radnim vremenom iznosi više od 200 posto državne mesečne minimalne zarade.

## Prilog IV

### ► Pretpostavke i definicije korišćene za analizu efekata minimalnih zarada na nejednakost dohotka domaćinstava

U poglavlju 11 drugog dela izveštaja se predstavljaju različiti scenariji minimalne zarade kako bi se istražili efekti politika minimalne zarade na zarade i nejednakost dohotka domaćinstava. Predstavljene procene se oslanjaju na određen način obrade podatka i primenu pretpostavki opisane u ovom prilogu.

#### Primanja od rada na nivou domaćinstva

Primanja pojedinca se definišu kao prihodi tokom meseca koji su rezultat glavne plaćene aktivnosti na tržištu rada koju obavlja član domaćinstva koji učestvuje u takvim plaćenim aktivnostima. Kad je analiza skoncentrisana na zaposlene, primanja podrazumevaju samo zaradu sa njihovog glavnog posla, ali kad se procene odnose na dohodak domaćinstva podrazumevaju zarade zaposlenih članova domaćinstva, prihode poslodavaca i samozaposlenih, kao i pomažućih članova domaćinstva.

U većini anketa iz oblasti rada u celom svetu, zaposleni prijavljuju broj poslova na kojima su angažovani (jedan, dva ili više od dva posla). U većini slučajeva, procenat radnika koji imaju više od jednog posla je ispod 10 posto svih zaposlenih, a u zemljama sa visokim dohotkom je obično čak ispod 5 posto. Skoro sve ankete zaposlenima postavljaju detaljna pitanja o detaljima njihovih primanja i drugim odlikama „glavnog posla“, ali obično od ispitanika ne traže da prijave primanja ili odlike sekundarnog posla. Za svrhe procene distribucije zarada među zaposlenima i poređenja sa preovlađujućom minimalnom cenom rada u zemlji, ispravna varijabla jesu primanja od „glavnog posla“. Stoga, čak i kad su podaci o sekundarnom ili dodatnom poslu dostupni, nismo ih uvrstili u naše procene distribucije zarada prilikom analiziranja pojedinačnih zarada u odnosu na politiku o minimalnim zaradama date države. Za onih nekoliko zemalja za koje imamo podatke o sekundarnoj zaradi, one su uvrštene u „primanja od rada na nivou domaćinstva“ ali ne u (mesečnu) zaradu zaposlenih.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Ovo utiče samo na podatke iz zemalja sa niskim i srednjim dohotkom. U ovim zemljama, ispitanici često moraju da prijave ukoliko imaju dodatne poslove, kao i da ih opišu. U skoro svim slučajevima, zaposleni sa sekundarnim ili dodatnim poslovima iste opisuju kao samozaposlenost i obično na tim poslovima provode manje sati nego na glavnom poslu. U onim zemljama gde ankete beleže prihode i od drugih poslova, a ne samo zaradu sa glavnog posla zaposlenog, i čak gde su prihodi sa sekundarnog posla u obliku zarade, bilo bi pogrešno grupisati sve različite zarade u jedinstvenu sumu. To je zato što u slučaju ljudi koji rade za različite poslodavce njihove prosečne zarade mogu zavisiti od različitih faktora politike minimalne zarade u datoj zemlji. Prilikom analize nivoa poštovanja propisa o minimalnoj zaradi, moramo jasno identifikovati da li ugovorni odnos između poslodavca i radnika za rezultat ima zaradu koja odgovara propisima o minimalnoj zaradi, a ne da li primanja nekog radnika uspevaju da dobace do minimalne zarade jer obavlja više poslova istovremeno. Štaviše, u zemljama sa niskim i srednjim dohotkom, radnici koji su klasifikovani kao formalno zaposleni na svom glavnom poslu obično nisu zvanično prijavljeni na svom drugom ili dodatnom poslu. Uzimanje u obzir sekundarnih primanja bi stoga, dodatno stvorilo zabunu sa aspekta pravljenja razlike između formalnih i neformalnih radnika. U slučaju samozaposlenih i pomažućih članova domaćinstva, činjenica da rade za sebe ili porodičnu zajednicu implicira da se svi njihovi prihodi, bilo od glavnog zvaničnog posla ili dodatnih poslova, s pravom smatraju delom ukupnih primanja tokom nekog meseca.

Konačno, u veoma malom broju slučajeva (što je često statistički zanemarljivi broj), samozaposleni i poslodavci prijavljuju negativne brojeve kao totalna primanja domaćinstva, odlučili smo da ne uvrstimo te pojedince(i članove njihovih porodica) kako bismo izbegli upotrebu negativnih vrednosti u distribuciji dohotka od rada ili dohotka domaćinstava.

#### Dohodak domaćinstva

Dohodak domaćinstva obuhvata sve prihode na nivou domaćinstva, tačnije prihod od rada, kapitalnu dobit, uključujući prihode od iznajmljivanja nekretnina, neto doznake, novčanu procenu dobara i usluga proizvedenih u domaćinstvu i penzije i socijalne transfere koje članovi domaćinstva dobijaju. Evropske zemlje za koje imamo podatke, tačnije podatke iz EU-SILC, daju veoma detaljne i tačne informacije i svakoj komponenti dohotka na nivou domaćinstva, u bruto i neto iznosu. U slučaju zemalja sa srednjim i niskim dohotkom, od domaćinstava se često traži da prijave specifične komponente dohotka domaćinstava kao što su doznake iz inostranstva, isplate u naturi ili novčana aproksimacija kućne proizvodnje. Međutim, vrlo često u zemljama sa srednjim i niskim dohotkom će se od osobe koja popunjava upitnik za celo domaćinstvo tražiti da aproksimativno odredi „ukupna primanja domaćinstva koja ne dolaze od rada“ kao jedinstveni iznos. Činjenica da sve ankete rada nisu istovremeno i ankete domaćinstava dovodi do značajnog ograničenja količine mikropodataka koji se mogu koristiti za analizu efekata minimalnih zarada na dohodak domaćinstva. Od 72 države za koje imamo mikropodatke, koji su svi korisni za analizu pojedinaca kao zaposlenih i njihovog odnosa sa minimalnom zaradom, samo 42 ankete su dale adekvatne podatke na nivou domaćinstva koji se mogu koristiti za dalje proučavanje efekta minimalnih zarada na nejednakost dohotka domaćinstava. Međutim, ove 42 ankete nam ipak omogućavaju da proučimo minimalne zarade i nejednakost dohotka domaćinstava u većini glavnih geografskih regiona sveta, tačnije Africi, Aziji, Evropi i Južnoj Americi.

Svi članovi domaćinstva koji su u krvnom ili bračnom srodstvu sa glavom domaćinstva se smatraju članovima porodice i uvršteni su u analizu. Na primer, supružnik, deca, unučad, zetovi i snahe glave domaćinstva itd., smatraju se članovima istog domaćinstva. Nasuprot tome, radnici u domaćinstvu koji i žive u tom domaćinstvu i drugi koji žive u njemu ali nisu srodnici glave domaćinstva nisu obuhvaćeni analizom na nivou domaćinstva, iako ih uzimamo u obzir kao nezavisne radnike prilikom analize distribucije pojedinačnih zarada na nivou date zemlje. Razlog što nismo uzimali u obzir one koji nisu u krvnom ili bračnom srodstvu sa glavom domaćinstva jeste što njihovi dohoci nisu deo ukupnih prihoda domaćinstva u kojem žive i ne može se pretpostaviti da oni koji nisu srodnici dele prihode i resurse na isti način kao članovi porodice. S obzirom da se naša analiza u ovoj oblasti fokusira na razmatranje resursa domaćinstava kao celina, i pošto su radnici u domaćinstvu i gosti u kući verovatno članovi drugih domaćinstava čije karakteristike nisu zabeležene u podacima, nužno ih moramo isključiti iz našeg uzorka prilikom analize dohotka domaćinstava.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Procenat lica koja nisu članovi domaćinstva je zanemarljiv u evropskim anketama i iznosi manje od 2 posto u zemljama sa niskim i srednjim dohotkom. Možemo pretpostaviti da postoji verovatnoća da ćemo isključivanjem radnika u domaćinstvu koji žive u tom domaćinstvu iz uzorka ispustiti važan sektor učesnika na tržištu rada na koje često utiče nepoštovanje propisa o minimalnoj zaradi. Mada, zapravo procenat radnika u domaćinstvu koji žive u tom domaćinstvu je često zanemarljiv i ne predstavlja nužno pravu populaciju radnika u domaćinstvu koji žive u tom domaćinstvu u anketiranim zemljama. Na primer, u slučaju Čilea, podaci sugerišu da samo 0,11 posto lica iz uzorka predstavlja radnike u domaćinstvu koji žive u tom domaćinstvu, što bi predstavljalo 0,33 posto zaposlenih u uzorku i 0,72 posto zaposlenih žena. Ovo ne predstavlja nužno pravi procenat radnika u domaćinstvu koji žive u tom domaćinstvu u Čileu. Iako ne uračunavamo ove zaposlene prilikom analize dohotka domaćinstava, njihova primanja će verovatno biti obuhvaćena agregatnim podacima. Na primer, kad ispitanik u drugom domaćinstvu prijavi ukupan dohodak tog domaćinstva a u njega spadaju doznake koje je zaradio član domaćinstva koji živi i radi van svoje kuće.

## Distribucija pojedinaca i domaćinstava u okviru lepeze dohotka po glavi člana domaćinstva

Prevodimo dohodak domaćinstva u dohodak po glavi člana domaćinstva kako bismo poredili domaćinstva po njihovoj sposobnosti da ispune svoje potrebe (sa aspekta kupovne moći ili životnog standarda). Umesto da koristimo stvarnu veličinu domaćinstva kao imenilac kako bi formulisali promenjivu „dohodak po glavi člana domaćinstva“, koristimo konverzioni faktor veličine porodice koji uzima u obzir ekonomije obima koje nastaju kad ljudi žive zajedno, kao i činjenicu da dec au domaćinstvu često troše manje robe i usluga nego odrasli. Na osnovu formule koju su dali Diton i Zajdi (Deaton and Zaidi, 2002), dolazimo do imenioca za izračunavanje prihoda po glavi člana domaćinstva, tačnije  $E = (A + \alpha \cdot K) \theta$ . U ovoj formuli, A predstavlja broj odraslih u domaćinstvu, K broj dece u domaćinstvu,  $\alpha$  predstavlja potrošnju deteta u odnosu na potrošnju odrasle osobe, a  $\theta$  predstavlja ekonomije obima u datom domaćinstvu. Naše procene uzimaju u obzir razlike između ekonomskih regiona sa aspekta relativne vrednosti potrošnje deteta i vrednosti ekonomija obima datih domaćinstava. Stoga će dete u zemlji sa visokim dohotkom imati mnogo veće potrebe u pogledu potrošnje (u odnosu na potrebe odraslog) nego dete u zemlji sa srednjim ili niskim dohotkom. Isto tako, ekonomije obima, tj. uštede koje se postižu podelom robe i resursa unutar porodične zajednice, su veće u zemljama sa visokim dohotkom gde su troškovi stanovanja i drugi životni troškovi veći.<sup>7</sup>

Koristimo dohodak po glavi člana domaćinstva kako bismo rangirali domaćinstva iz svake ankete u svakoj određenoj zemlji, uzimajući domaćinstvo kao jedinicu istraživanja umesto da rangiramo pojedince unutar domaćinstva koristeći prihod po glavi člana domaćinstva. Razlika između ova dva pristupa je suptilna i vredi je objasniti. Ukoliko rangiramo domaćinstva koristeći dohodak po glavi člana domaćinstva, svaki decil distribucije dohotka po glavi člana domaćinstva će sadržati tačno 10 posto domaćinstava u populaciji, dok procenat pojedinaca u populaciji zastupljen u svakom decilu može biti malo manji ili veći od 10 posto. Prilikom analiziranja nejednakosti dohotka domaćinstava, cilj nije da poredimo „statičku“ vrednost decila pojedinaca u populaciji. Umesto toga, cilj je da istražimo efekat na dohodak po glavi člana domaćinstva niza (simuliranih) promena minimalne zarade. Upravo iz ovog razloga je domaćinstvo jedinica istraživanja i jedinica za upoređivanje različitih decila. Kad rangiramo domaćinstva a ne pojedince, otkrivamo da svaki od donjih decila distribucije obično sadrži oko 1 posto pojedinaca više nego 10 posto koje bismo očekivali kad bismo rangirali pojedince, dok svaki od gornjih decila sadrži malo manje od 10 posto koje bismo očekivali kad bismo rangirali pojedince. Ovo proizilazi iz činjenice da su domaćinstva sa nižim dohocima obično veća od onih sa višim. Na sredini distribucije dohotka po glavi člana domaćinstva, domaćinstva u svakom od decila sadrže približno 10 posto pojedinaca iz populacije – kako je predstavljeno podacima o domaćinstvima.<sup>8</sup>

Sve naše procene se zasnivaju na ponderisanim vrednostima koje koriste pondere učestalosti koji se, zajedno sa svim drugim promenjivima, nalaze u nizovima mikropodataka. U slučaju anketa EU-SILC, mikropodaci nude transversalne pondere koji su specifični za domaćinstva i pojedince. Svi drugi podaci korišćeni u izveštaju su izvučeni iz anketi domaćinstava i daju pondere koji su podjednako validni za ponderisanje uzorka pojedinaca i uzorka domaćinstava, doklegod su samo domaćinstva odabrana kad se vrši analiza ishoda na nivou domaćinstva. Kroz celu analizu primenjujemo pondere na naš uzorak kako bismo obezbedili da i pojedinci i domaćinstva predstavljaju reprezentativan uzorak određene populacije.

<sup>7</sup> Za više detalja o dohotku po glavi člana domaćinstva, vidite ILO (2014b, kućica A2).

<sup>8</sup> Dodatna prednost rangiranja domaćinstava, a ne pojedinaca, uz pomoć dohotka po glavi člana domaćinstva leži u izbegavanju mogućnosti da dva ili više članova istog domaćinstva, u momentu kad se dohodak po glavi člana domaćinstva približava pragu između dva decila, budu netačno klasifikovana u susedni, ali drugačiji decil. Ovo nije problem ako prosto želimo da procenimo nejednakost dohotka domaćinstva poređenjem decila, ali može biti problem ako želimo da simuliramo promene dohotka domaćinstva do kojih dolazi usled promene zarada njegovih članova, a članovi istog domaćinstva budu locirani u različitim (iako susednim) decilima.

Prilikom analize prihoda od rada zaposlenih obuhvatamo samo pojedince od 16 do 70 godina starosti, čime isključujemo veoma mlade ili veoma stare članove domaćinstva na koje politike minimalne zarade nemaju nužno uticaj. U nekoliko zemalja sa srednjim i niskim dohotkom, deca od 15 i manje godina i članovi domaćinstva stariji od 70 primaju zaradu od rada, te tako pojedine od ovih zemalja tako formulišu ankete da se pitanja o učešću na tržištu rada postavljaju čak i desetogodišnjacima. Ovo nije slučaj u evropskim državama i drugim zemljama sa visokim dohotkom, gde se pitanja o aktivnosti na tržištu rada postavljaju samo pojedincima od 16 i više godina.

U našoj analizi smo podatke o primanjima dece i lica starijih od 70 godina prikupili kao dodatni izvor prihoda i stoga ih smatramo delom ukupnog dohotka domaćinstva. Međutim, izbegli smo da ove pojedince obuhvatamo analizom koja simulira efekte promene minimalne zarade na nivou domaćinstva, posebno zato što bi u nekim zemljama njihovo uključivanje značajno iskrivilo našu simulaciju na donjem kraju distribucije dohotka po glavi člana domaćinstva.

## Pretpostavke i scenariji politika minimalne zarade

Poglavlje 11 u drugom delu izveštaja primenjuje pretpostavke kako bi se simulirala dva ishoda koja se smatraju poželjnim u slučaju uvođenja zakonske minimalne zarade u nekoj zemlji. Prvi podrazumeva puno poštovanje propisa o minimalnoj zaradi tako da svi radnici, formalni i neformalni, primaju bar bruto minimalnu zaradu u skladu sa svojim uobičajenim radnim vremenom. Drugi predstavlja situaciju gde svi zaposleni primaju bar dve trećine (67%) medijalne zarade, a gde se ista procenjuje na osnovu distribucije zarada zaposlenih unutar neke populacije. Pretpostavka minimalne zarade u iznosu dve trećine medijalne (u datoj zemlji) se zasniva na činjenici da se niskoplaćeni poslovi obično definišu kao oni koji su plaćeni u iznosu manjem od dve trećine nacionalne medijalne ili srednje bruto zarade po času rada, gde se zarada po času rada koristi kako bi se izbegla implikacija da je rad sa nepunim radnim vremenom nužno nisko plaćen.<sup>9</sup> Upoređivanje država sa aspekta postizanja praga od 67 posto medijalne zarade je takođe u skladu sa skorašnjim pristupom EU gde pokušava da postigne konvergenciju minimalnih zarada. Načelo koje leži u osnovi ovog cilja jeste potencijal zajedničke regionalne politike o minimalnim zaradama da ojača socioekonomske veze između zemalja koje dele zajedničko tržište.<sup>10</sup> Uobičajeni argument ili problem koji se pominje uz diskusijama o uvođenju minimalne zarade ili povećanju postojeće jeste da takve politike mogu da dovedu do rasta nezaposlenosti (naročito u zemljama sa visokim dohotkom) ili pak faktičke zaposlenosti (naročito u zemljama sa srednjim i niskim dohotkom). Kako bismo ovo uzeli u obzir u našim simulacijama, uračunali smo gubitke poslova među zaposlenima u našem uzorku kako bismo emulirali gubitak primanja do kojeg može doći u domaćinstvu usled oba gorenavedena ishoda sa aspekta minimalne zarade. Stoga, sa dva ishoda, od kojih svaki može doprineti padu zaposlenosti, na kraju dobijamo četiri različita scenarija. U nastavku teksta ćemo objasniti mehanizme svakog od ovih scenarija.

<sup>9</sup> Ovakvo tumačenje „niske plaćenosti“ je u skladu sa definicijom MOR koju su usvojile i druge multilateralne agencije poput OECD Eurostata za svrhe svojih statističkih izveštaja. Za više informacija, vidite Grimshaw (2011).

<sup>10</sup> Vidite konsultativni dokument Evropske komisije objavljen 14.01.2020. a koji se odnosi na prvu fazu konsultacija evropskih sindikata i organizacija poslodavaca i načinima da se obezbede pravedne minimalne zarade za sve radnike u EU. Dostupan je na: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/attachment/860459/Consultation\\_fair\\_minimum\\_wages.pdf.pdf](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/attachment/860459/Consultation_fair_minimum_wages.pdf.pdf) (pristupljeno 22.09.2020.).



## Scenario 1. Scenario punog poštovanja propisa bez pada zaposlenosti

- ▶ **Korak 1:** U svakoj zemlji procenjujemo minimalnu cenu rada po času koja odgovara minimalnoj zaradi. Kako bismo došli do iste, procenjujemo medijalne sate rada zaposlenih sa punim radnim vremenom i time identifikujemo očekivani broj sati koje zaposleni sa punim radnim vremenom mora da provede na poslu kako bi imao pravo na mesečnu minimalnu zaradu. Koristeći ovaj medijalni broj sati, delimo bruto mesečnu minimalnu zaradu medijalnim brojem sati rada zaposlenog sa punim radnim vremenom pa množimo sa 52 (nedelje) i delimo sa 12 (meseci). Ovo daje aproksimativnu minimalnu zaradu po času rada.<sup>11</sup>
- ▶ **Korak 2:** Procenjujemo minimalnu zaradu određenog pojedinca (MZOP) tako što broj sati radan na sedmičnom nivou koji je dotični pojedinac prijavio množimo sa minimalnom zaradom po času rada, pa potom pomnožimo sa 52 i podelimo sa 12. Tako dobijamo minimalni iznos koji bi radnik trebalo da prima po satu, ukoliko se poštuju propisi o minimalnoj zaradi.
- ▶ **Korak 3:** Zaposlenima čija minimalna zarada je ispod nivoa njihovog MZOP se kao zarada uzima vrednost njihovog MZOP. Koristeći ovu vrednost, ponovo procenjujemo ukupni dohodak domaćinstva i dohodak po glavi člana domaćinstva za svako od domaćinstava u uzorku.

Poređenje merila nejednakosti na osnovu prvobitnog dohotka po glavi člana domaćinstva i onih simuliranih na osnovu dohotku po glavi u uslovima punog poštovanja propisa nam omogućava da procenimo koliko puno poštovanije propisa o minimalnoj zaradi utiče na nejednakost dohotka domaćinstava. Potrebno je napomenuti još dve stvari u vezi sa ovim scenarijom:

- ▶ Kao što smo videli iz izveštaja, u nekim država je nivo minimalne zarade visok u odnosu na ukupnu distribuciju zarada. Ovo je slučaj sa državama sa visokom vrednošću Kaitz indeksa – na primer, iznad 67 posto merila. U ovim zemljama, gde je stepen poštovanja propisa o minimalnoj zaradi obično nizak, naročito u slučaju neformalnih radnika, bilo bi realističnije pretpostaviti da radnici primaju zaradu koja je bar na nivou praga niske zarade. Stoga u tim zemljama, ako zaposleni ima primanja ispod precizirane minimalne zarade pretpostavljamo da prima mesečnu zaradu u iznosu 67 posto medijalne mesečne zarade. Kako bismo ovo izveli, procenjujemo 67 posto medijalne zarade „za određenog pojedinca“. Do tog iznosa dolazimo tako što procenimo medijalnu zaradu po času rada zaposlenih sa punim radnim vremenom i pomnožimo satima rada na mesečnom nivou svakog određenog pojedinca (sati rada na nedeljnom nivou, puta 52, podeljeno sa 12) pa rezultat pomnožimo sa 0,67.
- ▶ Postupak objašnjen u gornjoj tački se primenjuje samo na zemlje u kojima je minimalna zarada takva da Kaitz indeks prelazi 67 posto. U tim zemljama, neki pojedinci koji su klasifikovani kao „lica koja primaju zaradu manju od minimalne“ zapravo mogu zarađivati više od 67 posto medijalne zarade. Na primer, pretpostavimo da postoji država sa minimalnom mesečnom zaradom od 4000 JLV i medijalnom od 3600 JLV. Oni koji zarađuju 3500 JLV mesečno bi bili klasifikovani kao lica koja primaju zaradu manju od minimalne. Međutim, ukoliko Kaitz indeks te države iznosi 90 posto, simulacija bi im dodelila vrednost od 2412 JLV, što je manje od sume koju zapravo zarađuju na mesečnom nivou. Stoga, u zemljama gde je Kaitz indeks iznad 67 posto, simuliramo puno poštovanje propisa o minimalnoj zaradi na nivou „bar niske zarade“ za one pojedince koji primanju manje od tog iznosa, i ova grupa može biti malobrojnija od grupe onih koji su prvobitno klasifikovani kao lica kod kojih je zabeleženo „kršenje propisa“ o zakonskoj minimalnoj zaradi.

<sup>11</sup> U Kanadi, Tunisu i Sjedinjenim Američkim Državama minimalna zarada je već izražena kao cena rada po času tako da ovaj korak nije neophodan za te države.

## Scenario 2. Scenario punog poštovanja propisa uz gubitak zaposlenosti usled porasta troškova proizvodnje

Povećavanje primanja zaposlenih tako da svi oni primaju utvrđenu minimalnu zaradu podrazumeva porast prosečnih troškova proizvodnje. Iako nemamo pristup podacima na nivou preduzeća, u stanju smo da aproksimativno odredimo obim promene ukupne sume zarada na nacionalnom nivou i iskoristimo to za simulaciju mogućih efekata na zaposlenost:

- ▶ **Korak 1:** Upotrebom pondera učestalosti u populaciji procenjujemo ukupnu sumu zarada sa trenutnim nivoom nepoštovanja propisa o minimalnoj zaradi.
- ▶ **Korak 2:** Procenjujemo minimalnu zaradu u uslovima punog poštovanja propisa kao što je opisano u scenariju 1, i koristimo odgovarajuće pondere učestalosti kako bi procenili ukupnu sumu zarada u uslovima punog poštovanja propisa o minimalnoj zaradi (ili praga niske zarade).
- ▶ **Korak 3:** Poređenjem iznosa dobijenih u koracima 1 i 2, dobijamo procenu povećanja ukupne sume zarada. Za svako povećanje ukupne sume zarada od 10 posto pretpostavljamo pad zaposlenosti od 1 posto. Onim radnicima koji su nasumično odabrani da predstavljaju one koji su ostali bez posla se pripisuje nula zarade na mesečnom nivou. Uz pomoć toga ponovo procenjujemo ukupan dohodak domaćinstva i dohodak po glavi člana domaćinstva.

Kao i u slučaju scenarija 1, poređenje merila nejednakosti na osnovu prvobitnog dohotka po glavi člana domaćinstva i onih simuliranih na osnovu dohotku po glavi u uslovima punog poštovanja propisa nam omogućava da procenimo koliko puno poštovanije propisa o minimalnoj zaradi utiče na nejednakost dohotka domaćinstava. I opet je neophodno dati dve napomene:

- ▶ Nasumično biramo radnike koji će ostati bez posla iz donjih 50 posto distribucije zarada, nezavisno od njihovih odlika sa aspekta tržišta rada. Koristili smo analizu osetljivosti koja je vršila odabir od donjih 30 do donjih 50 posto u grupama od po 10 posto. Nismo primetili značajne razlike u dohotku po glavi članova domaćinstva iako bi u budućnost bilo zanimljivo razmotriti buduće preciznije podatke o gubitku poslova dolazi na različitim nivoima distribucije zarada. Slično tome, simulacija je mogla da pripiše veću verovatnoću gubitka posla onima angažovanim u ranjivim oblicima zaposlenosti (kao što je privremeni rad, fiktivni rad, rad u malim preduzećima, itd.). Prepoznavamo potencijalne uvide koji bi se mogli dobiti ukoliko bi se primenilo više od onog jednog uslova koji je upotrebljen u ovom slučaju („jednaka mogućnost gubitka posla za sve u donjoj polovini distribucije zarada“), ali naši rezultati imaju značajne implikacije po formulisanje i evaluaciju čak 8i sa upotrebom ovako jednostavne strategije simulacije.
- ▶ Nasumično dodeljivanje gubitka posla je ostvareno tako što svaki zaposleni iz donjih 50 posto distribucije zarada ima istu mogućnost da bude odabaran iz uniformne distribucije.

### Scenario 3. Svi zaposleni primaju minimalnu zaradu u iznosu 67 posto medijalne zarade u datoj zemlji, sa pretpostavkom da ne dolazi do pad zaposlenosti

Ova simulacija proširuje kategoriju „niskoplaćenih“ na sve radnike u analiziranoj zemlji. Tako, u zemljama gde je minimalna zarada ispod 67 posto medijalne, svima koji zarađuju manje od toga se dodeljuje 67 posto medijalne zarade, u skladu sa brojem sati rada na mesečnom nivou. Primetite da je u zemljama gde je minimalna zarada takva da je Kaitz indeks iznad 67 posto, scenario 3 identičan scenariju 1. Ovo se dešava uglavnom u nekoliko zemalja sa srednjim i niskim dohotkom.

### Scenario 4. Svi zaposleni primaju minimalnu zaradu u iznosu 67 posto medijalne zarade u datoj zemlji, sa pretpostavkom pada zaposlenosti usled povećanja troškova proizvodnje

Počevši od rezultata dobijenih u scenariju 3, primenjujemo postupak opisan u scenariju 2 kako bismo procenili pad zaposlenosti do kojeg je došlo usled povećanja zarada svih zaposlenih na 67 posto medijane, uvek uzimajući u obzir radne sate na mesečnom nivou.

## Prilog V

### ► Nacionalni izvori podataka

| Zemlja                                        | Region                   | Poslednja godina | Tip podataka                                                                                                 | Izvor podataka                                        |
|-----------------------------------------------|--------------------------|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| Argentina                                     | S. i J. Amerika          | 2015             | Encuesta Permanente de Hogares                                                                               | NZS – poslednji podaci iz baze podataka MOR ili SIALC |
| Jermenija                                     | Evropa i centralna Azija | 2015             | Anketa radne snage                                                                                           | Nacionalni zavod za statistiku Jermenije, INSTAT      |
| Australija                                    | Azija i Pacifik          | 2018             | Dinamika domaćinstava, dohotka i rada u Australiji                                                           | Zavod za statistiku Melburna, Univerzitet Melburna    |
| Austrija                                      | Evropa i centralna Azija | 2017             | EU-SILC                                                                                                      | Eurostat                                              |
| Bangladeš                                     | Azija i Pacifik          | 2017             | Anketa radne snage                                                                                           | Zavod za statistiku Bangladeša                        |
| Belgija <sup>a</sup>                          | Evropa i centralna Azija | 2017             | EU-SILC                                                                                                      | Eurostat                                              |
| Bolivija, Plurinacionalna država <sup>a</sup> | S. i J. Amerika          | 2018             | Encuesta de Hogares                                                                                          | NZS – poslednji podaci iz baze podataka MOR ili SIALC |
| Brazil <sup>a</sup>                           | S. i J. Amerika          | 2018             | Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios                                                                  | NZS – poslednji podaci iz baze podataka MOR ili SIALC |
| Bugarska <sup>a</sup>                         | Evropa i centralna Azija | 2017             | EU-SILC                                                                                                      | Eurostat                                              |
| Kambodža <sup>b</sup>                         | Azija i Pacifik          | 2019             | Anketa radne snage                                                                                           | NZS – poslednji podaci iz baze podataka MOR           |
| Kambodža <sup>a</sup>                         | Azija i Pacifik          | 2017             | Socioekonomska anketa                                                                                        | NZS – poslednji podaci iz baze podataka MOR           |
| Kamerun <sup>a</sup>                          | Azija i Pacifik          | 2014             | Enquête Camerounaise Auprès des Ménages                                                                      | NZS – poslednji podaci iz baze podataka MOR           |
| Kanada                                        | S. i J. Amerika          | 2018             | Nacionalna anketa radne snage                                                                                | NZS – poslednji podaci iz baze podataka MOR           |
| Zelenortska ostrva                            | Africa                   | 2015             | Anketa o minimalnoj zaradi sporedna u saradnji MOR i Institution Nacional de Estatísticas Cabo Verde (INCEV) | ILO and INCEV                                         |
| Čile <sup>a</sup>                             | S. i J. Amerika          | 2017             | Encuesta Nacional de Empleo                                                                                  | NZS – poslednji podaci iz baze podataka MOR ili SIALC |
| Kina                                          | Azija i Pacifik          | 2013             | Chinese Household Income Project                                                                             | Kineski nacionalni zavod za statistiku                |
| Kolumbija                                     | S. i J. Amerika          | 2018             | Gran Encuesta Integrada de Hogares                                                                           | NZS – poslednji podaci iz baze podataka MOR ili SIALC |
| Kostarika                                     | S. i J. Amerika          | 2018             | Encuesta Continua de Empleo                                                                                  | NZS – poslednji podaci iz baze podataka MOR ili SIALC |
| Hrvatska <sup>a</sup>                         | Evropa i centralna Azija | 2017             | EU-SILC                                                                                                      | Eurostat                                              |
| Obala Slonovače <sup>a</sup>                  | Africa                   | 2017             | Enquête Nationale sur l'Emploi                                                                               | NZS – poslednji podaci iz baze podataka MOR           |
| Češka <sup>a</sup>                            | Evropa i centralna Azija | 2017             | EU-SILC                                                                                                      | Eurostat                                              |
| Danska <sup>a</sup>                           | Evropa i centralna Azija | 2017             | EU-SILC                                                                                                      | Eurostat                                              |

| Zemlja                  | Region                   | Poslednja godina | Tip podataka                                            | Izvor podataka                                                                                 |
|-------------------------|--------------------------|------------------|---------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Dominikanska Republika  | S i J. Amerika           | 2018             | Encuesta Continua de Fuerza de Trabajo                  | NZS – poslednji podaci iz baze podataka MOR ili SIALC                                          |
| Ekvador <sup>a</sup>    | S i J. Amerika           | 2019             | Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo      | NZS – poslednji podaci iz baze podataka MOR ili SIALC                                          |
| Egipat                  | Afrika                   | 2012             | Panelsko istraživanje egipatskog tržišta rada           | Ekonomski istraživački forum; Centralna agencija za mobilizaciju javnosti i statistiku, Egipat |
| Estonija <sup>a</sup>   | Evropa i centralna Azija | 2017             | EU-SILC                                                 | Eurostat                                                                                       |
| Finska <sup>a</sup>     | Evropa i centralna Azija | 2017             | EU-SILC                                                 | Eurostat                                                                                       |
| Francuska <sup>a</sup>  | Evropa i centralna Azija | 2017             | EU-SILC                                                 | Eurostat                                                                                       |
| Gambija                 | Afrika                   | 2018             | Anketa radne snage                                      | Zavod za statistiku Gambije                                                                    |
| Grčka <sup>a</sup>      | Evropa i centralna Azija | 2017             | EU-SILC                                                 | Eurostat                                                                                       |
| Gvatemala <sup>a</sup>  | S i J. Amerika           | 2018             | Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos                  | NZS – poslednji podaci iz baze podataka MOR ili SIALC                                          |
| Gvajana <sup>a</sup>    | S i J. Amerika           | 2018             | Anketa radne snage                                      | NZS – poslednji podaci iz baze podataka MOR ili SIALC                                          |
| Honduras                | S i J. Amerika           | 2018             | Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples  | NZS – poslednji podaci iz baze podataka MOR ili SIALC                                          |
| Mađarska <sup>a</sup>   | Evropa i centralna Azija | 2017             | EU-SILC                                                 | Eurostat                                                                                       |
| Indonezija              | Azija i Pacifik          | 2016             | Anketa radne snage                                      | Centralni zavod za statistiku, Vlada Indonezije                                                |
| Irska <sup>a</sup>      | Evropa i centralna Azija | 2017             | EU-SILC                                                 | Eurostat                                                                                       |
| Italija <sup>a</sup>    | Evropa i centralna Azija | 2017             | EU-SILC                                                 | Eurostat                                                                                       |
| Jordan <sup>b</sup>     | Arapske države           | 2014             | Anketa radne snage                                      | NZS – poslednji podaci iz baze podataka MOR                                                    |
| Letonija <sup>a</sup>   | Evropa i centralna Azija | 2017             | EU-SILC                                                 | Eurostat                                                                                       |
| Litvanija <sup>a</sup>  | Evropa i centralna Azija | 2017             | EU-SILC                                                 | Eurostat                                                                                       |
| Luksemburg <sup>a</sup> | Evropa i centralna Azija | 2017             | EU-SILC                                                 | Eurostat                                                                                       |
| Madagaskar              | Afrika                   | 2012             | Nacionalna anketa o zapošljavanju i neformalnom sektoru | Institut National de la Statistique, Ministarstvo ekonomije Madagaskara                        |
| Malavi                  | Afrika                   | 2017             | Anketa radne snage                                      | Nacionalni zavod za statistiku Malavija; Ministarstvo rada                                     |
| Meksiko                 | S i J. Amerika           | 2018             | Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo                 | Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía de México                                       |
| Mongolija <sup>a</sup>  | Azija i Pacifik          | 2016             | Anketa radne snage                                      | Nacionalni zavod za statistiku Mongolije                                                       |
| Myanmar <sup>a</sup>    | Azija i Pacifik          | 2019             | Anketa radne snage                                      | NZS – poslednji podaci iz baze podataka MOR                                                    |
| Namibija                | Afrika                   | 2016             | Anketa radne snage                                      | Agencija za statistiku Namibije                                                                |
| Nepal                   | Azija i Pacifik          | 2017             | Anketa radne snage                                      | Centralni zavod za statistiku                                                                  |
| Holandija <sup>a</sup>  | Evropa i centralna Azija | 2017             | EU-SILC                                                 | Eurostat                                                                                       |

| Zemlja                                      | Region                   | Poslednja godina | Tip podataka                                                             | Izvor podataka                                                                        |
|---------------------------------------------|--------------------------|------------------|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Niger <sup>a</sup>                          | Afrika                   | 2017             | Enquête Nationale sur les Conditions de Vie des Ménages et l'Agriculture | NZS – poslednji podaci iz baze podataka MOR                                           |
| Norveška <sup>a</sup>                       | Evropa i centralna Azija | 2017             | EU-SILC                                                                  | Eurostat                                                                              |
| Pakistan                                    | Azija i Pacifik          | 2015             | Anketa radne snage                                                       | Pakistanski zavod za statistiku                                                       |
| Filipini                                    | Azija i Pacifik          | 2016             | Anketa radne snage                                                       | Zavod za statistiku Filipina                                                          |
| Poljska <sup>a</sup>                        | Evropa i centralna Azija | 2017             | EU-SILC                                                                  | Eurostat                                                                              |
| Portugal <sup>a</sup>                       | Evropa i centralna Azija | 2017             | EU-SILC                                                                  | Eurostat                                                                              |
| Republika Kojera                            | Azija i Pacifik          | 2016             | Korejska panelska studija rada i dohotka                                 | Zavod za rad Koreje                                                                   |
| Rumunija <sup>a</sup>                       | Evropa i centralna Azija | 2017             | EU-SILC                                                                  | Eurostat                                                                              |
| Ruska Federacija <sup>b</sup>               | Evropa i centralna Azija | 2015             | Anketa dohotka i učešća u socijalnim programima                          | Savezna služba za statistiku Rusije                                                   |
| Srbija <sup>a</sup>                         | Evropa i centralna Azija | 2017             | EU-SILC                                                                  | Eurostat                                                                              |
| Sijera Leone                                | Afrika                   | 2014             | Anketa radne snage                                                       | Vlada Sijera Leonea                                                                   |
| Slovenija <sup>a</sup>                      | Evropa i centralna Azija | 2017             | EU-SILC                                                                  | Eurostat                                                                              |
| Španija <sup>a</sup>                        | Evropa i centralna Azija | 2017             | EU-SILC                                                                  | Eurostat                                                                              |
| Šri Lanka                                   | Azija i Pacifik          | 2013             | Anketa radne snage                                                       | Odeljenje za popis i statistiku, Šri Lanka                                            |
| Švedska <sup>a</sup>                        | Evropa i centralna Azija | 2017             | EU-SILC                                                                  | Eurostat                                                                              |
| Švajcarska <sup>a</sup>                     | Evropa i centralna Azija | 2017             | EU-SILC                                                                  | Savezni zavod za statistiku Švajcarske                                                |
| Tajland                                     | Azija i Pacifik          | 2015             | Anketa radne snage                                                       | Nacionalni zavod za statistiku Tajlanda; Vlada Tajlanda                               |
| Tunis                                       | Afrika                   | 2014             | Panelska anketa tržišta rada Tunisa                                      | Ekonomski istraživački forum; Nacionalni zavod za statistiku Tunisa                   |
| Turska                                      | Evropa i centralna Azija | 2017             | Anketa radne snage                                                       | Statistički zavod Turske                                                              |
| UK <sup>a</sup>                             | Evropa i centralna Azija | 2017             | EU-SILC                                                                  | Eurostat                                                                              |
| Ujedinjena Republika Tanzanija <sup>a</sup> | Afrika                   | 2014             | Integrisana anketa radne snage                                           | Nacionalni zavod za statistiku                                                        |
| SAD                                         | S i J. Amerika           | 2018             | Anketa postojećeg stanovništva                                           | Zavod za statistiku rada SAD                                                          |
| Ukrajina <sup>b</sup>                       | Evropa i centralna Azija | 2012             | Anketa radne snage                                                       | Državni odbor za statistiku Ukrajine                                                  |
| Urugvaj <sup>a</sup>                        | S i J. Amerika           | 2019             | Encuesta Continua de Hogares                                             | NZS – poslednji podaci iz baze podataka MOR ili SIALC                                 |
| Vijetnam <sup>a</sup>                       | Azija i Pacifik          | 2016             | Anketa o radu i zapošljavanju                                            | Glavni zavod za statistiku Vijetnama; Ministarstvo planiranja i investicija Vijetnama |

EU-SILC: Statistika EU o prihodima i uslovima života NZS = nacionalni zavod za statistiku. SIALC = Sistem za statistiku iz oblasti rada i informacije za Južnu Ameriku i Karibe.  
**Napomene:**  
<sup>a</sup> Izvori podataka upotrebljeni za simuliranje efekata minimalne zarade na distribuciju dohotka (videti Poglavlje 11 drugog dela).  
<sup>b</sup> Ove zemlje nisu obuhvaćene procenom Kaitz indeksa jer se dostupne informacije u podacima ne mogu koristiti da se zaposlenima pripišu njihove odgovarajuće minimalne zarade.



# Literatura

- Adams-Prassl, Abi, Teodora Boneva, Marta Golin, and Christopher Rauh. 2020. "COVID Inequality Project". Available at: <https://sites.google.com/view/covidinequality/home>.
- Aiham, Ahmed. 2020. "Parliament Deliberates on Setting Minimum Wages between MVR 4000–8500". *The Edition*, 9 June 2020.
- Alinaghi, Nazila, John Creedy, and Norman Gemmell. 2019. "The Redistributive Effects of a Minimum Wage Increase in New Zealand: A Microsimulation Analysis", Working Paper in Public Finance No. 02/2019. Wellington: Victoria University of Wellington, Victoria Business School.
- Arango, Carlos A., and Angelica Pachón. 2004. "Minimum Wages in Colombia: Holding the Middle with a Bite on the Poor". Bogotá: Banco de la República.
- Arias, Omar, and Melanie Khamis. 2008. "Comparative Advantage, Segmentation and Informal Earnings: A Marginal Treatment Effects Approach", IZA Discussion Paper No. 3916. Bonn: Institute of Labor Economics.
- Atkinson, Andrew. 2020. "UK Should Delay Minimum Wage Rise to Help Companies, Says Think Tank". *Bloomberg*, 25 March 2020.
- Atkinson, Anthony B., and François Bourguignon. 2015. "Introduction: Income Distribution Today". In *Handbook of Income Distribution*, Vol. 2, edited by Anthony B. Atkinson and François Bourguignon, xvii–lxiv. Amsterdam: Elsevier.
- , and Eric Marlier (eds). 2010. *Income and Living Conditions in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Bargain, Olivier, Karina Doorley, and Philippe Van Kerm. 2019. "Minimum Wages and the Gender Gap in Pay: New Evidence from the United Kingdom and Ireland". *Review of Income and Wealth* 65 (3): 514–539.
- Beramendi, Pablo, and David Rueda. 2014. "Inequality and Institutions: The Case of Economic Coordination". *Annual Review of Political Science* 17: 251–271.
- Berman, Yonatan. 2020. "The Distributional Short-Term Impact of the COVID-19 Crisis on Wages in the United States", MPRA Paper No. 100466. Munich: University Library of Munich.
- Boeri, Tito, Pietro Garibaldi, and Marta Ribeiro. 2010. "Behind the Lighthouse Effect", IZA Discussion Paper No. 4890. Bonn: Institute of Labor Economics.
- Bonnet, Florence (ed.). Forthcoming. *Facts on Business Formality*. Geneva: ILO.
- Bosch, Mariano, and Marco Manacorda. 2010. "Minimum Wages and Earnings Inequality in Urban Mexico". *American Economic Journal: Applied Economics* 2 (4): 128–149.
- Brussevich, Mariya, Era Dabla-Norris, and Salma Khalid. 2020. "Who Will Bear the Brunt of Lockdown Policies? Evidence from Tele-Workability Measures across Countries", IMF Working Paper No. 20/08. Washington, DC: International Monetary Fund.
- Cabo Verde, Ministry of the Economy, and ILO. 2017. *Proposta de Estratégia Nacional de Transição da Economia Informal à Formal em Cabo Verde: GETIF 2017–2020*.
- Cajner, Tomaz, Leland D. Crane, Ryan A. Decker, John Grigsby, Adrian Hamins-Puertolas, Erik Hurst, Christopher Kurz, and Ahu Yildirmaz. 2020. "The US Labor Market during the Beginning of the Pandemic Recession", Working Paper No. 2020-58. Chicago: University of Chicago, Becker Friedman Institute for Economics.
- Canada. 2020. "Hourly Minimum Wages in Canada for Adult Workers: Ottawa", Minimum Wage Database. Available at: <http://srv116.services.gc.ca/dimt-wid/sm-mw/rpt2.aspx?GoCTemplateCulture=en-CA> [13 Sep. 2020].
- Canelas, Carla. 2014. "Minimum Wage and Informality in Ecuador", WIDER Working Paper No. 6/2014. Helsinki: United Nations University, World Institute for Development Economics Research.

- Card, David, and Alan B. Krueger. 1995. "Time-Series Minimum-Wage Studies: A Meta-Analysis". *American Economic Review* 85 (2): 238–243.
- Checchi, Daniele, and Cecilia García-Peñalosa. 2008. "Labour Market Institutions and Income Inequality". *Economic Policy* 23 (56): 602–649.
- Cheng, Michelle. 2020. "Will Covid-19 Finally Take the Idea of Work-Sharing Mainstream?". *Quartz*, 20 April 2020.
- Chile, National Statistics Institute. 2020. "Boletín complementario de la Escuesta de Remuneraciones y Costo de la Mano de Obra".
- Cornia, Giovanni Andrea. 2012. "Inequality Trends and Their Determinants: Latin America over 1990–2010", WIDER Working Paper No. 2012/09. Helsinki: United Nations University, World Institute for Development Economics Research.
- Costa Rica, Ministry of Finance. 2020. "Hacienda solicita a Procuraduría reconsiderar criterio sobre aumento salarial del sector público". 10 June 2020.
- Crust, Erin E., Mary C. Daly, and Bart Hobijn. 2020. "The Illusion of Wage Growth". *FRBSF Economic Letter* 2020(26): 01–05.
- Deaton, Angus, and Salman Zaidi. 2002. "Guidelines for Constructing Consumption Aggregates for Welfare Analysis", Living Standards Measurement Study Working Paper No. 135. Washington, DC: World Bank.
- De Soto, Hernando. 2002. "Law and Property outside the West: A Few New Ideas about Fighting Poverty". *Forum for Development Studies* 29 (2): 349–361.
- Dieppe, Alistair (ed.). 2020. *Global Productivity: Trends, Drivers, and Policies*. Washington, DC: World Bank.
- Dinkelman, Taryn, and Vimal Ranchhod. 2012. "Evidence on the Impact of Minimum Wage Laws in an Informal Sector: Domestic Workers in South Africa". *Journal of Development Economics* 99 (1): 27–45.
- Dube, Arindrajit. 2019. "Minimum Wages and the Distribution of Family Incomes". *American Economic Journal: Applied Economics* 11 (4): 268–304.
- Dubois, Hans, and Anna Ludwinek. 2015. *Access to Social Benefits: Reducing Non-Take-Up*. Dublin: Eurofound.
- Engbom, Niklas, and Christian Moser. 2018. "Earnings Inequality and the Minimum Wage: Evidence from Brazil", Opportunity and Inclusive Growth Institute Working Paper No. 7. Federal Reserve Bank of Minneapolis.
- Engelhardt, Gary V., and Patrick J. Purcell. 2018. "The Minimum Wage and Annual Earnings Inequality", CRR Working Paper No. 2018-7. Boston: Boston College, Center for Retirement Research.
- Ernst and Young Global. 2018. *Worldwide Personal Tax and Immigration Guide, 2018–19*.
- . 2019. *Worldwide Personal Tax and Immigration Guide, 2019–20*.
- Estupiñan, Xavier, Anoop Satpathy, and Bikash K. Malick. 2020. "Discussion Paper: Wage Code and Rules – Will They Improve the Welfare of Low-Paid Workers in India?", 18 August 2020. New Delhi: ILO Decent Work Technical Support Team for South Asia and Country Office for India.
- , and Mohit Sharma, M. 2020. "Job and wage losses in informal sector due to the COVID-19 lockdown measures in India", August 2020. Available at: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3680379](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3680379) [15 Oct. 2020].
- Euronews. 2020. "Pandemia dita suspensão das negociações para subir salário mínimo", 16 April 2020.
- European Commission. 2020. "Fair Minimum Wages: Commission Launches Second-Stage Consultation of Social Partners". European Commission Representation in Cyprus [website], 10 June 2020.
- Fang, Tony, and Carl Lin. 2015. "Minimum Wages and Employment in China". *IZA Journal of Labor Policy* 4 (1): 1–30.
- Fasih, Tazeen, Harry A. Patrinos, and M. Najeib Shafiq. 2020. "The Impact of COVID-19 on Labor Market Outcomes: Lessons from Past Economic Crises". *World Bank Blogs*, 20 May 2020.
- France, Ministry of Labour, Employment and Economic Inclusion. 2020a. "Situation sur le marché du travail durant la crise sanitaire au 7 juillet 2020". 8 July 2020.

- . 2020b. "L'emploi salarié". 11 June 2020. Available at: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/emploi-salarie>.
- Gamba, Laura. 2020. "Paraguay to Cut Public Sector Wages over COVID-19". *Anadolu Agency*, 31 March 2020.
- García-Escribano, Mercedes, and Chadi Abdallah. 2020. "Issues When Cutting Government Pay to Help Reshuffle Spending in a Crisis, Fiscal Affairs", IMF Special Series on Fiscal Policies to Respond to COVID-19.
- Gestión. 2020. "Ministra de Economía: 'No estamos en condiciones de comprometernos a un aumento del sueldo mínimo'". 16 April 2020.
- Gindling, T.H. 2018. "Does Increasing the Minimum Wage Reduce Poverty in Developing Countries?". *IZA World of Labor*.
- Grimshaw, Damian. 2011. "What Do We Know about Low-Wage Work and Low-Wage Workers? Analysing the Definitions, Patterns, Causes and Consequences in International Perspective", ILO Conditions of Work and Employment Series No. 28.
- Hallward-Driemeier, Mary, Bob Rijkers, and Andrew Waxman. 2017. "Can Minimum Wages Close the Gender Wage Gap?". *Review of Income and Wealth* 63 (2): 310–334.
- ILO (International Labour Office/Organization). 1944. *Declaration of Philadelphia*. International Labour Conference. 26th Session.
- . 2002. *Decent Work and the Informal Economy*, Report VI, International Labour Conference. 90th Session.
- . 2003. *Report of the Seventeenth International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 24 November–3 December 2003*. ICLS/17/2003/4.
- . 2009. *Recovering from the Crisis: A Global Jobs Pact*. International Labour Conference. 98th Session.
- . 2013. *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*. Geneva.
- . 2014a. *Minimum Wage Systems: General Survey of the Reports on the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), and the Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135)*. ILC.103/III/1B.
- . 2014b. *Global Wage Report 2014/15: Wages and Income Inequality*. Geneva.
- . 2014c. *Transitioning from the Informal to the Formal Economy*. ILC.103/V/2.
- . 2015. *Indonesia: Trends in Wages and Productivity*. January 2015.
- . 2016. *Minimum Wage Policy Guide*. Geneva.
- . 2017. *World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals*. Available at: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_604882/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_604882/lang-en/index.htm).
- . 2018a. *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, 3rd ed. Geneva.
- . 2018b. *Global Wage Report 2018/19: What Lies behind Gender Pay Gaps*. Geneva.
- . 2018c. *India Wage Report: Wage Policies for Decent Work and Inclusive Growth*.
- . 2019. *ILO Centenary Declaration for the Future of Work*. International Labour Conference. 108th Session.
- . 2020a. *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Sixth edition*, briefing note, 23 Sep. (Geneva). Available at: [https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS\\_755910/lang-de/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_755910/lang-de/index.htm) [15 Oct. 2020].
- . 2020b. *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Third edition*, briefing note, 29 Apr. (Geneva). Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_743146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf) [24 Aug. 2020].
- . 2020c. *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fifth edition*, briefing note, 30 June (Geneva). Available at: [https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS\\_749399/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_749399/lang-en/index.htm) [24 Aug. 2020].

- . 2020d. *Impact of lockdown measures on the informal economy*, brief, April (Geneva). Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms\\_743523.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743523.pdf) [3 Oct. 2020].
- . 2020e. *Working from home: Estimating the worldwide potential*, briefing note, 7 May (Geneva). Available at: [https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS\\_743447/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS_743447/lang--en/index.htm) [24 Aug. 2020].
- . 2020f. *Protecting migrant workers during the COVID-19 pandemic: Recommendations for policymakers and constituents*, policy brief, 30 Apr. (Geneva). Available at: [https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS\\_743268/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_743268/lang--en/index.htm) [24 Aug. 2020].
- . 2020g. *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fourth edition*, briefing note, 27 May (Geneva). Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_745963.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_745963.pdf) [24 Aug. 2020].
- . 2020h. *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs* (Geneva). Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_737657.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737657.pdf) [21 Aug. 2020].
- . 2020i. *Impact of the COVID-19 crisis on loss of jobs and hours among domestic workers*, factsheet, June (Geneva). Available at: [https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/publications/factsheets/WCMS\\_747961/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/publications/factsheets/WCMS_747961/lang--en/index.htm) [3 Oct. 2020].
- . 2020j. *Temporary wage subsidies*, factsheet, 22 May (Geneva). Available at: [https://www.ilo.org/global/topics/wages/publications/WCMS\\_745666/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/wages/publications/WCMS_745666/lang--en/index.htm) [24 Aug. 2020].
- . 2020k. *Will COVID-19 impair the availability and quality of labour statistics?* (Geneva). Available at: <https://ilostat.ilo.org/will-covid-19-impair-the-availability-and-quality-of-labour-statistics/> [18 Sep. 2020].
- . 2020l. *COVID-19 impact on the collection of labour market statistics*, ILOSTAT, 11 May (Geneva). Available at: <https://ilostat.ilo.org/topics/covid-19/covid-19-impact-on-labour-market-statistics/> [12 Sep. 2020].
- . 2020m. *Dismantling the kafala system and introducing a minimum wage mark: New era for Qatar labour market*, press release, 30 Aug. (Geneva). Available at: [https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/WCMS\\_754391/lang--en/index.htm#:~:text=Additional%20legislation%2C%20Law%20No.%2017,publiation%20in%20the%20Official%20Gazette](https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/WCMS_754391/lang--en/index.htm#:~:text=Additional%20legislation%2C%20Law%20No.%2017,publiation%20in%20the%20Official%20Gazette) [17 Sep. 2020].
- . 2020n. *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*. ILC.109/III(A).
- , JCC, and Ethiopoll. 2020. *Rapid labour force survey of COVID-19 impact in Ethiopia*, August.
- IMF (International Monetary Fund). 2020a. *World Economic Outlook Update, October 2020: A Long and Difficult Ascent*. Washington, DC.
- . 2020b. "Fiscal Monitor Database of Country Fiscal Measures in Response to the COVID-19 Pandemic". Available at: <https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Fiscal-Policies-Database-in-Response-to-COVID-19>.
- Immervoll, Herwig. 2007. "Minimum Wages, Minimum Labour Costs and the Tax Treatment of Low-Wage Employment", IZA Discussion Paper No. 2555. Bonn: Institute of Labor Economics.
- India, Ministry of Finance. 2020. *Economic Survey 2019–20*.
- Ioakimoglou, Elias, and Eva Soumeli. "Low-Wage Workers and the 'Working Poor'". Eurofound. 16 September 2002.
- ISSA (International Social Security Association). n.d. "Country Profiles". Available at: <https://ww1.issa.int/country-profiles>.
- ITUC (International Trade Union Confederation). 2020. *ITUC global COVID-19 survey* (Brussels). Available at: [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/200603\\_ituc\\_covid-19\\_globalsurveyreport\\_en.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/200603_ituc_covid-19_globalsurveyreport_en.pdf) [15 Oct. 2020].
- Jaumotte, Florence, and Carolina Osorio Buitron. 2015. "Inequality and Labor Market Institutions", IMF Staff Discussion Note No. SDN/15/14.
- Jha, Somesh. 2020. "Punjab Drops Hike in Minimum Wage, Says Situation 'Not Appropriate'". *Business Standard*, 12 May 2020.

- Karakitsios, Alexandros, and Manos Matsaganis. 2018. "Minimum Wage Effects on Poverty and Inequality", Department of International and European Economic Studies Working Paper No. 18-01. Athens: Athens University of Economics and Business.
- Kristensen, Nicolai, and Wendy Cunningham. 2006. "Do Minimum Wages in Latin America and the Caribbean Matter? Evidence from 19 Countries", World Bank Policy Research Working Paper No. 3870.
- Lee, David S. 1999. "Wage Inequality in the United States during the 1980s: Rising Dispersion or Falling Minimum Wage?". *The Quarterly Journal of Economics* 114 (3): 977–1023.
- Levin-Waldman, Oren M., and Paul Lerman. 2017. "Is the Minimum Wage an Effective Response to Income Inequality?". *Challenge* 60 (6): 574–595.
- Li, Shi, and Xinxin Ma. 2015. "Impact of Minimum Wage on Gender Wage Gaps in Urban China". *IZA Journal of Labor and Development* 4.
- Lin, Carl, and Myeong-Su Yun. 2016. "The Effects of the Minimum Wage on Earnings Inequality: Evidence from China", IZA Discussion Paper No. 9715. Bonn: Institute of Labor Economics.
- Litwin, Benjamin S. 2015. "Determining the Effect of the Minimum Wage on Income Inequality". Gettysburg: Gettysburg College.
- Majchrowska, Aleksandra, and Paweł Strawiński. 2018. "Impact of Minimum Wage Increase on Gender Wage Gap: Case of Poland". *Economic Modelling* 70 (C): 174–185.
- Maloney, William, and Jairo Mendez. 2004. "Measuring the Impact of Minimum Wages: Evidence from Latin America". In *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*, edited by James J. Heckman and Carmen Pagés, 109–130. Chicago: University of Chicago Press.
- Marinakís, Andrés, and Carmen Bueno. 2014. "Incumplimiento con el salario mínimo: ¿culpa del nivel o debilidad institucional?". In *Incumplimiento con el salario mínimo en América Latina: El peso de los factores económicos e institucionales*, edited by Andrés Marinakis, 13–59. ILO.
- Marx, Ive, Sarah Marchal, and Brian Nolan. 2012. "Mind the Gap: Net Incomes of Minimum Wage Workers in the EU and the US", IZA Discussion Paper No. 6510. Bonn: Institute of Labor Economics.
- Miadhu. 2020. "This Is Not the Time for Minimum Wage: Qasim". 18 March 2020.
- Militaru, Eva, Madalina Ecaterina Popescu, Amalia Cristescu, and Maria Denisa Vasilescu. 2019. "Assessing Minimum Wage Policy Implications upon Income Inequalities: The Case of Romania". *Sustainability* 11 (9).
- Montes, Lorena Amurrio. 2020. "Incremento salarial se tratará luego de la pandemia". *Los Tiempos*, 1 May 2020.
- Neumark, David, and William L. Wascher. 2008. *Minimum wages*. The MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- New Zealand, Inland Revenue. n.d. "Independent Earner Tax Credit (IETC)". Available at: <https://www.ird.govt.nz/income-tax/income-tax-for-individuals/individual-tax-credits/independent-earner-tax-credit-ietc>.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2007. *Taxing Wages 2005/2006. Special Feature: The Tax Treatment of Minimum Wages*. Paris.
- . 2019a. *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*. Paris.
- . 2019b. *Taxing Wages 2017–2018. Special Feature: The Taxation of Median Wage Earners*. Paris.
- . 2020a. "Further empirical evidence on COVID-19 SME impact". In *Coronavirus (COVID-19): SME Policy Responses*, 8–11. Updated on 15 July 2020.
- . 2020b. *Tax and Fiscal Policy in Response to the Coronavirus Crisis: Strengthening Confidence and Resilience*. Version: 19 May 2020.
- . 2020c. *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis*. Paris.
- , and ILO. 2019. *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*, Development Centre Studies. Paris: OECD Publishing.
- PwC (PricewaterhouseCoopers). 2019. "Individual Income Tax Parameters 2019", Tax Bulletin No. 2019/3.
- . n.d. "Worldwide Tax Summaries Online". Available at: <https://taxsummaries.pwc.com/>.



- Rama, Martin. 2001. "The Consequences of Doubling the Minimum Wage: The Case of Indonesia". *Industrial and Labor Relations Review* 54 (4): 864–881.
- Santiago, Silas, Mauro Oddo Nogueira, Sandro Sacchet de Carvalho, and Judith van Doorn. 2019. *Simple National: Monotax Regime for Own-Account Workers, Micro and Small Entrepreneurs – Experiences from Brazil*. ILO.
- Scigliuzzo, Davide, Josh Saul, Shannon D. Harrington, Claire Boston, and Demetrios Pogkas. 2020. "The Covid Bankruptcies: Poke Joints to Stein Mart". *Bloomberg*, 9 July 2020.
- Segal, Stephanie, and Dylan Gerstel. 2020. "Breaking Down the G20 Covid-19 Fiscal Response: June 2020 Update". Center for Strategic and International Studies [website], 2 July 2020.
- Sindicato Empleados de Comercio de Junín. 2020. "Convenio de emergencia por suspensión de actividades para el sostenimiento de los puestos de trabajo y la actividad productiva". Sindicato Empleados de Comercio de Junín [website], 6 May 2020.
- Small, Zane. 2020. "Jacinda Ardern Rules Out Delaying Minimum Wage Increase amid COVID-19 Economic Pressure". *Newshub*, 9 March 2020.
- South Asia Monitor. 2020. "Minimum Wage to Come into Effect by End of 2021 in the Maldives". 26 August 2020.
- Souza, Paulo Renato, and Paulo Eduardo Baltar. 1980. "Salário mínimo e taxa de salários no Brasil – réplica." *Pesquisa e Planejamento Econômico* 10 (3): 1045–1058.
- Stewart, Frances. 2005. "Horizontal Inequalities: A Neglected Dimension of Development". In *Wider Perspectives on Global development*, edited by United Nations University World Institute for Development Economics Research, 101–135. London: Palgrave Macmillan.
- Switzerland, Federal Council. 2020. "Coronavirus: Federal Council to Ease Further Measures from 11 May". 29 April 2020.
- UN (United Nations). 2015. General Assembly resolution 70/1, Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, A/RES/70/1.
- United Kingdom, Office for National Statistics. 2020. "Business Impacts of COVID-19 Survey (BICS) Results". Available at: <https://www.ons.gov.uk/economy/economicoutputandproductivity/output/datasets/businessimpactofcovid19surveybicsresults>.
- United States, US Bureau of Labor Statistics. 2020. "How Many Workers Are Employed in Sectors Directly Affected by COVID-19 Shutdowns, Where Do They Work, and How Much Do They Earn?". *Monthly Labor Review*, April 2020.
- United States, US Department of Agriculture, National Finance Center. 2019. "Taxes 19-13, California State Income Tax Withholding". Available at: [https://www.nfc.usda.gov/Publications/HR\\_Payroll/Taxes/Bulletins/2019/TAXES-19-13.htm?taxmap=true](https://www.nfc.usda.gov/Publications/HR_Payroll/Taxes/Bulletins/2019/TAXES-19-13.htm?taxmap=true).
- UN Women (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women). 2020. *Addressing the Impacts of the COVID-19 Pandemic on Women Migrant Workers*, guidance note.
- Wathan, Min. 2020. "Myanmar Minimum Wage Decision Faces Three-Month Delay". *Myanmar Times*, 20 May 2020.
- World Bank. 2020a. *Commodity Markets Outlook: Implications of COVID-19 for Commodities*. April 2020.
- . 2020b. *Projected Poverty Impacts of COVID-19 (Coronavirus)*, brief. 8 June 2020.
- . 2020c. *Debt Service Suspension and COVID-19*, factsheet. 11 May 2020.
- . 2020d. "Productivity Growth, Key Driver of Poverty Reduction, Threatened by COVID-19 Disruptions", press release. 14 July 2020.

## Unapređujemo socijalnu pravdu, promovišemo dostojanstveni rad

Međunarodna organizacija rada je Agencija Ujedinjenih nacija za svet rada. Mi okupljamo vlade, poslodavce i radnike kako bismo promovisali pristup budućnosti radasa fokusom na čoveka kroz otvaranje novih radnih mesta, ostvarivanje prava na radu, socijalnu zaštitu i socijalni dijalog.

Ovaj izveštaj razmatra evoluciju realnih zarada u celom svetu, i daje jedinstvenu sliku o kretanju zarada kao na globalnom, tako i regionalnom nivou. Nakon ovogodišnjih burnih događaja, izveštaj predstavlja preliminarne podatke o evoluciji zarada tokom prve polovine 2020. godine u jeku krize izazvane pandemijom virusa KOVID-19.

Izdanje za 2020–2021. takođe nudi pregled sistema minimalne zarade širom sveta i identifikuje uslove pod kojim ove zarade mogu da smanje nejednakost. Izveštaj predstavlja sveobuhvatne podatke o nivoima minimalne zarade, njenoj delotvornosti broju i odlikama radnika koji primaju minimalnu ili manju zaradu. Takođe naglašava kako adekvatne minimalne zarade, zakonske ili ispregovarane, mogu da igraju ključnu ulogu u oporavku od krize koji u svom središtu ima čoveka.

„Globalni izveštaj o zaradama je od suštinske važnosti za analizu kretanja zarada i razvoja situacije na tržištu rada, kao i za teoretsku debatu o ulozi rada u našoj ekonomiji. On predstavlja neizostavnu publikaciju za ekonomiste, sindikalce, poslodavce i zainteresovanu javnost.“ – Hansjorg Her, Berlinska škola ekonomije i prava.

ilo.org

International Labour Organization  
Route des Morillons 4  
1211 Geneva 22  
Switzerland

