



International
Labour
Organization

Globalni izvještaj o zaradama 2016/17.

Nejednakost zarada na radnom mjestu

Globalni izvještaj o zaradama 2016/17

Globalni izvještaj o zaradama 2016/17.

Nejednakost zarada na radnom mjestu



Međunarodna organizacija rada

Međunarodna organizacija rada (MOR) osnovana je 1919. godine s ciljem promovisanja socijalne pravde i promovisanja univerzalnog i dugoročnog mira. MOR je odgovorna za osmišljavanje i nadgledanje međunarodnih standarada rada. Jedina je tripartitna agencija Ujedinjenih nacija koja objedinjuje predstavnike vlada, poslodavce i zaposlene u cilju udruženog oblikovanja politika i programa za promovisanje dostojanstvenog rada za sve. Ovaj jedinstveni sporazum daje MOR-u prednost i priliku da obuhvati i uključi činjenice iz „stvarnog svijeta” o zapošljavanju i radu.



Globalni izvještaj o zaradama 2016/17.

Nejednakost zarada na radnom mjestu



Copyright © International Labour Organization 2016
Prvo izdanje 2016.

Izdanja Međunarodne kancelarije rada uživaju autorska prava pod Protokolom 2 Univerzalne konvencije o autorskim pravima. Svakako, kratki isječci iz izdanja mogu se reprodukovati bez odobrenja, pod uslovom da se navede izvor. Za prava o reprodukciji i prevođenju, potrebno je podnijeti prijavu kod Međunarodne organizacije rada (Autorska prava i licence) na adresu: International Labour Organisation, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, ili putem imejla: rights@ilo.org. MOR podržava i potstiče takve prijave. Biblioteke, institucije i drugi korisnici registrovani za reprodukciju mogu preuzeti kopije u skladu sa licencom izdatom u te svrhe. Posjetite veb-sajt www.iftro.org kako biste pronašli prava za reprodukciju u vašoj zemlji.

Globalni izvještaj o zaradama 2016/17. - Nejednakost zarada na radnom mjestu

Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace

International Labour Office – Geneva: ILO, 2016

ISBN: 978-92-2-831341-3 (print)

978-92-2-831342-0 (web pdf)

zarade / razlike u zaradama / minimalna zarada / politike o zaradama / razvijene zemlje / zemlje u razvoju

13.07

Takođe dostupan na francuskom: ISBN 978-92-2-231151-4 (štampano izdanje), 978-92-2-231152-1 (pdf na vebu); portugalskom: ISBN 978-92-2-831239-3 (pdf na vebu); ruskom: ISBN 978-92-2-430999-1 (štampano izdanje), 978-92-2-431000-3 (pdf na vebu); i španskom: ISBN 978-92-2-331203-9 (štampano izdanje), 978-92-2-331204-6 (pdf na vebu)

MOR podaci o katalogizaciji u publikaciji

Oznake upotrebljene u publikacijama MOR-a, koje su u skladu sa praksom Ujedinjenih nacija, kao i prezentacija materijala unutar publikacija, ne izražavaju mišljenje Međunarodne organizacije rada po pitanju pravnog statusa neke zemlje, oblasti, teritorije, organa upravljanja, ili njenih granica.

Odgovornost za mišljenja izražena u potpisanim člancima, studijama i drugim tekstovima snose isključivo njihovi autori, a publikacija ne predstavlja odobrenje za mišljenja iznijeta u njima od strane Međunarodne kancelarije rada.

Pozivanje na imena firmi i komercijalnih proizvoda i procesa ne znači da su oni priznati od Međunarodne organizacije rada, a nemogućnost da se pozovemo na određenu firmu, komercijalni proizvod ili proces nije znak neodobravanja.

Publikacije MOR-a kao i digitalna izdanja mogu se nabaviti u bolje opremljenim knjižarama i platformama za razmjenu digitalnih izdanja, ali se mogu i poručiti direktno na ilo@turpin-distribution.com. Za više informacija, posjetite naš veb-sajt www.ilo.org ili nas kontaktirajte na ilopubs@ilo.org.

Ovu publikaciju uradila je Kancelarija za izradu, štampanje i distribuiranje publikacija (PRODOC) Međunarodne organizacije rada.

Grafički i tipografski dizajn, priprema rukopisa, uređivanje, izgled i sadržaj, lektorisanje, štampanje, elektronsko izdavaštvo i distribucije.

PRODOC nastoji da koristi papir iz šuma kojima se upravlja na ekološki, održiv i socijalno odgovoran način.

Kod: DTP- WEI-CORR-ATA



Predgovor

Agendom Ujedinjenih nacija 2030 za održivi razvoj identifikovan je dostojanstveni rad za sve žene i muškarce i niži nivo nejednakosti među ključnim ciljevima nove univerzalne političke agende. Pitanja rasta i nejednakosti zarada zauzimaju centralno mjesto u ovoj agendi. Cilj za održivi razvoj 8 poziva na „održiv i inkluzivan ekonomski rast, punu i produktivnu zaposlenost i dostojanstven rad za sve”, i naglašava značaj postizanja jednakih zarada za rad jednake vrijednosti. Cilj 10 nastoji da „smanji nejednakost unutar zemalja i među zemljama”, sa akcentom na rastu prihoda za 40 posto stanovništva sa najnižim zaradama, eliminisanju diskriminaciju i usvajanju fiskalne politike, politika zarada i socijalne zaštite, kako bi se postepeno postigla veća jednakost. Udio prihoda od rada u BDP, koji odražava vezu između rasta prosječne zarade i produktivnosti rada, prepoznat je kao značajan pokazatelj u ovoj oblasti. Zabrinutost zbog nejednakosti takođe je izrazila grupa zemalja G20, koja je širenje nejednakosti identifikovala kao izazove socijalne i političke kohezije, sa značajnim troškovima po ekonomski rast.¹

Novi *Izvještaj o zaradama* Međunarodne organizacije rada (MOR) - peti u nizu koji sada obuhvata više od deset godina – doprinosi ovoj agendi time što daje na raspolaganje vladama, socijalnim partnerima, akademikima i opštoj javnosti uporedne podatke i informacije o novim trendovima zarada. Ti trendovi pokazuju da je globalni realni rast zarada osjetno opao tokom ekonomske krize 2008.g, zatim se povratio u 2010.g, da bi od tada opet usporio. Ako isključimo Kinu, u kojoj je rast zarada brži nego bilo gdje drugo, rast zarada je pao ispod 1 posto u 2015. g. Kao što sam naglasio na godišnjim sastancima Svjetske banke i MMF u oktobru 2016. godine, brži rast zahtijeva povećanje potrošnje, a za uzvrat održive politike zarada i socijalne zaštite.² Poboljšanje zarada i dostojanstvenih mogućnosti biće od suštinskog značaja za izlaženje iz zamke sporog rasta u kojoj se globalna ekonomija trenutno našla.

Dok prethodni izvještaj proučava nejednakost zarada i prihoda iz perspektive domaćinstva, ovogodišnji *Globalni izvještaj o zaradama* okreće se dinamici na nivou preduzeća. Preciznije rečeno, izvještaj analizira opseg u kojem je sveukupna nejednakost zarada rezultat nejednakosti zarada *između* preduzeća i nejednakosti zarada *unutar* njih. Analiza je nastavak novije inovativne ekonomske literature koja raspolaže novim bazama podataka sa detaljnim informacijama o radnicima i preduzećima u kojima rade. Ova literatura pokazuje da su u mnogim zemljama promjene u nejednakosti zarada između preduzeća ključni pokretači ukupnog trenda nejednakosti zarada. Rezultati ovog izvještaja pokazuju da je mjera nejednakosti zarada unutar preduze-

1 <http://g20.org.tr/wp-content/uploads/2015/11/G20-Policy-Priorities-on-Labour-Income-Share-and-Inequalities.pdf>.

2 http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS_531665/lang--en/index.htm



ća – i njen uticaj na ukupnu nejednakost zarada – u prošlosti možda potcijenjena. Nejednakost zarada unutar preduzeća, a posebno velikih, postala je veoma značajna, jer 1 posto onih sa najvećim zaradama u ovim preduzećima ostavljaju druge daleko iza sebe. Ovakvi rezultati imaju značajne političke implikacije, o kojima će biti riječi u završnom dijelu izvještaja.

Drugo pitanje koje je pokrenuto u ovom izvještaju odnosi se na značaj socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja kao bitnih faktora za promovisanje inkluzivnog rasta. Praksa pokazuje da zastupljenost opsežnog kolektivnog pregovaranja doprinosi tješnjoj raspodjeli i stabilnijem rastu. Tripartitna saradnja između vlade i socijalnih partnera može imati važnu ulogu u stvaranju uslova za efikasno kolektivno pregovaranje, uz garanciju da je uspostavljen odgovarajući okvir. Tripartitni konstituenti MOR takođe stalno ističu da je prvi princip učvršćivanja sistema za definisanje minimalne zarade, puna konsultacija i, u mjeri u kojoj je moguće, direktno učešće, na ravnopravnoj osnovi, socijalnih partnera u svim fazama uspostavljanja i funkcionisanja sistema za definisanje minimalnih zarada.³³

Vjerujem da će ovaj Izvještaj, isto koliko i prethodni, stimulisati značajne političke debate i biti koristan materijal za socijalni dijalog širom svijeta.



Guy Ryder
Generalni direktor MOR

3 Vidite, na primjer, Ishod diskusije Odbora o primjeni standarda opšteg istraživanja koji se tiče sistema minimalnih zarada 2014.

Sadržaj

Predgovor	4
Tabele	11
Okviri	12
Slike u dodatku	12
Tabele u dodatku	12
Okviri u dodatku	12
“Pogrešno je današnju veliku nejednakost gledati kao proizvod sila nad kojima nemamo kontrolu.” – Anthony B. Atkinson, <i>Nejednakost: Šta se može učiniti?</i> (2016)	13
Priznanja	13
Poseban dorpinos	13
Posebna zahvalnica	13
Izvori podataka	14
I. Dio Glavni trendovi zarada	15
II. Dio Nejednakost na radnom mjestu	17
III Dio: Rezime i zaključci	19
Dio I	24
Glavni trendovi zarada	24
1 Uvod	24
2 Ekonomski kontekst	25
2.1 Unaprijeđen ekonomski rast u razvijenim ekonomijama, ali niži rast na globalnom nivou	25
2.2 Najnoviji trendovi na tržištu rada	28
3 Globalni i regionalni trendovi zarada	29
3.1 Globalni trendovi zarada	29
3.2 Trendovi zarada G20	30
3.3 Regionalni trendovi zarada	31
3.4 Trendovi karakteristični za određenu zemlju	32
3.5 Zarade i rizik od deflacije	34
4 Udio zarada, produktivnosti i rada	35
4.1 Stalni jaz između rasta zarada i rasta produktivnosti rada	36
4.2 Ukupan pad udjela dohotka od rada	37
5 Nejednakost zarada i minimalne zarade	39
5.1 Nejednakost zarada	39
5.2 Minimalne zarade	42
6 Nejednakosti među prosječnim zaradama između muškaraca i žena	46





Contents

Dio II	50
Nejednakost zarada na radnom mjestu	50
7 Uvod	50
8 Sveukupna raspodjela zarada	52
8.1 Nivoi zarada u raspodjeli zarada	52
8.2 Raspodjela zarada posmatrana kroz različite mjere nejednakosti	55
9 Karakteristike radnika	58
9.1 Istraživanje načina na koji lične osobine i karakteristike tržišta rada utiču na zarade	58
9.2 Na koji način raspodjela zarada varira za evropske radnike za različitim osobinama	58
9.3 Na koji način raspodjela zarada varira za radnike sa različitim osobinama u novim ekonomijama	60
9.4 Interakcije osobina radnika unutar podjele zarada	61
10 Nejednakost zarada između preduzeća i unutar njih	64
10.1 Nalazi iz literature	64
10.2 Upoređivanje prosječnih zarada među preduzećima	68
10.3 Razlike u zaradama unutar preduzeća u poređenju sa razlikama u zarada među preduzećima	72
10.4 Upoređivanje prosječnih zarada i zarada pojedinaca	78
10.5 U kojoj mjeri je nejednakost zarada rezultat nejednakosti unutar preduzeća, a u kojoj mjeri nejednakosti između preduzeća?	82
11 Rodni jaz u zaradama i radno mjesto	85
11.1 Rodni jaz u zaradama na radnom mjestu	85
11.2 U kojim se godinama javlja rodni jaz u zaradama?	88
Dio III	89
Kratak pregled i zaključci	89
12 Značaj koordinacije politike na globalnom nivou	89
13 Moguće mjere za smanjenje prekomjerne nejednakosti u zaradama	90
13.1 Minimalne zarade i kolektivno pregovaranje	90
13.2 Najveće zarade: samoregulacija preduzeća ili više propisa?	92
13.3 Porast produktivnosti za održiva preduzeća	93
13.4 Rodni jaz u zaradama i druge vrste	94
14 Ostale mjere za smanjenje nejednakosti	94
14.1 Fiskalne politike: Porezi i transferi	95
14.2 Politike koje indirektno utiču na zarade i raspodjelu zarada	96
Prilog I	97
Globalni trendovi koji se odnose na zarade: metodološka pitanja	97
Koncepti i definicije	97
Cenzus	99
Tretman neodaziva	99
Tretman kompletnog neodaziva	100

Ponderi odgovora	100
Faktori kalibracije.....	102
Kalibrisani ponderi odaziva.....	102
Procjena globalnih i regionalnih trendova	103
Razlike u globalnim i regionalnim procjenama između izdanja <i>Globalnog izvještaja o zaradama</i>	105
Prilog II	115
Regionalno grupisanje MOR	115
Prilog III	119
Pokrivenost zemalja po regionima i globalne procjene	119
Podaci i odabir zemlje za Dio II	120
Podaci koji predstavljaju procjene za razvijene ekonomije	120
Podaci koji predstavljaju procjenu za nove ekonomije i ekonomije sa niskim prihodima.....	121
Ankete radne snage i/ili ankete domaćinstava korištene za procjenu raspodjele zarade pojedinaca.....	121
Istraživanja na nivou preduzeća radi procjene raspodjele zarada pojedinaca	124
Prilog IV	126
Raščlanjivanje varijanse.....	126
Napomene.....	128
Bibliografija.....	132
Korišćene baze podataka	139



Slike

1. Godišnji prosječni ekonomski rast, 2006–16. (BDP u stalnim cijenama)
2. Inflacija, 2006–16 (prosječne potrošačke cijene)
3. Godišnji prosječni ekonomski rast po regijama, 2010 i 2015. (BDP u stalnim cijenama)
4. Inflacija po regijama, 2010 i 2015 (prosječne potrošačke cijene)
5. Godišnji prosječni realni rast zarada, 2006–15
6. Godišnji prosječni realni rast zarada u zemljama G20, 2006–15.
7. Godišnji prosječni realni rast zarada po regijama, 2006–15.
8. Indeks prosječne realne zarade za razvijene G20 zemlje, 2006–15.
9. Indeks prosječne realne zarade za nove zemlje G20, 2006–15.
10. Indeks realne prosječne zarade za odabrane evropske zemlje, 2007–15.
11. Trendovi rasta realne prosječne zarade i radna produktivnost u razvijenim zemljama, 1999–2015.
12. Raspodjela korigovanog udjela dohotka za odabrane 133 ekonomije, 1995. i 2014.
13. Udio dohotka od rada kod četiri primjera razvijenih i novih ekonomija
14. Promjena korigovanog udjela dohotka prije, u toku i nakon krize
15. Mjerenje nejednakosti prihoda: Odnos D9/D1
16. Nejednakost zarada u OECD zemljama
17. Nejednakost zarada u odabranim novim ekonomijama i zemljama u razvoju
18. Evolucija nejednakosti dohotka između 1995. i 2012.
19. Promjena udjela dohotka i nejednakost dohotka, 1995–2012 .
20. Minimalne zarade u odnosu na srednje vrijednosti i prosječne zarade odabranih evropskih zemalja
21. Minimalne zarade u odnosu na srednje vrijednosti i prosječne zarade odabranih novih ekonomija
22. Konvergencija minimalnih zarada među zemljama s visokim prihodima
23. Razlika u satnici među polovima kod određenog broja ekonomija (preliminarni podaci)
24. Satnice u Evropi, 2002, 2006. i 2010.
25. Mjesečne zarade u Evropi, 2002, 2006. i 2010.
26. Relativna distribucija zarada u odabranim evropskim zemljama, 2010 .
27. Relativna distribucija zarada u odabranim zemljama u razvoju, posljednja godina
28. Struktura prosječne mjesečne zarade u Evropi, 2002, 2006. i 2010.
29. Udio ukupne realne bruto mjesečne zarade u Evropi po centilima, ponderisani prosjek, 2010.
30. Posmatranje distribucije zarade unutar „decila”: karakteristike pojedinaca, evropske ekonomije, 2010 .
31. Posmatranje distribucije zarada unutar „decila”: karakteristike pojedinaca, evropske ekonomije
32. Evropa, reziduali nakon predviđanja satnica
33. Evropa, podgrupe
34. Reziduali nakon predviđanja satnica, nove ekonomije i ekonomije niskih prihoda
35. Nejednakost zarada između preduzeća, Evropa, 2002, 2006. i 2010.
36. Relativna distribucija zarada na nivou preduzeća, odabrane evropske zemlje, 2010.



37. Nejednakost zarada među pojedincima i među preduzećima upoređivanjem P90/P10 i P100/P10, odabrane evropske zemlje, 2010.
38. Relativna distribucija zarada na nivou preduzeća, odabrane zemlje u razvoju
39. Nejednakost zarada među pojedincima i među preduzećima, odabrane zemlje u razvoju
40. Udio preduzeća s niskim, srednjim i visokim prosječnim zaradama u odabranim evropskim zemljama i u Evropi kao cjelini
41. Udio preduzeća sa niskim, srednjim i visokim prosječnim zaradama u odabranim zemljama u razvoju
42. Udio zaposlenih i prosječnih zarada prema grani privrede za odabrane zemlje
43. Preduzeća rangirana prema prosječnoj satnici, sa prosječnim minimalnim i maksimalnim zaradama pojedinaca u svakom centilu, 2010
44. Ponderisana minimalna - maksimalna razlika u satnici unutar preduzeća
45. Prosječne zarade unutar preduzeća i standardna devijacija
46. Kategorije zanimanja i diferencijali zarada: Preduzeća klasifikovana prema sektoru privrede, rangirana po prosječnoj satnici na nivou preduzeća
47. Vještine zanimanja i diferencijali zarada: Preduzeća klasifikovana prema veličini, rangirana po prosječnoj satnici na nivou preduzeća
48. Prosječne satnice, pojedinci i preduzeća, individualne zarade rangirane po centilima
49. Posmatranje najnižih 10 posto zarada: Prosječne satnice, pojedinci i preduzeća
50. Posmatranje najvećih 10 posto zarada: Prosječne satnice, pojedinci i preduzeća
51. Raščlanjivanje varijanse satnice za 22 ekonomije u Evropi, 2010.
52. Visoka nejednakost zarada u Evropi na osnovu satnica (a) i udio ukupnog mjesečnog dohotka (b)
53. Rodni jaz u zaradama među pojedincima (a) kod populacije i (b) u preduzeću, 2010.
54. Rodni jaz u zaradama među najplaćenijim kategorijama zanimanja i među pripadnicima 1 procenta stanovništva sa najvišom zaradom (plate po satu, 2010)
55. Rodni jaz u zaradama po starosnoj dobi među zaposlenima, satnice, 2010.

Tabele

1. Različite mjere nejednakosti u 22 evropske zemlje, 2010.
2. Različite mjere nejednakosti u odabranim zemljama u razvoju, 2010 .
3. Presjek procjena za sliku 44 po sektorima i veličini, prosječnoj satnici, u eurima, 2010: Odabrani centili ponderisane minimalne i maksimalne razlike satnica za pojedince unutar preduzeća
4. Presjek procjena za sliku 48 po sektorima i veličini, prosječnoj satnici, u eurima, 2010: Odabrani centili distribucije individualnih satnica i prosječne zarade za pojedince i preduzeće za koje rade
5. Varijacija bruto satnice u Evropi, unutar i između preduzeća, 2002–10.
6. Raspodjela rukovodećih pozicija u populaciji i među pripadnicima 1 procenta stanovništva sa najvećom zaradom, Evropa, prosjek za 2010.

Okviri



1. Podaci iz baze MOR o globalnim zaradama
2. Deflacija i zarade u Japanu
3. Određivanje udjela dohotka zaposlenih
4. Novi online vodič MOR za politike o minimalnim zaradama
5. Šta se krije iza rodnog jaza u zaradama: Pregled literature
6. Uloga karakteristika vještina u određivanju zarada
7. Nejednakost zarada između i unutar preduzeća: Pregled literature
8. Nejednakost zarada unutar centila preduzeća
9. Predstavljanje zarada pojedinaca i preduzeća koja ih zapošljavaju

Slike u dodatku

- A1. Udio plaćenih radnika u ukupnoj zaposlenosti
- A2. Logaritamska distribucija bruto satnice u poređenju sa normalnom gustinom

Tabele u dodatku

- A1. Rast realnih zarada po regijama, 2013–15.
- A2. Novo regionalno grupisanje MOR
- A3. Staro regionalno grupisanje MOR
- A4. Opseg globalne baze podataka o zaradama, 2015 (u procentima)
- A5. Opseg globalne baze podataka o zaradama, 2015, 2007–15 (u procentima)

Okviri u dodatku

- A1. Šta su zarade?



“Pogrešno je današnju veliku nejednakost gledati kao proizvod sila nad kojima nemamo kontrolu.”
–Anthony B. Atkinson, *Nejednakost: Šta se može učiniti?* (2016)

Priznanja

Izvještaj je pripremio Sektor za inkluzivno tržište rada, radne odnose i uslove na radu (INWORK) MOR, uz doprinos kolega iz MOR u Ženevi i kancelarija podružnica, pod odgovornošću Philippe Marcadent, Rukovodioca INWORK sektora. Glavni autori izvještaja su Patrick Belser i Rosalia Vazquez-Alvarez; Nicolas Maître sprovodio je analizu za Dio I izvještaja, uz podršku Ding Xu, a Rosalia Vazquez-Alvarez je vodila i koordinisala rad na Dijelu II izvještaja. Chris Edgar je koordinisao rad na redigovanju, objavljivanju i anonimnoj recenziji čitavog izvještaja. Christian Olsen je radio dizajn korica. Posebnu zahvalnost dugujemo Sandri Polaski, koja je dala krajnje korisne sugestije i komentare koji su unaprijedili kvalitet izvještaja.

Poseban dorpinos

Dio II izvještaja zasniva se na istraživačkom projektu koji sadrži analizu podataka i priloge od Flore Brown, Tobias Haepf, Asier Mariscal, Roxana Maurizio, Zulfan Tadjeddin i Nade Trifkovic. Tehničku recenziju Dijela II, koja je rađena pored opšte recenzije izvještaja, radili su Andrea Regoli i Antonella D'Agostino („Parthenope“ Univerzitet u Napulju). Takođe zahvaljujemo Natalia Volkow Fernandez i Nacionalnom institutu za statistiku i geografiju (the Instituto Nacional de Estadísticas e Geografía (INEGI) za pristup laboratoriji podataka u njihovom sjedištu u Meksiko Siti, kao i Flor Brown i Isalia Navas za podršku kvantitativnoj analizi podataka iz Meksika.

Globalne i regionalne procjene u Dijelu I izvještaja zasnivaju se na istoj metodologiji (opisanoj u Dodatku I), kao u ranijim izdanjima *Globalnog izvještaja o zaradama*, a formulisane su u saradnji sa Odsjekom MOR za statistiku, na predlog Farhad Mehran (konsultanta MOR). Recenziju metodologije radili su 2011. godine Yves Tillé (Institut za statistiku Univerziteta Neuchâtel), Yujin Jeong i Joseph L. Gastwirth (HEC Montréal i George Washington Univerzitet, Vašington, DC), i Joyup Ahn (Institut rada u Koreji).

Posebna zahvalnica

Posebnu zahvalnost dugujemo nacionalnim kancelarijama za statistiku koje su nam pomogle prilikom sakupljanja podataka. Takođe bismo željeli da zahvalimo čitavom timu u MOR/SIALC (Informacioni sistem i analiza rada) u Panami, a posebno Bolívar Pino, na dostavljanju podataka o zaradama u Latinskoj Americi i Karibima, kao i Cuntao Xia (MOR, Bangkok), na podacima za Aziju i obezbjeđivanje procjena o realnom rastu zarada u Indiji.

Želimo da zahvalimo i sljedećim ljudima na dragocjenim inputima i komentarima: Janine Berg, Ekkehard Ernst, Xavier Estupinan, Youcef Ghellab, Naj Ghosheh, Susan Hayter, Frank Hoffer, Steven Kapsos, Daniel Kostzer, Andres Marinakis, Uma Rani, Catherine Saget, Kristen Sobeck, Nicolas Studer, Steven Tobin i Manuela Tomei. Naša posebna zahvalnost za dvoje anonimnih recenzenata koji su radili na recenziji izvještaja. Zahvaljujemo takođe na priložima i Panagiotis Giannarakis, Luis Pinedo Caro, Ulrike Stein i Andrew Watt.



G-din Anthony B. Atkinson (1944–2017) bio je eksterni recezent nekoliko izdanja Globalnog izvještaja o zaradama, uključujući i ovo. Njegovi komentari su uvijek unapređivali sadržaj i MOR je zahvalna na ovom neprocjenjivom doprinosu.

Izvori podataka

Dio izvještaja bazira se i na Anketi Eurostata o strukturi zarade, 2002–10. Zahvaljujemo Eurostatu na pružanju ovih podataka u okviru ugovora broj RPP 252/2015-SES-ILO. Drugi dio izvještaja se temelji na podacima Eurostatove statistike EU o prihodima i životnim uslovima, 2003–15. Zahvaljujemo Eurostatu na pružanju ovih podataka u okviru ugovora broj 52/2013-EU-SILC. Svi zaključci doneseni na osnovu ovih podataka su odgovornost autora.



Kratak pregled

I. Dio Glavni trendovi zarada

Kontekst

Tokom posljednjih nekoliko godina sve više se razvila svijest o potrebi praćenja trendova zarada i sprovođenja održivih politika koje sprečavaju njihovu stagnaciju, podizanja nivoa zarada za milione siromašnih radnika širom svijeta, obezbjeđenja pravedne raspodjele, smanjenja prekomjernih zarada i nejednakosti prihoda, te podrške potrošnji kao ključnom stubu održivih ekonomija.

Niži rast zarada na globalnom nivou

Prvi dio ovogodišnjeg Izvještaja o globalnim zaradama pokazuje da je nakon finansijske krize 2008-09, globalni realni rast zarada počeo da se popravlja 2010. godine, ali je od 2012. g. usporen, bilježeći pad sa 2,5 posto na 1,7 posto u 2015. godini, najniži nivo za četiri godine. Ako isključimo Kinu, gdje je rast zarada brži nego bilo gdje drugo, realni rast zarada opao je sa 1,6 posto u 2012. g. na 0,9 posto u 2015. godini.

Manji rast zarada u novim i ekonomijama u razvoju

Tokom većeg dijela post-kriznog perioda globalni porast zarada u velikoj mjeri je vođen relativno snažnim rastom zarada u novim ekonomijama i zemljama u razvoju u Aziji i na Pacifiku, pogotovo u Kini, kao i u nekim drugim zemljama i regionima u razvoju. U novije vrijeme, ovaj trend je usporen ili suprotan. Među novim ekonomijama i zemljama u razvoju (G20), realni rast zarada opao je sa 6,6 posto u 2012. na 2,5 posto u 2015. Posmatrajući regionalni rast zarada, izvještaj pokazuje da je u 2015. godini realni rast zarada i dalje ostao relativno stabilan na 4,0 posto u Aziji, u srednjoj i zapadnoj Aziji je opao na 3,4 posto, dok se u arapskim državama okvirno procjenjivao na 2,1 posto, a u Africi na 2,0 posto. U 2015.g. realne zarade pale su za 1,3 posto u Latinskoj Americi i na Karibima (uglavnom zbog pada zarada u Brazilu), te za 5,2 posto u istočnoj Evropi (uglavnom zbog pada zarada u Ruskoj Federaciji i Ukrajini).

Veći rast zarada u razvijenim zemljama

Nasuprot tome, rast zarada povećan je u razvijenim zemljama. Među razvijenim zemljama G20, realni rast zarada kretao se od 0,2 posto u 2012. g. do 1,7 posto u 2015. godini, što je najveća stopa u posljednjih deset godina. U 2015. realni rast zarada porastao je na 2,2 posto u SAD, na 1,5 posto u sjevernoj, južnoj i zapadnoj Evropi, i na 1,9 posto u zemljama Evropske unije (EU). Brži rast zarada u SAD i Njemačkoj, objašnjava značajan dio tih trendova. Još uvijek je nejasno da li će se takav rast održati u budućnosti ili će se razvijene zemlje vratiti na prethodni model stagnacije. U ekonomskom kontekstu u kojem su rizici deflacije porasli u mnogim zemljama, zarade u opadanju mogu i same postati važan faktor rizika, koji potencijalno dovodi do deflacijske spirale.



Contents

Globalno gledano, oporavak u Sjevernoj Americi i nekim evropskim zemljama nije bio dovoljan da nadoknadi pad u novim ekonomijama i zemljama u razvoju. Niža razlika u rastu zarada između razvijenih zemalja i zemalja u razvoju podrazumijeva i usporavanje procesa približavanja zarada između dvije grupe zemalja.

Mješoviti trendovi udjela prihoda od rada

Trendovi realnih zarada su pod uticajem ekonomskih faktora, kao što su rast BDP i inflacija cijena, ali su i drugi faktori u igri. Trenutno mnogi izvještaji pokazuju da u većini zemalja širom svijeta rast zarada u posljednjih nekoliko decenija zaostaje za rastom produktivnosti rada, što je dovelo do pada učešća rada u BDP. To je vjerovatno zbog kombinacije faktora, uključujući globalizaciju, vještine koje se tiču tehnologije, slabljenje institucija tržišta rada i sve većeg pritiska finansijskih tržišta za prebacivanjem viškova, koje generišu velike firme, prema investitorima. Ovogodišnji izvještaj pokazuje da, nakon određenog očekivanog kontracikličnog porasta udjela rada u mnogim zemljama u periodu od 2007-10, ovaj udio je nastavio svoj dugoročni pad u većini zemalja 2010-15. godine. Izuzeci su Kina, Njemačka i Sjedinjene Države, ali i u tim zemljama udio rada je daleko ispod njihovog maksimuma.

Nejednakosti zarada i minimalne zarade

Prosječne zarade ne govore o njihovoj raspodjeli među raznim grupama radnika. Poznata je činjenica da se tokom posljednjih decenija nejednakost zarada povećala u mnogim zemljama širom svijeta. Dok s jedne strane, određeni nivo nejednakosti odražava razlike u individualnim i proizvodnim osobinama radnika, izražena je sve veća zabrinutost u vezi sa nepovoljnim socijalnim i ekonomskim posljedicama prekomjerne nejednakosti. U izvještaju se ističe učestala veza između nejednakosti zarada, veća nejednakost prihoda domaćinstva i pad udjela rada.

Posljednjih godina, mnoge zemlje su usvojile ili učvrstile minimalne zarade, kao jedan od načina podsticanja slabije plaćenih radnika i smanjenja nejednakosti zarada. Nedavna istraživanja pokazuju da, kada se postave na odgovarajući nivo, minimalne zarade mogu podići prihode slabo plaćenih radnika - od kojih su mnogi žene - bez značajnih negativnih posljedica na poslove. Definisanje minimalne zarade je, međutim, čin balansiranja; treba da bude utemeljeno na dokazima i urađeno u dogovoru sa socijalnim partnerima i, po potrebi, uz njihovo direktno ravnopravno učešće. U Izvještaju su dati uporedni podaci o nivou minimalnih zarada u odnosu na prosječne zarade velikog broja zemalja.

Rodni jaz u zaradama

U okviru ukupne raspodjele zarada, takođe, postoji i jaz između različitih grupa radnika. Jedan od njih je rodni jaz u zaradama, procenat je manji kod prosječne zarade žena u odnosu na prosječnu zaradu muškaraca. Razne studije su pokazale da je u većini zemalja za koje su podaci dostupni, ovaj jaz uglavnom smanjen tokom vremena, ali nije eliminisan. U Izvještaju su date najnovije raspoložive procjene o rodnom jazu kod plaćanja satnice u mnogim zemljama, koji veoma varira od zemlje do zemlje, od oko nula do skoro 45 posto.



II. Dio Nejednakost na radnom mjestu

Nejednakost zarada je sve veća na vrhu

Nejednakost zarada u zemlji može se mjeriti na različite načine. Redanjem svih radnika jedne zemlje perma rastućem nizu njihovih zarada i njihovom podjelom u deset grupa (decila) ili 100 grupa (centila), izvještaj pokazuje da se u većini zemalja zarade postepeno penju u većem dijelu raspodjele zarada, a onda naglo skaču među najviših 10 procenata, a posebno kod 1 posto zaposlenih sa najvećim zaradama. U Evropi najviše plaćenih 10 posto dobijaju u prosjeku 25,5 posto od ukupne zarade isplaćene svim radnicima u njihovim zemljama, što je skoro jednako onome što zarade najniže plaćenih 50 posto (29,1 posto). Iako podaci nisu u potpunosti uporedivi, udio prvih 10 posto je još veći u nekim novim ekonomijama, na primjer u Brazilu (35 posto), Indiji (42,7 posto) i Južnoj Africi (49,2 posto). U Južnoj Africi i Indiji, najniže plaćenih 50 posto primaju samo 11,9 posto, odnosno 17,1 posto svih isplaćenih zarada.

Osobine radnika ne objašnjavaju značajan dio distribucije zarada

Izvještaj pokazuje da zarade i nejednakost zarada nisu određeni samo po karakteristikama vještina pojedinaca (kao što su nivo obrazovanja, starost ili staž), već da i niz drugih faktora igraju značajnu ulogu: to su, na primjer, pol, veličina preduzeća, vrsta ugovora i sektori u kojima radnici rade. Deskriptivna statistika uzorka, kako razvijenih zemalja, tako i zemalja u razvoju, pokazuje da visoka stručna sprema ne garantuje nužno i dobro plaćen posao; da su radnici u sektoru nekretnina i finansijskom sektoru zastupljeni među najbolje plaćenim radnicima, te da udio žena kontinuirano opada kada se krene prema više plaćenim decilima. U Evropi, na primjer, žene čine u prosjeku 50-60 posto radnika u tri najniže plaćena decila; taj udio pada na oko 35 posto među najbolje plaćenih 10 posto zaposlenih, i dalje na 20 posto među najbolje plaćenih jedan posto zaposlenih. U nekim novim ekonomijama i zemljama u razvoju, kontrast je još veći. U izvještaju se takođe koristi standardni model koji zarade pokušava da objasni na osnovu individualnih karakteristika i vještina, kao što su nivo obrazovanja, starost i staž, ali ovaj model ne objašnjava značajan dio posmatrane razlike u zaradama. Zaista, postoje velike - ponekad ogromne - razlike između stvarne zarade pojedinaca i onih predviđenih karakteristikama i vještinama pojedinaca.

Uloga nejednakosti među preduzećima¹

Nemogućnost da se značajna razlika u zaradama objasni argumenatima koji se tiču vještina uzrokovala je interesovanje za radno mjesto kao odrednicu nejednakosti zarada. Novija literatura pokazuje da je povećanje nejednakosti između preduzeća (mjerena razlikom u prosječnim zaradama među preduzećima) odigralo važnu ulogu u povećanju nejednakosti zarada u SAD između 1981. i 2013. godine, kao i u padu nejednakosti zarada u Brazilu 1996. i 2012. godine. U SAD, veća nejednakost među preduzećima se uglavnom pripisuje sve većoj polarizaciji, pri čemu se visoko kvalifikovani radnici okupljaju u jednim preduzećima, a nekvalifikovani radnici u drugim, u skladu sa trendom restrukturiranja i angažovanja spoljnih konsultanata za periferne aktivnosti. U Brazilu se u velikom dijelu smanjenje nejednakosti između preduzeća pripisuje većoj minimalnoj zaradi.

¹ U ovom izvještaju izrazi "preduzeće" i "firm" imaju isto značenje.



Koliko je velika nejednakost između preduzeća?

Naš izvještaj pokazuje da u mnogim zemljama čak postoji određeni nivo podudarnosti između niskog nivoa nejednakosti zarada među pojedincima i niskog nivoa ove nejednakosti između preduzeća (kao što je u Švedskoj i Norveškoj), ili višeg nivoa nejednakosti obje vrste (kao što je u Velikoj Britaniji i Rumuniji), iako u nekim zemljama postoji velika razlika između ove dvije vrste nejednakosti. Nejednakost između preduzeća ima tendenciju da bude veća u zemljama u razvoju nego u razvijenim zemljama. Dok u razvijenim zemljama prosječne zarade u 10 posto preduzeća sa najvećom zaradom imaju tendenciju da budu dva do pet puta veće od onih 10 posto sa najnižom zaradom, ovaj odnos se u Vijetnamu kreće do osam, pa čak i do 12 u Južnoj Africi. Takođe ukazujemo na to da Norveška ima veliki udio preduzeća koja plaćaju srednje prosječne zarade, u odnosu na Veliku Britaniju, koja ima veći udio preduzeća sa niskim ili visokim prosječnim zaradama. Odražavajući strukturne razlike, zemlje u razvoju imaju tendenciju ka velikom jazu između većine preduzeća sa niskom ili srednjom zaradom i manjeg broja preduzeća sa puno većim prosječnim zaradama.

Uloga nejednakosti unutar preduzeća

Dok je nejednakost između preduzeća imala ključnu ulogu u novim trendovima zarada, ona ne doprinosi uvijek, u najvećoj mjeri, ukupnoj nejednakosti zarada. Ranije je u SAD zabilježeno da se veći udio ukupne nejednakosti zarada može pripisati nejednakosti *unutar* preduzeća, prije nego li nejednakosti *između* preduzeća. I mada nejednakost između preduzeća više utiče na porast nejednakosti zarada među radnicima „mega-firmi” koje zapošljavaju više od 10,000 radnika, obje vrste nejednakosti su u znatnom, otprilike istom, porastu.

Piramida nejednakosti zarada u Evropi

U Evropi je u 2010. g. nejednakost zarada unutar preduzeća činila skoro polovinu ukupne nejednakosti zarada. Rangiranjem preduzeća prema njihovim prosječnim zaradama i s obzirom na najmanje i najveće zarade koje plaćaju, u našem izvještaju se zaključuje da u Evropi postoji znatna nejednakost zarada, naročito u preduzećima u kojima su zapažene relativno visoke prosječne zarade. Kada se uporede zarade pojedinaca sa prosječnom zaradom preduzeća u kojima rade, možemo vidjeti da je većina ljudi (oko 80 posto), plaćena znatno manje nego što je ta prosječna zarada. Na veoma niskom kraju krivulje, neki radnici zarađuju daleko ispod prosjeka zarada u preduzećima u kojima rade, što ukazuje na veliku nejednakost unutar tih preduzeća kao na uzrok neopravdano niske zarade. Na samom vrhu krivulje, najviših 0,1 posto pojedinaca zarađuju 211 € po satu, dok preduzeća u kojima rade plaćaju u prosjeku 45 € po satu. U izvještaju putem grafika ilustrujemo kako isplata ekstremno visokih zarada od strane nekoliko preduzeća nekolicini pojedinaca dovodi do „piramide” veoma neravnomjerno raspoređenih zarada, ističući mjeru i stepen nejednakosti zarada, ne samo između preduzeća, već i unutar njih. Iako bi bilo poželjno uraditi analizu i kod razvijenih zemalja, i kod ekonomija u razvoju, u praksi postoji nekoliko „usklađenih” setova podataka (tj. grupe podataka koje pružaju informacije, i o radnicima, i o preduzećima u kojima rade) za ekonomije u razvoju.



Rodni jaz u zaradama na radnom mjestu

U izvještaju računamo i rodni jaz u zaradama, korištenjem „usklađenih” podataka za Evropu. Smatramo da se nesklad u zaradama smanjio od 2002. do 2010. godine, ali je i dalje pozitivan - i to je veći pri vrhu, nego na dnu ili u sredini distribucije - u velikoj većini evropskih zemalja. Dok ukupan rodni jaz u satnici u Evropi iznosi oko 20 posto, kod 1 posto radnika sa najvećom zaradom, ona dostiže oko 45 posto. Među direktorima, koji spadaju u najbolje plaćenih 1 posto, rodni jaz je iznad 50 posto. Ovaj jaz je veći u preduzećima u kojima su prosječne zarade veće. U jedan posto preduzeća sa najvećim prosječnim zaradama u Evropi, ovaj jaz iznosi gotovo 50 posto. Izvještaj takođe pokazuje da je rodni jaz u zaradama prisutan na tržištu rada, već od rane dobi, ali se značajno povećava kod radnika sa preko 40 godina starosti.

III Dio: Rezime i zaključci

Potreba za koordinacijom politike na globalnom nivou

Stagniranje prosječnih plata i smanjenje udjela rada može imati i socijalne i ekonomske posljedice. Kada je riječ o socijalnim posljedicama, nepovezanost između ekonomskog rasta i rasta zarada znači da radnici i njihove porodice ne misle da primaju pravedan udio ekonomskog rasta, što podstiče njihovu frustraciju. Sa ekonomske strane, nizak rast zarada smanjuje potrošnju domaćinstva, što može dovesti do smanjenja ukupne potražnje, posebno kada plate stagniraju u mnogim velikim ekonomijama u isto vrijeme. U tom smislu, veći rast zarada u 2015. g. u različitim zemljama ima pozitivne ekonomske efekte izvan njihovih granica. Ukoliko je ekonomski isplativo, veći rast zarada treba održati ili dalje podsticati. To ne može biti slučaj u svakoj zemlji, jer u nekim zemljama veći rast zarada može povećati troškove rada na način koji nije održiv za preduzeća i radna mjesta, a može dovesti do značajnog smanjenja izvoza ili investicija. S tim u vezi, potrebno je zauzeti različite pristupe karakteristične za određenu zemlju.

Prethodna izdanja Izvještaja o globalnim zaradama apeluju na potrebu koordinisane politike na globalnom nivou, kako bi se izbjeglo, bilo istovremeno donošenje umjerenih politika zarada, ili smanjenje konkurentskih zarada sa ciljem povećanja izvoza, od kojih bi i jedno i drugo moglo dovesti do pada regionalne ili globalne ukupne potražnje ili deflacije. U tom smislu, uključivanje politika zarada u dnevni red nedavnih susreta G20 smatra se pozitivnim. U 2016. zemlje G20 su pozvale na sprovođenje makroekonomske politike, kako bi se postigao značajan rast zarada i produktivnosti, i održiva načela politike zarada, u kojima bi ojačane institucije tržišta rada i politike - kao što su minimalne zarade i kolektivno pregovaranje - mogle pokazati kako se povećanje zarada bolje odražava na poboljšanje rasta produktivnosti.

Područja za preduzimanje eventualnih mjera karakterističnih za određenu zemlju

Za sprovođenje politika na svim nivoima, potrebna je snažna i ambiciozna akcija koja omogućava održivi rast zarada i ravnopravnu raspodjelu plodova uspjeha. Ovakvi politički odgovori treba da uzmu u obzir dugoročnije trendove, kao i najnovija zbivanja. Prije svega, adekvatni politički odgovori moraju tretirati specifične faktore koji podstiču trendove zarada i nejednakost zarada u pozitivnom ili negativnom smjeru. U tom smislu



nacionalne politike treba da se temelje na modelima i pokretačima svake ekonomije, uz prepoznavanje činjenice da mnogi trendovi imaju veliki uticaj među zemljama na sličnom nivou razvoja.

- **Minimalna zarada i kolektivno pregovaranje.** Minimalne zarade i kolektivno pregovaranje imaju potencijal da istovremeno smanje nejednakost između preduzeća i unutar njih. Međutim, razlike u načinu na koji je organizovano kolektivno pregovaranje imaju različite efekte. Kada se kolektivno pregovaranje odvija na nacionalnom nivou, industrijskom i/ili nivou sektora u sredinama sa više poslodavaca, uz međusobnu koordinaciju na svakom nivou, obezbijeđen je veći dio radnika, a nejednakost će se vjerovatno smanjiti i unutar preduzeća i između njih. Proširenje kolektivnih ugovora od strane vlada na sve radnike u određenom sektoru ili zemlji može osnažiti ove efekte. Kada je sistem kolektivnog pregovaranja skučen, i odvija se samo na nivou poslodavca ili radnog mjesta, efekat je ograničen na nejednakost zarada unutar tih preduzeća. MOR ima međunarodne radne standarde o kolektivnom pregovaranju i minimalnim zaradama i nedavno je objavio vodič za politike na obje teme, takođe ukazujući na komplementarnost minimalnih zarada i kolektivnog pregovaranja kao instrumenata politike.
- **Nove inicijative poslodavaca i radnika na smanjenju nejednakosti putem kolektivnog pregovaranja.** U posljednjih nekoliko godina predložene su nove inicijative za rješavanje sve veće nejednakosti između preduzeća, a posebno između kupaca i njihovih podugovarača, u cilju obezbjeđivanja uključenosti svih karika lanca ponude u ugovorima o kolektivnom pregovaranju. Na međunarodnom nivou, neka preduzeća istakla su poteškoću podizanja zarada na nivo preduzeća u konkurentskom okruženju, u kojima kupci mogu da kupuju po najnižim cijenama. Jedan zanimljiv pomak u tom pogledu je odluka nekih velikih svjetskih brendova da sa proizvođačima i sindikatima započnu zajedničku inicijativu na promovisanju kolektivnog pregovaranja koje uključuje više poslodavaca na nivou industrije u zemljama za proizvodnju odjeće.²
- **Najveće zarade: samoregulacija preduzeća ili više propisa?** S obzirom na opseg nejednakosti zarada unutar preduzeća predstavljenih u ovom izvještaju, jasno je da preduzeća imaju sopstvenu samoregulacionu ulogu u održavanju nejednakosti zarada u okviru socijalno prihvatljivih granica. Mnogi direktori efikasno određuju sopstvene zarade, a akcionari su često u nemogućnosti da obezbijede pravednu nadoknadu za rad u skladu sa socijalnim vrijednostima ili čak efikasnošću preduzeća. MOR smatra da se “održiva preduzeća uključuju u socijalni dijalog i dobre industrijske odnose, kao što je kolektivno pregovaranje i informisanje, konsultovanje i učešće radnika. Ovo su efiksani instrumenti za stvaranje obostrano korisnih situacija, jer promovišu zajedničke vrijednosti, povjerenje i saradnju, i društveno odgovorno ponašanje” (MOR, 2007, str. 5). Inicijative za regulisanje najvećih zarada su se ranije fokusirale na transparentnost naknada i mišljenje akcionara. Sada postoje i pitanja da li je potrebno više propisa koji destimulišu pakete zarada po osnovu kratkoročne vrijednosti dionica, a ne po osnovu efikasnosti preduzeća.
- **Rast produktivnosti za održiva preduzeća.** S obzirom na to da su razlike u prosječnim zaradama između preduzeća važna determinanta sveukupne nejednakosti zarada,

² Vidite ACT inicijativu na linku: <http://www.ethicaltrade.org/act-initiative-living-wages>.

promovisanje rasta produktivnosti među održivim preduzećima može, u isto vrijeme, dozvoliti veće prosječne zarade i smanjiti njihovu nejednakost. Ne treba da postoji ustupak između rasta i nejednakosti. Ipak, ukoliko raste nejednakost između preduzeća usljed polarizacije i eksternog angažovanja, malo je prostora za unapređenje rasta u segmentima koji ne predstavljaju značajnu dodatnu vrijednost. Sve u svemu, *Zaključci MOR iz 2007. g. o promovisanju održivih preduzeća* prepoznaju da nejednakost i diskriminacija ne idu u korak sa razvojem održivih preduzeća, i ističu značaj okruženja koje dovodi do stvaranja i rasta ili transformacije preduzeća na održivoj osnovi. Ovakva sredina kombinuje legitiman zahtjev za profitom, koji je jedan od ključnih pokretača ekonomskog rasta, sa potrebom za razvojem, koji poštuje ljudsko dostojanstvo, održivost životne sredine i dostojanstven rad.

- **Nejednake zarade između grupa radnika, uključujući žene i muškarce.** Institucije tržišta rada i politike zarada biće stvarno efikasne u smanjenju nejednakosti jedino ukoliko uključe i zaštite grupe koje su ranjive, ugrožene ili su predmet diskriminacije. Rodni jaz u zaradama – razlike u prosječnim zaradama između muškaraca i žena – ostaju globalni problem. Izvještaj ističe činjenicu da, iako se rodni jaz u zaradama može pronaći kod svih tipova preduzeća, on je posebno velik među preduzećima sa visokim prosječnim zaradama. Ovo ukazuje na to da ocjena posla na nivou preduzeća ostaje značajna dopuna zakona koja garantuje pravo na jednake zarade za rad iste vrijednosti, efikasno sprovođenje ovog prava od strane vlada i efikasan pristup pravdi za radnike koji traže ostvarenje ovog prava. Mjere koje obezbjeđuju da se direktori plaćaju u određenim granicama, takođe mogu dovesti do smanjenja velike razlike u zaradama između muškaraca i žena direktora, koje su prikazane u ovom izvještaju.

Ostale mjere za smanjenje nejednakosti

Mjere o kojima je bilo riječi, naravno, nisu kompletna priča o tome kako se nejednakost može smanjiti. U tom pogledu, važno je podsjetiti da se *Globalni izvještaj o zaradama* objavljuje svake dvije godine i da je prethodno izdanje ispitivalo odnos između zarada, prihoda domaćinstava i šire nejednakosti, i predlaže određeni broj mjera za smanjenje nejednakosti.

- **Fiskalne politike, u vidu poreza i transfera, koje se bave zaradama i pitanjem nejednakosti.** U mnogim razvijenim ekonomijama porezni sistemi postali su manje progresivni u posljednjih nekoliko godina, povećavajući nejednakost koja nastaje na tržištu rada. Reforme koje se bave izbjegavanjem plaćanja poreza od strane preduzeća i pojedinaca, nude ciljane poreske olakšice domaćinstvima sa niskim prihodima i mogu povratiti izgubljenu progresivnost poreskim sistemima. Veće i progresivnije oporezivanje može takođe dovesti i do nižih zarada na rukovodećim mjestima, smanjujući inicijative direktora kojima oni traže veće nadoknade. Takođe je važno da fiskalna politika tretira nejednakost putem transfera domaćinstvima sa niskim zaradama, bilo direktno, u gotovini, ili u obliku prilika za zaposlenjem u državnoj upravi ili garancija za zaposlenje, ili subvencija za hranu. Iako su mnoge zemlje proširile sisteme socijalne zaštite, veliki dio svjetske populacije još uvijek je bez zdravstvenog osiguranja i starosnih beneficija, a još i veći dio populacije živi bez dječjeg i porodičnog dodatka i zaštite u slučaju nezaposlenosti, invaliditeta, povrede na radu ili porodijskog odsustva (MOR, 2014b).



- **Politike koje indirektno utiču na zarade i raspodjelu zarada kao važni elementi sveukupnog odgovora** sadrže pristup kvalitetnom obrazovanju, aktuelnim programima za unapređenje vještina na radnom mjestu i bolje podudarnosti između ponude i potražnje. One takođe podrazumijevaju politike koje se bave razlikama u zaradama, koje često podnose radnici u nestandardnim oblicima radnog odnosa (posebno radnici zaposleni na određeno vrijeme ili preko agencija), čiji je broj u porastu u mnogim razvijenim zemljama i ima tendenciju rasta i u zemljama u razvoju, u segmentima tržišta rada koji su ranije bili povezani sa standardnim poslovima. Mjere koje treba preduzeti treba da nastoje da na radnike koji su nestandardnom obliku radnog odnosa prošire zaštitu koju uživaju radnici u „standardnom” aranžmanu, kao i da bolje usklađuju mjere zaštite koje su dostupne u raznim radnim aranžmanima. Ovo bi dovelo do sprovođenja principa jednakog tretmana radnika, izbjegavanja diskriminacije po osnovu obrazovnog statusa, kao i smanjenja rodne diskriminacije i osiguralo da se nestandardni rad ne koristi samo kao cilj smanjenja troškova rada putem davanja gore nadoknade i radnih uslova određenim grupama radnika (MOR, 2016b).



1 Uvod

Tokom proteklih nekoliko godina sve više se prepoznaje potreba praćenja trendova zarada i sprovođenja održivih politika zarada, koje sprečavaju stagnaciju, podižu nivo zarada milionima siromašnih radnika širom svijeta, obezbjeđuju pravednu distribuciju, smanjuju prekomjerne zarade i nejednakosti prihoda i podstiču potrošnju kao ključni stub održivih ekonomija.

Zarade su važne iz nekoliko razloga. Prvo, one predstavljaju vitalan izvor prihoda domaćinstava i, prema tome, imaju ogroman uticaj na životni standard ljudi. Prethodni *Globalni izvještaj o zaradama* MOR (MOR, 2015a) procijenio je da u razvijenim ekonomijama zarade obično predstavljaju oko 70–80 posto ukupnih prihoda prije oporezivanja i zajedno sa transferima domaćinstvima sa najmanje jednim radno sposobnim članom. Kod srednje klase u ovim zemljama, udio zarada u ukupnom prihodu je često iznad 80 posto, dok kod domaćinstava sa niskim primanjima, socijalni transferi imaju značajniju ulogu u nadopunjavanju prihoda od zarada. U novim ekonomijama i zemljama u razvoju, doprinos zarada prihodu dimaćinstva je manja, 50–60 posto u Argentini ili Brazilu dok je oko 40 posto u Peruu i 30 posto u Vijetnamu; i prihodi od samozapošljavanja obično doprinose većem udjelu prihoda domaćinstva nego što je to slučaj u razvijenim zemljama. Čak i kada prihodi rastu, a nejednakost se smanjuje, ovo se često dešava kao posljedica kombinacije više plaćenih poslova kod domaćinstava sa niskim prihodima i pravednije raspodjele zarada. Uloga tržišta rada i zarada u smanjenju siromaštva i nejednakosti istaknuta je u posljednjem izdanju godišnjeg izvještaja Svjetske banke, *Siromaštvo i zajedničko blagostanje* (Svjetska banka, 2016).

Drugo, zarade su važne i iz ekonomskih i političkih razloga. Na nivou preduzeća, zarade plaćenih radnika predstavljaju trošak. Međutim, na makroekonomskom nivou, rast održivih zarada značajan je za povećanje ukupne potražnje. Dok prekomjeran rast zarada može dovesti do inflacije cijena i smanjenje izvoza ili investicija, slab rast zarada može predstavljati teret na potrošnju domaćinstva i domaću tražnju – izgled koji je posebno relevantan u trenutnom globalnom ekonomskom kontekstu, kojega karakteriše slabi rast. Pretjerana nejednakost doprinosi smanjenju ekonomskog rasta i socijalne kohezije (Ostry, Berg i Tsangarides, 2014; d’Hombres, Weber i Elia, 2012). Takođe može dovesti i do političke polarizacije: nedavni izvještaj MMF ukazao je na to da se u nekim zemljama promijenila priroda političkih diskusija usljed „sve veće nejednakosti prihoda, kao i strukturnih promjena, od kojih su neke povezane sa globalizacijom, za koje se smatra da su favorizovale ekonomsku elitu, dok su druge ostavljale pozadi” (MMF, 2016a, str. xiii). *Globalni izvještaj o zaradama 2012/13* pozvao je na koordinaciju politike na globalnom nivou, sa akcentom na promovisanje inkluzivnog i održivog rasta zarada u svim zemljama. U tom pogledu, uključivanje politike zarada u agendu na nedavnom skupu G20 zemalja, smatra se pozitivnim razvojem događaja.



I na kraju, ali ne i najmanje važno, zarade su više od novca; one su važne i sa stanovišta pravičnosti i ljudskog dostojanstva. MOR odavno naglašava da „rad nije roba”, i da se, s tim u vezi, cijena rada ne može samo i jedino odrediti putem primjene pravila o ponudi i potražnji (vidite MOR, 1944 i 2014a). Kako je Piketty naglasio, “sistem cijena ne poznaje ni granice, ni moralnost” (2014, str. 6). Minimalne zarade imaju značajnu ulogu u obezbjeđivanju pravednog tretiranja radnika u skladu sa pojmovima ljudskog dostojanstva i poštovanja. Preko i više od minimalnog nivoa zarada, politike u oblasti zarada, satnice i drugi uslovi rada mogu značajno doprinijeti jačanju socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja, i obezbijediti pravednu raspodjelu plodova napretka za sve (MOR, 2008a). Pravičnost podrazumijeva jednaku naknadu za rad jednake vrijednosti, te uklanjanje diskriminacije u zaradama između muškaraca i žena, ili između drugih grupa.

Sa ovim pitanjima na umu, Dio I ovog izdanja *Globalnog izvještaja o zaradama* pruža uporedne informacije o novim trendovima prosječnih zarada, a zatim ove trendove upoređuje sa trendovima produktivnosti rada. Odnos između rasta prosječnih zarada i rasta produktivnosti rada od suštinskog je značaja za definisanje održivih politika zarada i određivanje trendova udjela rada u BDP. Ovaj dio izvještaja takođe analizira nove trendove nejednakosti zarada i raspravlja o korelaciji između opadanja udjela rada u BDP i povećanja nejednakosti prihoda. Naredno poglavlje u Dijelu I daje pregled trendova minimalnih zarada i uporedne informacije o njihovim nivoima kod zemalja u različitim regijama. Posljednje poglavlje Dijela 1 razmatra trendove u zaradama među polovima. Međutim, prije nego što se počne baviti trendovima zarada, Dio I izvještaja daje kratak pregled nekoliko najnovijih ekonomskih trendova i trendova tržišta rada.



2 Ekonomski kontekst

2.1 Unaprijeđen ekonomski rast u razvijenim ekonomijama, ali niži rast na globalnom nivou

Novo izdanje *Globalnog izvještaja o zaradama* objavljeno je u kontekstu slabog i nesigurnog globalnog oporavka (MMF, 2016b). Osam godina nakon izbijanja globalne finansijske i ekonomske krize, svjetska ekonomija se još uvijek nije u potpunosti oporavila, a tu je i veliki rizik da će ostati u zamci sporog rasta, osim ukoliko se ne preduzme koordinisana akcija u cilju podsticanja rasta, čineći ga sveobuhvatnijim (MOR, 2016a).

Slika 1 pokazuje da je svjetski BDP rastao po stopi od 3,3–3,5 posto između 2012. g. i 2014, prije nego što je pao na 3,2 posto u 2015. i na predviđenih 3,1 posto u 2016. Ovakvo usporavanje nastalo je u kontekstu relativno slabe globalne potražnje, pada cijena nafte i roba, niske inflacije u razvijenim ekonomijama i označenog obezvrijeđenja valuta u nekim velikim novim ekonomijama. Došlo je do značajnog sužavanja diferencijala u stopama rasta između naprednih ekonomija, novih ekonomija i ekonomija u razvoju. Međutim, skroman rast u naprednim ekonomijama u 2015. g. nije bio dovoljan da nadoknadi izraženije usporavanje rasta u ostalim dijelovima svijeta.

U grupi naprednih ekonomija, ekonomski rast se povećao sa 1,2 posto u 2012. g. i 2013. g. na 1,9 posto u 2014. g. i 2,1 posto u 2015. Međutim, ostaje zabrinutost zbog mogućnosti usporavanja u 2016. g. i dugoročne ekonomske stagnacije. Povećanje rasta u 2014. i 2015. godini posljedica je relativno dobrih rezultata u nekoliko zemalja, uključujući Njemačku, Veliku Britaniju i SAD, tri velike ekonomije u kojima su se potrošnja i investicije oporavili nešto bolje nego negdje drugo. U mnogim razvijenim ekonomijama stope rasta su ostale relativno male, rast produktivnosti je bio spor, a investicije su unazađene niskim nivoom sveukupne tražnje i ekonomske aktivnosti (MMF, 2016a i MMF, 2016b). Među zemljama koje su primijenile mjere štednje zajedno sa fiskalnom konsolidacijom, stopa rasta je na kraju postala pozitivna u Španiji i Portugaliji u 2014. i 2015. g, ali je BDP i dalje ispod nivoa prije krize u obje zemlje, dok je u Grčkoj, BDP, ograničen u sedam od osam godina od 2008. g. i dalje oko 30 posto niži nego prije krize.

U ovom okruženju inflacija potrošačkih cijena u naprednim ekonomijama opala je sa oko 1,4 posto u 2013. i 2014. g. na 0,3 posto u 2015.g: to je bio njen najniži nivo od početka globalne finansijske krize (slika 2).³ Ovako niska inflacija može se objasniti kombinacijom niskih cijena nafte i roba i slabom sveukupnom tražnjom. Otuda su u mnogim naprednim ekonomijama stope inflacije ostale puno ispod ciljane inflacije koju su postavile centralne banke. U eurozoni, posebno 2013.g, rizik od deflacije je bio i ostao sve veća briga, uz rastući broj zemalja koje su doživjele negativne stope inflacije u 2014–15. Uprkos ultra niskim kamatnim stopama, koje će sada vjerovatno trajati duže nego što je prvobitno očekivano, ostali su i dalje pritisci deflacije. Dok se, na prvi pogled, deflacija može činiti faktorom koji pogoduje realnim zaradama, ona je, u stvari, mač sa dvije oštrice (vidite okvir 2).

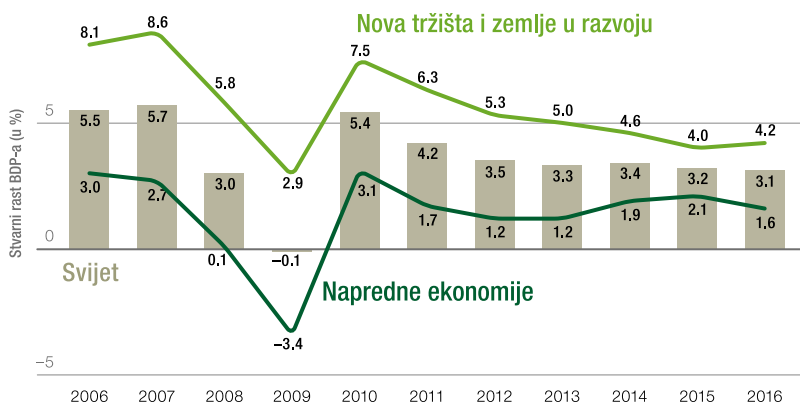
Nove ekonomije i zemlje u razvoju su se razvijale dok je vladala opadajuća stopa

3 Primijetite da mnoge zemlje očigledno imaju poteškoća u mjerenju inflacije; u EU, na primjer, postoje značajne razlike između indeksa potrošačkih cijena (CPI) i deflatora koji se primjenjuju na troškove krajnje potrošnje domaćinstva u nacionalnim računima. Ovo dovodi u pitanje tačnost CPI mjera.



Slika 1

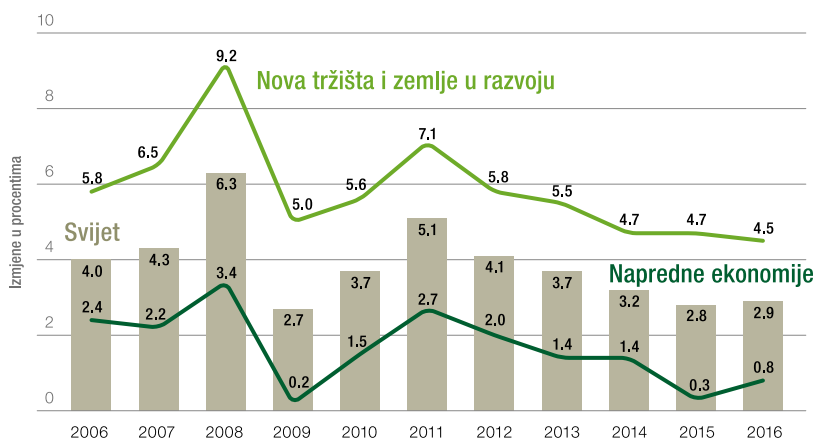
Godišnji prosječni ekonomski rast, 2006–16. (BDP u stalnim cijenama)



Napomena: Grupe država su one koje je koristio MMF, kako je objašnjeno u dodatku MMF *Svjetska ekonomska perspektiva (World Economic Outlook) MMF*, oktobar 2016. Brojke za 2016. g. predstavljaju projekcije.
Izvor: Baza podataka MMF, *Svjetska ekonomska perspektiva*, oktobar 2016.

Slika 2

Inflacija, 2006–16. (prosječne potrošačke cijene)

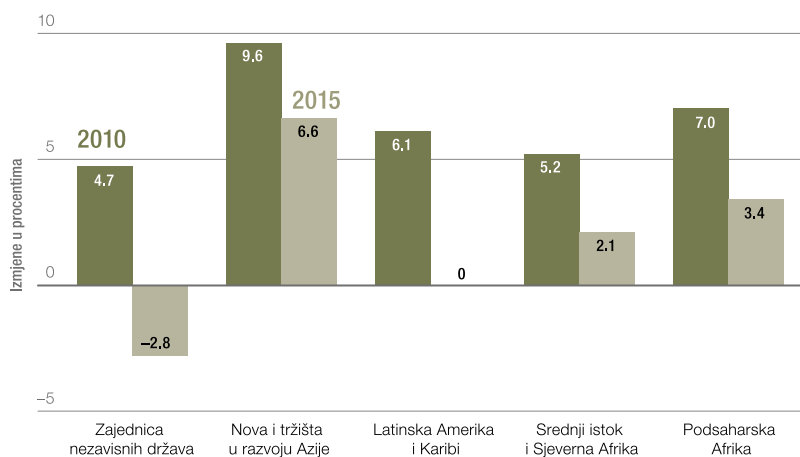


Napomena: Grupe država su one koje je koristio MMF, kako je objašnjeno u dodatku MMF *Svjetska ekonomska perspektiva (World Economic Outlook) MMF*, oktobar 2016. Brojke za 2016. g. predstavljaju projekcije.
Izvor: Baza podataka MMF, *Svjetska ekonomska perspektiva*, oktobar 2016.

od 2010. g, mada sa velikim varijacijama među državama. Slika 1 pokazuje da je petu godinu za redom rast u novim ekonomijama i zemljama u razvoju opao u 2015. g. Pad se bilježi sa 7,5 posto u 2010. na 4,0 posto u 2015. g. Neke zemlje - kao što su Brazil i Ruska Federacija - doživjele su duboke recesije. U drugim zemljama, aktivnost je ostala stabilnija - kao što su neke od članica Zajednice naroda Jugoistočne Azije (ASEAN). U Kini je zastoj ekonomske aktivnosti imao značajan uticaj na ukupni rast, kako u novim ekonomijama, tako i u razvijenim zemljama, a posebno u Aziji. Inflacija cijena i dalje je uglavnom pozitivna u novim ekonomijama i zemljama u razvoju, a stope su se stabilizovale 2015. godine, nakon tri godine stalnoga pada (slika 2). Dok su niže cijene nafte

Slika 3

Godišnji prosječni ekonomski rast po regijama, 2010 i 2015. (BDP u stalnim cijenama)

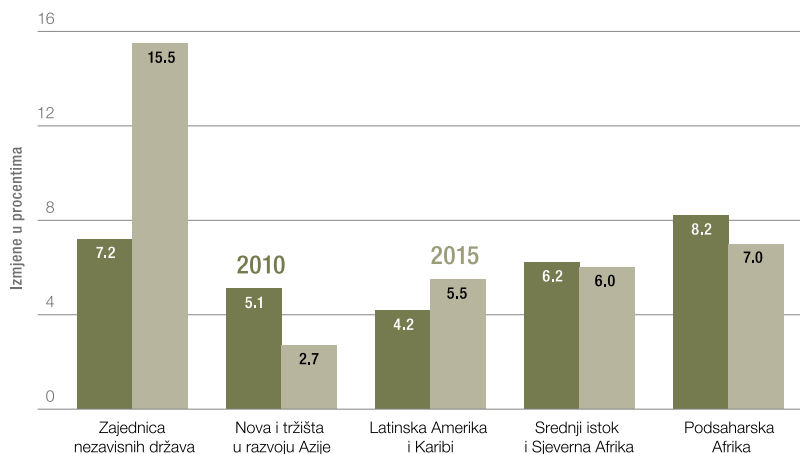


Napomena: Grupe država su one koje je koristio MMF, kako je objašnjeno u dodatku MMF *Svjetska ekonomska perspektiva* (World Economic Outlook) MMF, oktobar 2016. Brojke za 2016. g. predstavljaju projekcije.

Izvor: Baza podataka MMF, *Svjetska ekonomska perspektiva*, oktobar 2016.

Slika 4

Inflacija po regijama, 2010 i 2015. (prosječne potrošačke cijene)



Napomena: Grupe država su one koje je koristio MMF, kako je objašnjeno u dodatku MMF, oktobar 2016. Brojke za 2016. g. predstavljaju projekcije.

Izvor: Baza podataka MMF, *Svjetska ekonomska perspektiva*, oktobar 2016.

i roba, zajedno sa slabijom domaćom potražnjom doprinijele smanjenju inflacije, taj efekat je suprotan u nekoliko novih ekonomija, uključujući Kolumbiju, Meksiko, Rusku Federaciju i Južnu Afriku, zbog velikog obezvrijeđenja valute što je uzrokovalo jeftiniji izvoz, ali je povećalo cijene uvezene robe (MMF, 2016b).

Slike 3 i 4 prikazuju stope ekonomskog rasta i inflacije u 2010. g. i 2015. g. u novim ekonomijama i zemljama u razvoju grupisane po regionima. U novim ekonomijama i zemljama u razvoju u Aziji, Srednjem Istoku, Sjevernoj Africi i Subsaharanskoj Africi, ekonomski rast i inflacija cijena su u opadanju, po različitim stopama, ali su ostale pozitiv-

ne. Uprkos kontinuiranom negativnom rastu BDP od 2010.g, nove ekonomije i zemlje u razvoju u Aziji ostaju region sa daleko najsnažnijim ekonomskim rastom, i pored zastoja u Kini, gdje je ekonomski rast usporen sa 10,6 posto u 2010. g. na 6,9 posto u 2015. U subsaharanskoj Africi, došlo je do usporavanja u nekima od najvećih ekonomija (uključujući Južnu Afriku i Nigeriju), ali je rast u ovim državama ostao pozitivan u 2015. g. Sa druge strane, u Latinskoj Americi i na Karibima rast BDP pao je na nulu dok je inflacija porasla, što se odrazilo na dio ekonomskih uslova u Brazilu, gdje je rast smanjen sa 7,5 posto u 2010. godini na -3,8 posto u 2015. godini, a inflacija cijena povećana sa 5,0 na 9,0 posto. Na tržištu Zajednice nezavisnih država (CIS), ograničeni rast BDP i inflacija cijena naglo su porasli: u Ruskoj Federaciji, na primjer, rast BDP pao je sa 4,5 posto u 2010. godini, na -3,7 posto u 2015. godini, dok je inflacija skočila sa 6,9 na 15,5 posto.

2.2 Najnoviji trendovi na tržištu rada

Usporavanje globalnog ekonomskog rasta od 2010. godine preslikano je na dalji rast globalne nezaposlenosti. Prema najnovijem izvještaju MOR, globalna stopa nezaposlenosti bila je 5,8 posto u 2015.g, što znači da je skoro 200 miliona ljudi (procijenjeno je 199,4 miliona) bilo nezaposleno (MOR, 2016c). Ovo je za skoro 30 miliona ljudi više nego u 2007.g, prije početka globalne finansijske i ekonomske krize. U razvijenim ekonomijama, procijenjena stopa nezaposlenosti je nešto smanjena, sa 8,1 posto u 2010. g. na 6,7 posto u 2015.g, što je odraz pada stope nezaposlenosti u Njemačkoj (sa 6,9 posto u 2010. g. na 4,6 posto u 2015.g.), Ujedinjenom Kraljevstvu (sa 7,9 posto u 2010. g. na 5,4 posto u 2015.g.) i Sjedinjenim državama (sa 9,6 posto u 2010. g. na 5,3 posto u 2015).⁴ U SAD i nekim drugim zemljama, učešće radne snage je u padu, a pad stope nezaposlenosti na taj način ističe oporavak zaposlenosti (MMF, 2016b). U Španiji i Grčkoj, stope nezaposlenosti su i dalje veoma visoke, i iznose 22,1 odnosno 25,0 posto.

U novim ekonomijama i ekonomijama u razvoju, tokom protekle dvije decenije, najnoviji trendovi pokazuju da je došlo do pada stope siromaštva i podizanja životnog standarda. Od 1990.g, udio ljudi koji žive sa manje od 3,10 US \$ dnevno je smanjen na pola, kod oko 36 posto stanovništva. Ovaj progres je, međutim, bio neujednačen, sa najznačajnijim poboljšanjima u Kini i većem dijelu Latinske Amerike, ali i uporno visokim stopama siromaštva u većini Afrike i dijelovima Azije (MOR, 2016d). U nedavnom izvještaju Svjetske banke, naglašena je važnost tržišta rada u smanjenju siromaštva i preslikavanje ekonomskog rasta u niži nivo nejednakosti, kroz povećanje mogućnosti zapošljavanja i zarada (Svjetska banka, 2016). Iako su mnoge zemlje proširile svoje sisteme socijalne zaštite, veliki dio svjetske populacije je i dalje bez zdravstvenog osiguranja i starosnih beneficija, a još veći procenat živi bez dječjeg i porodičnog dodatka i zaštite u slučaju nezaposlenosti, invaliditeta, povrede na radu ili porodijskog odsustva (MOR, 2014b).

4 Stope nezaposlenosti uzete su iz baze podataka *Svjetske ekonomske perspektive* MMF.



3 Globalni i regionalni trendovi zarada

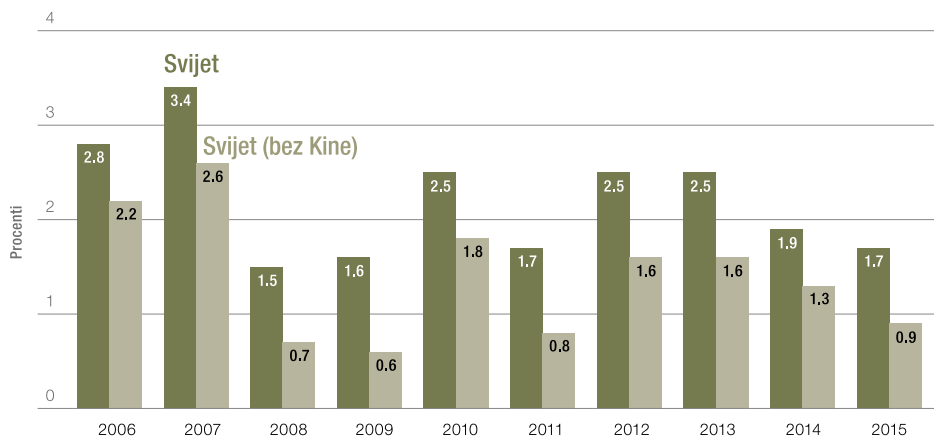
3.1 Globalni trendovi zarada

Kako su realne prosječne zarade evoluirale tokom posljednjih nekoliko godina u kontekstu opisanog u prethodnom poglavlju? Prema posljednjim procjenama MOR, u 2015. godini bilo je 3,21 milijardu zaposlenih lica u svijetu, od kojih su 1,66 milijardi (51,5 posto), bili radnici (MOR, 2015b). Slika 5 prikazuje dvije procjene globalnog rasta prosječne zarade u stvarnim uslovima. Prosječne zarade su se izračunavale koristeći bruto mjesečne zarade, a ne rijeđe dostupne informacije o satnici, te oscilacije stoga odražavaju promjene, kako u zaradama po satu, tako i prema prosječnom broju odrađenih sati.⁵ Realne zarade su umanjene za inflaciju potrošačkih cijena. To jest, nominalne zarade su umanjene za odgovarajući indeks cijena, obično CPI. Metodologija i definicija zarada dati su u Dodatku I, zajedno sa nekim podacima karakterističnim za pojedine zemlje (vidi tabelu A1). Kompletan set podataka je dostupan u bazi podataka o globalnim zaradama (vidi okvir 1).

Prva procjena na slici 5 je globalna procjena koja se zasniva na kombinaciji stvarnih i procijenjenih podataka o zaradama za 132 ekonomije. Druga globalna procjena isključuje Kinu, jer njena velika populacija zaposlenih značajno utiče na globalnu procjenu, i zato što je, prema službenim statistikama zarada, u toj zemlji i dalje prisutan izuzetno

Slika 5

Godišnji prosječni realni rast zarada, 2006–15.



Napomena: Brojke za 2015. g. su preliminarne procjene jer nacionalne brojke još uvijek nisu dostupne za sve zemlje.

Izvor: Procjene MOR na osnovu zvaničnih nacionalnih izvora iz baze podataka MOR o globalnim zaradama.

Okvir 1. Podaci iz baze MOR o globalnim zaradama

Podaci na kojima se zasniva *Globalni izvještaj o zaradama* dostupni su na: www.ilo.org/ilostat/GWR.

Dodatni pokazatelji koji se tiču zarada (npr. niska plata, nejednakost zarada po decilima, zarade prema polovima, itd.) mogu se dobiti iz Zbirke „Godišnji indikatori” ILOSTAT na: <http://www.ilo.org/ilostat>.

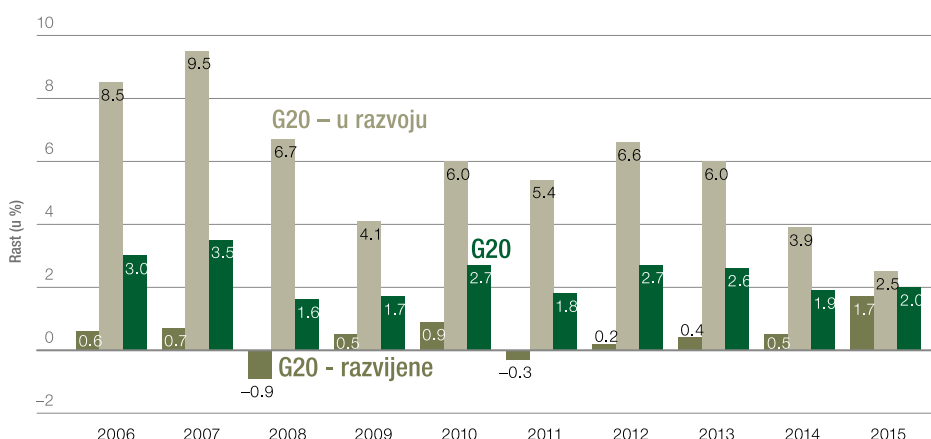
5 Prosječna zarada usvojena je kao „indikator dostojanstvenog rada” (MOR, 2012b).

visok rast zarada. Isključivanjem Kine iz globalne procjene, dobijamo procjenu trendova globalnih zarada koja bolje odražava ono što se događa u zemljama širom svijeta. Kao što se može vidjeti, globalni realni rast zarada osjetno je pao tokom krize (2008. i 2009.), donekle se oporavio u 2010.g, ali je ponovo pao u 2011. g. i usporio od 2012. do 2015. na najniži nivo u četiri godine, ispod 1 posto, ako isključimo Kinu.

3.2 Trendovi zarada G20

Slika 6 ponavlja procjenu, ali je ograničava na zemlje G20, grupu koja okuplja vodeće svjetske razvijene ekonomije i ekonomije u razvoju.⁶ Zajedno, zemlje G20 proizvode oko tri četvrtine svjetskog BDP i zapošljavaju više od 1,1 milijarde od 1,66 milijardi plaćenih zaposlenika u svijetu.⁷ Slika 6 prikazuje procjene za prosječni godišnji rast realnih zarada za G20 u cjelini, i pojedinačno za razvijene i nove članice. Za čitav posmatrani period, prosječni realni rast zarada bio je značajno veći u novim ekonomijama G20 u odnosu na razvijene. Međutim, od 2012. godine pa nadalje, rast zarada u novim ekonomijama je usporen, bilježeći pad za tri godine po stopi od 4 posto, do najniže zabilježenog nivoa od 2006. godine. U isto vrijeme, u razvijenim ekonomijama G20 prosječan rast zarada povećan je sa procijenjenih 0,2 posto godišnje u 2012. godini na procijenjenih 1,7 posto u 2015. godini – što je najveća stopa od 2006. godine. Kao posljedica toga, razlika u rastu zarada između razvijenih i novih G20 ekonomija naglo je opala. Postavlja se pitanje da li će se veći rast zarada u razvijenim ekonomijama u 2015. godini ponoviti u skorijoj budućnosti ili je to bio jedinstven slučaj.

Slika 6
Godišnji prosječni realni rast zarada u zemljama G20, 2006–15.



Napomena: Brojke za 2015. g. su preliminarne procjene jer nacionalne brojke još uvijek nisu dostupne za sve zemlje.

Izvor: Procjene MOR na osnovu zvaničnih nacionalnih izvora iz baze podataka MOR o globalnim zaradama.

6 G20 obuhvata: Argentinu, Australiju, Brazil, Kanadu, Kinu, Francusku, Njemačku, Indiju, Indoneziju, Italiju, Japan, Republiku Koreju, Meksiko, Rusku Federaciju, Saudijsku Arabiju, Južnu Afriku, Tursku, Ujedinjeno Kraljevstvo, Sjedinjene države i Evropsku uniju.

7 Udio globalnog BDP se izračunava kao zbir BDP 19 zemalja članica G20 (20. članica je EU) kao udio svjetskog BDP, koji se zasniva na paritetu kupovne moći, prema procjenama MMF, 2016a. Kalkulacije udjela ukupno plaćenih zaposlenih zasnivaju se na MOR, 2015b.

3.3 Regionalni trendovi zarada

Slika 7 predstavlja godišnji prosječni realni rast zarade po regijama, koji se zasniva na novom regionalnom grupisanju MOR (vidite Dodatak II, tabela A2). Vidimo da je u pretežno razvijenim regijama rast zarada ubrzan od 2012, dok je u novim zemljama i regijama u razvoju, usporen ili čak ima negativan trend.

U Sjevernoj Americi (koja obuhvata Sjedinjene države i Kanadu) rast realnih zarada bio je brži u 2015. g. nakon vrlo slabog rasta tokom većeg dijela prethodne decenije. To se uglavnom može pripisati rastu do 2,2 posto realnih zarada u Sjedinjenim državama, najvećem u zemlji od 1998. godine. Rast zarada u sjevernoj, južnoj i zapadnoj Evropi je takođe ubrzan u 2015. godini, nakon dugog razdoblja relativne stagnacije ili čak pada zarada. Rast realnih zarada nastavljen u 2013.g, a u 2015. g. stopa rasta bila je dvostruko veća od stope rasta 2014. g. EU, koja uključuje i neke zemlje iz gornje regije, doživjela je veći rast zarada nego u prethodnih 15 godina, počevši od negativnog rasta u 2012. g. do rasta od 1,9 posto u 2015. g. Još uvijek je nejasno da li će se takav rast održati u budućnosti ili će se razvijene zemlje vratiti na pređašnji model stagnacije.

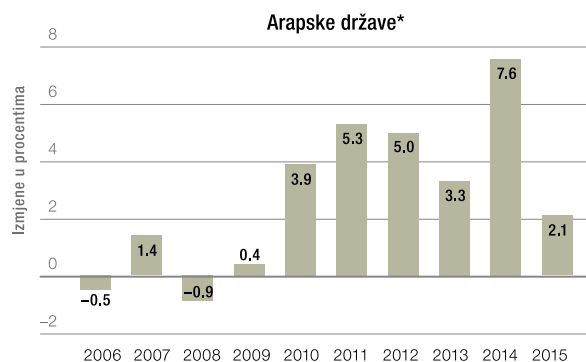
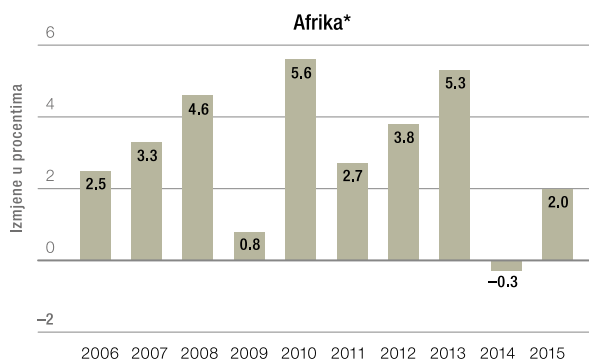
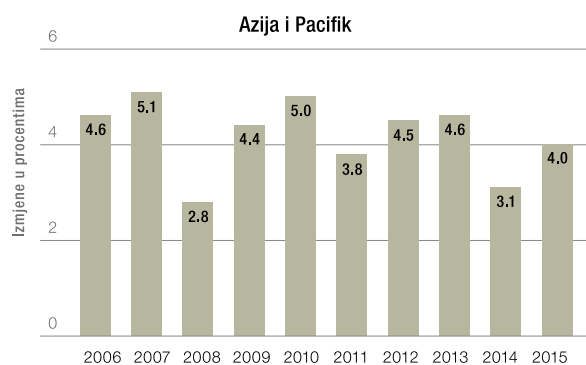
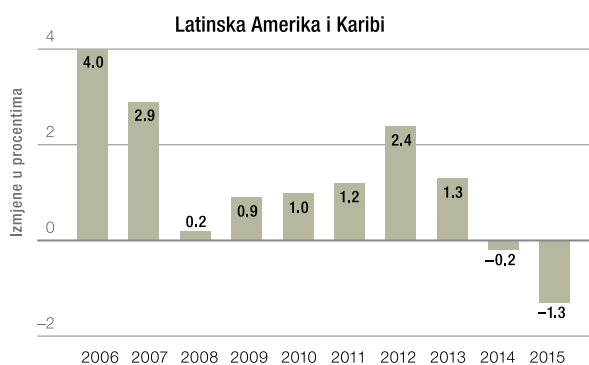
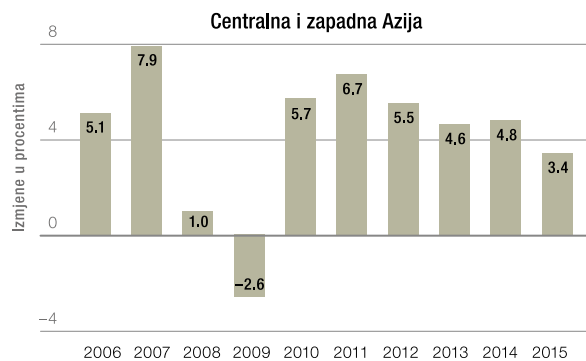
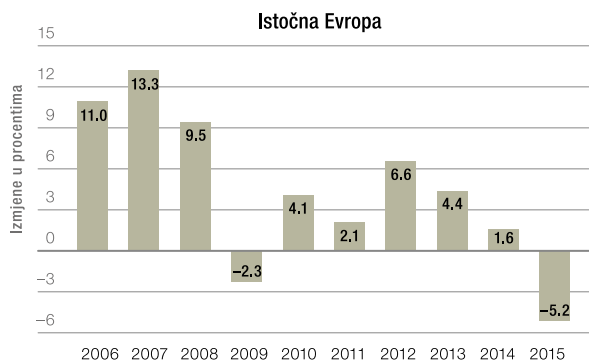
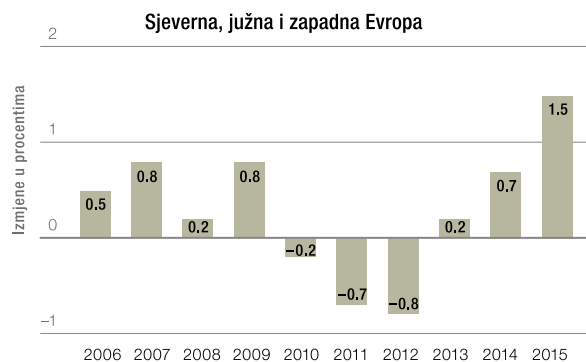
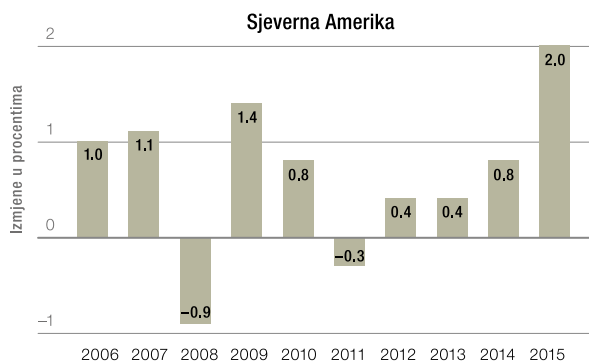
Shodno podacima o ekonomskom rastu, povećanje rasta zarada u naprednim ekonomijama nije bilo dovoljno da nadoknadi izraženije smanjenje u novim i zemljama u razvoju. U istočnoj Evropi realne zarade značajno su smanjene u 2015. g. nakon stagnacije u posmatranom periodu 2013–14. godine. Ovo se u velikoj mjeri odražava na pad realnih zarada posmatranih u Ruskoj Federaciji, i još veći pad u Ukrajini. U centralnoj i zapadnoj Aziji, procjene pokazuju da je, nakon ozdravljenja od krize 2010. g. i 2011.g, rast zarade postepeno usporen. U Latinskoj Americi i na Karibima rast realne prosječne zarade je smanjen u 2013. g. sa negativnim predznakom u 2014. g. i 2015.g, i regionalnim trendovima koji su jako podstaknuti velikim ekonomijama Brazila i Meksika. U Brazilu je realna zarada smanjena između 2014. g. i 2015. g. U Aziji i na Pacifiku, pomalo iznenađujuće, prosječan realni rast zarada neznatno je povećan u 2015. g. u odnosu na 2014.g, uprkos skromnom usporavanju rasta zarada u Kini.⁸ U Africi, zbog znatnih ograničenosti podataka, trendovi se mogu samo uslovno definisati. Na osnovu dostupnih podataka, Afrika je doživjela pad realnih zarada u 2014, dok se u 2015. g. vratio pozitivan rast, u prosjeku od 2 posto. Za arapske države, zbog ovih ograničenosti podataka, postoje samo proizvoljne procjene (vidite tabelu A4 i Dodatak III).

8 Procjene o rastu zarada za ovu regiju značajno se razlikuju od brojki predstavljenih u prethodnim izdanjima Globalnog izvještaja o zaradama, zbog činjenice što regija sada uključuje razvijene azijske zemlje, kao što su Japan i Republika Koreja.

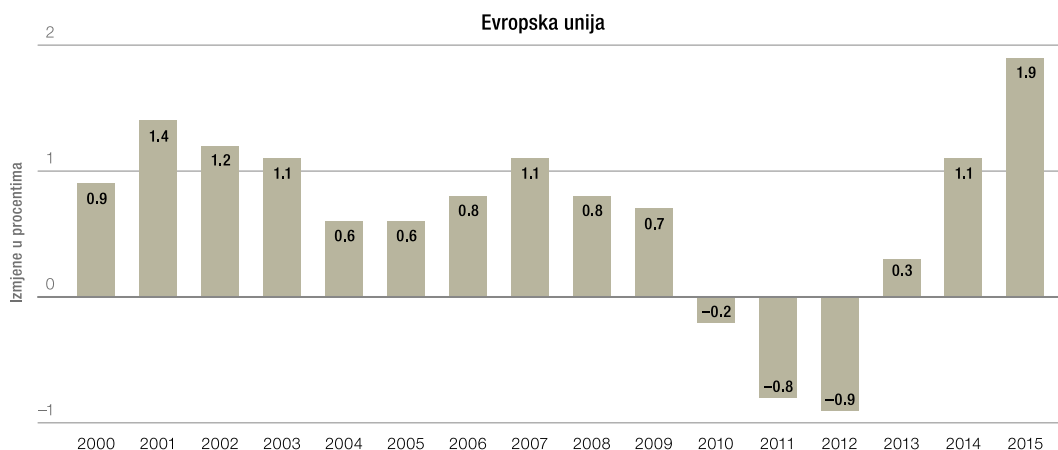


Slika 7

Godišnji prosječni realni rast zarada po regijama, 2006–15.



Slika 7 (nastavak)



Izvor: Procjene MOR na osnovu zvaničnih izvora.

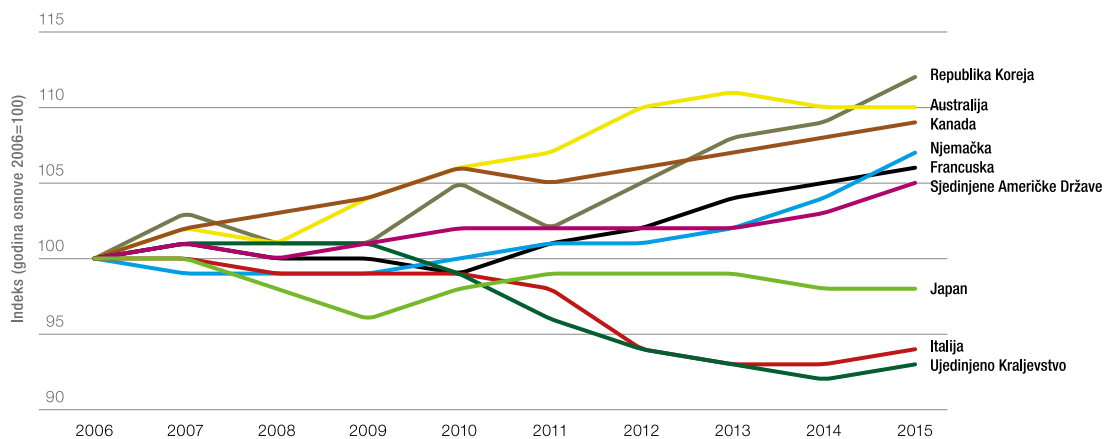
3.4 Trendovi karakteristični za određenu zemlju

Zahvaljujući njihovoj veličini, zemlje G20 imaju značajan uticaj na globalne i regionalne trendove zarada. Mi, dakle, na slici 8 (razvijene zemlje G20) i slici 9 (nove ekonomije G20), predstavljamo realni rast zarada karakterističan za zemlje članice G20. Ovi podaci pokazuju da postoje značajne razlike od zemlje do zemlje od 2006. godine.

Slika 8 pokazuje da su među razvijenim zemljama G20, realne prosječne zarade od 2006. g. porasle najbrže u Republici Koreji, za 12 posto, a zatim u Australiji (10 posto), Kanadi (9 posto), Njemačkoj (7 posto), Francuskoj (6 posto) i SAD (5 posto). U međuvremenu, u Japanu, Italiji i Velikoj Britaniji, realne zarade su se smanjile (po stopi od 2, 6 i 7 posto). Tako se među evropskim zemljama napravio značajan jaz u kretanjima realnih zarada u proteklih deset godina između, na primjer, Francuske i Njemačke, s jedne, i Italije i Velike Britanije, sa druge strane. Zbog razlika u načinu prikupljanja i mjerenja podataka među zemljama, statistički podaci o nivou prosječne zarade nisu potpuno uporedivi. Ipak, pretvaranje svih prosječnih zarada tih zemalja u US \$ pomoću pariteta kupovne moći (PPP) daje jednostavan prosjek od oko US \$ 3100 mjesečno.⁹ Upoređivanjem dva niza zarada koji su korišteni u ovom izvještaju, odnos prosječne zarade u Velikoj Britaniji i prosječne zarade u Njemačkoj smanjio se sa oko 98 posto na 86 posto. Posmatrajući samo 2014. g. i 2015. g, možemo vidjeti da su, izuzev Australije, sve razvijene zemlje G20 doživjele rast prosječne realne zarade, koji je najveći u Njemačkoj, Republici Koreji i SAD. Nakon nekoliko godina pada, prosječne realne zarade u Italiji i Velikoj Britaniji, ponovo su doživjele skroman rast.

⁹ Faktor konverzije, paritet kupovne moći, predstavlja broj jedinica valute jedne države, koji je potreban za kupovinu iste količine robe i usluga na domaćem tržištu, koja se može kupiti za 1 US\$ u Sjedinjenim državama. Ovaj faktor konverzije koristi se za privatnu potrošnju (tj. ukupnu potrošnju domaćinstva). Kod većine ekonomija ove brojke su izvedene iz procjena Međunarodnog uporednog programa (ICP) iz 2011. g. ili su sračunate korištenjem statističkog modela koji se bazira na ICP 2011. g. Kod 47 zemalja sa visokim ili srednje visokim ekonomijama, faktore konverzije daje Eurostat i Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD).

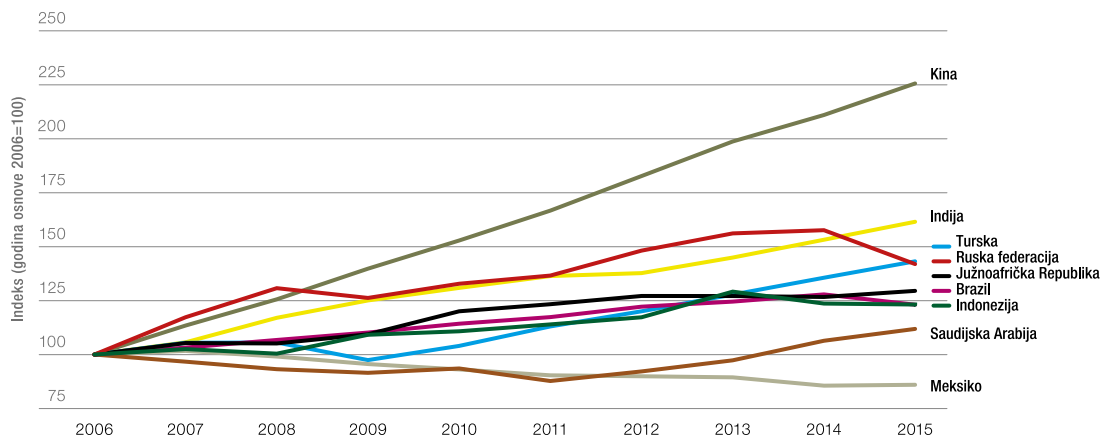
Slika 8
Indeks prosječne realne zarade za razvijene zemlje G20, 2006–15.



Napomena: Brojke za 2015. g. su preliminarne procjene, jer nacionalne brojke još uvijek nisu dostupne za sve zemlje.

Izvor: Procjene MOR zasnovane na zvaničnim nacionalnim izvorima.

Slika 9
Indeks prosječne realne zarade za nove zemlje G20, 2006–15.



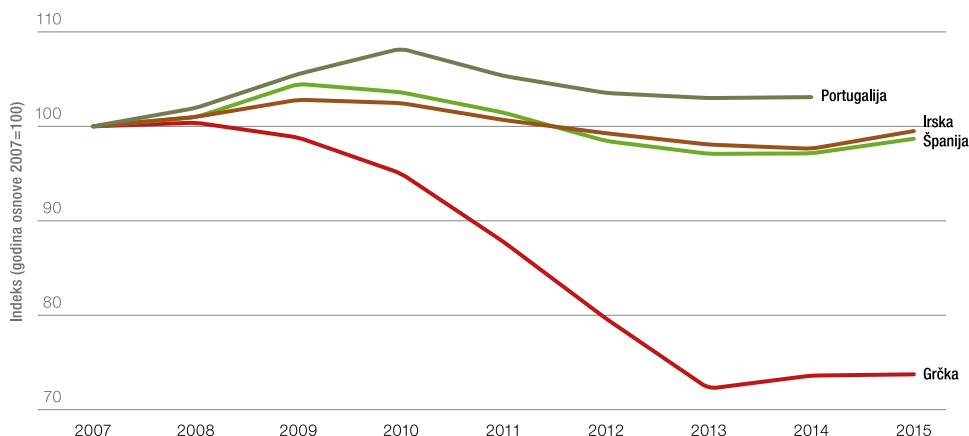
Napomena: Brojke za 2015. g. su preliminarne procjene, jer nacionalne brojke još uvijek nisu dostupne za sve zemlje.

Izvor: Procjene MOR zasnovane na zvaničnim nacionalnim izvorima.

Slika 9 posmatra pojedinačne nove ekonomije G20. Ovdje ponovo, pretvaranjem prosječnih zarada svih tih zemalja u US \$ pomoću pariteta kupovne moći (u daljem tekstu: PPP) - a imajući u vidu da prosječne zarade nisu potpuno uporedive među zemljama - dobijamo jednostavan prosjek od oko US \$ 1,300 mjesečno. Ovo je manje od polovine prosjeka izračunatog za razvijene ekonomije. Možemo vidjeti da se od 2006. g. prosječna zarada više nego udvostručila u Kini, porasla je za 60 posto u Indiji i između 20 i 40 posto, u većini drugih zemalja u ovoj grupi. Jedino su se u Meksiku realne zarade smanjile. Posmatrajući samo 2014. g. i 2015. g. vidimo da je silazni trend posmatran kod ukupnih procjena za sve nove ekonomije na slici 6, veoma vođen padom prosječnih realnih zarada 2015. g. u Ruskoj Federaciji i Brazilu. U Kini, visoka stopa rasta zarada je nešto usporena, ali ova

Slika 10

Indeks prosječne realne zarade za odabrane Evropske zemlje, 2007–15.



Izvor: Procjene MOR zasnovane na zvaničnim izvorima.

zemlja i dalje ostaje na sopstvenom putu među ekonomijama G20. Prethodno snažan rast zarada u Ruskoj Federaciji dobio je negativan trend u 2015, dok je relativno stabilan rast zarada u Brazilu, Indoneziji i Južnoj Africi usporen ili je takođe dobio negativan trend. Rast zarada nastavljen je u Indiji i Turskoj, dok su u Meksiku realne zarade stabilizovane u 2015. godini, nakon gotovo konstantnog pada od 2008.g.

Slika 10 pokazuje da se pad zarada, koji je uglavnom posljedica krize i mjera štednje, zaustavio u 2015. g. iako su u Grčkoj realne zarade smanjene za oko 25 posto u periodu 2007–08. godine.

3.5 Zarade i rizik od deflacije

Kao što je gore navedeno, rizik od dezinflacije koja dovodi do deflacije nedavno je povećan u mnogim, a posebno u razvijenim zemljama. Dezinflacija se odnosi na usporavanje stope inflacije. Deflacija se događa kada stopa inflacije padne ispod nula posto kao rezultat pada opšteg nivoa cijena dobara i usluga. Prema MMF, u 2015. godini stopa inflacije u više od 85 od ukupno 120 ekonomija, bila je ispod dugoročnih očekivanja, a oko 20 posto zemalja bile su u deflaciji (MMF, 2016b). U češćim slučajevima deflacija je posljedica dužeg perioda opadanja potražnje potrošača u odnosu na ponudu dobara i usluga u privredi. Iako bi moglo biti primamljivo povezati deflaciju sa većim realnim zaradama (zahvaljujući opštem padu cijena), posljedice deflatornog perioda na realne zarade vjerovatno će zavistiti od njegove dužine. U kratkom roku, niže cijene mogu dovesti do viših realnih zarada kao posljedica stalnih ili sve većih nominalnih zarada, jer se nominalne zarade često zasnivaju na dogovorenim ugovorima u očekivanju pozitivne stope inflacije. No, u srednjem roku, ako deflatorski pritisak potraje, nominalne zarade će se vjerovatno korigovati naniže, što dovodi do stagnacije ili eventualnog pada realnih zarada. Opadajuće zarade tada mogu i same postati važan činilac deflatornog procesa, jer niže zarade dovode do nižih cijena i deflatorne spirale (vidite primjer Japana u okviru 2)

Okvir 2. Deflacija i zarade u Japanu

Iskustvo Japana može poslužiti kao najnoviji primjer koji ilustruje kako se deflacija može ukorijeniti. Do kraja 1980-ih, Japan bilježi snažan ekonomski rast, u velikoj mjeri podstaknut naduvavanjem cijena imovine, koje je posljedica pretjeranog rasta pozajmica. Početkom devedesetih, Banka Japana podigla je kamatne stope, do te mjere da su firme i finansijske institucije bile primorane da poprave svoje bilanse. Kao odgovor na ekonomski zastoj, japanski potrošači postali su mnogo oprezniji, a živahna potrošnja iz razdoblja prije krize okrenula se sve ograničenijim modelima. Suočene sa stagnirajućom prodajom, firme su počele sa rezovima troškova, uključujući troškove rada, prebacivanjem na neregularne zaposlene i honorarce, i smanjenjem zarada regularno zaposlenih. Kao rezultat toga, zarade i udio dohotka zaposlenih u BDP su smanjeni. Začarani krug smanjenja zarada, cijena i ukupne potražnje stavljen je u pokret. Kako profit nije investiran, opala je ukupna potražnja, profit je smanjen, uzrokujući da preduzeća i dalje smanjuju zarade. U cilju poboljšanja izgleda, kako za poslodavce, tako i za zaposlene, i podsticanja rasta zarada, Banka Japana pokušala je da stimuliše ekonomiju putem monetarne politike. Međutim, do sada se promijenila praksa određivanja zarada, a nestandardni oblici zapošljavanja i dalje su prisutni. Prije iskustva deflacije, takozvana “proljećna ofanziva” služila je kao mehanizam podizanja zarada preko istovremenih pregovora o zaradama između velikih poslodavaca i zaposlenika. No, ovaj mehanizam je sada manje efikasan.

Izvor: Kuroda, 2014.

Razumije se da će rizici od deflatornog perioda (Fisher, 1933) i dalje biti razlog za zabrinutost (Bernanke, 2002). Na dugi rok uporna deflacija dovodi do porasta duga određene nacije, a takođe i guši podsticaj za investicije. Sve više i više resursa se odvađa za plaćanje nacionalnog duga i kamata, dok ekonomska aktivnost nacije opada. Definisane utočišta *nominalne zarade* može biti korisno u osiguranju od opasnosti deflacije. Guverner Banke u Japanu, na primjer, predložio je da bančina ciljana stabilnost cijena može poslužiti kao mjerilo za preduzeća prilikom definisanja njihovih zarada. „To jest, kada banka uspije da čvrsto definiše inflacijska očekivanja na 2 posto, to bi moglo poslužiti kao osnov za vođenje pregovora o zaradama između uprave i radnika. Firme i domaćinstva tada mogu čvrsto zasnivati svoje ekonomske odluke na očekivanjima da će cijene rasti po stopi od oko 2 posto” (Kuroda, 2014, str. 4). Drugi su predložili da, u cilju sprečavanja pada udjela rada u BDP, nominalne zarade treba povećati u skladu sa trendom porasta ekonomske produktivnosti uvećanom za ciljanu stopu inflacije centralne banke (vidite npr. Herr, 2009, Herr, 2015). Čemu god se pribjegne u cilju povećanja zarada po ovoj stopi, potreban je neki mehanizam za koordinaciju zarada. Koordinisano kolektivno pregovaranje možda je najefikasniji ovakav mehanizam. U situaciji vioske nezaposlenosti i slabog kolektivnog pregovaranja, minimalne zarade se takođe mogu koristiti za određivanje sigurnih nominalnih zarada.



4 Udio zarada, produktivnosti i rada

Prosječne zarade su indikacija nadoknade za rad i životni standard radnika, ali u svrhe ekonomske analize prosječne zarade se možda najbolje porede sa produktivnošću rada. Dugoročno gledano, povećanje produktivnosti rada (prosječna vrijednost roba i usluga koje proizvode radnici) je ono što omogućava održivo povećanja zarada. U isto vrijeme, odnos između zarada i produktivnosti takođe utiče na makroekonomske agregate. U određenim okolnostima, umjerenost zarada u odnosu na produktivnost može povećati dobit, investicije, izvoz i otvaranje novih radnih mjesta. U drugim slučajevima, međutim, to će smanjiti ukupnu potražnju i zapošljavanje, jer se ograničava potrošnja domaćinstva koje čini najveći udio u BDP u većini zemalja. Takođe, dok svaka pojedina zemlja može većim izvozom povećati ukupnu potražnju, sve zemlje ne mogu to učiniti u isto vrijeme. Ako se previše zemalja zalaže za politike umjerenih zarada, postoji mogućnost smanjenja regionalne ili svjetske ukupne potražnje, što je razlog zbog kojeg je koordinacija među državama tako važna.

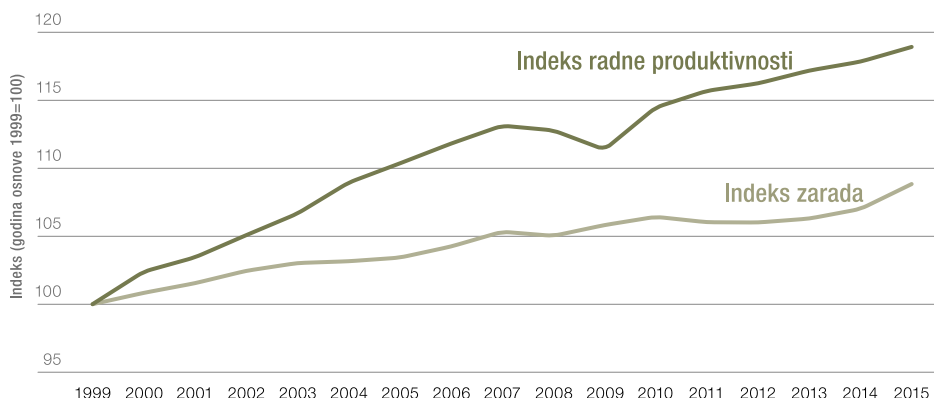
4.1 Stalni jaz između rasta zarada i rasta produktivnosti rada

Kao što je istaknuto u prethodnim izdanjima *Globalnog izvještaja o zaradama*, rast prosječne zarade zaostaje za rastom prosječne produktivnosti radne snage od ranih 1980-ih godina u nekoliko velikih razvijenih ekonomija, uključujući Njemačku, Japan i SAD, gdje je udio dohotka u BDP smanjen (za definiciju udjela dohotka zaposlenih, vidite okvir 3).

Slika 11 dopunjava naš prethodno objavljeni grafikon o prosječnim zaradama i produktivnosti rada u 36 razvijenih ekonomija. Produktivnost rada se mjeri kao BDP po radniku, a indeks realne zarade i indeks proizvodnosti rada računaju se kao ponderisani prosjeci. Velike zemlje na taj način više utiču na brojke od malih zemalja. Slika pokazuje da je od 1999. godine, rast produktivnosti rada u ovoj grupi zemalja premašio rast zarada za oko 10 posto. U periodu 2014-15. godine, jaz između dvije linije smanjila

Slika 11

Trendovi rasta realne prosječne zarade i radna produktivnost u razvijenim zemljama, 1999–2015.



Napomena: Rast zarada se izračunava kao ponderisani prosjek rasta prosječne mjesečne zarade u odnosu na isti period prošle godine u 36 zemalja (opis metodologije pogledajte u Dodatku I). Za osnovu se uzima 1999. g. zbog dostupnosti podataka.

Izvor: Baza podataka MOR o globalnim zaradama; MOR *Globalni trendovi zapošljavanja* (GET).



Okvir 3. Određivanje udjela dohotka zaposlenih

Nacionalni dohodak je zbir svih prihoda dostupnih stanovnicima neke zemlje u jednoj godini. Podjela nacionalnog dohotka između rada i kapitala naziva se funkcionalna raspodjela dohotka. Udio dohotka zaposlenih (ili udio rada) je dio nacionalnog dohotka raspoređen na nadoknadu za rad, a udio kapitala je dio nacionalnog dohotka koji odlazi na kapital. Pad udjela rada često odražava brži rast produktivnosti rada nego prosječne nadoknade za rad, i povećanje povraćaja na kapital u odnosu na rad.

Udio radne snage, dakle, mjeri dio nacionalnog dohotka ostvarenog na radu (Krueger, 1999). Iako je ideja jednostavna, postoje izazovi koji se tiču mjerenja udjela rada. Nekorigovani udio rada obično se računa kao odnos između ukupne naknade zaposlenima - zarade i nadnice prije oporezivanja, plus socijalni doprinosi poslodavaca - i nacionalnog proizvoda ili ukupnog prihoda (Lübker, 2007). Što se tiče brojioca, postavlja se pitanje šta tačno podrazumijeva pojam „zaposleni“ (treba li i izvršni direktori da budu uključeni?) I šta treba računati kao naknadu (treba li opcije berze računati kao dohodak od rada?). Imenilac može biti, na primjer, bruto nacionalni dohodak (BND) ili bruto domaći proizvod (BDP), a može se mjeriti po tržišnim cijenama ili faktorskim troškovima. Zbog toga što je mjerenje dodate vrijednosti problematično u nekim sektorima (posebno u javnoj upravi, gdje je dodata vrijednost u nacionalnim računima često samo zbir troškova rada), analiza je ponekad fokusirana na „korporativnom sektoru“ (Karabarbounis i Neiman 2014), ili nekom drugom podskupu ekonomije (OECD, 2012).

Kakogod da se mjeri, nekorigovani udio rada predstavlja nižu procjenu pravog udjela prihoda od rada, jer naknada zaposlenih isključuje dohodak od samostalne djelatnosti, koji je u sistemu nacionalnih računa zabilježen kao „mješoviti dohodak“, pa se tako može implicitno bilježiti kao kapitalni prihod. Ipak, barem dio mješovitog dohotka treba shvatiti kao nadoknadu za rad, a time i kao sastavni dio udjela rada. Isporbane su i u literaturi zabilježene različite metode za korigovanje udjela radne snage. Jedna jednostavna metoda korigovanja pretpostavlja da se dvije trećine mješovitog dohotka može pripisati udjelu rada; drugi metod je da se samozaposlenom pripiše prosječna zarada zaposlenih; još jedan metod je da zarade koje se pripisuju samozaposlenima budu jednake zaradama zaposlenih u sličnim sektorima i sa sličnim ličnim karakteristikama (vidite Guerriero, 2012; Gollin, 2002; Arpaia, Prez i Pichelmann, 2009, Freeman, 2011).

Dok ove razlike, prema načinu prilagođavanja, utiču na nivo udjela radne snage, one ne utiču na opšte trendove (MOR, 2010a; Guerriero, 2012). Važno je, međutim, pažljivo tumačiti korigovani i nekorigovani udio rada. Strukturni pomaci od samostalne djelatnosti (kao što su porodična poljoprivreda) do zapošljavanja pokušavaju da podignu nekorigovani udio rada na nivo viši od korigovanog. Ovo treba imati na umu, posebno kada se posmatraju trendovi novih ekonomija i zemalja u razvoju, gdje je udio samozaposlenih radnika i zadruga veći nego u razvijenim ekonomijama, i gdje je korigovani udio dohotka od zaposlenih uglavnom niži nego kod većine razvijenih zemalja. Kada udio rada bude korigovan za samozapošljavanje, on više neće biti niži u siromašnijim zemljama (Gollin, 2002; Guerriero, 2012).

Izvor: Prilagođeni podaci MOR i OECD, 2015.



se za oko 1 posto, kao posljedica blagog porasta realnih zarada, u odnosu na relativno slabiji rast produktivnosti rada između dvije godine. Jaz je, međutim, i dalje prisutan u značajnoj mjeri.

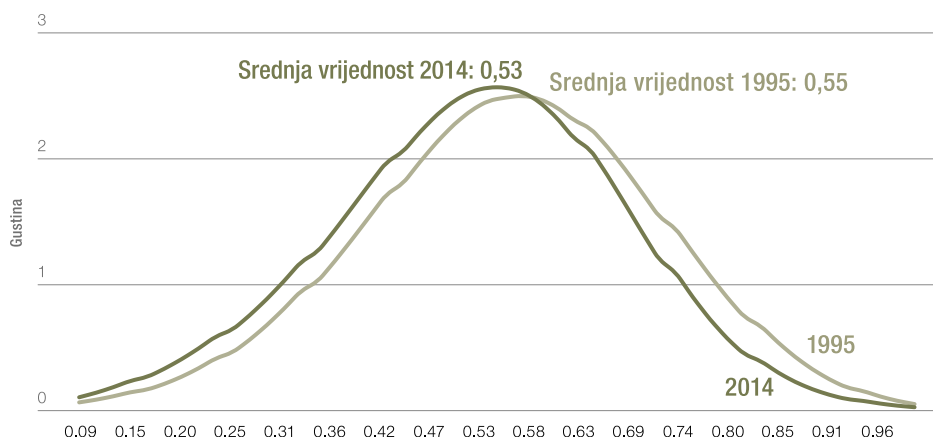
4.2 Ukupan pad udjela dohotka od rada

Iako slika 11 obuhvata samo razvijene zemlje (za koje je dostupno više podataka o zaradama i produktivnosti rada koje je lakše uporediti), odnos između zarada i produktivnosti također je obuhvaćen udjelom dohotka od rada u BDP (vidite okvir 3). Nedavne studije su pokazale da, iako nije univerzalan, pad udjela dohotka od rada predstavlja globalni trend (vidite npr. Trapp 2015, Karabarbounis i Neiman, 2014.). Slika 12 ilustruje ovaj globalni trend prikazivanjem raspodjele dohotka od rada u 1995. g. i 2014. g. na uzorku od 133 zemlje. Jasan je pomak ulijevo (pad) u raspodjeli procijenjenog dohotka od rada, gdje je srednja vrijednost oko 2 posto niža u 2014. g. U čitavom uzorku od 133 zemlje, 91 je iskusi pad dohotka, 31 povećanje, dok su 10 zemalja ostale stabilne. Slika 13 prikazuje četiri primjera zemalja sa opadajućim udjelom rada, dva primjera novih ekonomija (Kina i Meksiko) i dva primjera razvijenih ekonomija (Portugalija i SAD). Udio rada se u Kini povećao posljednjih godina, u SAD je isto blago porastao, dok je u Meksiku i Portugaliji udio rada nastavio svoj opadajući trend.

Primjeri Kine i SAD postavljaju pitanje da li post-krizni oporavak udjela dohotka od rada ima šire razmjere, koje utiču na veći broj zemalja. Slika 14 pokazuje kako se korigovani udio dohotka od rada mijenjao kod nekih zemalja, prije, za vrijeme i nakon globalne ekonomske krize. U periodu prije krize (2002–07), 31 od 39 zemalja za koje su dostupni najnoviji podaci doživjela je pad udjela rada. Magnituda pada varira od zemlje do zemlje, i kreće se od 11,5 posto u Bivšoj jugoslovenskoj Republici Makedoniji do 0,1 posto u Grčkoj. Međutim, u godinama krize (2007–10) primijećen je suprotan

Slika 12

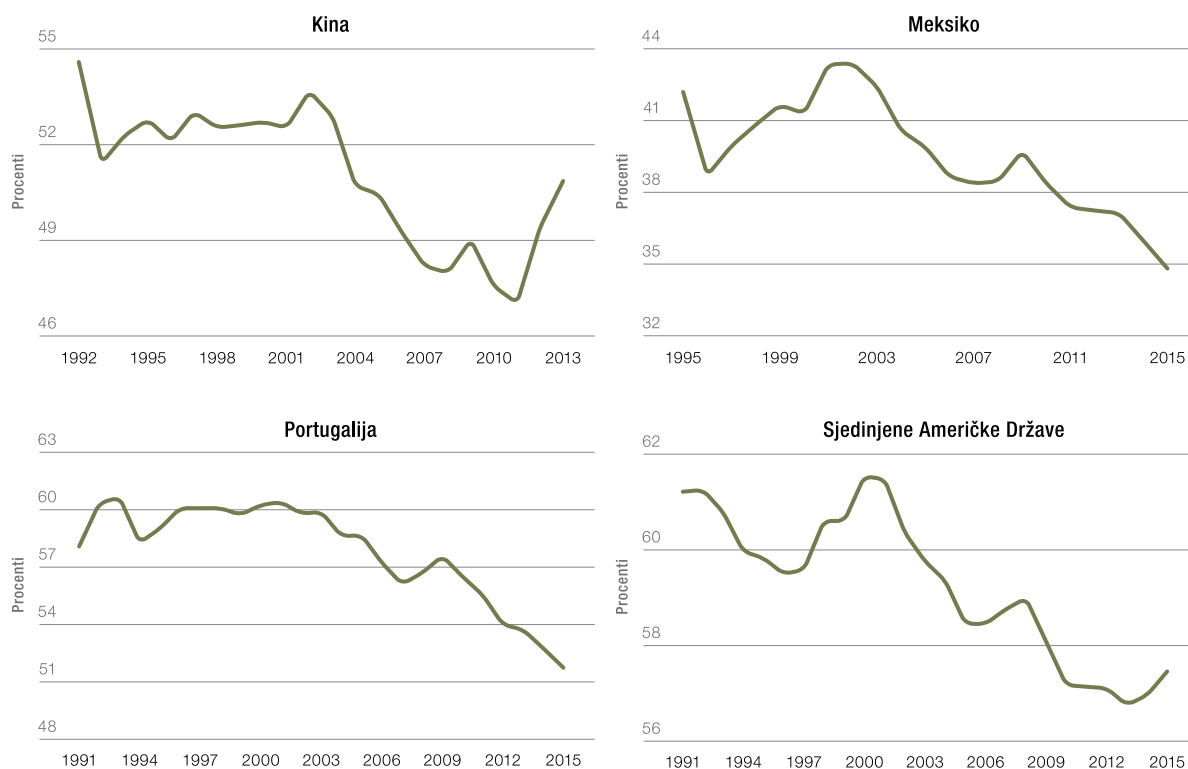
Raspodjela korigovanog udjela dohotka za odabrane 133 ekonomije, 1995 i 2014.



Napomena: Slika prikazuje učestalost zemalja (broj zemalja) koje pripadaju svakom nivou udjela dohotka od rada.

Izvor: Penn World table, dostupne na: <http://cid.econ.ucdavis.edu/pwt.html>. Korigovani udio dohotka uključuje procjenu prihoda od rada samozaposlenih radnika

Slika 13
Udio dohotka od rada kod četiri primjera razvijenih i novih ekonomija



Izvor: Korigovani udio dohotka od rada od AMECO za Meksiko, Portugaliju i SAD. Nekorigovani udio dohotka od rada u Kini od Nacionalnog biroa za statistiku, Kina, statistička baza podataka <http://219.235.129.58/indicatorYearQuery.do?id=030210300000000>;

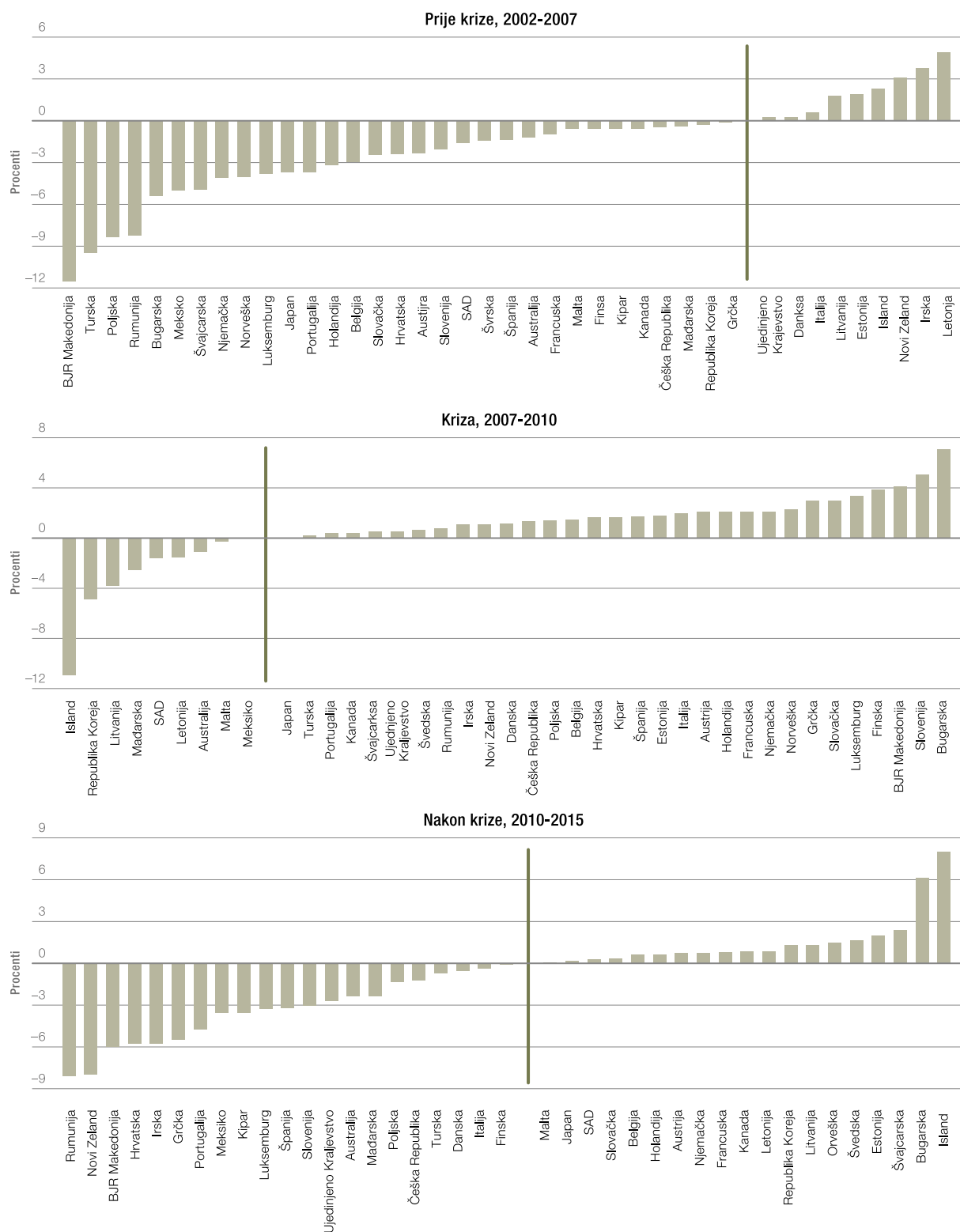
AMECO http://ec.europa.eu/economy_finance/ameco/user/serie/SelectSerie.cfm

trend, u kojem je većina zemalja (30 od 39) doživjela porast udjela rada. To odražava dobro poznatu činjenicu da tokom krize, dobit ima tendenciju bržeg pada od zarada. Ovakvo kontraciklično dešavanje u velikoj mjeri je dokumentovano u literaturi, i čini se da predstavlja realnost u većini razvijenih ekonomija (MMF, 2012)

Manje je poznato o razdoblju poslije krize. Posljednji podaci na slici 14, na osnovu uzorka zemalja za koje su podaci dostupni, sadrže informacije o tome da li su zemlje i dalje, u posljednjih pet godina, bilježile silazni trend. Dokazi upućuju na prilično različitu sliku. Kod nešto više od polovine zemalja došlo je do pada udjela rada, a kod drugih do njegovog porasta. Dok su Bugarska, Island i Švajcarska doživjele značajan porast udjela rada, što je nadoknadilo gubitke iz prethodnih perioda, radnici u SAD su takođe, po prvi put u posljednjih nekoliko decenija, imali koristi od skromnog povećanja udjela rada. Neke druge razvijene zemlje G20, poput Kanade, Francuske i Njemačke, iskusile su blagi porast udjela rada koji se javlja tokom krize i nastavlja se kasnije u novije vrijeme. S druge strane, u 20 drugih zemalja za koje imamo podatke, dugoročni silazni trend se nastavlja. Konkretno, radnici iz zemalja koje su najviše pogođene krizom, u kojima su sprovedene mjere štednje i politike umjerenih zarada (posebno Grčka, Irska, Portugalija i Španija),

Slika 14

Promjena korigovanog udjela dohotka prije, u toku i nakon krize



Izvor: AMECO.

osjetili su smanjenje udjela dohotka od rada. Ostaje pitanje da li će se uzlazna putanja udjela rada posmatrana u nekoliko zemalja u najnovije vrijeme održati trajnim promjenama politike (kao što je implementacija minimalne zarade u Njemačkoj ili podizanje praga do kojeg su zaposleni izuzeti od prekovremene zarade u SAD).



5 Nejednakost zarada i minimalne zarade

5.1 Nejednakost zarada

Prethodni djelovi ovog izvještaja daju informacije o evoluciji same prosječne zarade u odnosu na produktivnost rada, kao sastavnog dijela udjela dohotka od rada. Međutim, prosječne zarade ne govore o tome kako su zarade raspoređene među različitim grupama radnika. Poznato je da se tokom posljednjih decenija nejednakost zarada povećala u mnogim zemljama širom svijeta, uključujući i dvije trećine zemalja OECD, kao i neke od velikih novih ekonomija (vidite npr. OECD, 2008; OECD, 2011a). Dok određeni nivo nejednakosti odražava razlike u individualnim i proizvodnim osobinama radnika, izražena je sve veća zabrinutost o nepovoljnim socijalnim i ekonomskim posljedicama prekomjerne nejednakosti, što može dovesti do manje društvene kohezije, smanjene potrošnje domaćinstva (pošto radnici koji su dobro plaćeni uštede veći dio svojih prihoda) i niže stope ekonomskog rasta. Pitanje nejednakosti zarada podrobnije je objašnjeno u drugom dijelu ovog izvještaja.

Uobičajena mjera nejednakosti dohotka je odnos pragova D9 / D1, koji mjeri udaljenosti između gornje granice najniže plaćenih 10 posto i donje granice najviše plaćenih 10 posto radnika (vidite sliku 15). Slika 16 pokazuje kako se taj odnos promijenio za zemlje OECD, na prelazu vijekova. Lijevi panel prikazuje zemlje u kojima se nejednakost zarada povećala od ranih 2000-ih, s najvećim porastom u Irskoj, Norveškoj, Republici Koreji i SAD. Na desnoj strani vidimo zemlje u kojima se nejednakost zarada smanjila, sa najoštrijim padom u Čileu, Estoniji, Mađarskoj i Portugaliji. Slika 17 pokazuje isti odnos zarada za odabrane nove ekonomije i zemlje u razvoju. Ona prikazuje sve veću nejednakost zarada u Indoneziji, Filipinima, Vijetnamu, i smanjenje nejednakosti kod niza drugih zemalja, od kojih su nekoliko u Latinskoj Americi. U relativnom smislu najveći pad zabilježen je u Brazilu (37,4 posto) i Peruu (31,3 posto), dok su Južna Afrika i Meksiko imali niže relativno smanjenje nejednakosti (15,4 posto i 6,3 posto).

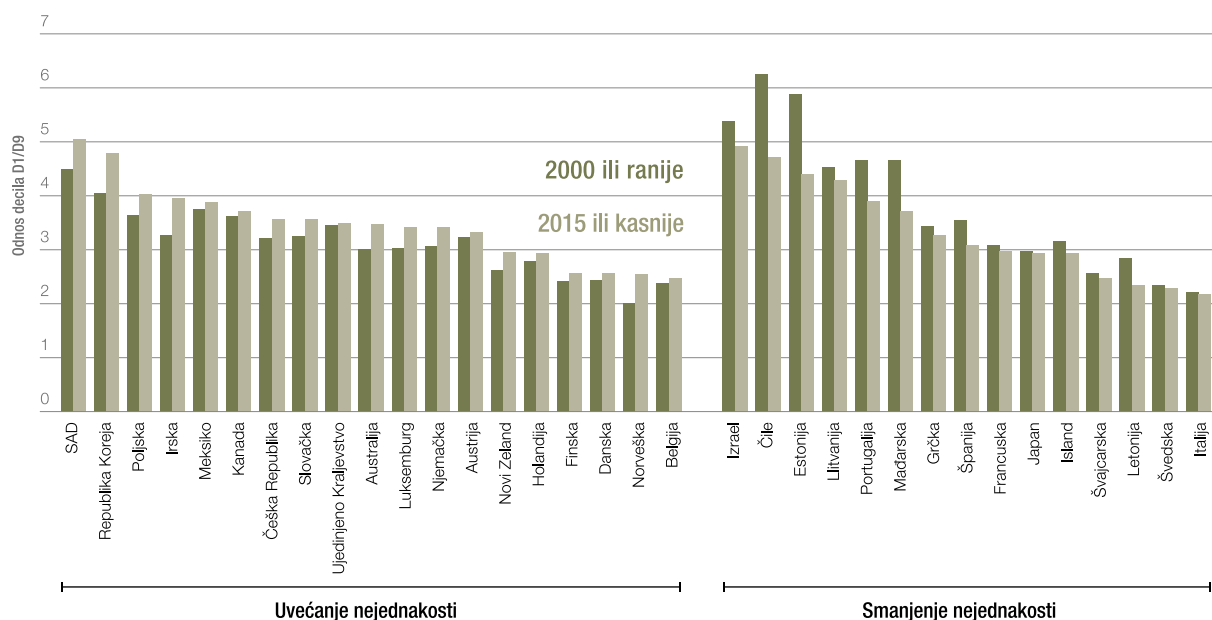
Zarade su glavne odrednice prihoda domaćinstva. Stoga ne čudi što se dugoročni trend ka većoj nejednakosti zarada ogleda u visokoj nejednakosti ukupnih prihoda domaćinstva (koja uključuju ne samo zarade nego i sve druge izvore prihoda). Slika 18

Slika 15

Mjerenje nejednakosti prihoda: Odnos D9/D1

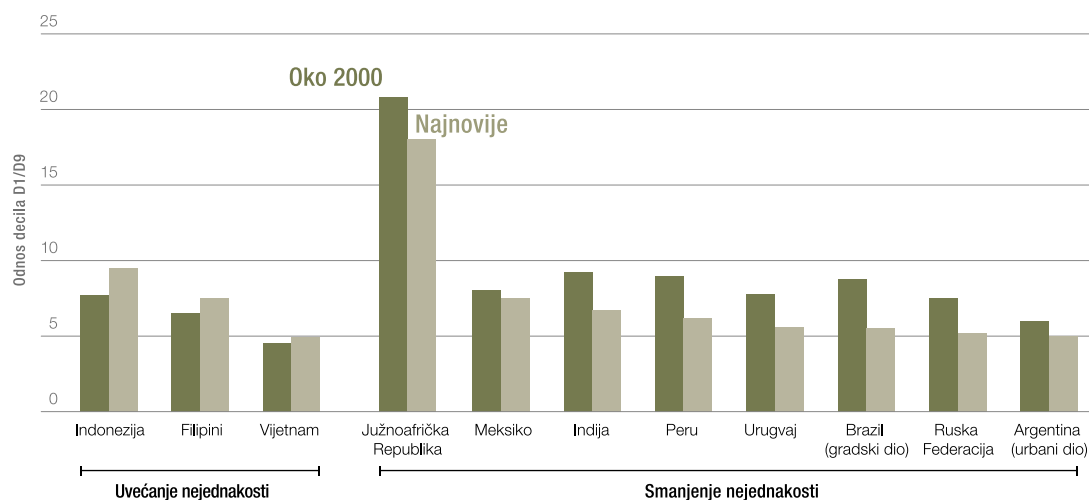


Slika 16
Nejednakost zarada u OECD zemljama



Izvor: Baza podataka OECD o zaradama

Slika 17
Nejednakost zarada u odabranim novim ekonomijama i zemljama u razvoju

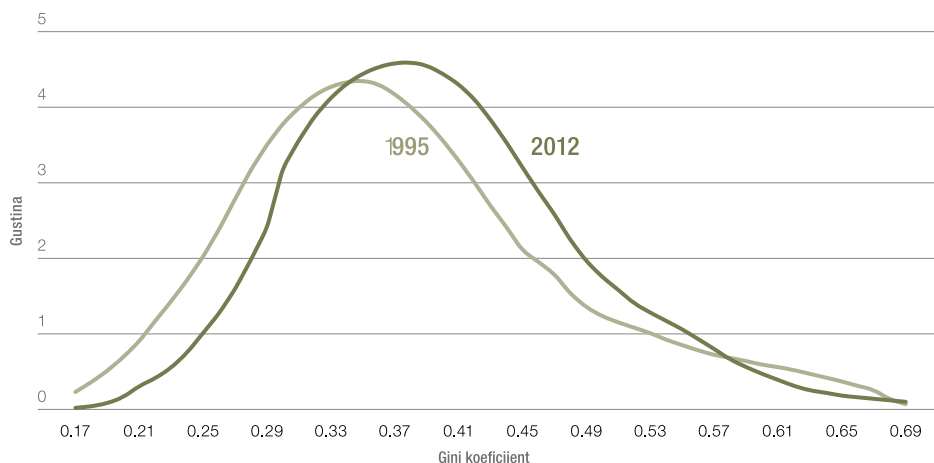


Izvor: Procjene MOR na osnovu nacionalnih izvora.

prikazuje distribuciju Gini koeficijenta koji se zasniva na prihodu po glavi domaćinstva, i obuhvata 71 zemlju u svim regijama za koje su podaci dostupni. Horizontalna osa prikazuje vrijednost Gini koeficijenta, a vertikalna osa prikazuje vjerovatnoću pronalazjenja takve vrijednosti među zemljama obuhvaćenim podacima. Desni pomak označava da

Slika 18

Evolucija nejednakosti dohotka između 1995. i 2012.



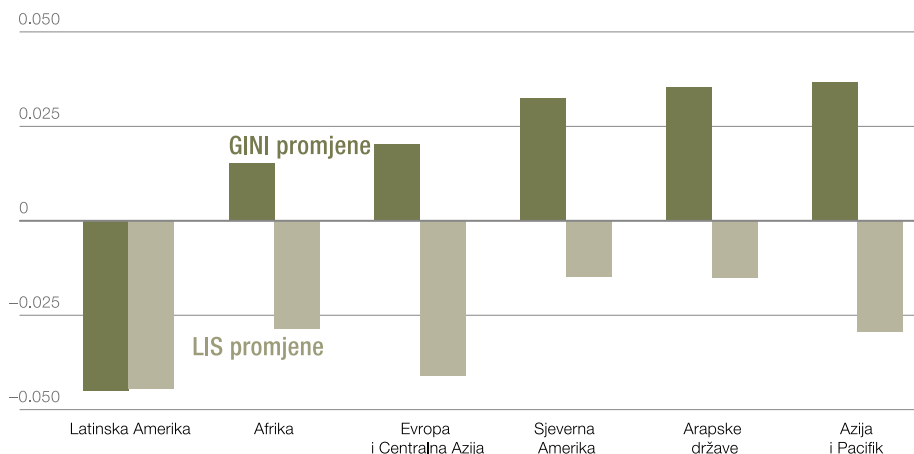
Izvor: Euromonitor, 2014.

je nejednakost bila veća u 2012. nego u 1995. u većem broju zemalja, što je rezultiralo povećanjem od 2 posto prosječne vrijednosti Gini koeficijenta.¹⁰

U mnogim zemljama za koje postoje podaci, porast nejednakosti prihoda poklapa se sa padom udjela dohotka od rada koji je istaknut u prethodnom dijelu. Slika 19 pokazuje kako su se prosječni dohodak od rada i prosječni Gini koeficijenti mijenjali u različitim regijama. Vidimo da je u svim regijama, izuzev Latinske Amerike, došlo do porasta nejednakosti i pada udjela dohotka od rada. Najveći pad udjela rada uočen je u Latinskoj Americi i Evropi, a najveći porast nejednakosti dohotka desio se u arapskim državama, Aziji i na Pacifiku. U Latinskoj Americi, i nejednakost, i udio dohotka zaposlenih su smanjeni. To upućuje na zaključak da je povećana nejednakost, kao posljedica nižeg udjela rada, mogla biti neutralizovana većim minimalnim zaradama ili definisanjem socijalnih programa i programa za smanjenje siromaštva.

Iako korelacija u većini regija između sve manjeg udjela dohotka od rada i sve veće nejednakosti dohotka ukazuje na vezu između ova dva trenda, priroda odnosa je složena i još uvijek se uveliko raspravlja među istraživačima. Jacobson i Occhino primijetili su da je u SAD udio rada smanjen, a Gini koeficijent povećan, a pretpostavljaju, budući da je dohodak od rada ravnomjernije raspoređen od kapitalnog prihoda, da je pad udjela rada doprinio većoj nejednakosti prihoda. Oni su izračunali da „za svaki postotni bod pada udjela rada, Gini indeks se povećava za približno 0,15 do 0,33 postotnih bodova” (Jacobson i Occhino, 2012, okvir 1). Slično tome, Adler i Schmid smatraju da je sve veća nejednakost na tržištu prihoda, posljedica smanjenja udjela radne snage u Njemačkoj (Adler i Schmid, 2012). U novijem dokumentu, međutim, Francese i Mulas-Granados smatraju da udio prihoda od rada ima zanemarljiv uticaj na nejednakost prihoda u uzorku od 93 zemlje.

¹⁰ Takođe je slučaj da je standardna devijacija pala sa 0,091 na 0,075, a ovakav pad je posljedica sužavanja gore navedene raspodjele: zemlje u kojima je došlo do pada nejednakosti (na primjer Latinska Amerika) doprinijele su padu globalne nejednakosti, uprkos činjenici da je na globalnom nivou nejednakost povećana.

Slika 19**Promjena udjela dohotka i nejednakost dohotka, 1995–2012.**

Napomena: Evropa i Centralna Azija uključuju 34 zemlje: Austriju, Azerbejdžan, Bjelorusiju, Belgiju, Bugarsku, Hrvatsku, Republiku Češku, Dansku, Estoniju, Finsku, Francusku, Njemačku, Grčku, Mađarsku, Irsku, Izrael, Italiju, Kazahstan, Letoniju, Litvaniju, Holandiju, Norvešku, Poljsku, Portugaliju, Rumuniju, Rusku Federaciju, Slovačku, Sloveniju, Španiju, Švajcarsku, Tursku, Švedsku, Ukrajinu, i Veliku Britaniju. Sjeverna Amerika uključuje dvije zemlje: Kanadu i Sjedinjene države. Azija i Pacifik uključuju 13 zemalja: Australiju, Kinu, Hong Kong (Kina), Indiju, Indoneziju, Japan, Republiku Koreju, Maleziju, Novi Zeland, Filipine, Singapur, Tajvan (Kina) i Tajland. Arapske države uključuju tri zemlje: Kuvajt, Jordan i Saudijsku Arabiju. Afrika uključuje četiri zemlje: Egipat, Maroko, Južnu Afriku, i Tunis. Latinska Amerika uključuje devet zemalja: Argentinu, Plurinacionalnu državu Boliviju, Brazil, Čile, Kolumbiju, Ekvador, Meksiko, Peru i Bolivarijansku Republiku Venecuelu.

Izvor: Euromonitor, 2014 (za Gini indekse); Penn World Tables Verzija 9 (Jun 2016.) (za udio dohotka od rada). Dostupni na: <http://cid.econ.ucdavis.edu/pwt.html>

Prema tim autorima, najvažnija odrednica rasta nejednakost prihoda i dalje je sve veća disperzija zarada, a ne evolucija udjela dohotka od rada (Francese i Mulas-Granados, 2015). Gledajući odnos između udjela najboljih prihoda i udjela dohotka od rada, Bengtsson i Waldenstrom smatraju da je u uzorku od 19 zemalja, u prosjeku, svaki procenat smanjenja udjela rada bio povezan sa povećanjem od 0,86 procenata u najvećih 1 posto udjela od rada (Bengtsson i Waldenstrom, 2015). Potrebno je više istraživanja kako bi se bolje razumjelo u kojoj mjeri, i zašto tačno, niži udio dohotka zaposlenih može biti povezan sa većom nejednakosti prihoda.

5.2 Minimalne zarade

Jedna od mjera koja je u posljednjih nekoliko godina uvedena kako bi se smanjila nejednakost zarada u mnogim zemljama bilo je uspostavljanje ili utvrđivanje minimalnih zarada. Nivo zarada i njihovu raspodjelu određuje veliki niz faktora. Izbori koji su napravljeni u oblasti obrazovanja, dječje zaštite ili migracionih politika, mogu uticati na ponudu radnika, i muškaraca i žena, sa različitim nivoom vještina na tržištu rada, dok politike trgovine ili tehnološke inovacije mogu mijenjati relativnu potražnju za radnicima sa različitim nivoima kvalifikacija. Institucije tržišta rada takođe imaju značajan uticaj na zarade i njihovu nejednakost. Kolektivno pregovaranje omogućava grupama radnika da sa poslodavcima pregovaraju veće zarade, a to može imati posebno veliki uticaj na

radnike u donjoj polovini distribucije, koji imaju manju individualnu pregovaračku moć. U mnogim zemljama, međutim, opseg kolektivnog pregovaranja je i dalje relativno nizak, ili se suzio (Visser, Hayter i Gammarrano, 2015). Nekoliko zemalja se, u skladu sa tim, okrenulo prema novim ili jačim mehanizmima definisanja minimalnih zarada. Kao što je istakla OECD, „nedavna kriza i dugoročniji trend porasta nejednakosti dao je novi impuls debatama o minimalnoj zaradi” (OECD, 2015a, str. 1.).

Velika Britanija uvela je 1999. g. novu obaveznu minimalnu zaradu za čitavu naciju, a 2016. g. utvrdila je veću nacionalnu „zaradu”. Od ranih devedesetih godina dvadesetog vijeka, osam drugih država OECD - Češka Republika, Estonija, Irska, Izrael, Poljska, Slovačka, Slovenija i, u posljednje vrijeme, Njemačka – takođe su usvojile obaveznu minimalnu zaradu (OECD, 2015a). Većina zemalja OECD-a, bez zakonske minimalne zarade imaju zakonske minimume zarada utvrđene kolektivnim ugovorima, kao što su Danska, Finska, Norveška i Švajcarska. Kao rezultat toga, minimalne zarade postoje u svim evropskim zemljama, iako ne pokrivaju većinu radnika svuda i možda nisu uvijek definisane na način koji uzima u obzir potrebe radnika i njihovih porodica, i ekonomske faktore.

Mnoge nove ekonomije i one u razvoju su definisale ili utvrdile minimalne zarade. Kina je 1994. g. usvojila minimalnu zaradu, a utvrdila je 2004.g; Južna Afrika je uspostavila sistem sektorskih minimalnih zarada, nakon završetka apartheida 1997. godine, a ispituje mogućnost uvođenja nacionalne minimalne zarade; Brazil je utvrdio minimalne zarade 1995. g. uz dalje ubrzano povećanje od 2005. g; Urugvaj je obnovio politiku minimalnih zarada 2005.g; Ruska Federacija je dopunila nacionalnu minimalnu zaradu u skladu sa regionalnim minimumom 2007.g, Malezija je usvojila nacionalnu minimalnu zaradu 2013.g, a zatim Mianmar i Narodna Demokratska Republika Laos 2015.g, i Makao (Kina) 2016. U Africi, zemlja koja je nedavno uvela nacionalnu minimalnu zaradu je Kape Verde 2014. godine.

Definisanje minimalne zarade predstavlja čin balansiranja i treba da se zasniva na statističkoj praksi i da bude urađeno u konsultaciji sa socijalnim partnerima a, po potrebi, i uz njihovo puno ravnopravno učešće (vidite okvir 4). Nedavna istraživanja pokazuju da, kada su minimalne zarade na odgovarajućem nivou, s obzirom na potrebe radnika i njihovih porodica, kao i ekonomske faktore, one mogu podići zarade slabije plaćenih radnika - od kojih su mnogi žene - bez značajnog negativnog uticaja na poslove. To je bilo mišljenje, na primjer, Komisije za niske zarade u Velikoj Britaniji i prve ocjene nove nacionalne minimalne zarade u Njemačkoj (Mindestlohnkommission, 2016). Nakon pregleda postojeće literature, studija Svjetske banke zaključuje da „iako niz procjena iz literature značajno varira, najnoviji trend je da su efekti minimalne zarade na zapošljavanje uglavnom mali ili neznatni (u nekim slučajevima i pozitivni) “(Kuddo, Robalino i Weber, 2015, str. 11). U zemljama s visokim dohotkom, pregled 70 studija pokazuje da su rezultati različiti, ali je najčešće mišljenje da su efekti na zapošljavanje blizu nule, ili premali da bi bili vidljivi u ukupnoj statistici zaposlenosti ili nezaposlenosti (Belman i Wolfson 2014, str , 21). Slični zaključci proizlaze iz meta-studije (kvantitativne studije studija) u Sjedinjenim Američkim Državama (Doucouliagos i Stanley, 2009), Velikoj Britaniji (Leonard, Stanley i Doucouliagos, 2014), i u razvijenim ekonomijama uopšte (Belman i Wolfson 2014). Ovi rezultati, međutim, ostaju sporni; druga mišljenja zaključuju da su efekti na



Okvir 4. Novi online Vodič MOR za politike o minimalnim zaradama

Zbog brojnih zahtjeva koje dobija za pružanje savjeta o definisanju i sprovođenju minimalne zarade, MOR je pokrenula novi online vodič za politike u 2016. Na osnovu postojećih standarda MOR i različitosti u međunarodnoj praksi, ovaj vodič za politike (www.ilo.org/minimumwage) pruža informacije o ključnim pitanjima dobre prakse i naglašava različite izbore koji se mogu napraviti, u zavisnosti od nacionalnih preferencija i okolnosti u kojima se zemlja nalazi.

Sistemi minimalnih zarada su raznoliki širom svijeta, a mogući su mnogi pristupi u zavisnosti od potreba i odluka pojedinih zemalja. Neki principi su, međutim, od opšteg značaja za zemlje u kojima funkcionišu minimalne zarade. Mnogi od tih principa su takođe istaknuti u nedavno objavljenoj publikaciji Svjetske banke.*

Sušтина Konvencije MOR o utvrđivanju minimalnih zarada, 1970 (br 131), poziva na punu konsultaciju sa socijalnim partnerima u definisanju i funkcionisanju sistema minimalne zarade, a po potrebi i njihovo direktno ravnopravno učešće u sistemu. Osim toga, Konvencija poziva na učešće „lica koja su stručna da zastupaju opšte interese zemlje“, a imenovane su nakon konsultacija sa socijalnim partnerima. U praksi, u većini zemalja vlade donose konačnu odluku nakon konsultacija sa socijalnim partnerima, dok u drugim zemljama minimalnu zaradu definišu direktno specijalizovana tripartitna tijela. U mnogim zemljama, tripartitno savjetovanje odvija se između vlade i socijalnih partnera unutar nacionalnih institucija socijalnog dijaloga, kao što su tripartitne komisije za zarade, odbori za zarade ili druga tripartitna tijela sa opštom nadležnošću za ekonomska i socijalna pitanja.

Konvencija o utvrđivanju minimalnih zarada smatra da elementi koje treba uzeti u obzir prilikom određivanja nivoa minimalne zarade, koliko je to moguće i prikladno u odnosu na nacionalnu praksu i uslove, treba da sadrže: (a) potrebe radnika i njihovih porodica, s obzirom na opšti nivo zarada u zemlji, troškove života, naknade za socijalno osiguranje, i relativni životni standard drugih društvenih grupa; (b) ekonomske faktore, uključujući uslove ekonomskog razvoja, nivo produktivnosti i želju za postizanjem i održavanjem visokog nivoa zaposlenosti. Razumljivo je da ovi kriterijumi nisu iscrpni, ali zahtijevaju ravnotežu ekonomskih i socijalnih faktora. Da bi održale značaj, minimalne zarade treba, s vremena na vrijeme, prilagođavati.

Konvencija o utvrđivanju minimalnih zarada takođe poziva na „odgovarajuće mjere, kao što su odgovarajuće inspekcije ojačane drugim neophodnim mjerama“ kako bi se osigurala efikasna primjena svih odredbi koje se odnose na minimalne zarade. Visoke stope neusaglašenosti imaju negativne posljedice, ne samo za radnike i njihove porodice, čija su prava povrijeđena, već i za usaglašene poslodavce, jer pružaju preduzećima koja to nisu, nezakonito povoljne troškove. Na stopu usaglašenosti utiče niz faktora, uključujući nivo minimalnih zarada, kao i institucionalni faktori. Vodič za politike daje neke primjere kako se usklađenost može povećati putem informisanja i kampanja za podizanje svijesti, kao i niza drugih mjera.

* Kuddo, Robalino i Weber, 2015.

Izvor: ILO, 2016e (www.ilo.org/minimumwage).



zapošljavanje manje benigni i da minimalne zarade smanjuju mogućnosti zapošljavanja za manje kvalifikovane radnike (Neumark i Wascher, 2008). U zemljama u razvoju, rezultati su također pomiješani i specifični za pojedinu zemlju (Belman i Wolfson, 2016; Betcherman, 2015), što ukazuje na važnost praćenja efekata minimalne zarade na nivou države. Dodatni problem u zemljama u razvoju je taj što, umjesto da za posljedicu imaju manju zaposlenost, minimalne zarade koje su previsoke mogu uzrokovati da zaposleni iz formalne, pređu na neformalnu ekonomiju (Nataraj et al., 2014).

Statistički pokazatelj koji se najčešće koristi za procjenu nivoa minimalne zarade u odnosu na nacionalne ekonomske i društvene okolnosti vjerovatno je odnos minimalne i prosječne zarade (ponekad nazivani „Kaitz” Indeks). Alternativna mjera je odnos minimalne zarade i medijana. U mnogim zemljama, Kaitz indeks se koristi kao sredstvo za praćenje nivoa minimalne zarade, a rasprava se često vrti oko pitanja koji će Kaitz odnos biti odgovarajući za nacionalne okolnosti kako bi se povećali društveni i ekonomski benefiti i smanjili mogući negativni efekti na zapošljavanje i inflaciju. **Postoje različiti izvori takvih procjena, a poređenja među zemljama treba oprezno tumačiti, zbog razlike među zemljama u mjeranju srednjih zarada ili medijana i poteškoća u dobijanju tačnih i dosljednih procjena ovih vrijednosti. Neke zemlje imaju višestruke stope minimalne zarade, što otežava izračunavanje ovih pokazatelja. Dakle, dok unakrsni pokazatelji među zemljama mogu biti korisni u procjenjivanju nivoa minimalne zarade na nacionalnom nivou, trebalo bi ih dopuniti preciznijom analizom određene zemlje. Odnose na nivou zemlje treba raščlaniti po sektoru, polu i regiji.**

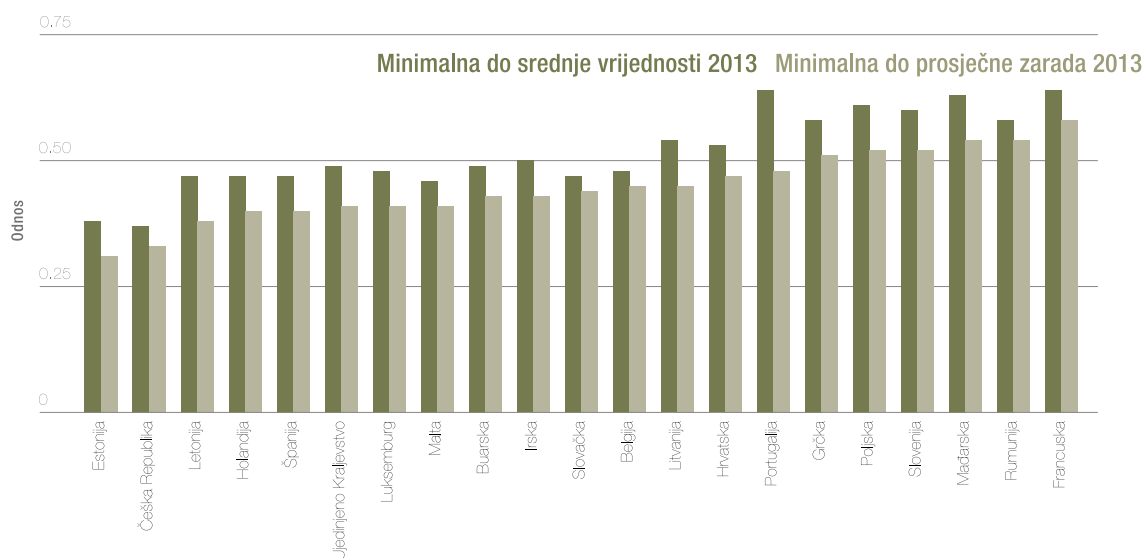
Dajemo neke ilustrativne procjene za skup razvijenih zemalja i zemalja u razvoju. Slika 20 prikazuje procjene za evropske zemlje za koje su dostupni podaci iz Eurostatove statistike Evropske unije o prihodima i životnim uslovima (EU-SILC). Procjene pokazuju da u slučaju Estonije ili Češke, onaj ko zarađuje minimalnu zaradu prima oko 37 posto ili 38 posto onoga što medijan prima, dok se u Mađarskoj, Portugaliji i Francuskoj taj odnos povećava na više od 60 posto medijana. Većina zemalja ima minimalne zarade negdje između 45 i 60 posto medijana. Gledajući odnos minimalne i prosječne zarade (koja je u prosjeku 15 posto veća od medijana), ovaj odnos je najčešće između 40 posto i 55 posto. Ponderisani prosjek minimalne zarade za EU u cjelini definisan je na približno 50 posto medijana.

Slika 21 pokazuje da je u novim ekonomijama varijansa veća, između relativno niske minimalne zarade u Vijetnamu ili Meksiku i mnogo većih koeficijenata na Filipinima ili u Indoneziji. U Peruu, Indiji, Brazilu, i Kostariki minimalne zarade se kreću između 68 i 82 posto medijana. Ranije je primijećeno da neke nove ekonomije imaju znatno veći stepen zarade i nejednakosti prihoda nego neke napredne ekonomije. U novim ekonomijama raspodjelu zarada često karakteriše tijesna distribucija do medijana (što znači da je zarada od medijan radnika često vrlo niska) i jako dugačak gornji niz, gdje oni što najviše zarađuju, zarađuju mnogo više od medijan radnika. Ovo možda može objasniti zašto je u nekim novim ekonomijama koeficijent odnosa između minimalne zarade i medijana veći nego u razvijenim ekonomijama. Ipak, budući da je nejednakost veća u tim zemljama, koeficijent odnosa između minimalne zarade i medijana bliži je onima u razvijenim zemljama. Napominjemo da slika 21 koristi podatke o višestrukim stopama minimalne zarade tamo gdje one postoje. Tako, na primjer, procjena za Brazil



Slika 20

Minimalne zarade u odnosu na srednje vrijednosti i prosječne zarade odabranih evropskih zemalja

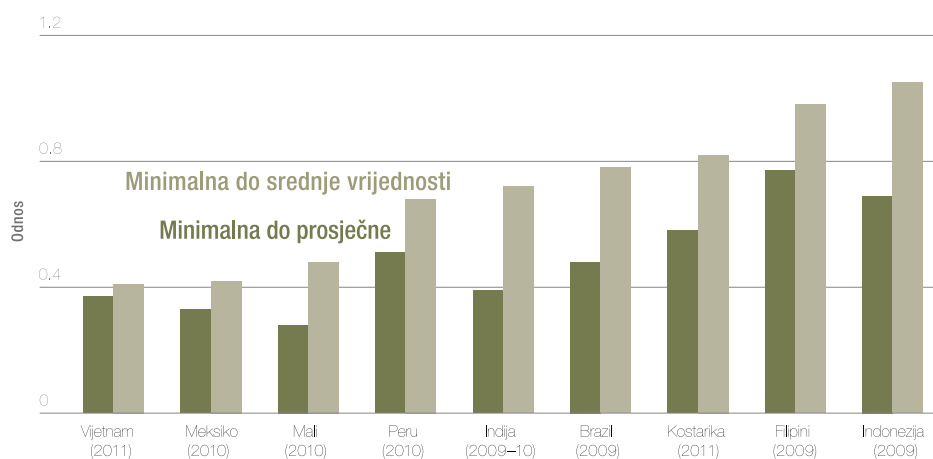


Napomena: Zemlje su svrstane od najnižeg do najvišeg koeficijenta minimalne zarade do prosječne zarade.

Izvor: MOR vrši procjenu na osnovu EU-SILC podataka.

Slika 21

Minimalne zarade u odnosu na srednje vrijednosti i prosječne zarade odabranih novih ekonomija

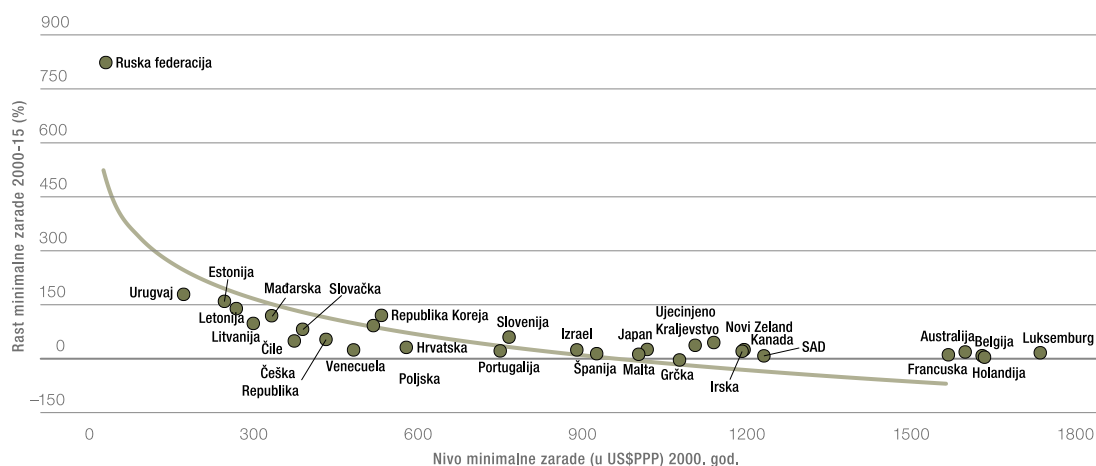


Izvor: Rani et al., 2013.

koristi, ne samo savezne minimalne zarade, već i minimalne zarade na državnom nivou, gdje su one definisane na nivou koji premašuje savezni. U slučaju Indonezije, uzete su u obzir pokrajinski stope.

Slika 22

Konvergencija minimalnih zarada među zemljama sa visokim prihodima



Izvor: Baza podataka MOR o globalnim zaradama, Svjetska banka (za PPP faktor konverzije).

Ako se osvrnemo na promjene koje su se dešavale tokom vremena, slika 22 prikazuje da među zemljama sa visokim prihodima postoji određeni trend ka većoj konvergenciji na nivou minimalnih zarada, kao što je izmjereno u US\$PPP. Vidimo da su zemlje sa nižim minimalnim zaradama u 2000. godini, realizovale najveći porast, u prosjeku između 2000. and 2015. godine, dok su zemlje sa višim iznosom minimalnih zarada u 2000. godini, realizovale manje promjene tokom posljednjih 15 godina.

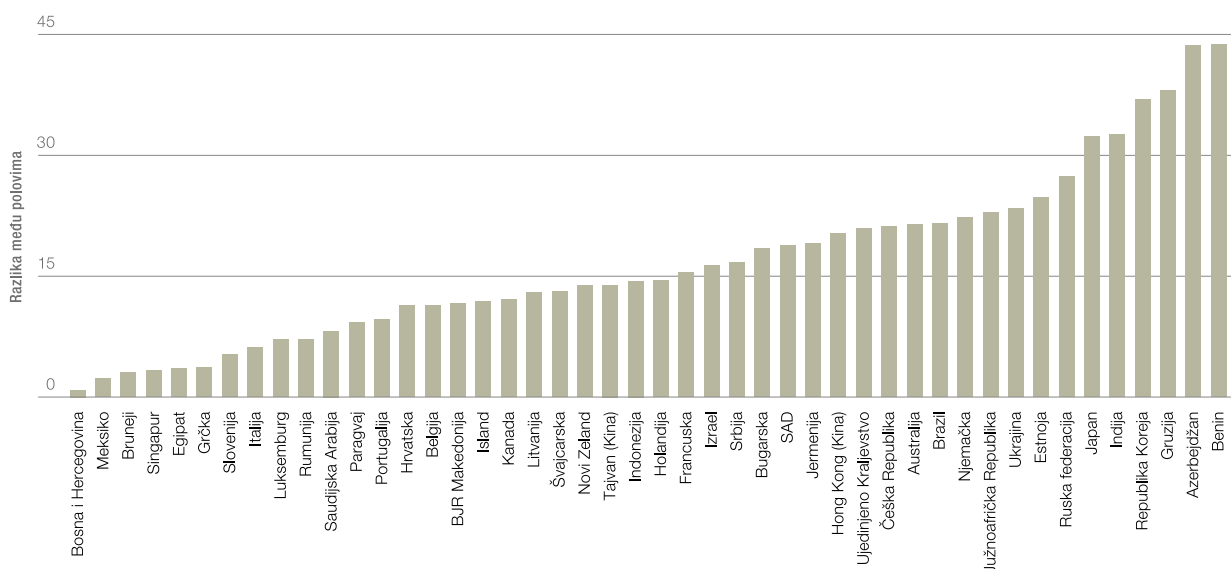
6 Nejednakosti među prosječnim zaradama između muškaraca i žena

U okviru cjelokupne raspodjele zarada, postoje nejednakosti u visini zarada između različitih vrsta radnika. Jedna od njih jeste nejednakost među zaradama po osnovu roda, procentualni deficit u prosječnoj zaradi žena u odnosu na prosječnu zaradu muškaraca. Različite studije su pokazale da se u većini zemalja za koje su podaci dostupni, ovaj jaz sužavao tokom vremena, ali još uvijek nije eliminisan u većini zemalja. Zapažanje Blau i Kahn ostaje opravdano: „U stvarnosti svaka industrijalizovana zemlja donijela je zakone kojima se nalaže jednak tretman žena na tržištu rada. Međutim, jaz u zaradama između muškaraca i žena, iako je u opadanju u velikom broju zemalja, stalna je karakteristika tržišta rada svake nacije u stvarnosti” (Blau i Kahn, 2003, str. 107).

Slika 23, koja prikazuje najskorije dostupne procjene nejednakosti između žena i muškaraca u satnici, u velikom broju zemalja, pokazuje veoma veliku varijaciju među zemljama. U isto vrijeme, „sirovi” jaz u zaradama između muškaraca i žena – kao i sve ostale nejednakosti u zaradama među različitim grupama radnika – ponekad je teško protumačiti. Ovo je slučaj zbog toga što muški i ženski pojedinci koji su zaposleni mogu se mahom razlikovati u pogledu njihovih ličnih osobina (kao što su starosna dob ili nivo obrazovanja), kao i u pogledu osobina njihovog tržišta rada. Profesionalna segregacija, na primjer, znači da će žene težiti tome da budu prezastupljene u određenim zanimanjima. Pored toga, nekada samo malo žena – one sa relativno visokim nivoom obrazovanja – uđu na tržište rada, pa su tako zaposlene žene u prosjeku kvalifikovanije od zaposlenih muškaraca. Stoga, postoji potreba da se razumije šta se krije ispod „sirovog” jaza u zaradama između muškaraca i žena, kroz sofisticiraniju analizu, upoređivanje muškaraca i žena sa uporedivim profilima i poslovima (vidite npr. MOR, 2014b, I pregled literature u okviru 5).

Slika 23

Razlika u satnici među polovima kod određenog broja ekonomija (preliminarni podaci)



Napomena: Razlike u satnici izračunate pomoću podataka o prosječnim zaradama/srednjim vrijednostima zarada i prosječnim satnicama/srednjim vrijednostima satnica dobijenih od strane MOR iz perspektive nacionalnih statističkih biroa ili ekvivalentnih institucija uključenih zemalja; 94,6 procenata ovih podataka odnosi se na 2013. godinu ili neku skoriju godinu.

Okvir 5. Šta se krije iza rodnog jaza u zaradama: Pregled literature

Objašnjenja jaza u zaradama iz perspektive ljudskog kapitala, koja su dali Becker (1964) i Mincer (1974), fokusirana su na obrazovanje i akumulirano radno iskustvo. Njima se sugerije da žene imaju drugačije obrazovanje i nivoe postignuća od muškaraca, i sklonije su tome da imaju prekid(e) karijere koji vode ka nižim nivoima akumuliranog radnog iskustva. Empirijske studije daju dokaze da razlike u ljudskom kapitalu predstavljaju značajan dio razlika u zaradama između muškaraca i žena. Međutim, budući da se smanjio jaz u obrazovanju između muškaraca i žena, naročito u razvijenijim ekonomijama, tako se smanjila i eksplanatorna moć obrazovanja u objašnjavanju preostalog jaza (Svjetska banka, 2012). Zaista, u 43 od 53 zemlje,* nakon provjere individualnih osobina i boravišta, razlike u obrazovanju muškaraca i žena su veoma male ili čak i obrnute, tako da žene imaju viši nivo obrazovanja od muškaraca. U tim slučajevima, obrazovanje ne samo da ne objašnjava posmatrani jaz, već, kada se uzme u razmatranje, ono zapravo povećava taj neobjašnjeni jaz.

Mišljenje da se obrazovnim razlikama ne objašnjavaju u potpunosti razlike u zaradama između muškaraca i žena, preusmjerilo je fokus. Umjesto fokusiranja na razlike u broju godina školovanja (ili stručnoj spremi), novijim trendom istraživanja objašnjavaju se razlike u zaradama činjenicom da muškarci i žene teže specijalizaciji u različitim oblastima obrazovanja (Machin i Puhani, 2003). Ovaj prelaz u literaturi sa količine stečenog obrazovanja na polje obrazovanja pojedinca, takođe pruža dokaze za mijenjanje ciljeva: sada kada su žene dostigle paritet u obrazovanju, ciljevi jednakosti zarada pomjeraju se dalje i fokusiraju se na vrstu obrazovanja (O'Reilly et al., 2015; Grimshaw i Rubery, 2015). Drugim riječima, cilj jednakosti u zaradama postaje sve više nedostižan.

Razlike u pristupu i izboru specijalizacije u obrazovanju takođe su povezane sa profesionalnom segregacijom i potcjenjivanjem rada žena. Profesionalna segregacija odnosi se na preveliku zastupljenost žena u određenim zanimanjima. U nekim slučajevima, profesionalna segregacija se javlja kao rezultat obrazovnih izbora žena. Na primjer, budući da su većina onih koji studiraju za medicinsku sestru/tehničara žene, u ovoj profesiji žene su previše zastupljene. Slični nalazi se mogu vidjeti i u drugim sektorima, naročito za ona zanimanja koja se odnose na poslove pružanja njege. Uopšteno govoreći,

posao pružanja njege je potcijenjen jer se može doživljavati kao prirodna ženska osobina, prije nego kao vještina koja se usvaja i kultivira (Peetz, 2015). Kao posljedica toga, prevelika zastupljenost žena u sektorima gdje je njihov rad potcijenjen rezultira rodnim jazom u zaradama. U uzorku od 33 zemlje sa niskim i srednjim prihodima, rodne razlike u zanimanjima i sektoru zapošljavanja obračunate su na 10-50 procenata od posmatranog jaza u zaradama (Svjetska banka, 2012). Istraživanje je takođe pokazalo da je u Sjedinjenim Državama, smanjivanje profesionalne segregacije takođe povezano sa smanjivanjem rodnog jaza u zaradama (UN, 2016).

Na makroekonomskom nivou, mnoge studije su pokazale da ekonomski rast nije snažno povezan sa smanjivanjem rodnog jaza u zaradama (Nopo, Daza i Ramos, 2011; Hertz et al., 2008; Blau i Kahn, 2003; Dar i Tzannatos, 1999). Relativno slaba veza između ekonomskog razvoja i rodnog jaza u zaradama nije iznenađujuća, imajući u vidu veoma veliku varijaciju u institucionalnom okruženju, kulturnim normama i politikama koje su na snazi širom zemalja. Pored toga, svi ovi faktori su se vremenom promijenili.

Uopšteno govoreći, države sa jakim institucijama i politikama tržišta rada, kao što su kolektivno pregovaranje i minimalne zarade, nastoje da omoguće pogodno okruženje za promovisanje rodne ravnopravnosti (Schäfer i Gottschall, 2015; Ugarte, Grimshaw i Rubery, 2015). U državama u kojima je kolektivno pregovaranje jako, postoje težnje da nejednakost bude manja, a to se takođe prenosi i na grupe koje nisu inicijalno obuhvaćene sporazumom. U OECD zemljama, istraživanje pokazuje da je rodni jaz u zaradama najmanji (8 procenata) u grupama zemalja gdje je stopa kolektivnog pregovaranja minimum 80 %, a najviši u zemljama sa slabim kolektivnim pregovaranjem ili gdje ga nema ili su veoma niske minimalne zarade (Rubery i Grimshaw, 2011). Uopšteno govoreći, međutim, prisutnost sindikata slabija je u sektorima gdje su žene previše zastupljene (Peetz, 2015; MOR, 2008b), a žene su previše zastupljene u slabo plaćenim poslovima i u razvijenim i u nerazvijenim zemljama (Lee i Sobeck, 2012; MOR, 2010a). Iz tog razloga, minimalne zarade su takođe efikasna politika za smanjenje rodnog jaza u zaradama između muškaraca i žena u osnovi raspodjele zarada.

* U preostalih deset zemalja, koje su zemlje sa niskim ili srednjim prihodima, razlike u obrazovanju između muškaraca i žena obračunate su na 10-50 procenata posmatranog jaza u zaradama u njih pet, i na 0-10 procenata u ostalih pet...

Izvor: Ovaj okvir je prilagođen od rada koji su uradili Maître i Sobeck, kako slijedi.



7 Uvod

Problem nejednakosti je nastavio da raste na agendi globalne politike tokom proteklih godina. Anketa iz 2014. godine, sprovedena u 44 zemlje, otkrila je da se nejednakost između bogatih i siromašnih posmatra kao „veliki problem“ od strane većine ispitanika u svim zemljama, a kao „veoma veliki problem“ u 28 zemalja (Pew Research Center, 2014). U razvijenim ekonomijama, ova percepcija je praćena pesimizmom za budućnost, jer mnogi od ispitanika takođe su mišljenja da će djeci u njihovim zemljama biti teže u finansijskom smislu nego njihovim roditeljima. U zemljama u razvoju i novim ekonomijama, većina optimističnije gleda na budućnost, vjerujući da će generacije koje dolaze imati bolje životne standarde. Međutim, u objema grupama zemalja, ove percepcije su doprinijele tome da nejednakost bude glavno pitanje politike i politički problem.

U isto vrijeme, sve više se prihvata da je prekomjerna nejednakost loša za ekonomski rad i za socijalnu građu zemlje (vidite na primjer OECD, 2015b). Nejednakost može imati negativan uticaj na ekonomski razvoj sprječavanjem potrošačke tražnje, jer pojedinci i domaćinstva sa velikim prihodima nastoje da uštede veći dio svojih zarada i ostalih prihoda nego domaćinstva sa niskim prihodima. Takođe je teže eliminisati siromaštvo u društvima gdje postoji velika nejednakost, a budući da je eliminisanje siromaštva postao globalni cilj kao cilj 1 održivog razvoja (SDG1), ovaj problem će privlačiti sve veću pažnju (Svjetska banka, 2016). Nejednakost može takođe smanjiti jednakost prilika i socijalnu mobilnost i stvarati podjele unutar društva. Ovakva dešavanja mogu zaprijetiti političkoj stabilnosti i/ili stabilnosti u oblasti radnih odnosa. Takođe je zapaženo da su socijalna pravda i socijalna inkluzija preduslovi za pogodnu sredinu za održiva preduzeća, koji mogu uskladiti rast preduzeća sa stvaranjem produktivnog okruženja i poštenog rada (MOR, 2007).

Šta se može uraditi da se smanji prekomjerna nejednakost? Odgovor na ovo pitanje najprije zahtijeva detaljno razumijevanje faktora koji mogu izazvati nejednakost u različitim nacionalnim kontekstima i okolnostima.

Prethodni *Izveštaj o globanim zaradama* sugerisao je da je bilo korisno raščlaniti izvore prihoda različitih kategorija domaćinstava kako bi se bolje razumjela relativna težina različitih faktora. Analiza je pokazala da su, zajedno sa fiskalnom preraspodjelom putem poreza i prenosa, promjene u raspodjeli zarada i stvaranje ili uništenje plaćenog zaposlenja ključni faktori koji se nalaze iza skorašnjih trendova nejednakosti. U razvijenim ekonomijama ovo nije iznenađujuće, imajući u vidu da zarade često čine 70-80 procenata ili više od ukupnog prihoda domaćinstava sa minimum jednim članom koji je u radnoj dobi. U zemljama u razvoju, ova proporcija je tipično niža, jer su mnogi radnici samozaposlena lica, ali ipak je analiza pokazala da onamo gdje je nejednakost prihoda opala, kao što je npr. slučaj u Brazilu, nejednakost niskih zarada je bio važan dio priče.



A šta objašnjava nejednakost *zarada*? Do nedavno, istraživanje je bilo skoro isključivo usredsređeno na ispitivanju karakteristika radnika (kao što su nivoi njihovog obrazovanja ili osposobljenosti), i na promjene u datoj tražnji za kvalifikovanim i nekvalifikovanim radnicima, kao objašnjenja za rastuću nejednakost posmatranih zarada u većini zemalja, naročito zemalja sa visokim prihodima. Na primjer, nejednakost zarada može biti visoka zbog toga što radnici neke zemlje imaju relativno raznoliko obrazovanje, ili zbog toga što se visoko obrazovanje vezuje za naročito visoke zarade.¹¹ I globalizacija i savremene tehnologije identifikovani su kao faktori kojima se povećala tražnja za kvalifikovanim radnicima, a smanjila relativna tražnja za slabo-kvalifikovanim radnicima. Ovo su zasigurno značajni faktori. Opadanje nejednakosti zarada u različitim zemljama Latinske Amerike, na primjer, pripisano je makar dijelom povećanju broja obrazovanih radnika, sa proširenom ponudom koja je snižavala premiju zarade za obrazovanje. Ovo je doprinijelo rastu *relativnih* zarada za manje obrazovane radnike u ovim zemljama, dok su povećanja minimalnih zarada takođe unaprijedila nivo zarada za njih (vidite npr. Azevedo, Inchausti i Viviane, 2013; Maurizio i Vazquez, 2016).

Međutim, osobinama radnika se može objasniti samo dio posmatrane nejednakosti zarada, a ponekad samo ograničeni dio.¹² Postoji zapravo velika raznovrsnost ili „nepredvidivost“ u zaradama između radnika sa veoma sličnim individualnim osobinama. Takođe postoji sve više literature koja dokumentuje velika povećanja zarada za one koje su na vrhu piramide zarada, što se ne može objasniti razlikama u lako vidljivim individualnim faktorima, kao što su nivo obrazovanja ili godine iskustva.

Stoga, Dio II ovog Izvještaja posmatra raspodjelu zarada i kroz prizmu pojedinaca i kroz prizmu preduzeća. Prvo, detaljnije posmatranje raspodjele među pojedincima upućuje pažnju na brojne karakteristike izvan vještina i radnog staža koji utiču na nejednakost zarada. Zatim se Izvještaj bavi perspektivom preduzeća i naglašava činjenicu da na promjene u cjelokupnoj nejednakosti zarada značajno utiču (1) promjene u nejednakosti zarada *među* preduzećima, i (2) promjene u nejednakosti zarada *unutar* preduzeća. Mišljenja smo da je važno raščlaniti sveukupnu nejednakost zarada i razumjeti relativan značaj svakog od ovih faktora u različitim zemljama kako bi se dale informacije na nacionalnim političkim debatama o nejednakosti zarada. Dok snažnije institucije tržišta rada i politike zarada mogu uticati i na nejednakost u okviru preduzeća i na razlike u prosječnim zaradama među preduzećima, različite specifične mjere politike mogu se predvidjeti u zavisnosti od kojih ovi faktori dominiraju. Implikacije politika su detaljnije prodiskutovane u Dijelu III ovog Izvještaja.

11 Vidite npr. pregled literature kod Blau i Kahn, 2009.

12 U skladu sa Mortensen, individualne osobine radnika samo objašnjavaju do 30 procenata varijacija u zaradama (Mortensen, 2005, citiran kod Lane, 2009).



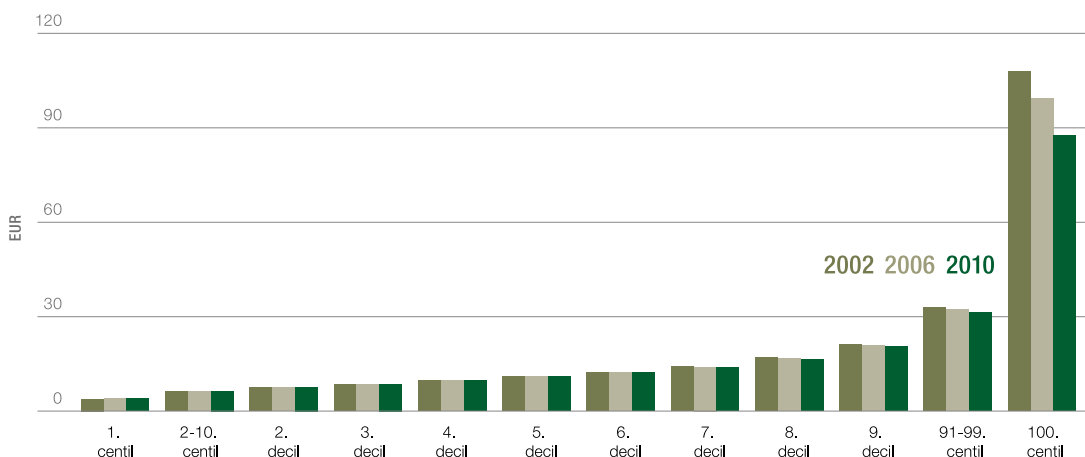
8 Sveukupna raspodjela zarada

Kolika je nejednakost zarada kod pojedinačnih radnika u razvijenim zemljama i zemljama u razvoju? Da bismo uputili na ovo pitanje oslanjamo se, za napredne ekonomije, na Anketu Eurostata o evropskoj strukturi zarada (u daljem tekstu: SES), za koju imamo podatke iz 22 zemlje u Evropi. Za svaku od 22 zemlje, možemo posmatrati strukturu zarade u ekonomiji putem odabira preduzeća koja imaju deset ili više zaposlenih.¹³ Za zemlje u razvoju, postoji samo nekoliko grupa podataka sa informacijama uparenih poslodavaca i zaposlenih. Stoga se za ove zemlje u ovom odjeljku oslanjamo na tradicionalne ankete iz oblasti rada (vidite Dodatak IV za više informacija o izvorima podataka).¹⁴

8.1 Nivoi zarada u raspodjeli zarada

Počnemo sagledavanje široke šeme raspodjele zarada rangirane od najniže bruto satnice ka najvišoj. Dijelimo sve radnike na deset grupa (ili „decila“) i takođe prikazujemo najviših 1 posto (ili „stoti centil“) (vidi sliku 15 iznad za vizuelni prikaz decila). Slike u ovom odjeljku prikazuju nivo zarada radnika od najniže plaćenih deset posto do najviše

Slika 24
Satnice u Evropi, 2002, 2006. i 2010.



Napomena: Zemlje koje su uključene su Belgija, Bugarska, Hrvatska, Kipar, Češka, Estonija, Finska, Grčka, Mađarska, Italija, Letonija, Litvanija, Luksemburg, Holandija, Norveška, Poljska, Portugalija, Rumunija, Slovačka, Španija, Švedska i Ujedinjeno Kraljevstvo. Mjera „satnica“ odnosi se na ukupnu bruto satnicu uključujući ugovorenu i prekovremenu zaradu, plus bonuse i benefite. Vrijednosti su iskazane u eurima u realnim terminima sa baznom godinom 2010. Vidite Dodatak IV za dodatne informacije u skupu podataka.

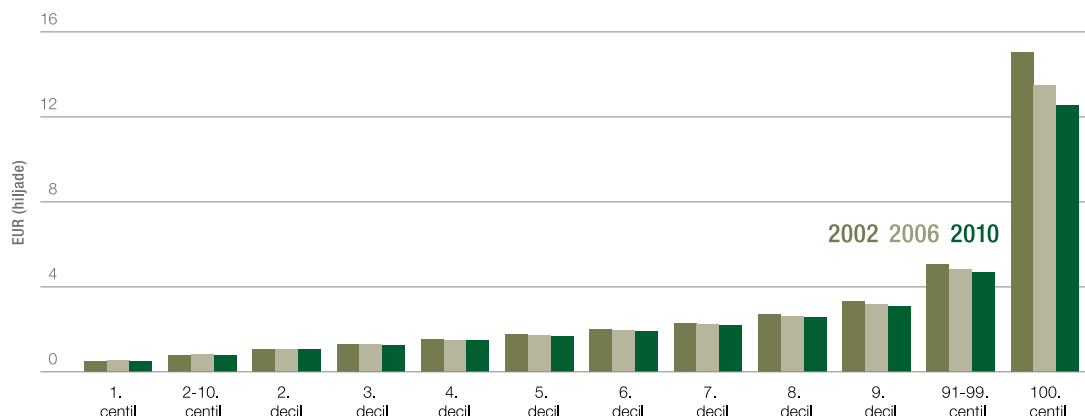
Izvor: Procjene MOR na osnovu ponderisanog prosjeka korišćenjem 22 ekonomije od Eurostat SES, gdje su ponderi učestalosti dati od strane Eurostata u bazi podataka. Procjene pokazuju prosječne vrijednosti unutar decila i centila.

¹³ SES je anketa uparenog poslodavca i zaposlenog, sa detaljnim informacijama o preduzećima, kao i o njihovim zaposlenima. Naši podaci pokrivaju godine 2002, 2006. i 2010, iako to nije panel struktura: svaka godina daje reprezentativni presjek date godine, ali opservacije se ne mogu povezati među periodima. Ukupno, naši podaci daju informacije za 22,4 miliona pojedinaca koji zajedno predstavljaju 308,2 miliona zaposlenih sa zaradama u Evropi. Ovi zaposleni su uzeti iz 1,02 miliona ispitanih preduzeća koja su odabrana zato što zapošljavaju deset ili više zaposlenih sa zaradom. Manja preduzeća su isključena iz ankete.

¹⁴ Mora se naglasiti da podaci nijesu striktno uporedivi u zemljama, jer na iste mogu uticati metode anketiranja i stope nedavanja odgovora. Takođe je poznato da su ankete domaćinstava, koje čine osnovu naših podataka za nove ekonomije, često netačne kada se procjenjuju ekstremne vrijednosti, jer primaoci zarada sa vrha nevoljni su da izvijeste o tačnom iznosu svoje zarade.

Slika 25

Mjesečne zarade u Evropi, 2002, 2006. i 2010.



Napomena: Mjera „mjesečna primanja“ odnosi se na ukupnu bruto mjesečnu zaradu uključujući ugovorenu i prekovremenu zaradu, plus bonuse i benefite. Vrijednosti su iskazane u eurima u realnim uslovima sa baznom godinom 2010. Mjesečna primanja su preuzeta iz svake zemlje u oktobru date godine kako bi se smanjili sezonski uticaji. Procjene su zasnovane na deklariranim iznosima od svih zaposlenih sa zaradama u podacima i uključuju zaposlene na puno i nepuno radno vrijeme. Vidite napomenu u Slici 24 za dalje informacije.

Izvor: procjene MOR.

plaćenih deset posto, a takođe i odvojeno najviših 1 posto radnika za svaku od tri posmatrane godine, 2002, 2006. i 2010.

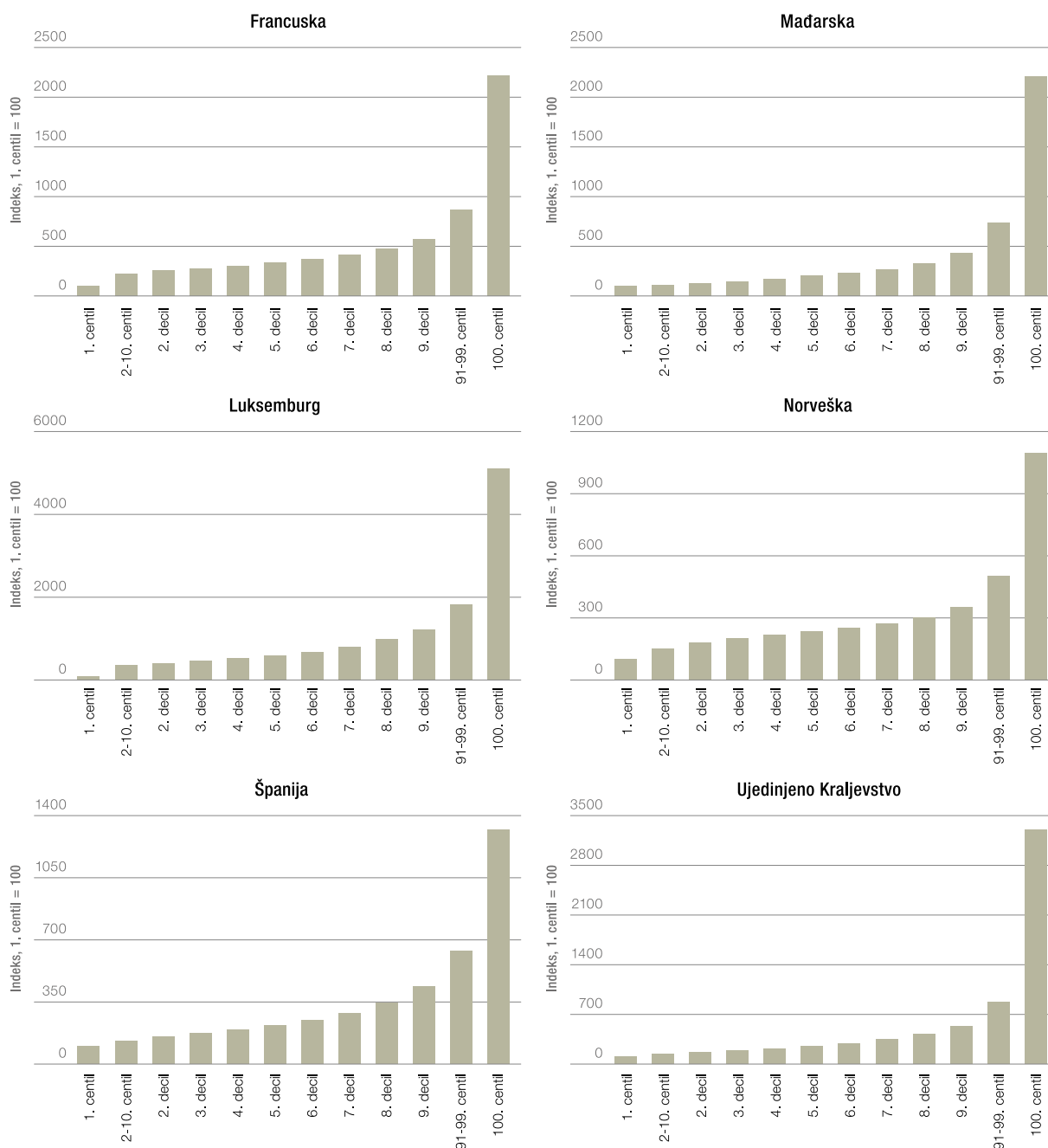
Slika 24 prikazuje raspodjelu zarada u Evropi kao ponderisani prosjek uzimajući u obzir broj zaposlenih sa zaradama u svakoj od 22 ekonomije za koje imamo podatke. Dok zarade rastu postepeno u većini decila, one naglo skaču među najviših 10 procenata, a posebno kod 1 posto zaposlenih sa najvećim zaradama. Slika 25 pokazuje da su razlike između zarada na vrhu i zarada na dnu u Evropi čak i veće kada ispitamo mjesečne zarade umjesto satnica. Ovo je dijelom objašnjeno mnogo većom učestalošću posla na nepuno radno vrijeme među nižim decilima raspodjele zarada. Ove dvije slike takođe pokazuju da su zarade najviših 10 posto i najviših 1 posto u Evropi opale tokom perioda 2002-2010. za skoro 15 procenata, što može opravdati dalju pretragu za određivanje da li je to strukturalna ili privremena promjena. Čak su i u 2010. godini, zarade najviših 1 posto ostale skoro tri puta veće od ostalih članova najviših 10 posto, osam puta srednje vrijednosti zarade i 22 puta zarade najnižih 1 posto.

Razlike unutar malog odabira zemalja prikazane su na slici 26, gdje možemo vidjeti da, u poređenju sa zaradama najnižih 1 posto, zarade najviših 1 posto su najviše u Luksemburgu (50 puta više) i Ujedinjenom Kraljevstvu (33 puta više), a najniže u Norveškoj (11 puta više) i Španiji (14 puta više) sa srednjim vrijednostima u Francuskoj i Mađarskoj.

Na slici 27, na sličan način posmatramo raspodjelu zarada u uzorku zemalja u razvoju. Konstatujemo da u svim zemljama iz uzorka, zarade rastu postepeno kako se pomjeramo ka najviših 10 posto, a naročito najviših 1 posto, gdje one naglo skaču. Tako raspodjele zarada imaju isti oblik kao u Evropi, ali je nejednakost uopšteno čak i veća. Kada uporedimo zarade najviših 1 posto ili najviših 10 posto sa zaradama srednje vrijednosti u sredini raspodjele, nejednakost zarada se čini naročito visokom u Južnoj Africi i Brazilu (gdje je oblik raspodjele zarada veoma strm), dok zarade rastu više postepeno i na neki način manje naglo u Argentini, Ruskoj Federaciji i Meksiku.

Slika 26

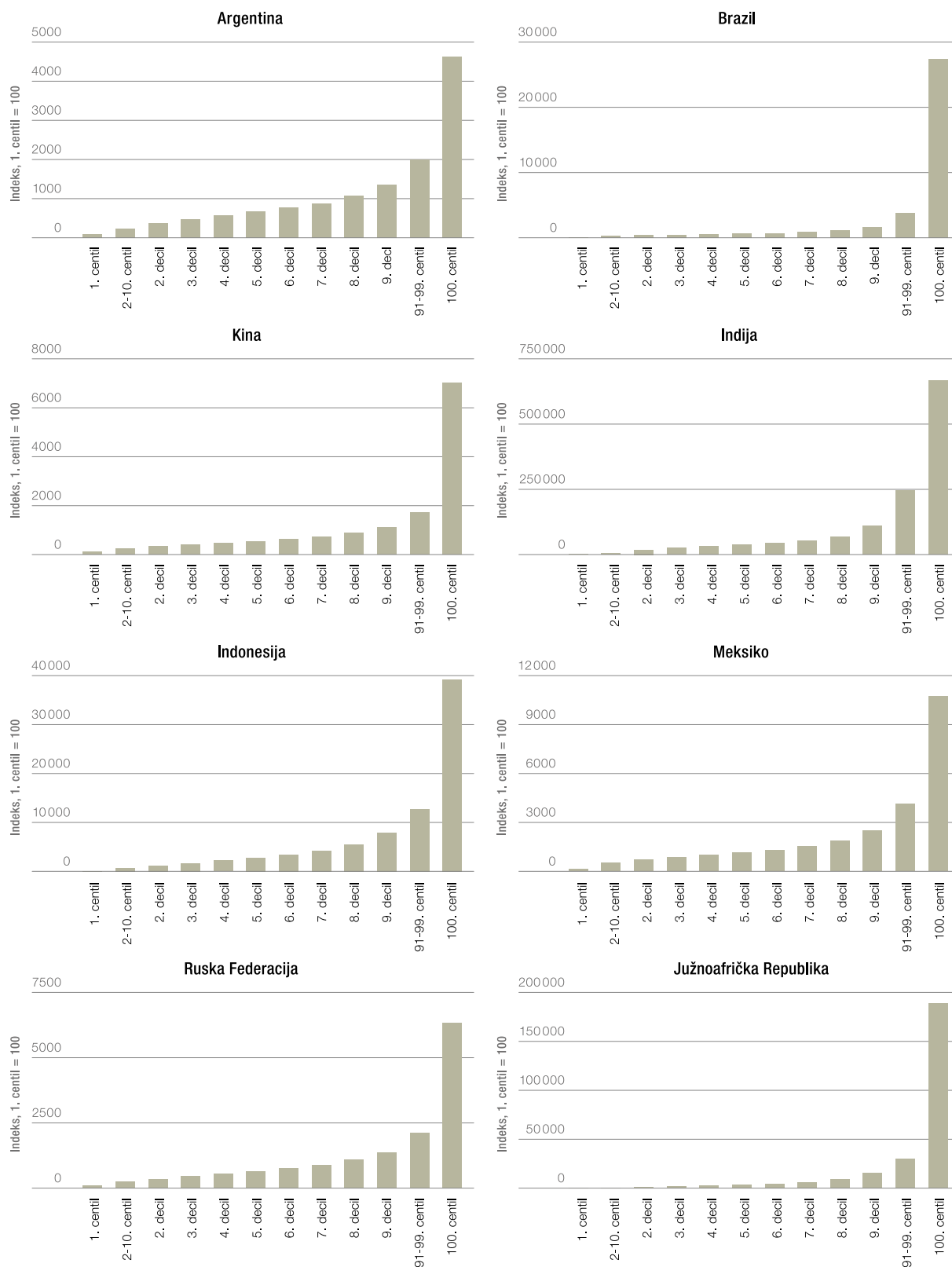
Relativna distribucija zarada u odabranim evropskim zemljama, 2010.



Na slici 28 možemo vidjeti stvarnu strukturu mjesečnih zarada u Evropi. Vidimo da je nejednakost ugovorenih zarada pojačana veoma nejednakom raspodjelom bonusa i benefita, od čega većina ide na najviših 1 posto. Za ovu grupu radnika, bonusi i benefiti čine ugrubo jednu četvrtinu ukupnih satnica. Za najviših 10 posto koji su rangirani odmah ispod ovog centila, bonusi i benefiti iznose oko 10-12 procenata prihoda, u zavisnosti

Slika 27

Relativna distribucija zarada u odabranim zemljama u razvoju, posljednja godina

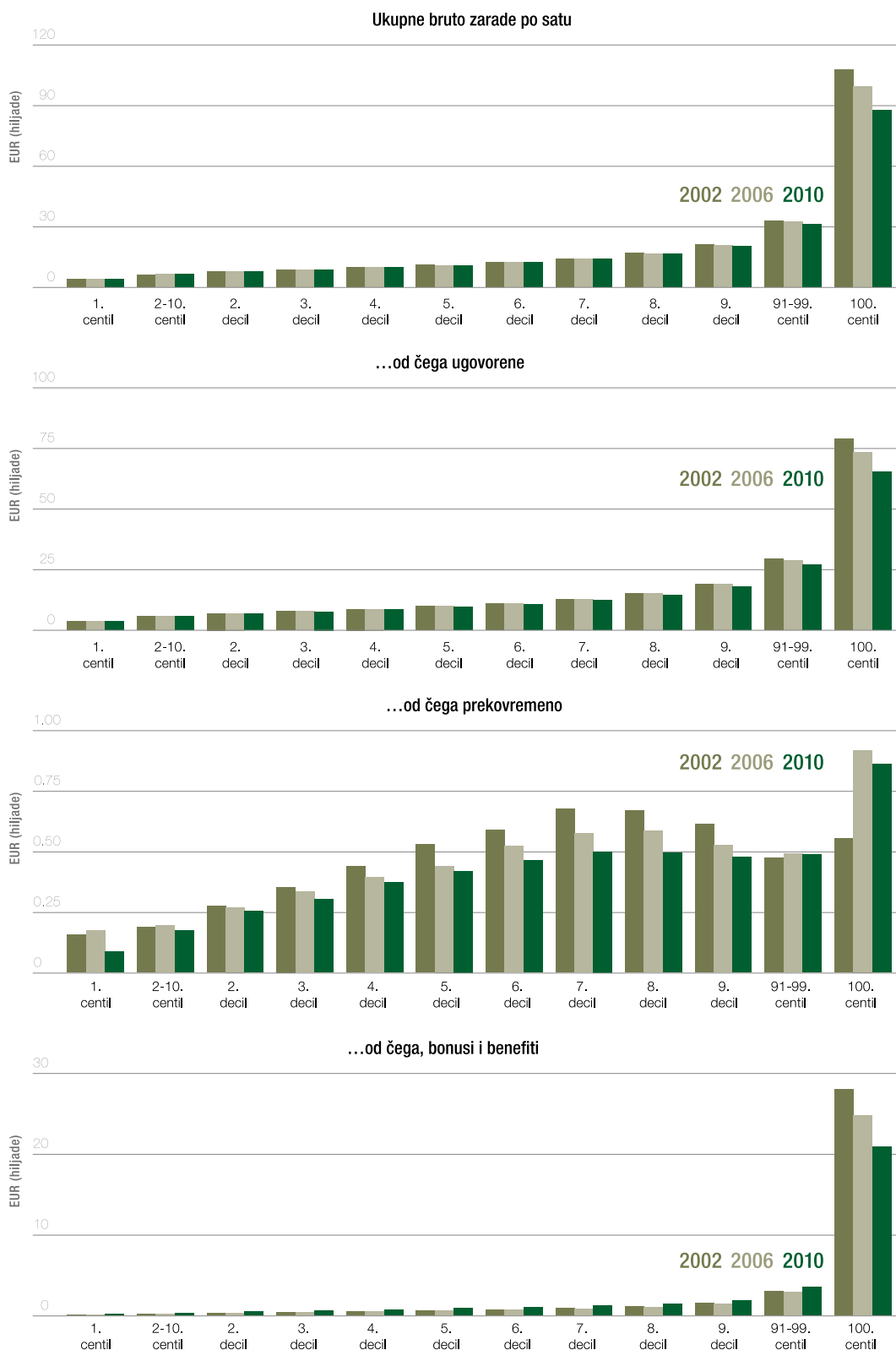


Napomena: Godine na koje se odnose podaci su 2009. za Kinu i Indoneziju; 2011. za Argentinu; 2012. za Brazil, Indiju i Rusku Federaciju; 2014. za Meksiko i Južnu Afriku. Sve procjene su zasnovane na bruto satnicama osim Kine, Indije i Indonezije, gdje su procjene zasnovane na ekvivalentnim mjesečnim zaradama za puno radno vrijeme. Vidite Dodatak IV za dodatne informacije o skupovima podataka.

Izvor: Procjene MOR na osnovu skupova podataka specifičnih za datu zemlju (vidi Dodatak IV).

Slika 28

Struktura prosječne mjesečne zarade u Evropi, 2002, 2006. i 2010.



Napomena: Ukupne satnice obuhvataju ugovorene i prekovremene zarade i neregularne benefite kao što su podjela profita, dobici po osnovu produktivnosti, itd. Svaka od linija pokazuje prosječnu vrijednost na decilima, osim dvije linije na kraju koje pokazuju prosjeke na najdonjim i najvišim centilima raspodjele.

Izvor: Procjene MOR zasnovane na ponderisanom prosjeku korišćenjem 22 ekonomije od Eurostat SES, gdje su ponderi učestalosti dati od strane Eurostata u bazi podataka. Vidite Dodatak IV za dodatne informacije o skupu podataka.

od posmatarne godine. Iako se povećala zarada za prekovremeni rad najviših 1 posto tokom ovog perioda, i ugovorene zarade i bonusi i benefiti su opali, naglašavajući trend istaknut u diskusiji slike 24 iznad.

8.2 Raspodjela zarada posmatrana kroz različite mjere nejednakosti

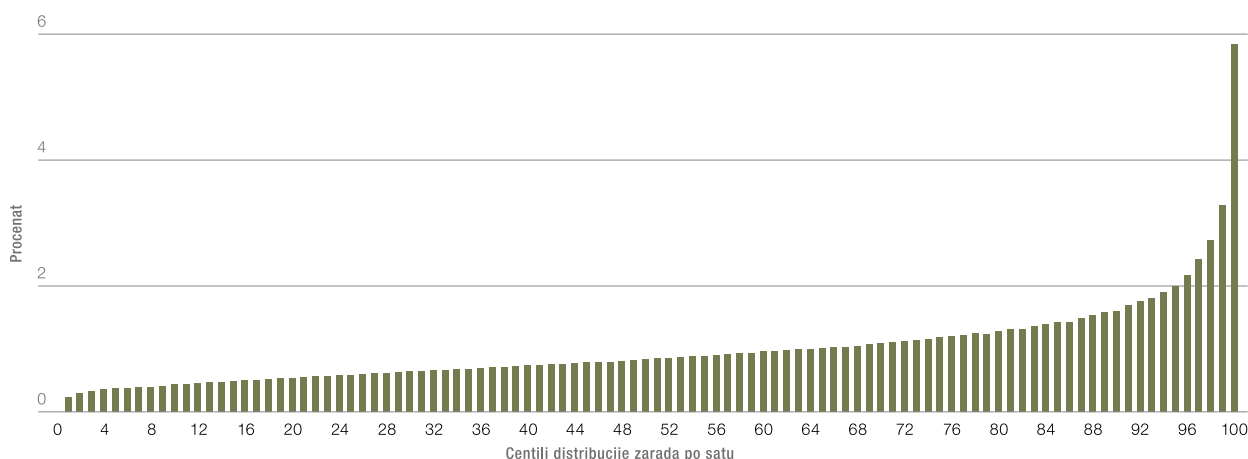
Analiza u tekstu iznad je pokazala da je nejednakost zarada naročito jaka kada se izvještava o zaradama najviših 1 posto primaoca zarada odvojeno od najviših 10 posto. Ovo ukazuje na značaj korišćenja raznovrsnih mjera prilikom analiziranja i diskutovanja nejednakosti zarada, budući da nejednakost ima brojne aspekte u raznim djelovima raspodjele zarada, sa ponekad ekstremno niskim zaradama kod najnižih, i velikim razlikama između primanja srednjeg obima i najviših zarada.

Interesantna mjera jeste definisanje udjela ukupnih zarada koji ide različitim grupama. Ovo ilustrujemo na slici 29, gdje još jednom rangiramo radnike u skladu sa njihovim zaradama i dijelimo ih u 100 grupa (centila) od najnižih ka najvišim prosječnim zaradama. Međutim, umjesto prikazivanja prosječnih zarada, prikazujemo proporciju ukupnih mjesečnih zarada koja se odnosi na različite grupe radnika. Zbir svih linija na graficima je 100 posto. Vidimo da u Evropi, najviših 1 posto uzima daleko najveći udio ukupnih zarada, u poređenju sa bilo kojim drugim centilom u raspodjeli. Zatim posmatramo da najviših 1 posto uzima oko 6 posto ukuopnih zarada (preciznije 5,8 posto).

Tabela 1 sumira što može biti teško vidjeti na grafiku, odnosno „udjele ukupnih zarada“ različitih grupa. Takođe ovdje dajemo informacije za pojedinačne zemlje u našem skupu podataka. Iz ove tabele možemo vidjeti, na primjer, da je u Evropi u 2010. godini, 10 posto najviših najbolje plaćenih radnika dobilo 25,5 posto ukupnih zarada, a siromaš-

Slika 29

Udio ukupne realne bruto mjesečne zarade u Evropi po centilima, ponderisani prosjek, 2010.



Napomena: Ova slika pokazuje proporciju ukupnih zarada koja spada u svaki centil raspodjele satnica. Rangiramo pojedince koristeći „satnice“, zbog toga što je to najbolja mjera da se uporedi kapacitet primanja pojedinaca. Međutim, udio predstavlja procijenjena „mjesečna“ primanja zbog toga što je to ono što definiše „kolač“ koji se onda dijeli stanovništvu. Ova slika prikazuje stvarne proporcije. Na primjer, oni koji su locirani na najnižem centilu – u smislu njihovih satnica – ponesu ukupno 0,24 posto ukupnih mjesečnih primanja generisanih u Evropi tokom 2010. godine (na osnovu predstavljanja ponderisanog uzorka koji se odnosi na 22 ekonomije i odražava 310 miliona primaoca zarada u Evropi). Na suprotnom kraju, najviši centil je ponio kući 5,84 posto od ukupnog kolača. Proračunom dobijamo približno isti broj pojedinaca u svakom od 100 „polja“, tako da, u prosjeku, u poređenju sa najvišim i najnižim centilima, procjene pokazuju da za svaki dio prihoda koji svaki pojedinac u najsirišašnijem centilu nosi kući, pojedinac u najbogatijem centilu nosi 24 dijela.

Izvor: Kalkulacije MOR zasnovane na grupi podataka Eurostat SES.



Tabela 1
Različite mjere nejednakosti u 22 evropske zemlje, 2010.

	Kumulativna raspodjela zarada							Odnos decila			
	Najniži 1%	Najniži 10%	Najniži 50%	Najniži 75%	Najviši 25%	Najviši 10%	Najviši 1%	P90/ P10	P90/ P50	P50/ P10	P100/ P10
Belgija	0,3	4,4	34,2	59,7	40,3	20,5	3,7	2,6	1,8	1,4	5
Bugarska	0,3	3,5	24,1	46,6	53,4	32,0	7,5	4,1	2,5	1,6	12
Kipar	0,2	3,7	27,3	51,4	48,6	26,2	5,0	4,4	2,5	1,8	9
Češka Republika	0,3	3,7	29,8	54,7	45,3	25,4	6,3	3,5	1,8	1,9	9
Estonija	0,3	3,3	27,0	51,8	48,2	26,7	5,6	4,3	2,0	2,1	9
Finska	0,3	4,8	34,8	60,1	39,9	20,3	3,6	2,5	1,7	1,4	5
Francuska	0,2	4,3	31,6	55,7	44,3	24,4	5,4	2,7	1,8	1,5	6
Greece	0,3	4,6	32,5	57,2	42,8	23,6	4,8	2,9	1,9	1,6	6
Mađarska	0,4	3,9	26,7	48,8	51,2	30,2	7,3	4,1	2,3	1,8	12
Italija	0,2	4,0	32,1	57,5	42,5	22,9	4,9	3,2	2,0	1,6	7
Letonija	0,2	3,5	22,9	47,1	52,9	29,9	7,0	4,3	2,4	1,8	11
Litvanija	0,4	3,6	25,2	50,8	49,2	26,7	6,0	4,4	2,4	1,9	10
Luksemburg	0,1	3,5	28,4	52,9	47,1	26,1	6,0	3,6	2,2	1,7	8
Holandija	0,1	1,9	27,0	53,3	46,7	24,9	4,7	3,5	1,8	1,9	7
Norveška	0,3	3,5	31,9	57,5	42,5	22,5	4,4	2,3	1,6	1,4	5
Poljska	0,3	3,7	28,5	54,1	45,9	24,7	6,3	4,8	2,4	2,0	10
Portugalija	0,3	3,7	24,7	47,0	53,0	30,4	6,9	4,9	3,0	1,6	12
Rumunija	0,3	3,2	23,7	46,8	53,2	31,4	7,7	4,9	2,5	1,9	14
Slovačka	0,3	4,0	29,8	53,9	46,1	26,2	6,4	3,4	1,9	1,8	9
Španija	0,3	4,0	29,8	54,9	45,1	23,3	3,5	3,4	2,1	1,6	7
Švedska	0,4	4,8	35,0	59,6	40,4	21,7	4,5	2,1	1,6	1,3	4
Ujedinjeno Kraljevstvo	0,2	2,7	24,5	49,1	50,9	29,9	8,4	4,0	2,3	1,8	11
Evropa	0,2	3,6	29,1	53,9	46,1	25,5	5,8	3,6	2,1	1,7	8,4

Izvor: Kalkulacije MOR na osnovu baze podataka SES.

njih 50 posto radnika dobilo je manje od 30 posto ukupnih zarada. Evropska zemlja sa najviših 1 posto udjela zarada u našem skupu podataka bilo je Ujedinjeno Kraljevstvo, sa 8,4 posto, dok su Švedska, Finska i Belgija bile zemlje sa najvećim udjelom zarada za najviših 50 posto (koji su u svim trima zemljama dobili između 34 i 35 posto svih zarada). Da bismo upotpunili naš selektivni pregled mjera nejednakosti, odlučujemo se za klasičnu mjeru nejednakosti, koja je takođe korišćena u Dijelu I Izvještaja, a to je proporcija između najviših i najnižih decilija ili „deset posto“ (P90/P10). U tabeli 1, obračunavamo



Tabela 2
Različite mjere nejednakosti u odabranim zemljama u razvoju, 2010.

	Kumulativna raspodjela zarada							Odnos decila			
	Najniži 1%	Najniži 10%	Najniži 50%	Najniži 75%	Najviši 25%	Najviši 10%	Najviši 1%	P90/ P10	P90/ P50	P50/ P10	P100/ P10
Kina	0,1	3,1	26,2	49,6	50,4	29,7	9,3	4,2	2,2	1,9	10
Indonezija	0,0	1,3	19,0	41,7	58,3	34,2	8,7	11,0	3,1	3,6	25
Vijetnam	0,1	2,9	27,7	51,7	48,3	27,2	6,8	5,0	2,4	2,1	15
Čile	0,1	3,1	23,9	44,1	55,9	34,5	7,5	5,1	3,2	1,6	20
Argentina	0,1	3,3	30,7	56,9	43,1	21,7	4,0	4,9	2,2	2,3	10
Brazil	0,1	3,0	23,8	44,2	55,8	35,0	5,6	5,3	3,0	1,8	26
Peru	0,1	2,6	27,5	51,4	48,6	27,8	5,5	6,0	2,5	2,4	19
Indija	0,0	0,7	17,1	35,9	64,0	42,7	9,9	10,9	3,6	3,0	33
Ruska Federacija	0,2	3,0	27,6	53,2	46,8	24,8	4,5	5,1	2,2	2,4	12
Urugvaj	0,1	3,0	27,5	52,8	47,2	25,4	4,2	5,2	2,4	2,2	13
Meksiko	0,1	3,6	30,1	54,5	45,5	24,6	4,9	4,7	2,4	1,9	12
Južna Afrika	0,0	0,8	11,9	28,1	71,9	49,2	20,2	18,8	5,0	3,8	69

Izvor: Kalkulacije MOR na osnovu nacionalnih izvora (vidite Dodatak IV). Procijenjene razmjere u decilu pokazuju granične vrijednosti.

ovu proporciju iz baze podataka SES za evropske zemlje. Vidimo da u Evropi najviši decil najbolje plaćenih zaposlenih zarađuje između dva i pet puta više od onih u najsiromašnijem decilu, sa nižim proporcijama u Švedskoj, Norveškoj i Finskoj i višim proporcijama u Ujedinjenom Kraljevstvu, Mađarskoj, baltičkim zemljama, Kipru, Poljskoj, Portugaliji i Rumuniji.

Međutim, vidimo da kada pomjerimo kursor nejednakosti sa najbogatijeg decila na najviših 1 posto (u odnosu na najniži decil), slika nejednakosti zarada se drastično mijenja: nejednakost zarada se više nego duplira za skoro sve zemlje. U Evropi, najviših 1 posto zarađuje u prosjeku zarade koje su oko osam puta više od onih najnižih 10 posto, sa višestrukim rangiranjem od 4 u nordijskim zemljama do 14 u Rumuniji.

U tabeli 2 možemo vidjeti ove proporcije za odabrani skup zemalja u razvoju. Vidimo da sa objema mjerama nejednakost teži da bude relativno visoka u okviru ove grupe zemalja, iako postoje velike razlike među njima. U Južnoj Africi najviših 1 posto dobija najveći dio ukupnih zarada (20,2 posto), a u Argentini i Urugvaju oni dobijaju najmanji dio (4,0 odnosno 4,2 posto). U Južnoj Africi, Indiji i Indoneziji, najnižih 50 posto primaoca zarada dobija najniži udio ukupnih zarada. U skladu sa našim skupom podataka, najviših 10 posto zarađuje oko pet puta više od najnižih 10 posto u Vijetnamu i Čileu, a 11 puta više u Indoneziji. Najviših 1 posto zarađuje oko 15 puta više u odnosu na najnižih 10 posto u Vijetnamu, ali 33 puta više u Indiji.

9 Karakteristike radnika

Procjene predstavljene u prethodnom odjeljku prkazuju postojanje nejednakosti zarada, ali ne pružaju informacije o različitim karakteristikama dobro-plaćenih, srednje-plaćenih i slabo-plaćenih radnika ili o karakteristikama preduzeća za koja oni rade.

9.1 Istraživanje načina na koji lične osobine i karakteristike tržišta rada utiču na zarade

Naša sljedeća grupa procjena upoređuje lične osobine i karakteristike tržišta rada i nadarenosti pojedinaca smještenih u različitim decilima ili centilima raspodjele, sa određenim osobinama preduzeća koja ih zapošljavaju. Svrha ove vježbe jeste da se istraži mogućnost postojanja značajnih razlika između pojedinaca u skladu sa njihovom lokacijom u raspodjeli zarada. Procjene su predstavljene u dva skupa: prvo, posmatramo osnovnu deskriptivnu statistiku koja ignoriše uzročni efekat osobina tržišta rada na zarade; i drugi, koristimo klasičnu regresiju zarada koja obuhvata interakciju između pojedinačnih varijabli koje se odnose na vještine i uzročni efekat ovih zarada na pojedince.

9.2 Na koji način raspodjela zarada varira za evropske radnike za različitim osobinama

Slika 30 prikazuje procjene proporcija evropskih radnika sa različitim osobinama, sa prosječnim vrijednostima u grupama decila, za 2010. godinu. Posmatrajući rod, impresivno je da kako se pomjeramo gore duž decila zarada, proporcija žena kontinuirano opada. U Evropi, žene čine 60 posto najniže plaćenog decila radnika, a samo 20 posto najbogatijeg 1 posto primaoca zarada. Kada je u pitanju starosna dob, možda i nije iznenađenje to što je udio mladih najveći u najsiromašnijem dijelu raspodjele, sa samo malo mladih radnika među najbolje plaćenih 10 posto i još manje u najviših 1 posto. Kada je u pitanju obrazovanje, populacija sa završenim osnovnim i srednjim obrazovanjem čini veliku većinu radnika u najnižih 50 posto raspodjele, dok oni sa univerzitetskom diplomom ili kvalifikacijama visokog obrazovanja dominiraju u najviših 10 posto i 1 posto. Ali, takođe je jasno da više i visoko obrazovanje ne garantuju dobro plaćen posao, budući da se veliki broj onih koji imaju diplomu ovog nivoa obrazovanja može naći unutar decila.

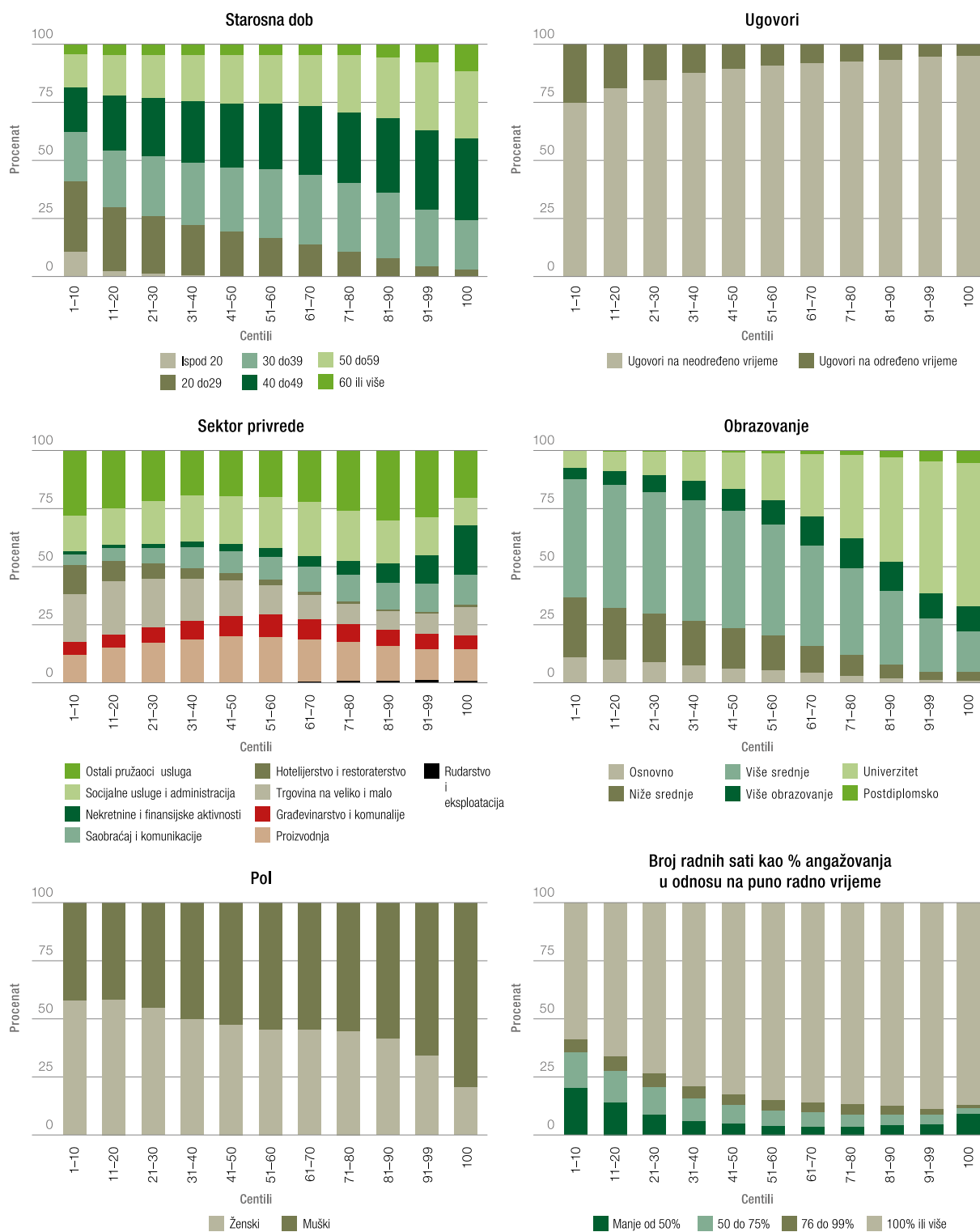
U kakvoj vrsti preduzeća radnici rade? Prvo, postoji jasan odnos između veličine preduzeća i dohodaka: veliki broj dobro plaćenih radnika radi za velika preduzeća, a više slabo plaćenih radnika radi u malim firmama. U Evropi, 40 posto radnika u najsiromašnijem decilu radi za preduzeća koja imaju manje od 50 zaposlenih, dok samo 20 onih iz najviših 1 posto radi u manjim firmama. Kada su u pitanju područja rada, sektori nekretnina i finansija su prezastupljeni među najbolje plaćenim radnicima i imaju malo slabo plaćenih radnika. Slabo plaćeni radnici su prezastupljeni u trgovini na veliko kao i u sektorima hotelijerstva, restoraterstva i građevine. Međutim, neobično je da sva područja rada imaju neke zaposlene čija su primanja u najviših 10 posto i 1 posto.

Kada je u pitanju vlasništvo, manja je vjerovatnoća da radnici u preduzećima sa više od 50 procenata državnog kapitala budu u najviših 1 posto – ali takođe je i manje vjerovatno da budu u najnižih 10 posto, što ukazuje na to da se javno vlasništvo vezuje

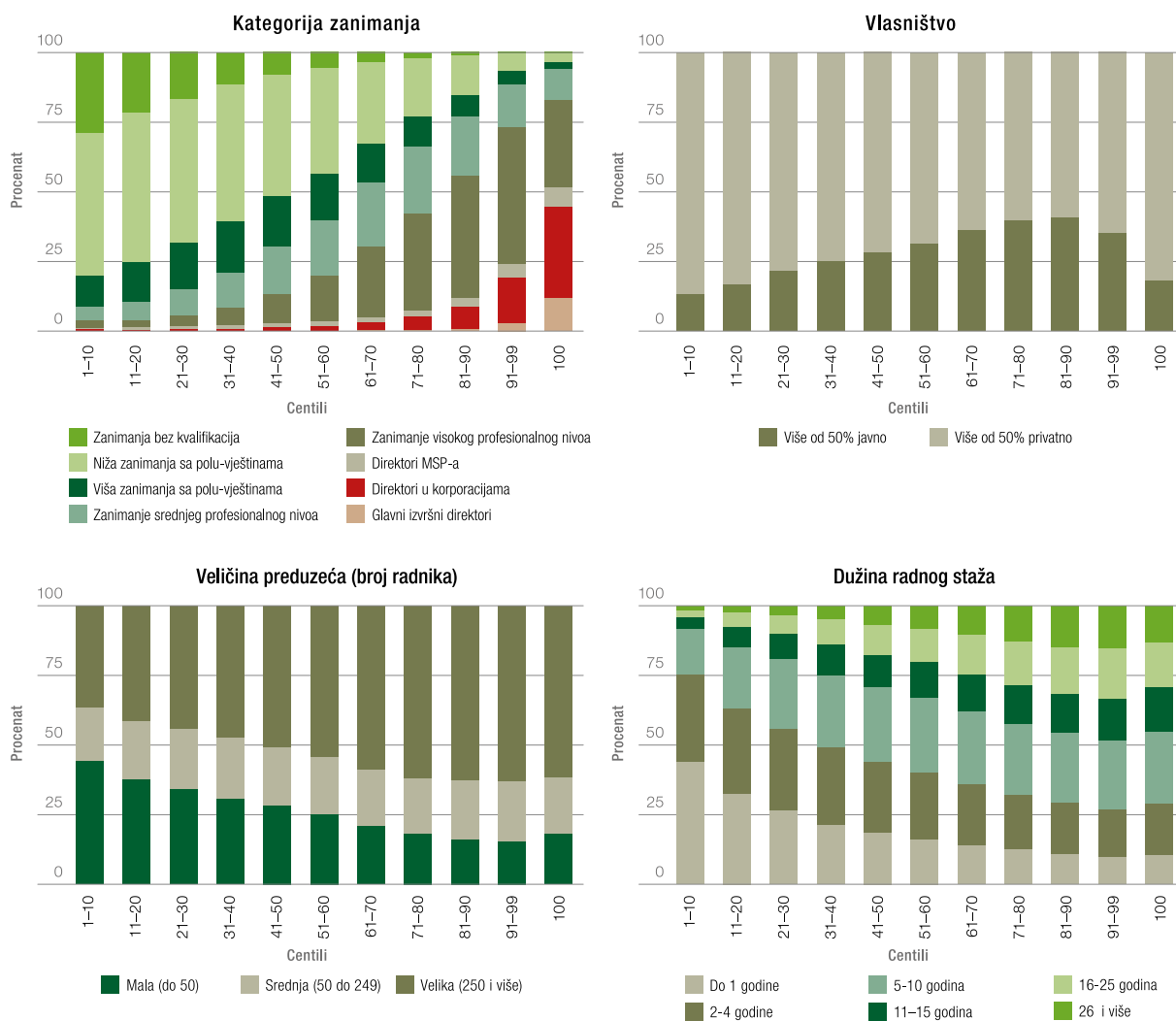


Slika 30

Posmatranje distribucije zarade unutar "decila": karakteristike pojedinaca, evropske ekonomije, 2010.



Slika 30 (nastavak)



Izvor: Proračini MOR-a na osnovu SES baze podataka. Pojedinci su organizovani u rastućem redu satnica.

za manju disperziju zarada, dok su zarade polarizovanije na nasjiromašnije i najbogatije u raspodjeli kod privatnih preduzeća.

Na kraju, koje poslove obavljaju radnici i pod kakvim uslovima? U prosjeku, između 40 i 50 posto onih koji su u najviših 1 posto su ili glavni izvršni direktori ili generalni direktori. Ostali su uglavnom najkvalifikovaniji radnici. Međutim, važno je napomenuti da se visokokvalifikovani radnici nalaze u gornjoj polovini raspodjele. Na drugom kraju raspodjele zarada, najviše nalazimo slabo kvalifikovane radnike, kao i mnoge srednje kvalifikovane radnike. Takođe je značajno napomenuti visoku fluktuaciju među slabo plaćenim radnicima: skoro polovina najslabije plaćenih 10 posto radnika ima godinu ili manje staža, a tri trećine imaju četiri godine ili manje, u poređenju sa 40 posto radnika sa zaradama srednjeg nivoa. Radnici na nepuno radno vrijeme ili radnici na privremeno takođe su prezastupljeni na najnižem dijelu raspodjele zarada.

Još jedna neobična šema koja se javlja iz slike 30 jeste ta da su atributi i osobine onih u najbogatijem decilu veoma slični – ponekad identični – osobinama najviših 1 posto. Ipak, kao što smo ranije vidjeli, najviših 1 posto zarađuje mnogo više nego oni u 91-99. centilima. Jasno je da lični atributi, karakteristike tržišta rada ili karakteristike radnog mjesta prikazane na slici, ne mogu same po sebi objasniti ove razlike u zaradama.

9.3 Na koji način raspodjela zarada varira za radnike sa različitim osobinama u novim ekonomijama

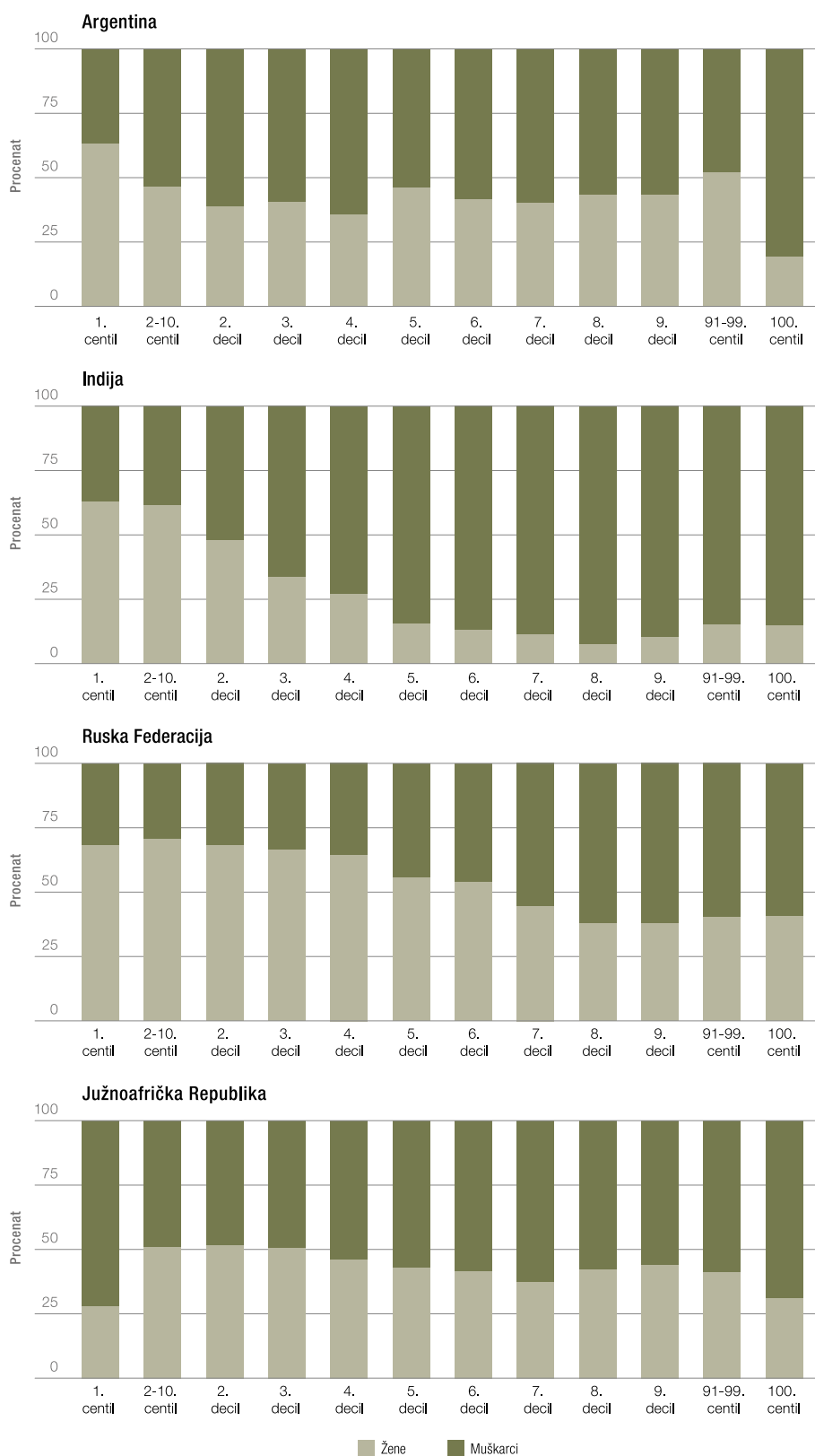
Okvirno slične šeme u pogledu odnosa zarada i roda, obrazovanja, zanimanja i sektora privrede mogu se naći u novim ekonomijama, kao što je prikazano na slici 31, iako sa nekim bitnim varijacijama u okviru ilustrativnog uzorka zemalja. Ako pogledamo rod, proporcija žena u Indiji u najnižih dva decila slična je onoj u Evropi (oko 60 posto), ali nakon toga naglo pada, a u gornjoj polovini raspodjele, žene su zastupljene ne više od 10–15 posto primaoca zarada. U Ruskoj Federaciji, oko 70 posto radnika u nižim decilima su žene, a ovaj udio se sužava na oko 40 posto u višim decilima. U Argentini, ono što je neobično jeste mnogo niži udio žena u najviših 1 posto nego u najviših 10 posto. Postoji sličan, ali manje strm, pad unutar najviših 10 posto u Južnoj Africi.

Kada je u pitanju obrazovanje, viši decili obuhvataju viši udio univerzitetski obrazovanih nego niži decili u svim zemljama u uzorku, ali ova šema je naročito primjetna u Južnoj Africi i Argentini. U Ruskoj Federaciji, javlja se iznenađujuće visoka proporcija univerzitetski obrazovanih među slabo plaćenim radnicima, dok u Kini komparativno viša proporcija najviših 1 posto primaoca zarade ima obrazovanje ispod univerzitetskog nivoa ili nivoa gimnazije. Ako pogledamo zanimanje i područje rada, područje rada nekretnina i finansija je globalno prezastupljeno među najbolje plaćenim radnicima, kako je u Evropi, i što ne iznenađuje, većina najbolje plaćenih radnika je na menadžerskim i profesionalnim pozicijama. U Čileu, privatne usluge i trgovina najveći su poslodavci za radnike u decilima sa niskim zaradama, dok je veća vjerovatnoća u Vietnamu, da radnici u nižim decilima budu zaposleni u industriji ili sektoru socijalnih usluga nego što je to slučaj u Evropi ili Čileu.

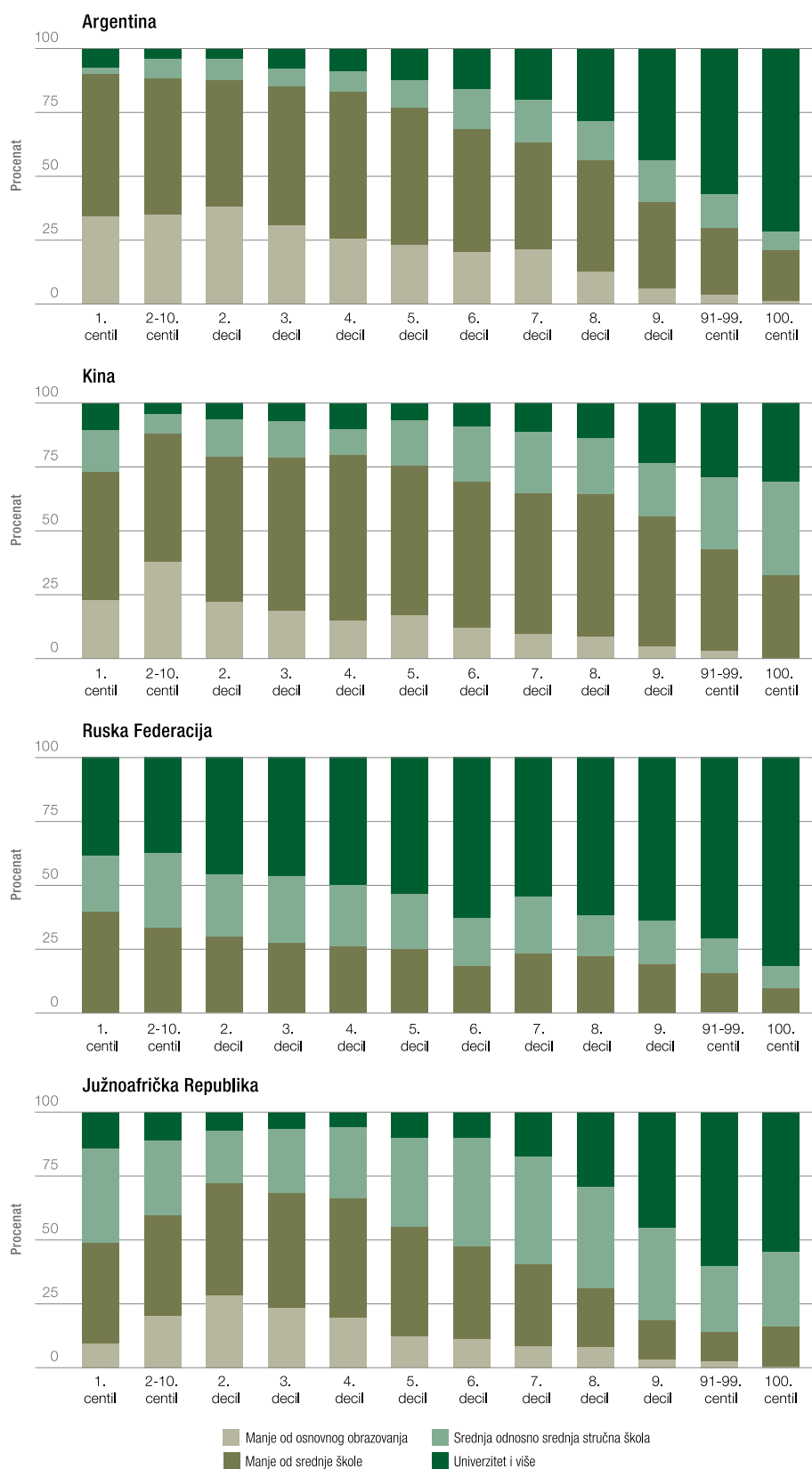


Slika 31

Posmatranje distribucije zarada unutar „decila”: karakteristike pojedinaca, evropske ekonomije



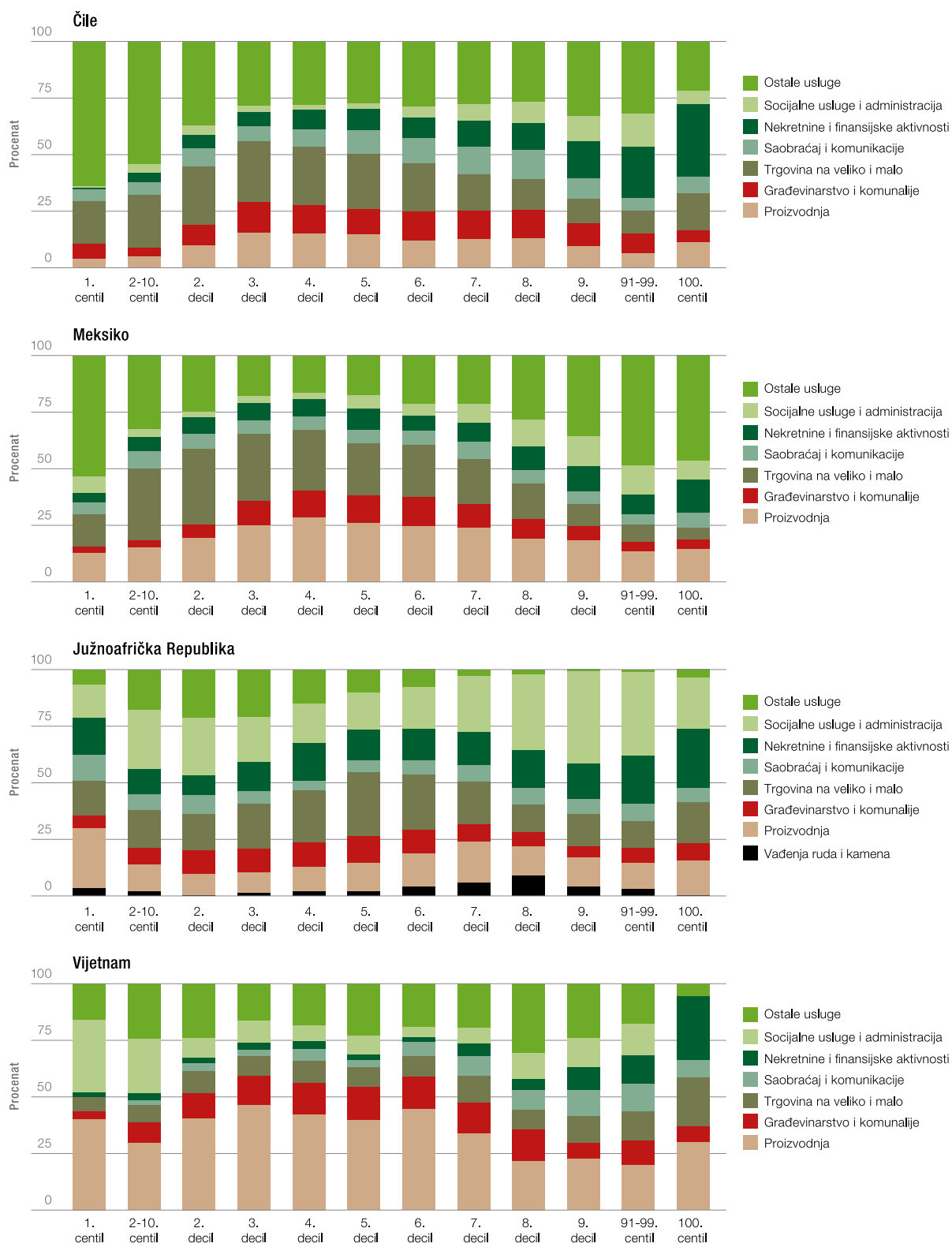
Slika 31 (nastavak)
Obrazovanje



Slika 31 (nastavak)
Zanimanje



Slika 31 (nastavak)
Privredna grana



Izvor: Kalkulacije MOR na osnovu nacionalne statistike (vidite Dodatak II).

9.4 Interakcije osobina radnika unutar podjele zarada

Slike 30 i 31 čvrsto sugerišu to da su zarade određene ne samo individualnim osobinama koje se odnose na vještine kao što su nivo obrazovanja, starosna dob ili radni staž – koje su u nekim udžbenicima opisane kao „skladište produktivnog kapitala“ koji radnici „rentiraju“ poslodavcima u zamjenu za zaradu koja odražava vrijednost ovog produktivnog kapitala (vidite npr. Ehrenberg i Smith, 2013, poglavlje 5). Ove slike sugerišu da ostali faktori, kao što su rod, veličina preduzeća, područje rada i vrsta ugovora takođe igraju značajne uloge. Međutim, ove slike pokazuju različite varijable nezavisno jedna od druge. Šta se događa ako koristimo model koji dozvoljava interakciju ovih individualnih osobina? Na primjer, gdje raspodjela obrazovanja između obližnjih centila nije različita, možda razlika u obrazovanju između centila postane očigledna, ukoliko dovedemo u vezu obrazovanje i staž, a možda bi to objasnilo zašto su zarade u toj mjeri različite među radnicima u različitim centilima.

Okvir 6 opisuje model koji smo koristili i rezultate koje smo dobili. Ovaj model potvrđuje da su varijable kao što su starosna dob, obrazovanje i staž zaista značajne determinante nivoa zarada pojedinaca. Ali, istovremeno, rezultati pokazuju da postoje ogromne razlike između stvarnih zarada pojedinaca i onih koje su predviđene ovim modelom na osnovu ovih osobina. Ovo je slučaj unutar raspodjele zarada, ali je naročito zapanjujući na najvišim i najnižim krajevima raspodjele. Na najnižem kraju raspodjele zarada, predviđanje je značajno iznad stvarne vrijednosti, što znači da u skladu sa njihovim osobinama, mnogi radnici sa niskim primanjima su „slabo plaćeni“ u odnosu na ono šta se može očekivati. Suprotno se dešava na najvišem kraju, gdje su mogli pojedinci „preplaćeni“ i zarađuju mnogo više nego što je predviđeno njihovim osobinama. Međutim, postoji takođe široka varijacija ili „nepredvidivost“ unutar cjelokupne raspodjele zarada. Drugačije rečeno, ovim modelom se ne može ispravno predvidjeti raspodjela zarada. Ovaj nalaz je u skladu sa postojećom literaturom iz oblasti ekonomije, koja pokazuje da postoje velike razlike u zaradama između identičnih radnika zaposlenih u različitim sektorima, zanimanjima ili vrstama preduzeća (vidite npr. Krueger i Summers, 1988; Katz i Revenga, 1989; Bound i Johnson, 1992; Murphy i Welch, 1992).



Okvir 6. Uloga karakteristika vještina u određivanju zarada

Osmislili smo model kojim se objašnjavaju satnice korišćenjem posmatranih karakteristika pojedinaca koje se odnose na vještine: starosna dob, obrazovanje i radni staž (a takođe i provjeravamo broj odrađenih sati tokom jednog mjeseca). Kada su u pitanju starosna dob i radni staž, dozvoljavamo da se kvadratne vrijednosti unesu u specifikaciju, kako bismo dobili pozitivan rezultat, a smanjili povraćaje koje starenje i funkcije pojedinca u preduzeću imaju na zarade. Stoga je naš model $\ln(w) = \alpha + X\beta + u_i$ gdje matrica X obuhvata sedam varijabli koje su upravo pomenute, kao i uslove interakcije između kategorija obrazovanja, starosne dobi, radnog staža i radnih sati na mjesečnom nivou.^{*} Vršimo procjenu ovog modela za svaku zemlju odvojeno, i na taj način provjeravamo efekte specifične za datu državu.[†] Oznaka $\ln(w)$ označava prirodni logaritam zarada: ova transformacija konvertuje zavisnu varijablu u onu koja ima normalnu raspodjelu, tako da je postupak generisanja podataka u skladu sa pretpostavkama iza uobičajene najmanje kvadratne procjene.

Svi modeli su procijenjeni korišćenjem pondera kojim se uzima u obzir zastupljenost pojedinaca u svakoj zemlji i u pogledu populacije zaposlenih sa zaradom iz Evrope. Uzorak se odnosi na preduzeća sa deset ili više zaposlenih: ovo je ograničenje i ni na koji način ne implicira da nejednakost ili određivanje zarade ne predstavljaju problem kod mikro preduzeća. Međutim, postupak prikupljanja podataka ograničen je ovim uzorkom. Procjenom modela vraćaju se koeficijenti $(\hat{\alpha}, \hat{\beta}_{age}, \hat{\beta}_{age-square}, \hat{\beta}_{education}, \hat{\beta}_{tenure})$, kao i koeficijenti za interakcije i kvadratne vrijednosti starosne dobi i radni staž. Procijenjeni koeficijenti koriste se da projektuju očekivanu vrijednost satnica, a to je, predviđanje $\ln(w_i)$ za svaki određeni broj (u daljem tekstu: *ith*) pojedinaca u uzorku. Neka ovo predviđanje bude iskazano kao $\ln(\hat{w}_i)$ – ako je objašnjeno prirodnim logaritmima – ili $\hat{w}_i$ ako je navedeno u nivoima.

Priznato je da linearni model omogućava ispravno predstavljanje logaritamske raspodjele satnice; stoga predviđanja ovih varijabli dobra su koliko i specifikacija – t.j. skup eksplanatornih varijabli. Za istraživanje kvaliteta fitovanja, možemo procijeniti rezidual; ovo je definisano kao razlika između stvarnih posmatranih zarada za svakog od *ith* pojedinaca i njegove ili njene predviđene vrijednosti: $w_i - \hat{w}_i$. Da bismo sumirali rezidualne, rangiramo sve pojedince (unutar

jedne zemlje) u skladu sa bruto satnicom, i onda smještamo sve pojedince na poziciju centila. U svakom centilu i za svaku zemlju uzimamo maksimum, minimum i prosjek svih reziduala; stavljamo u polje ponderisani prosjek – za 22 zemlje u uzorku – od ove tri procjene u centilima koji su poređani uzlaznim redoslijedom. Stavljanjem u polja ovih minimalnih i maksimalnih procjena, prikazujemo skup vrijednosti koje odražavaju varijaciju u vrijednostima reziduala kod svakog od centila raspodjele satnica. Slika 32 prikazuje rezultate: (a) zasnovane na prirodnim logaritmima i (b) zasnovane na stvarnim vrijednostima. Još jedna razlika između (a) i (b) jeste ta da u slučaju (b) izostavljamo vrijednost stotog centila, jer bi njegovo uključivanje stvorilo vizuelnu deformaciju kod svih ostalih centila.[‡]

Pozitivni rezidual, t.j. $w_i - \hat{w}_i > 0$, prikazuje situaciju u kojoj pojedinac dobija zarade više od onih koje su predviđene specifikacijom u skladu sa njegovim ili njenim karakteristikama na tržištu rada. Suprotno je takođe tačno: ukoliko $w_i - \hat{w}_i < 0$, pojedinac dobija zarade niže od onih koje bi bile predviđene njegovim ili njenim karakteristikama.

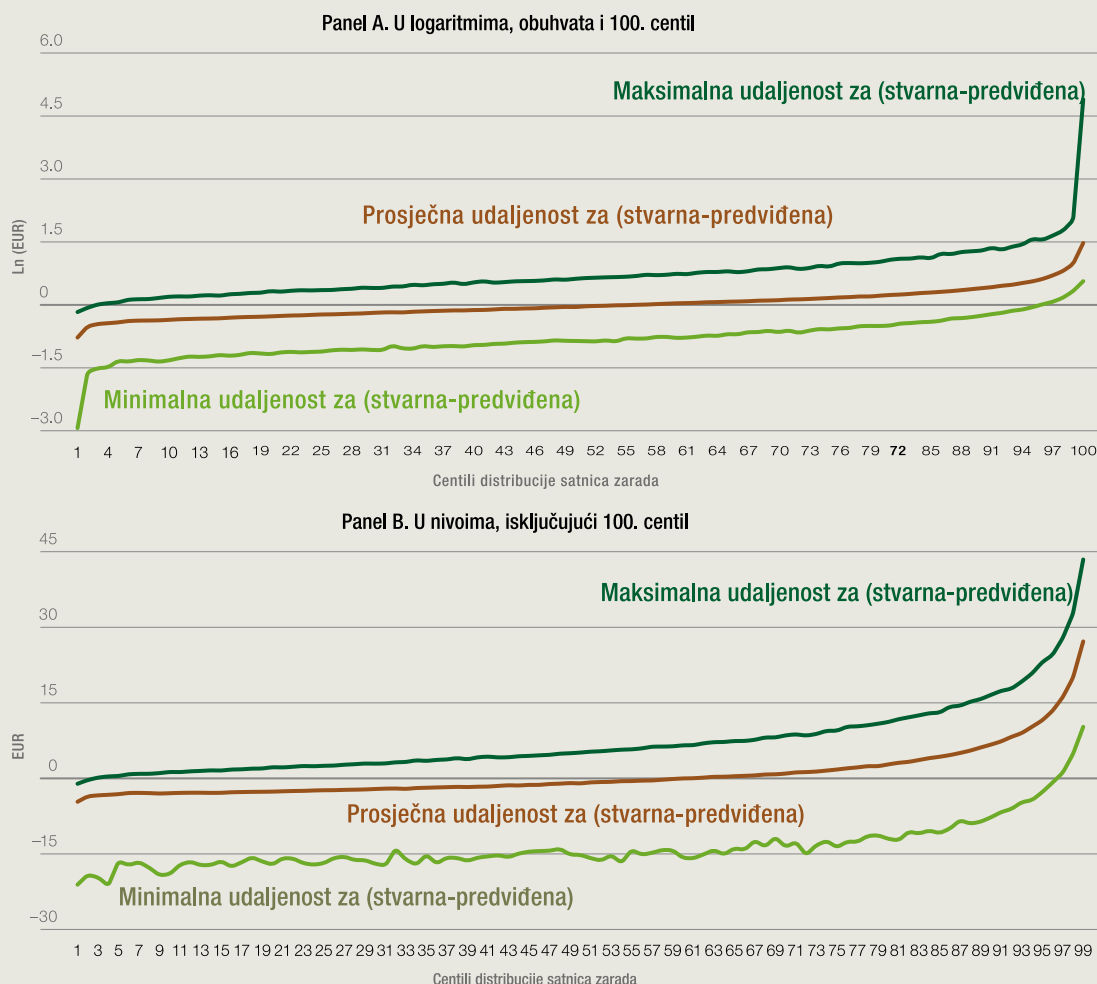
Koji god od ova dva panela posmatramo na slici 32, vidimo istu šemu, tako da ćemo se fokusirati na panel (b). Ovdje, u centilima raspodjele satnica, posmatramo skup reziduala (vertikalna udaljenost između minimuma i maksimuma), iako su predviđanja daleko bliža stvarnim vrijednostima, kako se približavamo nižem kraju. Tako je do otprilike šezdesetog centila, prosječna udaljenost između stvarnih zarada i predviđanja blizu nule i liči na ponderisane maksimume. To je zbog toga što se za većinu zaposlenih sa zaradama na ovoj strani raspodjele (do šezdesetog centila), minimumi primjenjuju na manje pojedinaca. Nakon šezdesetog centila, prosječna vrijednost (t.j., $\frac{1}{n}\sum(w_i - \hat{w}_i)$ kod svakog centila) postaje pozitivna i ovo se dešava po rastućoj stopi, kako se pomjeramo ka najviših 1 posto. To nam govori da „u prosjeku“ nakon šezdesetog centila, pojedinci su nagrađeni iznad njihovog očekivanog rezultata (imajući u vidu date karakteristike). Ovdje udaljenost između maksimuma i prosjeka počinje da se širi, jer je broj pojedinaca koji potpadaju pod prosjek – t.j. koji su bliži minimumu u svakom datom centilu – sada veći nego u nižim centilima. Ali, takođe je i slučaj da u šezdesetom centilu „minimum“, iako



Okvir 6. (nastavak)

Slika 32

Evropa, reziduali nakon predviđanja satnica



je i dalje negativan, počinje da se kreće ka pozitivnoj nuli. To znači da kako se krećemo ka višim centilima raspodjele satnica, raspon vrijednosti minimum-maksimum pomjera se ka skupu pozitivnih vrijednosti (prije nego skupu koji se kreće između negativne i pozitivne vrijednosti). Drugim riječima, kod viših centila, povećava se vjerovatnoća da su pojedinci plaćeni iznad očekivane vrijednosti – imajući u vidu njihove karakteristike tržišta rada. Na devedeset i petom centilu, svim pojedincima je predviđena vrijednost satnica koja bi sugerisala da su oni „preplaćeni“.

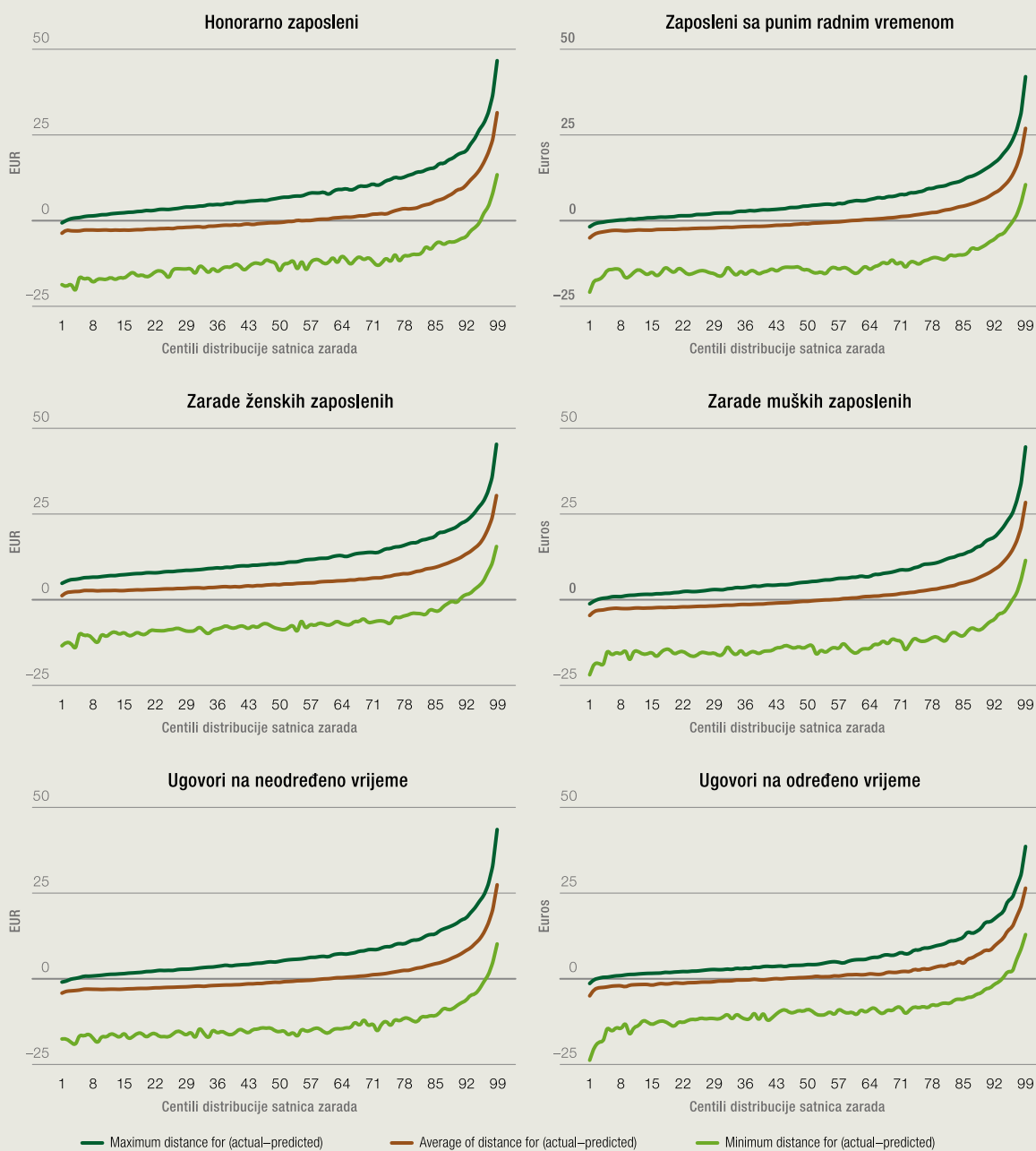
Upotrebom iste strategije, upoređujemo procjene međusobno zamjenjivih podgrupa populacije koje u praksi ne bi trebalo da se razlikuju u pogledu satnice. One se definišu (a) po osnovu roda, (b) po

osnovu intenziteta rada, i (c) u skladu sa ugovorenim sporazumom. Rezultati su prikazani na slici 33.

U slučaju roda, šeme su slične, ali je prosjek reziduala za muškarce, u svakom datom centilu, viši po vrijednosti nego za žene; t.j. u svakom centilu manje je objašnjeno za muškarce u poređenju s tim koliko može model objasniti za žene. Kao rezultat toga je i činjenica da su muškarci, u prosjeku, „slabo plaćeni“ do pedeset i osmog centila, dok su žene, takođe u prosjeku, „slabo plaćene“ do sedamdesetog centila. U najvišim centilima, pozitivni raspon vrijednosti za rezidualne širi je kada su u pitanju muškarci. Na primjer, u stotom centilu i muškarci i žene su preplaćeni, ali žene manje nego muškarci.

Okvir 6. (nastavak)

Slika 33
Evropa, podgrupe



Izvor: Procjene MOR-a na osnovu SES baze podataka.

Na kraju, ponavljamo vježbu i prikazujemo neke rezidualne za nove zemlje i zemlje u razvoju. Pronalazimo

da su neki reziduali veoma veliki (vidite sliku 34).

Okvir 6. (nastavak)

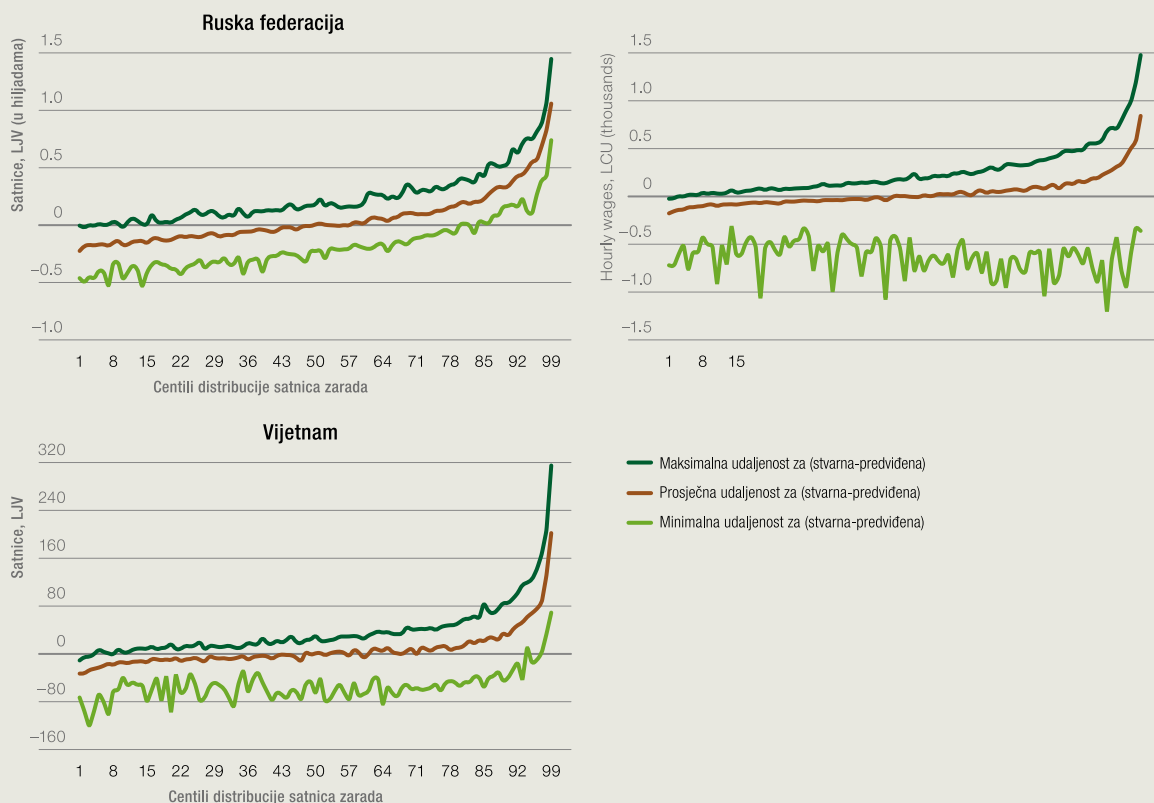
Slika 34

Reziduali nakon predviđanja satnica, nove ekonomije i ekonomije niskih prihoda



Okvir 6. (nastavak)

Slika 34 (nastavak)



Napomena: Sve slike prikazuju do devedeset i devetog centila. Vertikalna osa daje rezidual, definisan kao razlika između stvarne vrijednosti i predviđene vrijednosti (prosječna zarada svakog centila). Oznaka ose na svakom panelu na slici označava da li je rezidual zasnovan na satnicama ili na mjesečnim zaradama. U svim slučajevima, brojeke su zasnovane na lokalnim jedinicama valute.

* Ukupno, model je procijenjen za svaku zemlju i omogućava 30 varijabli: prije nego odabir i isključivanje referentnih varijabli, omogućili smo da naš statistički paket (STATA) odabira i izbacuje varijable koje su kolinearne sa ostalima. Za svaku zemlju softver može odabrati različiti skup referentnih varijabli. Ono što je važno jeste da je skup informacija identičan za sve zemlje, pa je stoga specifikacija koja vodi do predviđene vrijednosti takođe identična među zemljama.

† Mogli smo dalje podijeliti uzorak na podgrupe koje su homogene na neki određeni način, na primjer, procijeniti model odvojeno za muškarce i žene. Međutim, to bi implicitno pretpostavilo da bi se vraćanje karakteristikama tržišta rada razlikovalo u zavisnosti od roda, što ne bi bio slučaj. Odnosno, projektovana vrijednost je rezultat poređenja zarada svakog pojedinca sa zaradama svih ostalih u uzorku. Ukoliko vršimo procjenu, podjelom na podgrupe, mi takođe pretpostavljamo da pojedinci sa sličnim karakteristikama (npr. obrazovanje), ali koji se razlikuju (recimo) u rodu, mogu dobiti različite povraćaje za svoje karakteristike na tržištu rada: to bi u praksi smanjilo grešku u procjeni koja vodi do manje procjene reziduala. Alternativno rješenje jeste

da se uključe varijabilni „rod“ - ili puno/nepuno radno vrijeme, ugovor, zanimanje – u specifikaciju; rezultat bi bila provjera rodne raznolikosti (ili druga razlika podgrupe) dodavanjem premije roda koja je u vezi sa ponašanjem na tržištu rada, ali ne sa karakteristikama koje pojedinci imaju na tržištu rada. Naš cilj je da omogućimo isključivo sve pojedinačne karakteristike koje u principu opisuju zarade – ukoliko ih ima – i da omogućimo interakciju ovih karakteristika u okviru modela.

‡ U slučaju Evrope, u devedeset i devetom centilu prosjek minimuma, maksimuma i udaljenosti između stvarnog i predviđenog jeste 10,3€, odnosno 43,5€ odnosno 27,3€. Onda kada dostignemo stoti centil ove procjene su 21,8€, odnosno 2,702€ odnosno 69,1€. Vrijednost 2,702€ bi uništila plan prikazivanjem „maksimalne udaljenosti“ što vodi do plana sličnom horizontalnoj liniji sa desnim uglom na krajnjoj desnoj strani. Isključivanje najbogatijeg centila pomaže da se vidi šta se dešava sa rezidualima u centilima na panelu (b). Panel (a) nije pogođen na isti način zbog efekta skaliranja transformacije u prirodni logaritam.

§ Napominjemo da nismo primjenjivali model odvojeno za različite grupe stanovništva. Primjenjivali smo model omogućavajući svim pojedincima da budu dio procjene sa identičnom specifikacijom – na principu zemlja-po-zemlja kako bismo bili sigurni da smo razmotrili razliku u obimu zarada među zemljama unutar uzorka. Nakon što smo primijenili model, uporedili smo međusobno isključive podgrupe.

10 Nejednakost zarada između preduzeća i unutar njih

10.1 Nalazi iz literature

Neuspjeh klasičnih argumenata koji se odnose na vještine da objasne najvažniji dio posmatrane varijacije zarada pokrenuo je interesovanje za radno mjesto kao determinantu nejednakosti zarada. U kojoj mjeri je nejednakost zarada određena nejednakošću zarada *između* preduzeća, i u kojoj mjeri je određena nejednakošću zarada *unutar* preduzeća? Ovo pitanje je izazvalo sve veće interesovanje u sferi akademskog istraživanja, a nove strukture podataka su omogućile istraživačima da odvoje efekte karakteristične za zaposlenog od efekata karakterističnih za poslodavca na rastuće trendove nejednakosti zarada (npr. Lentz i Mortensen, 2010; Lazear, Shaw i Stanton, 2016). Od sredine do kasnijih godina dvadesetog vijeka, dostupnost skupa podataka o uparenim zaposlenim-poslodavcima omogućila je istraživačima podatke i o zaposlenima i o preduzećima u kojima oni rade. Nalazi iz ove literature pokazuju da se nejednakost zarada javlja ne samo iz razlika između vještina radnika, već takođe i iz kombinacije razlika u prosječnim zaradama među preduzećima (ono što mi zovemo nejednakost među preduzećima) i nejednakosti zarada unutar preduzeća. Relativni ponder ova dva faktora u cjelokupnoj nejednakosti zarada razlikuje se od zemlje do zemlje i zavisno od vremenskog perioda. U Sjedinjenim Državama, na primjer, nejednakost zarada unutar preduzeća čini se većom nego nejednakost zarada među preduzećima, ali skorašnji trendovi ka višoj nejednakosti pokrenuti su više promjenama u nejednakosti zarada među preduzećima. Drugim riječima, veća nejednakost zarada je sada rezultat povećanja u nejednakosti unutar preduzeća, i, čak i u većoj mjeri, povećanja nejednakosti među preduzećima. Među veoma velikim firmama u Sjedinjenim Državama, obje vrste nejednakosti su se značajno povećale (Song et al., 2015). U ostalim zemljama, relativni ponderi ova dva faktora su različiti. Na primjer, u Brazilu, nejednakost zarada između preduzeća veća je od nejednakosti zarada unutar preduzeća, a većina pada sveukupne nejednakosti zarada između 1996. i 2012. godine bio je zbog niže nejednakosti između preduzeća (Alvarez et al., 2016; vidite takođe i sveobuhvatniji pregled literature u okviru 7).

Mnogi razlozi su ponuđeni kao hipoteze za objašnjavanje fenomena rasta nejednakosti zarada kao rezultat nejednakih preduzeća. Jedan su *diferencijali produktivnosti*: super-produktivne firme se ističu u odnosu na ostale i mogu da isplate *sve* svojim zaposlenima značajno više u poređenju sa ostalim firmama u privredi. Drugi je *sortiranje*: firme postaju više specijalizovane, gdje najproduktivniji radnici gravitiraju ka najuspješnijim firmama (unutar regiona, sektora privrede, itd.). Još jedan razlog, koji nudi moćno objašnjenje ovog fenomena, jeste *polarizacija* u vrstama vještina koje zapošljavaju firme (Weil, 2014). Dok bi ranije, u kasnijim osamdesetim ili ranim devedesetim, radna snaga kompanije tipično posjedovala širok miks vještina – od vrataru do radnika u proizvodnji i sekretarica i menadžera – u posljednje dvije decenije (ubrzanim korakom posljednjih godina), sada postoji povećani outsourcing određenih funkcija i usluga za podugovarače ili korisnike franšiza. Poslodavci su shvatili da je lakše da prepuste posao koji su prethodno radili zaposleni uslugama na način što će sklopiti ugovor sa nezavisnim provajderima, tako da njihova radna snaga više ne predstavlja širok raspon vještina, a njihova preduzeća zapošljavaju povećanu koncentraciju visokokvalifikovanih radnika i drastično smanjenog broja slabo



kvalifikovanih radnika. Kao rezultat toga, slabo kvalifikovani radnici traže zaposlenje u sektorima sa niskim zaradama, koji se sada specijalizuju za pružanje ugovorenih roba i usluga kroz outsourcing prakse, dok firme koje najviše koriste ove strategije agresivno nude više zarade od firmi sa mješovitim vještinama.

Uzimajući u obzir rastuću nejednakost *unutar* preduzeća, dva važna faktora su pad u premiji zarade za slabo kvalifikovane radnike u velikim firmama (Song et al., 2015) i rastuće zarade korporativnih direktora, glavnih izvršnih direktora i visokokvalifikovanih profesionalaca, koji uživaju benefite od mnogo većih povećanja zarada nego njihovi saradnici (vidite npr. Piketty, 2014; Sabadish i Mishel, 2012). U najskorijem radu, Piketty (2014) i Sabadish i Mishel (2012) bavili su se novodostupnim podacima koji omogućavaju da se izvuku istorijski trendovi plata izvršnih direktora – naročito u Sjedinjenim Državama i Ujedinjenom Kraljevstvu. U skladu sa procjenama ovih autora, ključni pokretač nejednakosti zarada jeste porast zarada i naknada glavnih izvršnih direktora. Ova šema je takođe viđena u porastu nejednakosti prihoda u određenim azijskim zemljama. Na primjer, upotreba kupovine akcija kompanije postaje sve više popularna u Japanu (Nikkei Asian Review, 2016), dok promjene u korporativnoj kulturi Republike Koreje vode ka formi nagrađivanja top menadžmenta što najviše liči onoj koja je tipična za Sjedinjene Države (Ehrlich i Kang, 2001). Zarade izvršnih direktora takođe su u fokusu u Južnoj Africi (Massie, Collier i Crotty, 2014).



Okvir 7. Nejednakost zarada između i unutar preduzeća: Pregled literature

U najnovijoj literaturi naglašava se značaj radnog mjesta pojedinca prilikom određivanja zarade. Interesovanje za radno mjesto kao determinanta nejednakosti zarada proizilazi iz činjenice da se klasičnim regresijama zarada nije uspio objasniti značajan dio posmatrane sveukupne varijacije u zaradama (Mincer, 1974; Heckman, Lochner i Todd, 2003). Izazivajući konkurentnu paradigmu okruženja zarada, Krueger i Summers (1988) pokazali su da postoje velike razlike u zaradama između naočigled identičnih radnika zaposlenih u različitim sektorima privrede Sjedinjenih Država; ostalim studijama došlo se do sličnih zaključaka u mnogim zemljama. Pored toga, značajni diferencijali zarada između radnika na nivou sektora takođe ostaju neobjašnjeni. Da bi se uputilo na ovaj jaz, nedavno su se ispitivale šeme nejednakosti prihoda između i unutar preduzeća (firmi ili ostalih preduzeća). Ova analiza je zasnovana na raščlanjivanju odstupanja sveukupnih (log) zarada u dvije komponente: prvo, disperzija prosječnih zarada radnika između firmi; i drugo, disperzija zarada radnika unutar firme koja zavisi od nivoa razlika među firmama.

U najnovijem radu, Alvarez et al. (2016) su primijenili ovu dekompoziciju nejednakosti prihoda među firmama i unutar njih na formalno tržište rada Brazila i ustanovili da je skoro dvije trećine ukupne disperzije zarada u formalnom sektoru Brazila, u 1996. godini, došlo od razlika u prosječnim zaradama između firmi, što predstavlja prvu komponentu gore navedenog raščlanjivanja. Obratno, jedna trećina sveukupne disperzije došla je do razlike u zaradama unutar firme, što predstavlja drugu komponentu navedenu iznad. Štaviše, autori su pokazali da je najveći dio opadanja nejednakosti zarada u Brazilu između 1996. i 2012. godine objašnjen opadanjem heterogenosti zarada među firmama, dok je pad raspodjele zarada unutar firmi manje doprinio tome. Za period između 1986. i 1995. godine u Brazilu, Helpman Muendler i Redding (2015) pokazuju da je najveći dio rasta disperzije zarada tokom ovog perioda takođe objašnjen rastom heterogenosti zarada među firmama.

Song et al. (2015) pokazuju da je u Sjedinjenim Državama, nasuprot slučaju Brazila, neslaganje

unutar firme veće od neslaganja među firmama za period od 1978. do 2013. Međutim, posmatrajući ove promjene tokom vremena, ustanovili su da dvije trećine porasta nejednakosti zarada može biti objašnjeno porastom nejednakosti zarada među firmama, a jedna trećina porastom nejednakosti zarada unutar firmi. Među radnicima „mega firmi“, koje zapošljavaju više od 10.000 radnika, međutim, obje vrste nejednakosti su se značajno povećale, i po okvirno jednakim veličinama. Autori pripisuju ovaj porast nejednakosti prosječnih zarada u firmama povećanoj segregaciji radnika, gdje se visokokvalifikovani radnici grupišu u jednim firmama, a slabo kvalifikovani radnici u drugim. Upotrebom odvojenog skupa podataka, Barth et al. (2016) takođe pokazuju da je u Sjedinjenim Državama veliki udio povećanja nejednakosti zarada između 1970. i 2010. objašnjen rastućom disperzijom zarada među preduzećima.

Zajedno, ovi nalazi sugerišu da radno mjesto može biti kvantitativno značajna komponenta u određivanju zarada i da promjene u raspodjeli zarada na nivou firme može objasniti značajan udio kretanja u cjelokupnoj nejednakosti zarada tokom posljednjih decenija.

Centralni izazov u tumačenju razlika u zaradama između firmi jeste da se raspozna između pravih premija zarada specifičnih za firmu i inherentne heterogenosti radnika. Opažanje da su radnici u nekim firmama bolje plaćeni nego radnici u drugim firmama može proisteci iz jednog od dva osnovna izvora heterogenosti: s jedne strane, isti radnik se može suočiti sa velikim jazom u zaradama između firmi, na šta se upućuje kao razlike u zaradama među firmama ili heterogenost zarada u firmama; s druge strane, radnici se mogu razlikovati po zaradama čak iako rade za istog poslodavca, na šta se upućuje kao razlike u zaradama među radnicima ili heterogenost zarada radnika.

Obije vrste heterogenosti – među firmama i među radnicima – uopšteno će se javiti u posmatranim raspodjelama zarada. Zaista, nije moguće razlikovati ova dva tipa u poprečnom presjeku podataka. Da bi razaznali između inherentnih razlika u zaradama firmi i razlika u zaradama radnika, Abowd, Kramarz i Margolis (u daljem tekstu: AKM), 1999. godine,

sugerisali su praćenje radnika kod različitih poslodavaca u longitudinalnim podacima. Dok se njihova prvobitna studija odnosila na tržišta rada Francuske, slično raščlanjivanje sveukupne nejednakosti zarada na komponente firmi i radnika primjenjivalo se na tržišta rada širom svijeta. Kasniji rad obuhvata Andrews et al., 2008, i Card, Heining i Kline, 2013, za Njemačku; Iranzo, Schivardi i Tosetti, 2008, za Italiju; Card et al., 2016, za Portugaliju; Lopes de Melo, 2015, i Alvarez et al., 2016, za Brazil; Bonhomme, Lamadon i Manresa, 2015, za Švedsku; i Abowd, Finer i Kramarz, 1999, Abowd, Creecy and i, 2002, Woodcock, 2011, Sorkin, 2015, i Song et al., 2015, za Sjedinjene Države.

Iako se ove studije razlikuju u značajnim metodološkim aspektima, njihovi rezultati su približno u skladu sa raščlanjivanjem sveukupnog poprečnog presjeka nejednakosti zarada na 50 posto zbog heterogenosti zarada radnika, 20 posto zbog heterogenosti zarada firmi, i sveukupne eksplanatorne moći (R^2) u rasponu od 85 posto. Međutim, Card, Heining and Kline (2013), Alvarez et al. (2016) i Song et al. (2015) pripisuju značajan udio pomjeranja u nejednakosti zarada tokom vremena promjenama u raspodjeli heterogenosti zarada firmi u AKM okviru. Stoga, ovi nalazi veoma naglašavaju nivoe i vremenske trendove kod nejednakosti među firmama i unutar njih, koji su istaknuti u gore navedenoj literaturi.

Značajno istraživanje AKM raščlanjivanja koje je uslijedilo jeste razmatranje koji su inherentni faktori uticali na rast razlika u zaradama kod firmi s jedne strane, i razlika u zaradama radnika s druge strane. Da bi uputili na ovo pitanje, Alvarez et al. (2016) su ustanovili da je blizu 60 posto heterogenosti zarada kod poslodavaca objašnjeno razlikama u produktivnosti na radu, koje se mjere dodatnom vrijednošću po radniku na nivou firme. Barth, Moene i Willumsen (2014), takođe smatraju da prihod po radniku na nivou preduzeća predstavlja značajan prediktor razlika u zaradama kod poslodavca u Sjedinjenim Državama, iako je eksplanatorna moć po njima slabila. Što se tiče radnika, Alvarez et al. (2016) su ustanovili umjerenu korelaciju između ovlašćenja za vještine radnika i zarade radnika. Međutim, veza koja slabi između produktivnosti i zarada čini najveći udio u padu disperzije i zarade radnika i firmi tokom vremena.

Izvor: Christian Moser, Univerzitet Columbia.



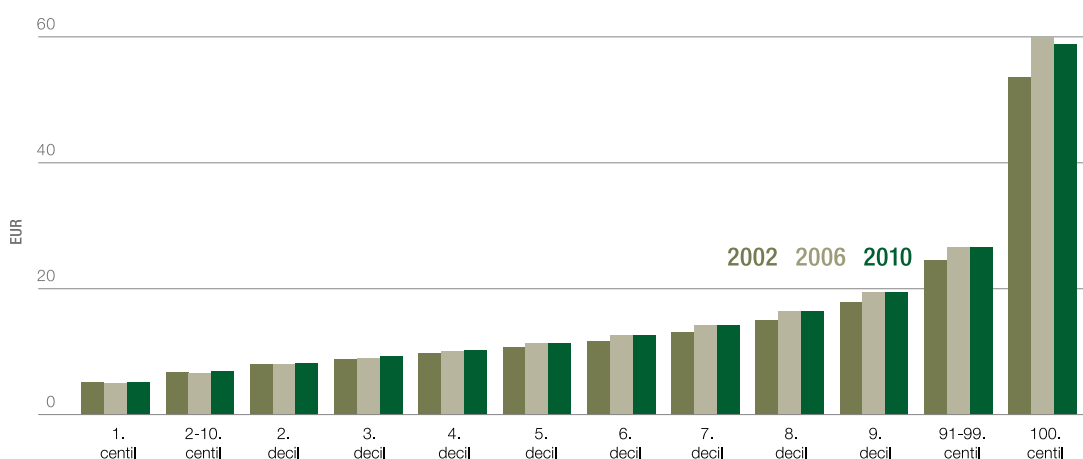
10.2 Upoređivanje prosječnih zarada među preduzećima

Kolika je nejednakost zarada među preduzećima? Adresiramo ovo pitanje upoređivanjem prosječnih zarada kod preduzeća. Za ovu analizu, u kojoj je centralna jedinica istraživanja preduzeće, nasuprot pojedinačnom primaocu zarade, potrebni su podaci na nivou preduzeća. Za razvijene zemlje, nastavljamo da se oslanjamo na SES Eurostata, za koje imamo podatke od 22 zemlje u Evropi. Kao što je naglašeno iznad, SES je anketa uparenih zaposlenih i poslodavaca koja pruža ne samo informacije o rezultatima preduzeća (kao što je prosječna zarada za preduzeće), već i detaljne informacije o pojedincima koji rade u ovim preduzećima, osobinu podataka koje koristimo u narednim odjeljcima ovog Izvješćaja. Nedostatak podataka ili nedostatak pristupa vrsti podataka kao i anketa uparenih zaposlenih i poslodavaca za ostale regione svijeta znači da samo možemo pružiti procjene za ove regione upotrebom klasičnih anketa na nivou preduzeća (vidite Dodatak IV).

Šta možemo opaziti? Umjesto rangiranja pojedinačnih radnika u skladu sa njihovim zaradama kao u prethodnim odjeljcima, na slici 35 mi sada rangiramo sva preduzeća u skladu sa njihovim prosječnim zaradama, dijeleći preduzeća u 10 grupa (ili decila) i prikazujući prosječne zarade za svaku vrstu preduzeća. Takođe uzimamo prvi i posljednji centil (odnosno 1 posto). U Evropi kao cjelini, na primjer, nalazimo da su u 2010. godini, preduzeća u najnižih 1 posto platila u prosjeku 5,1€ po satnici, dok su firme u najviših 1 posto platile u prosjeku 58,8€; preduzeća srednjih zarada platila su u prosjeku oko 12€. Primjeri zemalja na slici 36 pokazuju da postoje velike razlike među zemljama, sa relativno visokom nejednakošću među preduzećima u Ujedinjenom Kraljevstvu, srednjim vrijednostima u Francuskoj, Mađarskoj, Luksemburgu i Španiji, i relativno niskom nejednakošću među preduzećima u Norveškoj.

Slika 35

Nejednakost zarada između preduzeća, Evropa, 2002, 2006. i 2010.

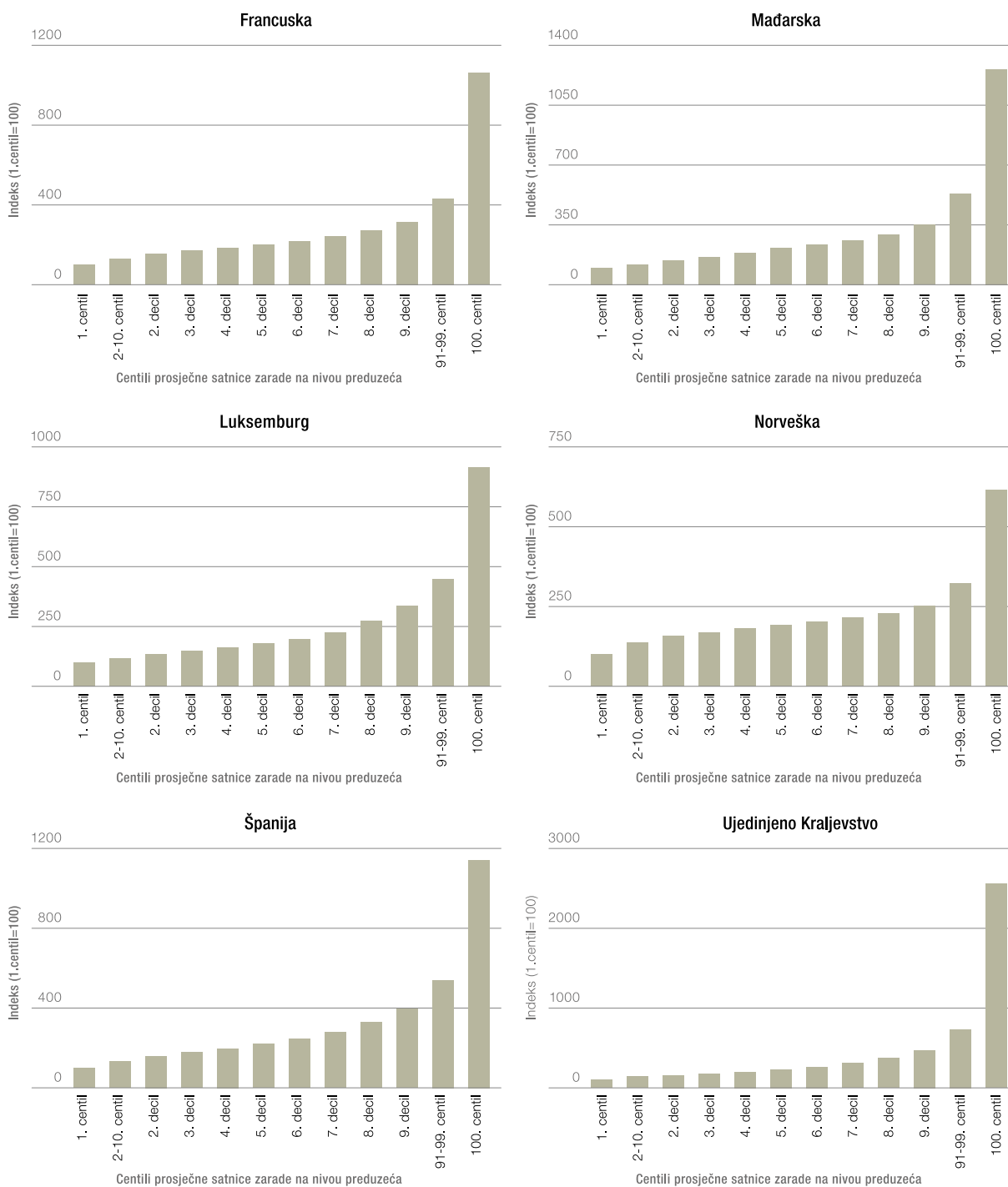


Napomena: Zemlje o kojima je riječ su sljedeće: Belgija, Bugarska, Kipar, Češka, Estonija, Finska, Francuska, Grčka, Mađarska, Italija, Letonija, Litvanija, Luksemburg, Holandija, Norveška, Poljska, Portugalija, Rumunija, Slovačka, Španija, Švedska i Ujedinjeno Kraljevstvo. Mjera „satnica“ odnosi se na ukupnu bruto satnicu, uključujući ugovorenu i prekovremenu zaradu, plus bonuse i benefite. Vrijednosti su iskazane u eurima u realnim terminima sa baznom godinom 2010. Vidite Dodatak IV za dodatne informacije u skupu podataka.

Izvor: Procjene MOR na osnovu ponderisanog prosjeka korišćenjem 22 ekonomije od Eurostat SES, gdje su ponderi učestalosti izračunati korišćenjem zastupljenosti preduzeća na nivou sektora u svakoj zemlji iz skupa podataka; izvor podataka je statistika OECD.

Slika 36

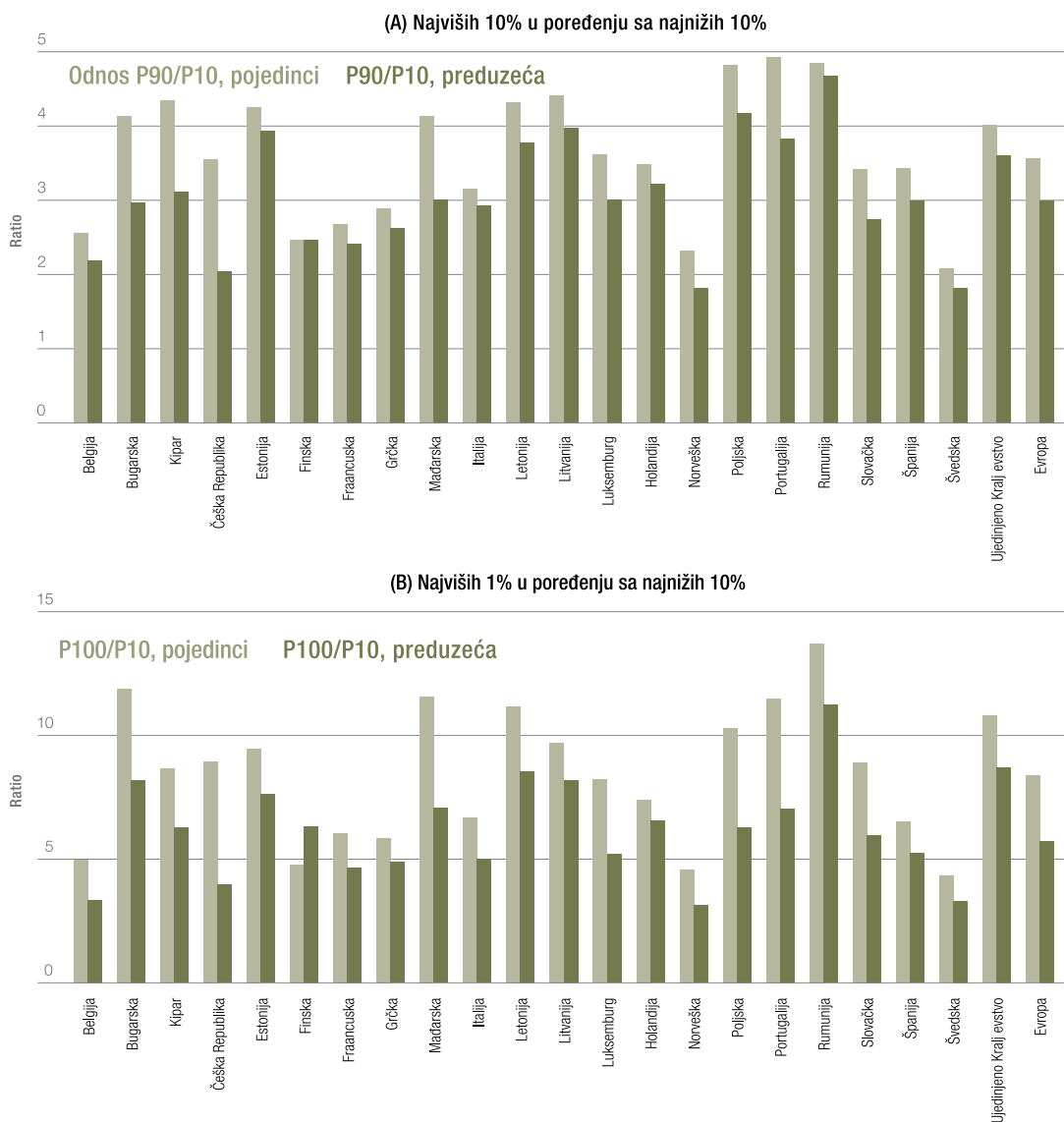
Relativna distribucija zarada na nivou preduzeća, odabrane evropske zemlje, 2010.



Izvor: Procjene MOR upotrebom SES ankete Eurostata. Za više informacija vidite Dodatak IV.

Slika 37

Nejednakost zarada među pojedincima i među preduzećima upoređivanjem P90/P10 i P100/P10, odabrane evropske zemlje, 2010.

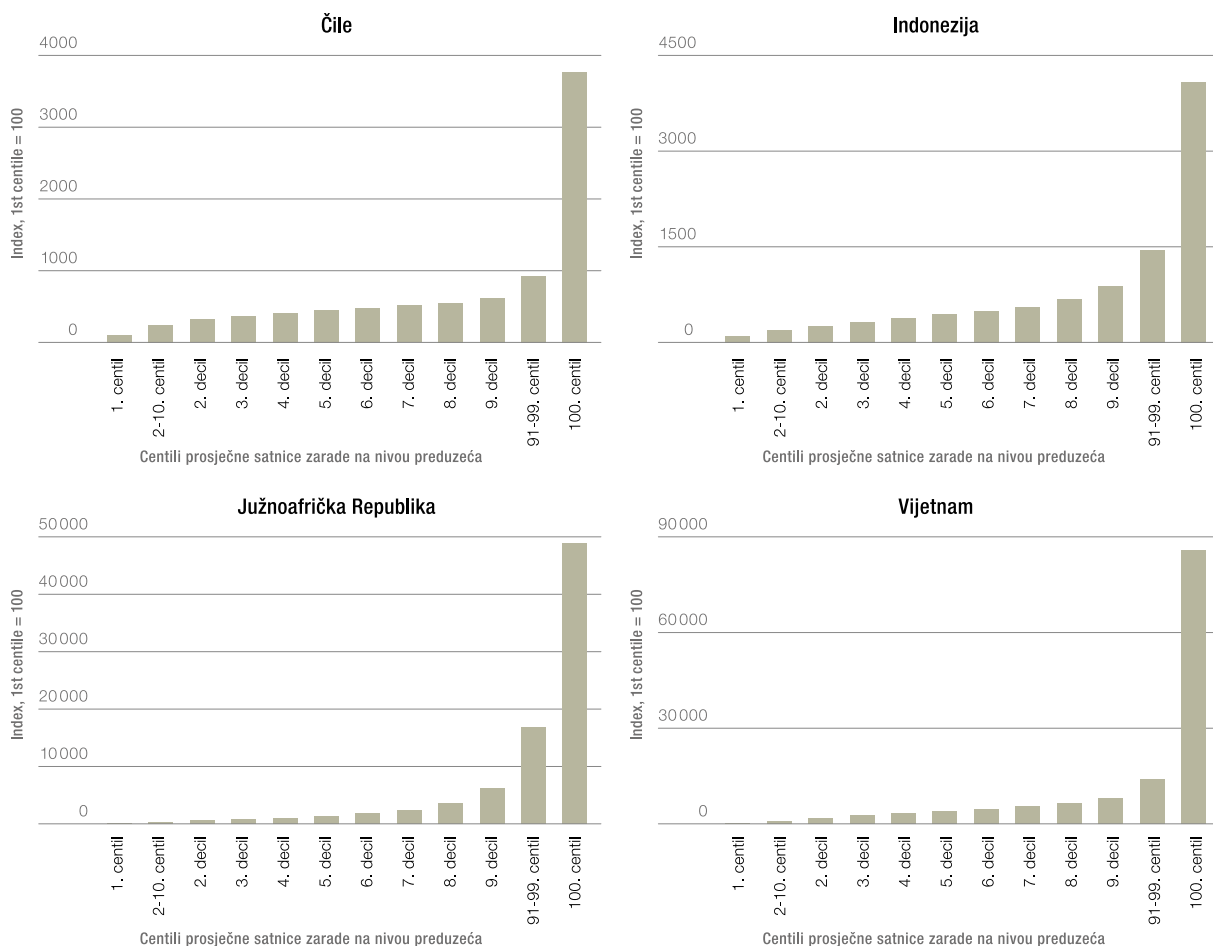


Izvor: Procjene MOR upotrebom SES ankete Eurostata (vidite Dodatak IV)

Slika 37 upoređuje ukupnu nejednakost zarada između pojedinaca sa nejednakošću zarada između preduzeća, za dva različita koeficijenta decila (P90/P1, t.j. najviših 10 posto i najnižih 10 posto, i P100/P10, t.j. najviših 1 posto i najnižih 10 posto). Možemo uočiti da u mnogim zemljama postoji određeni nivo korespondencije između niskog nivoa nejednakosti zarada pojedinaca i niskog nivoa nejednakosti zarada između preduzeća (kao što je na primjer u Švedskoj ili Norveškoj), ili viši nivo nejednakosti oba tima (kao što je u Ujedinjenom Kraljevstvu i Rumuniji), iako u nekim zemljama postoji velika razlika

Slika 38

Relativna distribucija zarada na nivou preduzeća, odabrane zemlje u razvoju



Napomena: Indeks sa osnovom 100 = prvi centil. Vrijednosti za Vijetnam i Indoneziju zasnovane su na poređenju mjesečnih zarada, dok su procjene za Čile i Južnu Afriku zasnovane na satnicama. Neke zemlje zasnovane su na satnicama, a druge na ekvivalentnu zaradu za puno radno vrijeme.

Izvor: Procjene MOR korišćenjem najskorijih anketa tržišta rada i/ili anketa domaćinstava kao što je opisano u Dodatku IV.

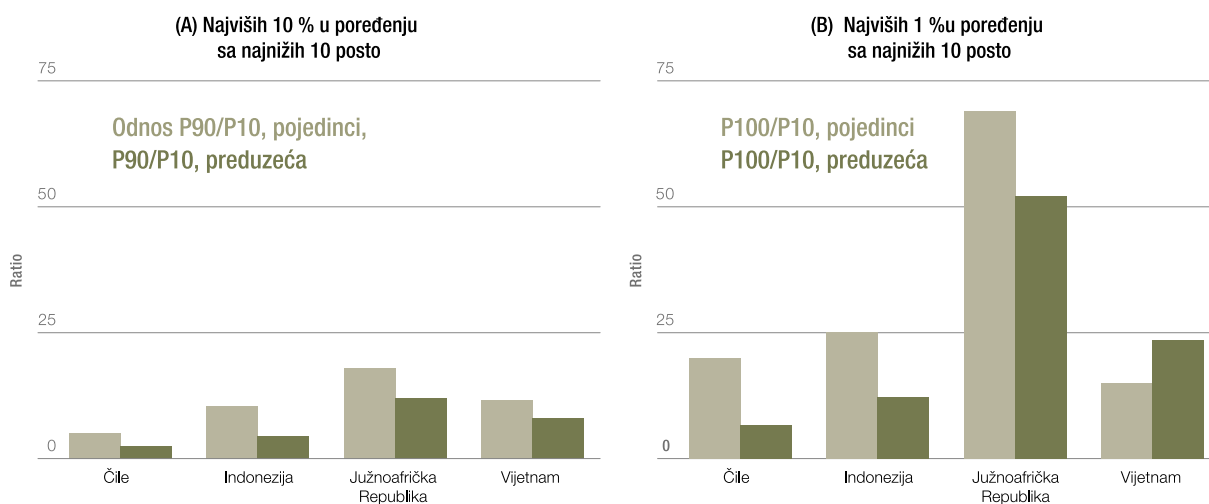
između ove dvije vrste nejednakosti (kao što je u Češkoj ili Portugaliji, gdje je nejednakost zarada između pojedinaca mnogo veća nego nejednakost zarada među preduzećima). Takođe vidimo da kada uporedimo najviših 1 posto sa najnižih 10 posto, nejednakost između pojedinaca izrazitije prevazilazi nejednakost između preduzeća.

Sagledavajući uzorak od četiri ilustrativne zemlje u razvoju na slikama 38 i 39, vidimo da nejednakost između preduzeća teži da bude veća u ovim zemljama nego što je u razvijenim zemljama. Dok u razvijenim zemljama, prosječne zarade najviših 10 posto preduzeća teže da budu dva do pet puta više od onih sa najnižih 10 posto, u našem uzorku zemalja u razvoju i novih zemalja, ovaj koeficijent je u rasponu od dva u Čileu do osam u Vietnamu, i čak 12 u Južnoj Africi.

Još jedan način sagledavanja nejednakosti prosječnih zarada između preduzeća prikazan je na slici 40 za uzorak evropskih zemalja. Mjehurići na slici prikazuju proporciju

Slika 39

Nejednakost zarada među pojedincima i među preduzećima, odabrane zemlje u razvoju



Izvor: Procjene MOR korišćenjem najskorijih anketa tržišta rada i/ili anketa domaćinstava kao što je opisano u Dodatku IV.

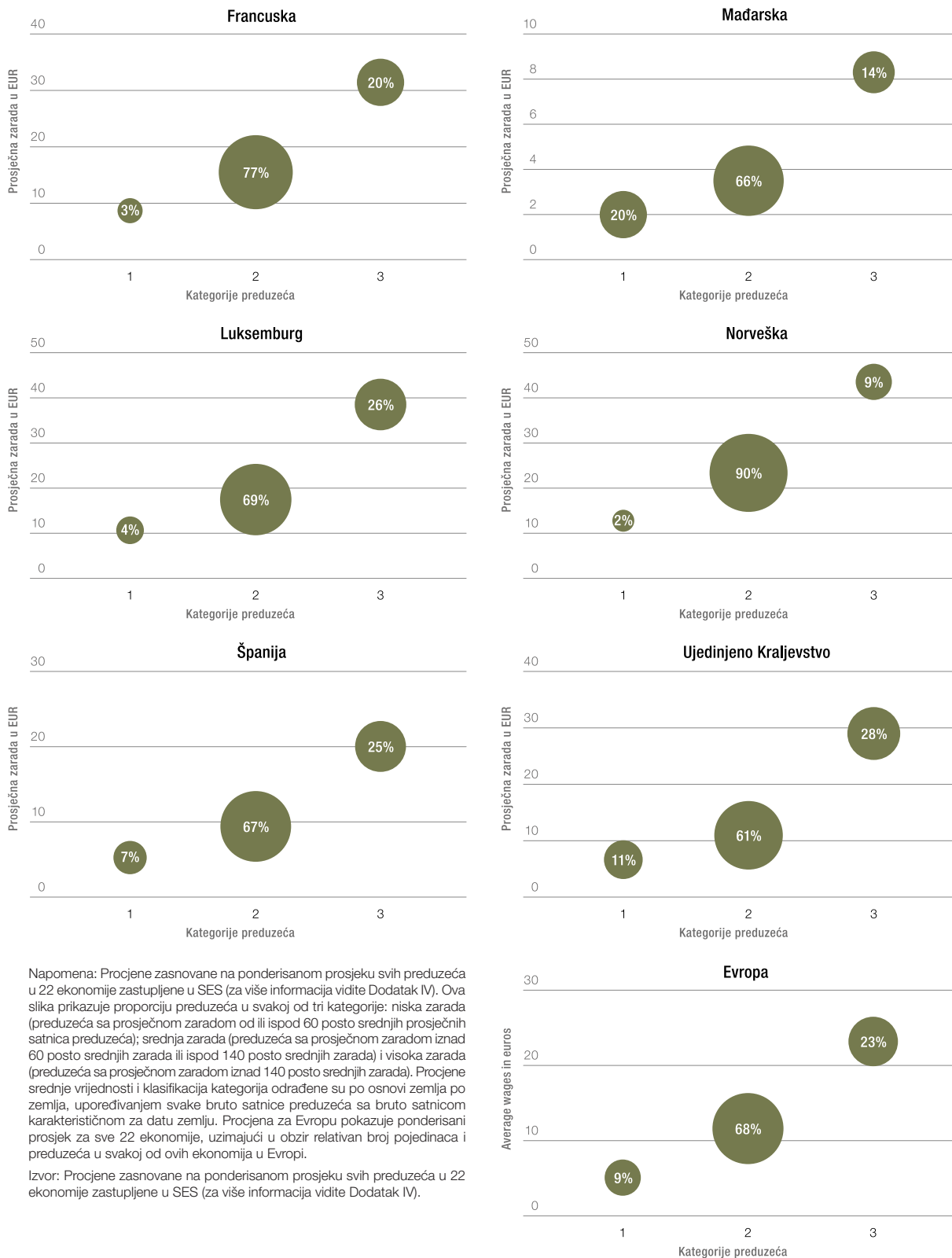
preduzeća sa visokim, srednjim i niskim prosječnim zaradama, gdje su „niske“ zarade one prosječne zarade ispod 60 posto srednje prosječne zarade, a „visoke“ zarade su prosječne zarade ispod 140 posto srednje prosječne zarade. U našem uzorku ilustrativnih zemalja, Norveška ima najvišu proporciju preduzeća sa srednjim zaradama, a Ujedinjeno Kraljevstvo najnižu (90 posto u Norveškoj u odnosu na 61 posto u Ujedinjenom Kraljevstvu), dok Ujedinjeno Kraljevstvo ima više firmi sa visokim ili sa niskim zaradama nego Norveška, koja ima samo malo preduzeća sa niskim prosječnim zaradama. Mađarska ima najveću proporciju preduzeća sa niskim zaradama (20 posto) u ovom uzorku zemalja.

Ako pogledamo naš mali uzorak zemalja u razvoju i nastajućih ekonomija na slici 41, vidimo da zemlje u razvoju teže da imaju relativno velik jaz između većine firmi sa niskim i srednjim zaradama i grupe 25–40 posto preduzeća koja imaju mnogo veće prosječne zarade od ostalih.

Udio preduzeća sa niskim, srednjim i visokim prosječnim zaradama u određenoj mjeri odražava strukturalne razlike širom zemalja. Ako uporedimo Ujedinjeno Kraljevstvo i Norvešku na slici 42, vidimo na primjer da u Norveškoj ekonomski sektori sa niskim zaradama (kao što su hotelijerstvo i restoraterstvo) isplaćuju veće prosječne zarade i zapošljavaju manju proporciju radnika od Ujedinjenog Kraljevstva. Nasuprot tome, Ujedinjeno Kraljevstvo ima neznatno veći sektor finansija i nekretnina, gdje su prosječne zarade mnogo veće nego u većini ostalih sektora u zemlji. Udio preduzeća sa niskim, srednjim i visokim prosječnim zaradama takođe se ogleda u određenim stadijumima ekonomskog razvoja različitih zemalja. Ako pogledamo Vijetnam na slici 42, vidimo da je blizu polovine od svih primaoca zarada zaposleno u sektoru proizvodnje, gdje su zarade još uvijek u prosjeku relativno niske.

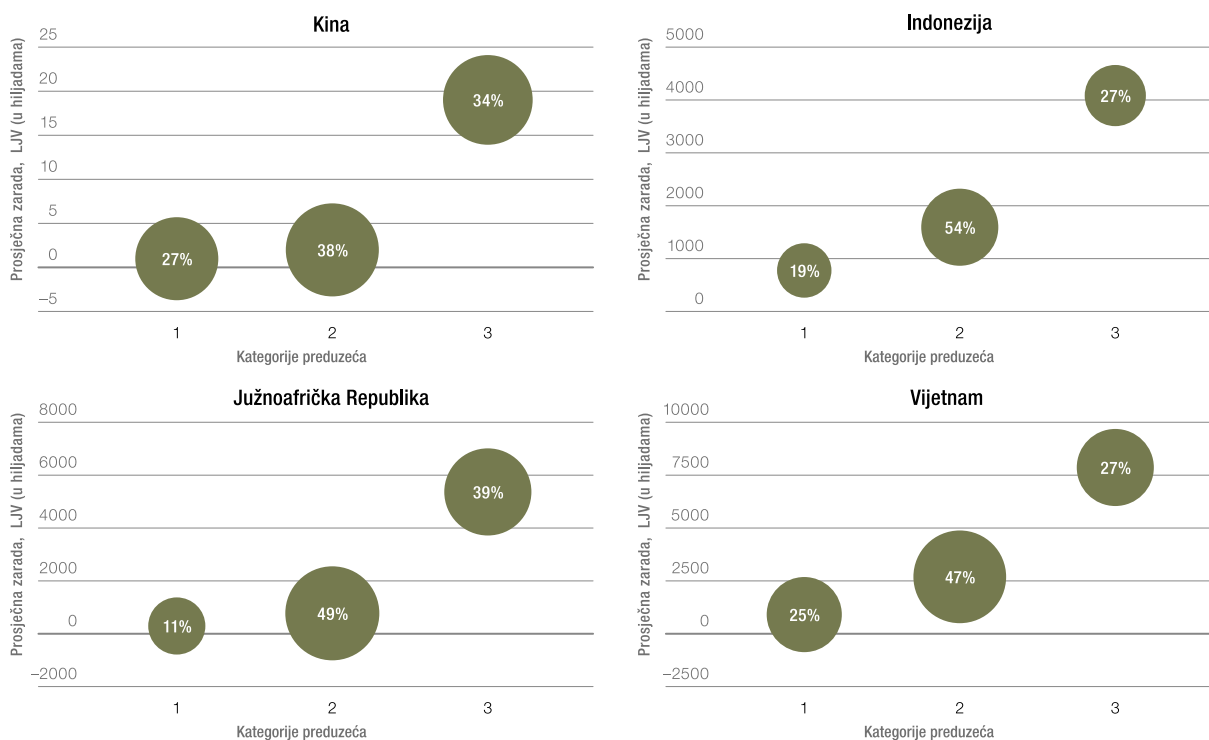
Slika 40

Udio preduzeća s niskim, srednjim i visokim prosječnim zaradama u odabranim evropskim zemljama i u Evropi kao cjelini



Slika 41

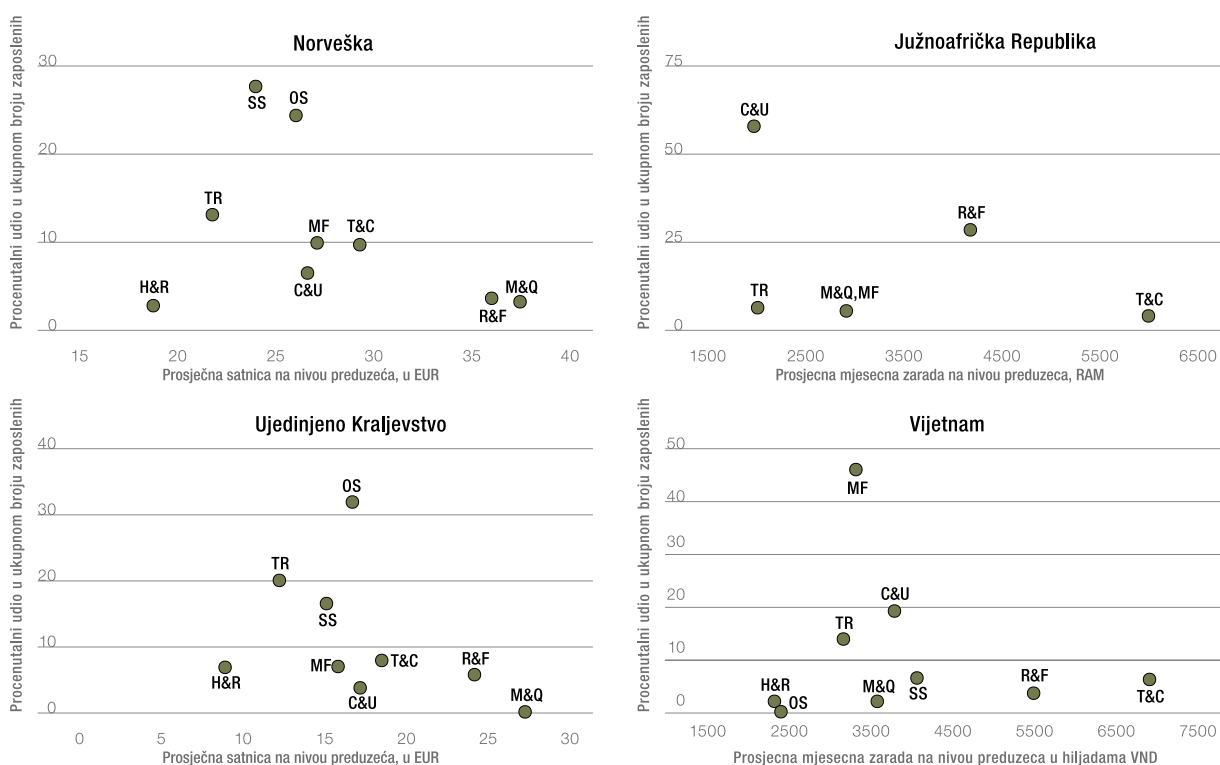
Udio preduzeća sa niskim, srednjim i visokim prosječnim zaradama u odabranim zemljama u razvoju



Izvor: Procjene MOR korišćenjem najskorijih anketa tržišta rada i/ili anketa domaćinstava kao što je opisano u Dodatku IV.

Slika 42

Udio zaposlenih i prosječnih zarada prema grani privrede za odabrane zemlje



M&Q = Rudarstvo; MF = Proizvodnja; C&U = Izgradnja i komunalije; TR = Trgovina; H&R = Hoteli i restorani; T&C = Transport i komunikacije; R&F = Nekretnine i finansije; SS = Javna uprava i socijalne usluge; OS = Sve ostale usluge koje nisu gore navedene.

Procjene MOR. Podaci za Norvešku i Ujedinjeno Kraljevstvo dobijene su od SES Eurostata, dok su podaci za Vietnam i Južnu Afriku dobijeni od anketa radne snage (za izvore podataka i više informacija vidite Dodatak IV).

10.3 Razlike u zaradama unutar preduzeća u poređenju sa razlikama u zarada među preduzećima

Kolika je nejednakost *unutar* preduzeća, u poređenju sa onom *među* preduzećima? Razumijevanje strukture zarada unutar preduzeća postalo je jedino moguće posljednjih godina zahvaljujući postojanju skupa podataka „upareni zaposleni-poslodavac”.¹⁵ Do nedavno, većinom skupova podataka na nivou preduzeća sakupljao se „prosječni rezultat”: računovođa firme bi davao odgovore na upitnik u kome se traže informacije o *prosječnim* zaradama, *prosječnom* broju zaposlenih i *prosječnom* prometu. Međutim, prosjek na nivou preduzeća ne daje informacije o raspodjeli zarada unutar preduzeća. Pružanje podataka u obliku skupova podataka uparenih zaposlenih i poslodavaca omogućava empirijsko istraživanje strukture zarada unutar preduzeća, kao i povezivanje strukture zarada sa ostalim karakteristikama preduzeća. Kada skup podataka omogućava reprezentativni uzorak preduzeća širom zemlje, isti se može koristiti za empirijsku procjenu relativnih doprinosa nejednakosti zarada *unutar* preduzeća i *među* preduzećima i sveukupne nejednakosti zarada posmatrane u datoj zemlji.

Dok bi bilo poželjno preuzeti ovu analizu i za razvijene i za nastajuće ekonomije, u praksi je dostupno samo nekoliko skupova podataka za nastajuće ekonomije. Stoga se oslanjamo na SES Eurostata za 22 evropske zemlje, koje smo koristili u Dijelu II ovog Izvještaja.

Minimalne i maksimalne plaćene zarade

Na slici 43, podijelili smo preduzeća u 100 grupa (centila) i rangirali ih od najnižeg ka najvišem po bruto prosječnim satnicama. Takođe dodajemo maksimum i minimum plaćen (u prosjeku) pojedincima u ovih 100 grupa preduzeća.¹⁶ Budući da nagib srednje linije na slici 43 daje mjeru diferencijala zarada između preduzeća, vertikalna udaljenost između maksimuma ili minimuma plaćenih pojedincima omogućava indikaciju diferencijala zarade unutar preduzeća.

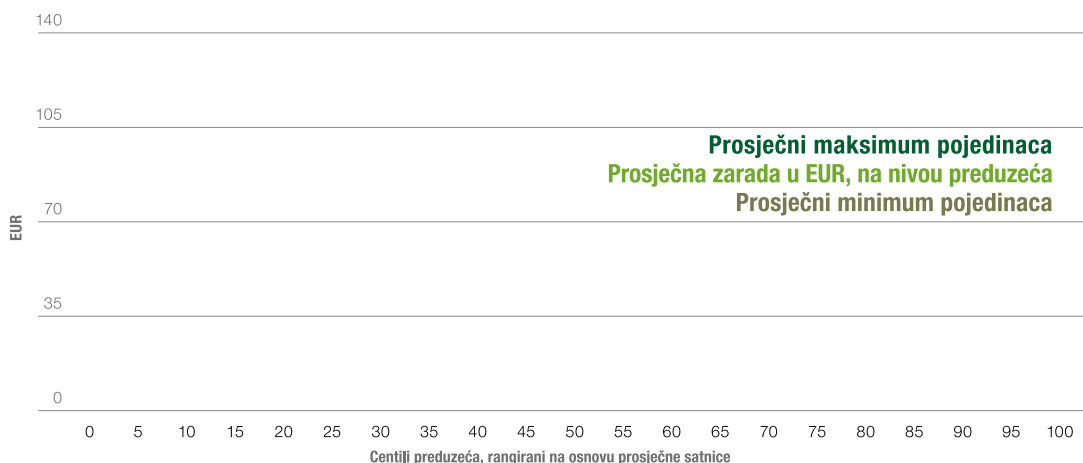
Upoređujući maksimum i minimum plaćenih zarada, možemo opaziti značajan stepen nejednakosti zarada *unutar* preduzeća, naročito među preduzećima koja isplaćuju više prosječne zarade. Na primjer, kod najnižeg centila prosječnih zarada, preduzeća isplaćuju u prosjeku zarade između 5€ i 7€ po času, dok kod najvišeg centila u prosjeku između 20€ i 126€. Na pedesetom centilu, zarade variraju između 8€ i 20€. To ne znači da nema veoma dobro plaćenih pojedinaca u preduzećima sa niskim prosječnim zaradama. Ali, uopšteno govoreći, što je veća prosječna zarada u preduzeću, veća je nejednakost zarada unutar preduzeća. Slika 43 takođe pokazuje udaljenost između najnižih i najviših povećanja zarada po rastućoj stopi kako se krećemo prema gornjem kraju raspodjele zarada u preduzeću: na primjer, na devedeset i petom centilu, preduzeća isplaćuju između 13€ i 47€ (drugi navedeni broj je 3,6 puta viši od prvog); na devedeset i devetom centilu,

15 Rad naučnika Lazeara 1993 (Lazear, 1993) bio je jedan od prvih napisanih na tu temu, ali bio je zasnovan na jednom preduzeću. Uslijedili su ostali radovi u kojima se studirala samo jedna firma (npr. Baker, Gibbs i Holmstrom, 1994), i tek od 2004. godine, počele su se javljati brojne studije koje su proučavale brojne firme u datom momentu u vremenu (npr. Lazear i Oyer, 2004). Jedna ranija knjiga na tu temu, zasnovana na studijama slučaja iz različitih zemalja i različitim skupovima podataka, čiji su urednici Lazear i Shaw (Lazear i Shaw, 2009), ostaje jedna od ključnih publikacija u smislu posmatranja uparenih podataka zaposleni-poslodavaca za odabir ekonomija.

16 Maksimumi i minimumi pokazuju najmanje i najviše plaćene pojedince unutar svakog centila, ali i prosjek minimalnih i maksimalnih zarada isplaćenih u preduzećima unutar datog centila.

Slika 43

Preduzeća rangirana prema prosječnoj satnici, sa prosječnim minimalnim i maksimalnim zaradama pojedinaca u svakom centilu, 2010.



Napomena: Centralna linija predstavlja prosječnu satnicu u preduzećima, na svakom centilu, na osnovu procjene prosjeka svake zemlje pojedinačno i ponderisanja 22 procjene u skladu sa ponderom svake zemlje kod populacije preduzeća u Evropi. „Najniži prosjek pojedinaca“ izračunat je na sljedeći način. Od svakog od preduzeća iz uzorka, uzimamo najniže plaćenu satnicu. Na principu zemlja po zemlja, uzimamo prosjek od ovih najnižih vrijednosti unutar svakog centila. Zatim vršimo procjenu ponderisanog prosjeka od 22 vrijednosti kako bismo došli do evropskog prosjeka najniže plaćene zarade u centilu ove raspodjele preduzeća. „Najviši prosjek“ računa se na sličan način, uzimanjem najviše isplaćene zarade od svakog od preduzeća. Postoji otprilike 470.000 preduzeća zastupljenih u podacima SES u 2010. godini.

Izvor: Procjene MOR upotrebom Ankete o strukturi zarada (SES, Eurostat). Procjene su zasnovane na ponderisanom prosjeku svih preduzeća u 22 ekonomije date u SES (za više informacija vidite Dodatak IV).

udaljenost je između 16€ i 75€ (4,7 puta), a na najvišem centilu između 20€ i 126€ (6,3 puta). Činjenica da postoji više nejednakosti kod firmi sa većim prosječnim zaradama, kao i da preduzeća koja isplaćuju više ne isplaćuju veće zarade svim svojim zaposlenima, detaljnije je prodiskutovana i ilustrovana u okviru 8.

Okvir 8. Nejednakost zarada unutar centila preduzeća

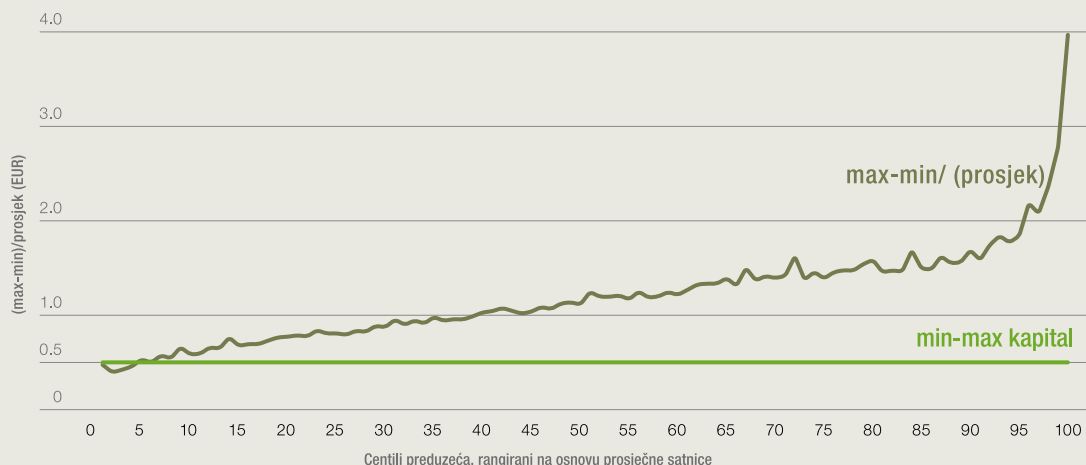
Da bismo dopunili sliku 43, ovdje predstavljamo dva dodatna grafika koji ilustruju nejednakost zarada unutar centila preduzeća rangiranih u uzlaznom redoslijedu prosječnih zarada. Slika 44 prikazuje jaz između minimuma i maksimuma na svakom centilu kao procenat prosjeka određenog preduzeća iz centila. Među firmama koje isplaćuju niske zarade, udaljenost između minimuma i maksimuma relativno je pravična oko prosjeka, ali za preduzeća iznad petog centila, maksimalna zarada počinje da „odlazi“ od prosjeka. Odatavde je prosječna zarada bliža minimalnoj zaradi nego maksimalnoj; ovo je

naznačeno razlikom minimum-maksimum koja se odnosi na prosjek koji postaje sve više udaljen od referentne tačke 0,5. Ponderisana razlika minimuma-maksimuma progresivno se povećava kako se krećemo ga rangiranju preduzeća u skladu sa prosječnom zaradom. Ovo je dokaz da „preduzeća koja isplaćuju više zarade“ ne isplaćuju više zarade svim svojim zaposlenima. Zaista, preduzeća sa visokim prosječnim zaradama imaju mnogo širu disperziju između svojih zaposlenih, kao rezultat veoma dugog gornjeg kraja u raspodjeli zarada određenog preduzeća.

Okvir 8. (nastavak)

Slika 44

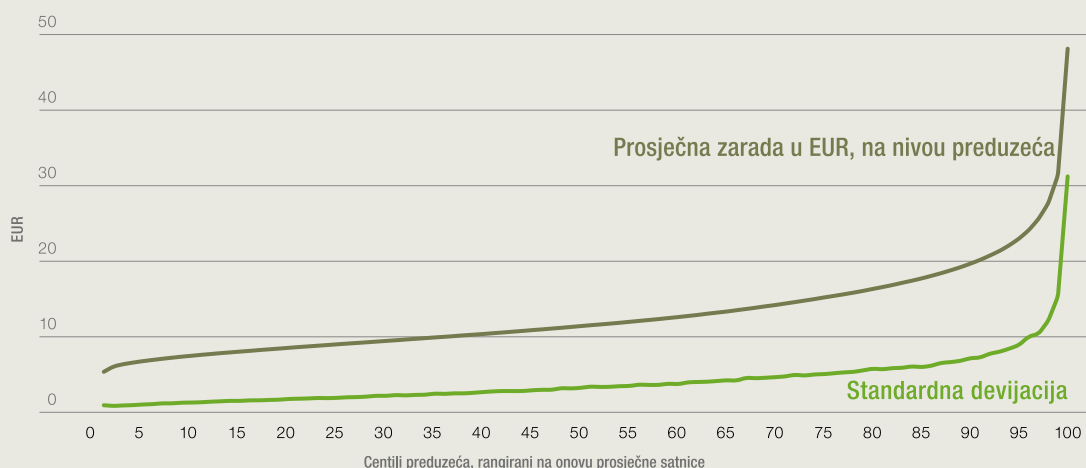
Ponderisana minimalna - maksimalna razlika u satnici unutar preduzeća



Slika 45 zasnovana je na standardnoj devijaciji – statistici koja najbolje sumira disperziju zarada na nivou preduzeća. Ona pokazuje prosječnu standardnu devijaciju satnice centila specifičnu za dato preduzeće: odnosno, razmatrajući svako preduzeće pojedinačno, mi vršimo procjenu standardne devijacije datog preduzeća i uzimamo prosjek istih unutar centila.* Slika 45 prikazuje da varijabilnost raste sa prosječnim zaradama izmjenjenim na nivou preduzeća; na primjer, na desetom, pedesetom, devedesetom i stotom centilu, prosječna standardna devijacija iznosi oko 1,3€ odnosno 3,2€ odnosno 7,2€ odnosno 31,2€. Tako, prosječna varijabilnost u zaradama raste po rastućoj stopi kako se pomjeramo duž prosječne raspodjele satnica u preduzeću.

Slika 45

Prosječne zarade unutar preduzeća i standardna devijacija



* Prilikom procjene mjera disperzije (kao što su neslaganje ili njegova odgovarajuća standardna devijacija) na nivou preduzeća, razmatramo preduzeća koja omogućavaju minimum dvije tačke podataka u uzorku. U prosjeku, svako preduzeće daje oko 18 tačaka, a upotreba uzorkovanja pondera vodi ka reprezentativnosti raspodjele unutar i između preduzeća za bilo koju datu zemlju i za Evropu koja je predstavljena od strane 22 ekonomije dostupne u podacima. Eliminisanje preduzeća sa manje od 2 tačke u uzorku podrazumijeva eliminisanje od oko 10 posto podataka za 2010. godinu. Međutim, eliminisanje ovih preduzeća ne utiče na prvobitnu zastupljenost podataka na nivou zemlje i ima zanemarljiv efekat na procjenu polja na slici 43 i narednim slikama. Sve procjene koje slijede od ove tačke naprijed zasnovane su na kriterijumima odabira ovog uzorka kako bi se vršile procjene koje su uporedive među njima.

U prethodnom tekstu je naglašeno da nejednakost unutar preduzeća može varirati u zavisnosti od sektora privrede i veličine preduzeća, gdje se veličina definiše u pogledu veličine zaposlenosti: dok sektori privrede mogu iskusiti razlike u produktivnosti na radu, opadanje premije zarada za slabo kvalifikovane radnike posmatra se u većim preduzećima gdje su sve veće zarade generalnih direktora, glavnih izvršnih direktora i visokokvalifikovanih profesionalaca možda doprinijele rastu nejednakosti unutar preduzeća (vidite npr. Song et al., 2015; Piketty, 2014; Sabadish i Mishel, 2012). Ovo nas dovodi do pitanja da li će se šema posmatrana na slikama 43 do 45 ponoviti ukoliko se ova vježba ponovi da bi se dobile procjene po sektoru privrede i veličini preduzeća.¹⁷

Tabela 3 Presjek procjena za sliku 44 po sektorima i veličini, prosječnoj satnici, u eurima, 2010: Odabrani centili ponderisane minimalne i maksimalne razlike satnica za pojedince unutar preduzeća

	Najniži centil			50. centil			99. centil			Najviši centil		
	Minimum	Maksimum	Relativna udaljenost	Minimum	Maksimum	Relativna udaljenost	Minimum	Maksimum	Relativna udaljenost	Minimum	Maksimum	Relativna udaljenost
Populacija	4,3	7,40	57,8%	7,87	20,16	108%	15,85	75,40	190%	19,69	126,22	221%
Rudarstvo i vađenje kamena	5,28	9,23	58,4%	9,87	21,38	87,7%	16,03	75,42	172%	20,83	94,32	166%
Proizvodnja	4,45	8,05	62,9%	7,81	22,18	126%	13,86	76,72	227%	17,15	97,11	206%
Izgradnja i komunalije	4,56	8,04	59,7%	8,33	17,92	84,1%	14,46	67,61	191%	18,95	88,93	179%
Trgovina	4,28	6,69	44,6%	7,19	15,19	85,3%	12,11	62,60	194%	15,06	90,16	204%
Hotel i restorani	4,17	7,38	62,4%	6,72	11,34	55,1%	10,08	41,99	173%	13,36	67,13	192%
Transport i komunikacije	5,24	8,08	44,9%	9,12	23,55	108,2%	17,89	84,82	188%	23,98	121,07	195%
Nekretnine i finansijske usluge	5,87	9,74	52,9%	13,18	34,31	111,1%	24,69	140,13	209%	28,59	226,73	220%
Socijalne usluge	4,00	8,61	91,8%	6,45	19,63	134,1%	12,52	45,28	147%	15,73	59,31	148%
Ostale usluge	4,24	7,23	58,0%	7,84	19,66	97,8%	15,85	59,44	149%	17,82	133,04	247%
Mala	3,52	5,56	47,6%	6,32	13,62	84,2%	12,42	52,45	160%	15,98	93,74	195%
Srednja	4,50	8,60	72,9%	8,41	23,02	120%	15,52	74,93	188%	19,24	151,35	262%
Velika	5,37	10,65	77,5%	10,00	27,52	120%	19,78	91,81	188%	23,85	140,05	214%

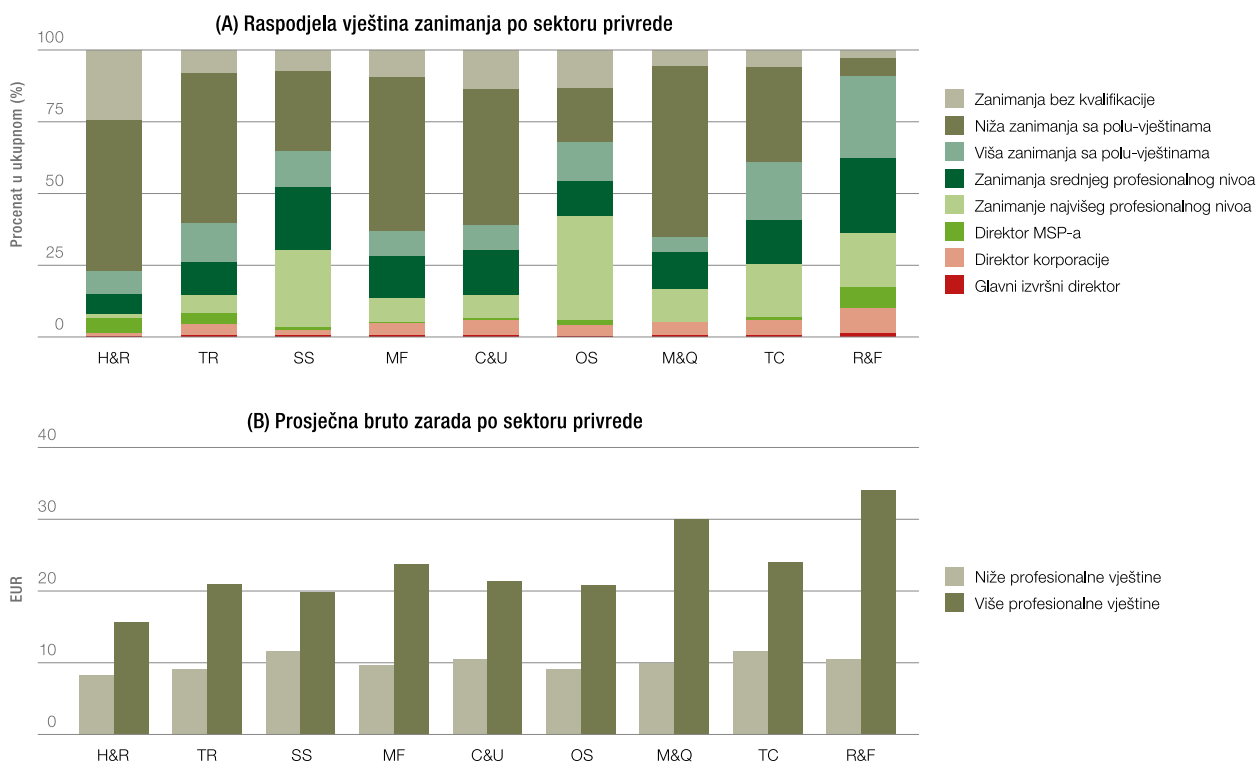
Izvor: MOR vrši procjenu na osnovu ankete SES Eurostata (vidite Dodatak IV). Procjene su zasnovane na ponavljanju slike 45 za svaki od devet sektora privrede, kao i za svaku od tri kategorije veličine. Procjene su zasnovane na poređenju prosjeka minimuma sa prosjekom maksimuma ponderisanih prosjekom u odabiru centila. Vidite fus notu na slici 43.

17 Pratimo Preporuku EU 2003/361 prilikom definisanja tri kategorije preduzeća: mala (između 10 i 49 zaposlenih), srednja (između 50 i 249 zaposlenih) i velika (250 ili više zaposlenih). Izvođenjem, skup podataka SES ne obuhvata mikro preduzeća (t.j. ona sa manje od 10 zaposlenih). Udio zaposlenosti (u zoni EU) mikro preduzeća nije zanemarljiv, sa oko 29 posto svih zaposlenih sa zaradom u nefinansijskom sektoru koji rade u ovoj vrsti preduzeća (Eurostat, 2015). Udio varira od zemlje do zemlje, sa najvišim proporcijama u ekonomijama južne Evrope (npr. u Grčkoj sa oko 40 posto) i najnižim u nordijskim i anglo-saksonskim ekonomijama (npr. ispod 20 posto u Luksemburgu i Ujedinjenom Kraljevstvu). Međutim, u našoj težnji za boljim razumijevanjem doprinosa nejednakosti zarada unutar preduzeća i između preduzeća sveukupnoj nejednakosti, značajno je naglasiti da je doprinos nejednakosti unutar preduzeća od manjeg značaja kod mikro preduzeća, dok bi njihovo uključivanje imalo uticaj na mjeru nejednakosti između preduzeća. Ovo ostaje pitanje za dalje istraživanje koje se ne može pokriti ovim Izvještajem.

Tabela 3 prikazuje šemu za svaki od devet sektora privrede i svaku od tri kategorije veličine identifikovane u podacima: mala (10–49 zaposlenih), srednja (50–249 zaposlenih) i velika (250 ili više zaposlenih). Tabela prikazuje da se šema sa slika 43 i 44 ponovila: bez obzira na sektor privrede ili veličinu preduzeća, nejednakost unutar preduzeća je veća među preduzećima koja isplaćuju veće prosječne zarade. Zajednička šema bi dala pretpostavku da nejednakost zarada unutar preduzeća nije nužno rezultat rastuće nejednakosti u konkretnom sektoru ili rezultat veličine preduzeća, već odlika koja opisuje zajedničku strukturu zarada među preduzećima koja imaju sličnu prosječnu zaradu. Stoga, kako rastu prosječne zarade, raste i nejednakost zarada unutar preduzeća u svim sektorima, ali naročito u sektoru nekretnina i finansija, kao i u sektoru saobraćaja i komunikacija. Kada je u pitanju veličina, tabela 3 prikazuje da nejednakost unutar preduzeća raste ne samo sa povećanjem prosječnih zarada, već i sa veličinom preduzeća.

Slika 46

Kategorije zanimanja i diferencijali zarada: Preduzeća klasifikovana prema sektoru privrede, rangirana po prosječnoj satnici na nivou preduzeća



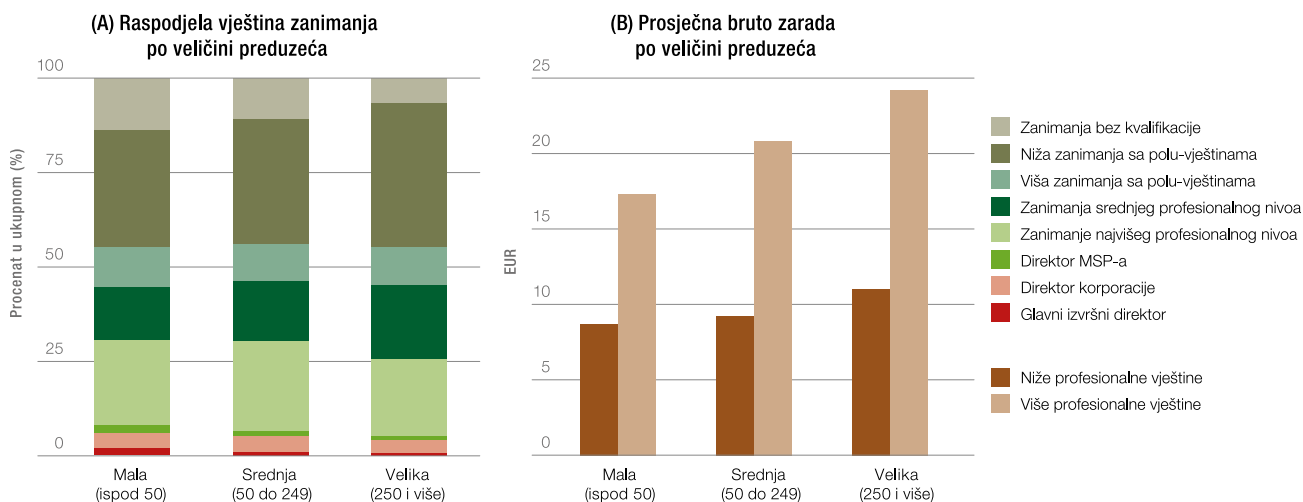
Napomena: H&R = hotelijerstvo i restoraterstvo; TR = prodaja na veliko i malo; SS = socijalne usluge; MF = proizvodnja; C&U = građevinarstvo i komunalne usluge; OS = ostali pružaoci usluga; M&Q = rudarstvo i eksploatacija; TC = saobraćaj i komunikacije; R&F = nekretnine i finansijske aktivnosti. Klasifikacija zanimanja prati standard ISCO-88:

CEO = glavni izvršni direktor; MCRP = direktor korporacije; MSME = direktor malih i srednjih preduzeća; HPF = zanimanje najvišeg profesionalnog nivoa; MPF = zanimanje srednjeg profesionalnog nivoa; HSKO = viša zanimanja sa polu-vještinama; LSKO = niža zanimanja sa polu-vještinama; LSO = niža zanimanja ili zanimanja bez kvalifikacije. Pod (b), „vještine nižih zanimanja“ obuhvataju niža zanimanja ili zanimanja bez kvalifikacije kao i one koji obavljaju poslove najnižih zanimanja sa polu-vještinama; „vještine viših zanimanja“ obuhvataju one koji rade kao glavni izvršni direktori, direktori korporacija ili malih i srednjih preduzeća, ili one koji imaju najviša zanimanja.

Izvor: Procjene MOR upotrebom SES.

Slika 47

Vještine zanimanja i diferencijali zarada: Preduzeća klasifikovana prema veličini, rangirana po prosječnoj satnici na nivou preduzeća



Napomena: Za kategorije zanimanja i za definisanje dvije kategorije zanimanja pod (b), vidite napomene na sliku 46

Izvor: Procjene MOR upotrebom SES.

Na slikama 46 i 47, paneli označeni sa (b) upoređuju prosječne zarade slabo plaćenih zanimanja sa onim zanimanjima koja su bolje plaćena po sektoru privrede i veličini preduzeća, dok paneli označeni sa (a) prikazuju raspodjelu zaposlenih sa zaradama po kategorijama zanimanja za svaki sektor privrede i za svaku veličinu preduzeća. Na svim slikama procjene su prikazane u crtama koje su raspoređene s lijeva na desno u skladu sa prosječnom zaradom koja se isplaćuje u svakom sektoru ili vrsti preduzeća. Stoga, prva crta na slici 46 predstavlja sektor hotelijerstva i restoraterstva, koji isplaćuje najnižu prosječnu zaradu (9€ po satu), a posljednja crta predstavlja sektor nekretnina i finansija, koji isplaćuje najveću prosječnu zaradu (24€ po satu). Vidimo da vještine nižih zanimanja zauzimaju značajan dio zaposlenih sa zaradom u sektorima privrede sa najnižim prosječnim zaradama (npr. 75 posto u sektoru hotelijerstva i restoraterstva), ali i da skoro i nema razlike u mješavini kategorija zanimanja između tri vrste preduzeća. Međutim, jaz u prosječnim zaradama između vještina najviših i najnižih zanimanja u srednjim i velikim preduzećima (koja isplaćuju 14€ odnosno 16€ po času) veći je od istog u malim preduzećima.

10.4 Upoređivanje prosječnih zarada i zarada pojedinaca

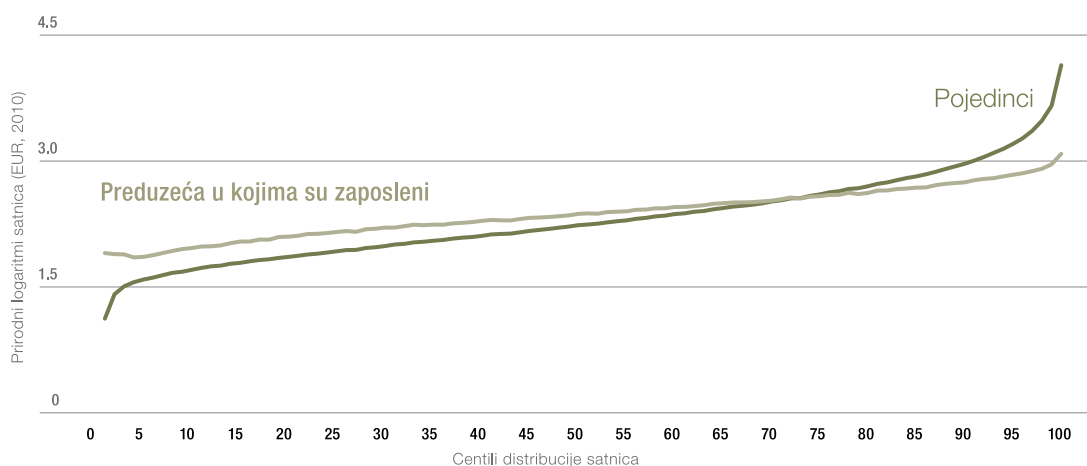
Još jedan način vizualizovanja značaja nejednakosti zarada unutar preduzeća jeste upoređivanje zarada pojedinaca sa prosječnom zaradom preduzeća u kom oni rade.¹⁸ Na slici 48, najstrmija linija predstavlja puni raspon zarada pojedinaca, dok ravnija linija predstavlja prosječnu zaradu preduzeća u kojima oni rade (vidite okvir 9 za stručnije pojašnjenje na koji način su konstruisane ove linije). Vidimo da je generalno tačno da zaposleni sa niskim zaradama rade u preduzećima za koja se vezuje niska prosječna

¹⁸ Vidite Song et al., 2015, za jedan od prvih objavljenih primjera ovog konkretnog metoda pregleda nejednakosti zarada unutar preduzeća iz perspektive sveukupne nejednakosti zarada.

zarada, a da zaposleni sa visokim zaradama rade u preduzećima za koja se vezuje visoka prosječna zarada. Na primjer, pojedinci čije ih zarade svrstavaju u deseti centil rade u preduzećima koja isplaćuju prosječno 7€ po satu, dok bolje plaćeni radnici koji su smješteni u devedesetom centilu rade u preduzećima koja prosječno isplaćuju 19€ po satu.¹⁹ Međutim, strmija strana plave krivulje pokazuje da postoji znatno veća nejednakost između pojedinaca nego što je nejednakost u prosječnim zaradama između preduzeća.

Slika 48

Prosječne satnice, pojedinci i preduzeća, individualne zarade rangirane po centilima



Napomene: Horizontalna ljestvica prikazuje raspodjelu bruto satnica pojedinaca u centilu. Vidite okvir 9 za više pojedinosti. Vertikalna ljestvica pokazuje prirodni logaritam satnica; skaliranje pomaže da se uklape informacije u grafik, a da se sačuva perspektiva koja bi u suprotnom bila izgubljena, ukoliko bi ekstremne vrijednosti na krajevima bile pokazane kao apsolutne vrijednosti.

Izvor: Procjene MOR upotrebom SES podataka za 2010.

U suštini, većina ljudi je plaćena manje nego što je prosječna zarada preduzeća u kom rade. Među 20 posto primalaca zarada koji dobijaju zarade iznad prosjeka preduzeća, zarade rastu veoma brzo. Da bismo ovo uočili, vidimo da na kraju plave linije, najviših 1 posto pojedinaca zarađuje 630 posto više po satu nego što su radnici koji primaju prosječnu zaradu u sredini raspodjele (pedeseti centil krivulje koja označava pojedince), čak i preduzeća u kojima radi najviših 1 posto isplaćuju u prosjeku samo 130 posto kao i preduzeća smještena u sredini raspodjele (pedeseti centil crvene linije). Ovo ukazuje na činjenicu da sažetija raspodjela prosječnih zarada u preduzećima ne bi nužno smanjila sveukupnu nejednakost zarada, osim ukoliko to ne bi bila korist onih na nižem kraju raspodjele zarada unutar preduzeća.

Šta se dešava na krajevima raspodjele, i kod slabo plaćenih i kod veoma dobro plaćenih pojedinaca? Naredne dvije slike prikazuju najniže i najviše centile: ovdje, umjesto davanja prosjeka raspodjele satnica na svakom centilu – kao na slici 48 – izračunavamo prosjek na svakom desetom centilu, što nam na taj način omogućava da oplemenimo prosjeke satnica

19 Ovi brojevi zasnovani su na procjenama crvene i plave linije korišćenjem apsolutnih vrijednosti, dok su polja na slici 48 logaritmi. Eksponecijali logaritama (eksponecijali vrijednosti u linijama prikazanim na slici 48) uvijek su veoma bliski apsolutnim vrijednostima. Preferiramo da damo komentare u tekstu korišćenjem apsolutnih vrijednosti tako da su naš tekst i empirijsko obrazloženje tačni i vjerni neskaliranoj raspodjeli, dok nam logaritmička skala na slici pruža jasnu vizuelnu ilustraciju suzbijanja vertikalne udaljenosti između krajeva.

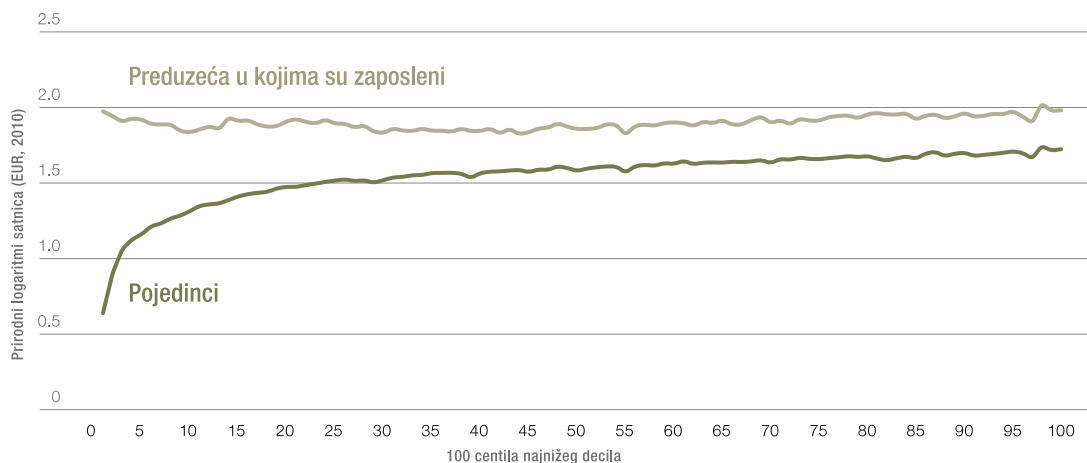
Okvir 9. Predstavljanje zarada pojedinaca i preduzeća koja ih zapošljavaju

Na slici 48, rangiramo pojedince (i) u uzorku u skladu sa njihovim satnicama (w_i , koje označava prirodni logaritam satnice i -th pojedinca u uzorku). U našem slučaju, uzorak odražava informacije o zarradama iz 22 zemlje u Evropi u 2010. godini. Rangiranje urađeno na principu zemlja po zemlja kako bi se sačuvala lokacija pojedinaca u vezi sa raspodjelom zarada karakterističnom za datu zemlju. Na osnovu ovog rangiranja, stavljamo u polje centilski (C) specifični prosjek satnice ($\bar{w}^C = \frac{1}{n(C)} \sum_i w_i$) od najnižeg do najvišeg centila (posmatranje 100 ponderisanih prosjeka, gdje ponderi odražavaju zastupljenost zemlje unutar uzorka); ovo je plava linija. Zatim vršimo procjenu za svakog pojedinca – „prosječnu zaradu“ u njegovom ili njenom preduzeću (J): ova procjena je prosjek preduzeća karakterističan za pojedinca jer ga je isključuje iz proračuna. Ponderišemo i izračunavamo prosjek ovih „vrijednosti karakterističnih za preduzeće“ u svakom centilu raspodjele pojedinačnih zarada ($\bar{w}^{J/C}$) i stavljamo ih u polje; ovo je crvena linija. Vertikalna udaljenost između plave i crvene linije ($\bar{w}^C - \bar{w}^{J/C}$) predstavlja nejednakost zarada u preduzećima karakterističnu za određeni centil (premija preduzeća). Koristimo prirodne logaritme da olakšamo vizuelni pregled, jer ovo sužava vertikalnu skalu omogućavajući nam da uporedimo tačke procjene između polja, nasuprot prikazivanju šeme oblika.

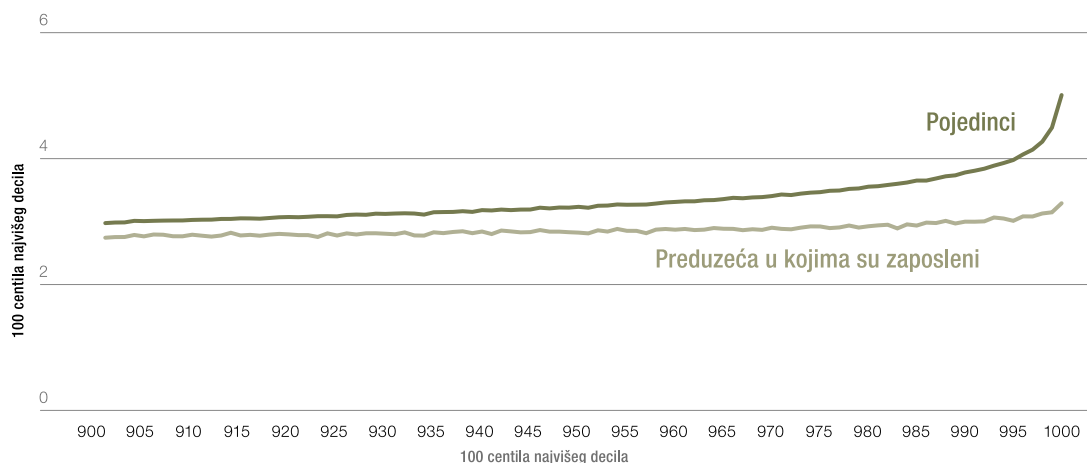
Sličan metod korišćen je u radu Song et al., 2015, iako je tamo akcenat na stopi rasta prije nego na upoređivanju vrijednosti. Međutim, naš metod odstupa od metoda koji je koristio Song et al., 2015, na način što čini naše procjene jasnijima kada je u pitanju efekat koji zarade pojedinaca imaju na varijabilnost zarada u preduzeću. Song et al., 2016, omogućavaju svakom pojedincu unutar baze podataka da budu dio procjene prosjeka njihovog preduzeća. Mi smo mišljenja da bi ovo neprirodno podiglo prosjek preduzeća među onima koji primaju najviše zarade, a spustilo prosjek među onima koji primaju niske zarade, i tako na određeni način doprinijelo hipotezi da su „oni koji najviše zarađuju okruženi saradnicima sa visokim primanjima“. Da bismo ovo izbjegli koristimo prosjek preduzeća izuzimajući efekte karakteristične za pojedinca, to znači da prilikom procjene ravnije linije, uključujemo prosječnu zaradu u preduzeću za koje pojedinac radi, ali takav prosjek se procjenjuje upotrebom zarade stvarnog pojedinca. Sve naše firme zasnovane su na odabranom uzorku preduzeća koja zapošljavaju deset radnika ili više, ali broj anketiranih zaposlenih nekada je manji od deset. Zanimljivo je da sva preduzeća sa manje od dva anketirana zaposlena: ovaj kriterijum odabira podrazumijeva odbacivanje oko 2 posto uzorka, a oni koji su zanemareni su na sličan način raspodijeljeni među zemljama (u skladu sa zastupljenošću svake zemlje). Prag koji je postavljen na dva zasnovan je na testiranju šta se dešava ukoliko zanemarimo jedan, dva, tri ili četiri: nakon zanemarivanja jednog zaposlenog, razlika je neznatna.

na krajevima raspodjele. Da bismo ovo uradili, dalje razlažemo svaki centil najviših i najnižih centila na 10 binova, tako da na kraju imamo dva ekstremna decila od kojih su oba podijeljena na 100 manjih grupa. Slika 49 prikazuje niži kraj raspodjele zarada. Vidimo da ispod desetog centila najnižeg decila (t.j. najnižih 0,1 posto) zarade pojedinaca strmo padaju, daleko ispod prosječnih zarada preduzeća u kojima rade, prikazujući da postoji velika nejednakost na samom donjem kraju raspodjele: najnižih 1 posto u ovoj grupi dobija 2,5€ po satu, ali radi za preduzeća koja bilježe prosječnu zaradu od 10,2€ po satu. U suštini, interesantno je vidjeti da na samom donjem kraju raspodjele, prosječna satnica ovih preduzeća je neznatno viša (10,2€) nego što je procijenjeno među preduzećima na gornjem kraju ovih 100 binova (9,5€), dok je na stotom binu prosječna zarada pojedinaca 7€, u upadljivom kontrastu sa prosječnom satnicom od 2,5€ na prvom od ovih 100 binova.



Slika 49**Posmatranje najnižih 10 posto zarada: Prosječne satnice, pojedinci i preduzeća**

Izvor: Procjene MOR na korišćenjem bazue podataka SES.

Slika 50**Posmatranje najvećih 10 posto zarada: Prosječne satnice, pojedinci i preduzeća**

Izvor: Procjene MOR na korišćenjem bazue podataka SES.

Slika 50 pokazuje da nejednakost zarada između pojedinaca ne prestaje na najviših 1 posto: najviših 10 posto unutar ove grupe (t.j. najviših 1.000) primaju satnice koje nijesu proporcionalne prosječnim zaradama koje isplaćuju kompanije za koje oni rade. Preduzeća za koja ovi pojedinci rade isplaćuju, u prosjeku, 45€ po satu; ovi pojedinci dobijaju u prosjeku 211€ po satu. Stoga, budući da smo na slici 48 vidjeli da pojedinci u najviših 1 posto raspodjele zarada primaju, u prosjeku, 169 posto prosječne satnice u preduzećima u kojima rade, onda kada ih izolujemo u najviših 10 posto od najviših 1 posto, vidimo da pojedinci primaju satnice koje su, u prosjeku, 368 posto više od prosječne zarade isplaćene u preduzećima za koja rade.

Tabela 4. Presjek procjena za sliku 48 po sektorima i veličini, prosječnoj satnici, u eurima, 2010: Odabrani centili distribucije individualnih satnica i prosječne zarade za pojedince i preduzeće za koje rade

	Najniži centil		50. centil		99. centil		Najviši centil		Prelazni centil
	Pojedinci	Njihova preduzeća	Pojedinci	Njihova preduzeća	Pojedinci	Njihova preduzeća	Pojedinci	Njihova preduzeća	
Prema sektoru									
Rudarstvo i vađenje kamena	3,32	7,21	8,87	11,44	46,97	35,22	72,56	36,17	92.
Proizvodnja	3,27	8,65	10,38	12,01	42,30	19,40	73,49	21,88	76.
Izgradnja i komunalije	4,16	10,78	11,04	12,53	40,14	21,19	65,94	25,42	76.
Trgovina	3,86	8,52	10,72	11,65	41,63	21,54	69,38	22,33	64.
Hotel i restorani	4,22	7,56	10,52	10,13	42,23	21,68	82,67	14,68	44.
Transport i komunikacije	3,96	10,55	10,98	12,83	41,88	24,24	67,29	26,90	87.
Nekretnine i finansijske usluge	2,99	13,06	11,12	16,13	46,30	35,76	107,49	48,36	99.
Socijalne usluge	3,36	12,07	12,20	15,07	45,47	19,28	75,87	20,61	80.
Ostale usluge	4,12	8,58	11,39	14,00	46,29	26,08	84,66	31,31	84.
	Najniži centil		50. centil		99. centil		Najviši centil		Prelazni centil
	Pojedinci	Njihova preduzeća	Pojedinci	Njihova preduzeća	Pojedinci	Njihova preduzeća	Pojedinci	Njihova preduzeća	
Preduzeća po veličini									
Mala	3,70	7,51	10,23	10,95	38,63	20,60	64,76	24,66	68.
Srednja	3,50	8,61	10,52	12,12	39,33	21,39	72,98	26,19	78.
Velika	4,06	12,34	11,87	14,74	46,61	26,06	88,08	32,80	79.

Napomena: Definisanje sektora privrede zasniva se na Statističkoj klasifikaciji ekonomskih aktivnosti Evropske Zajednice (NACE Rev.2classification). Raspodjela preduzeća po kategorijama veličine zasnovana je na broju zaposlenih u preduzeću: malo = 10–49 zaposlenih, srednje = 50–249 zaposlenih i veliko = 250 ili više zaposlenih.

Izvor: Procjene MOR na korišćenjem SES za 22 zemlje.

Korisna vježba jeste istraživanje rezultata slike 48 za svaki sektor privrede i za svaku od tri kategorije veličine preduzeća (mala, srednja i velika). Ovo radimo u tabeli 4, gdje sumiramo rezultat slike 48 za svaku od ovih pod-grupa korišćenjem odabira centila koji zajedno opisuju svaku od ove dvije raspodjele (pojedince i preduzeća za koja oni rade). Prvi zaključak koji izvlačimo iz tabele 4 jeste da, bez obzira na sektor privrede ili veličinu preduzeća, posmatrana šema na slici 48 se ponavlja. Možemo, na primjer, uzeti slučaj sektora saobraćaja i komunikacija, gdje pojedinci u najviših 1 posto zarađuju 513 posto više po času nego radnici u pedesetom centilu istog sektora, dok preduzeća gdje radi najviših 1 posto isplaćuju u prosjeku 110 posto više nego preduzeća smještena u pedesetom centilu u istom sektoru. Uzimajući pedeseti centil u odnosu na najviših 1 posto kao našu referentnu tačku, opažamo da je sektor za najvećim nepodudaranjem između raspodjele na nivou preduzeća i raspodjele na nivou pojedinaca, sektor nekretnina i finansija (866 posto više po satu na najvišem centilu u odnosu na pedeseti centil), što je takođe i sektor sa najvećim stepenom nejednakosti između preduzeća (preduzeća na vrhu koja isplaćuju 200 posto više od onih koja su na pedesetom centilu).

Kada je u pitanju veličina preduzeća, opažamo da je nepodudaranje između prosječne zarade na nivou preduzeća i onoga što dobijaju pojedinci veće kod velikih nego kod srednjih ili malih preduzeća – čak je i nejednakost između preduzeća relativno slična među ove tri grupe. Na taj način, najviših 1 posto u velikim, srednjim i mali preduzećima zarađuju 642 posto, odnosno 594 posto, odnosno 533 posto više po času nego radnici na pedesetom centilu u istoj kategoriji preduzeća; ali i preduzeća gdje najviših 1 posto isplaćuje u prosjeku samo 123, 116 i 125 posto više nego preduzeća na pedesetom centilu u velikim, odnosno srednjim odnosno malim preduzećima. Posljednja kolona u tabeli 4 pokazuje centil na kome se ukrštaju dvije raspodjele, odnosno udio zaposlenih sa zaradom čija satnica pada ispod prosječne zarade koja se plaća u preduzećima u kojima oni rade: što je veća ova brojka, veća je koncentracija dobiti satnice za najviših 1 posto među ovim preduzećima. Osim sektora hotelijerstva i restoraterstva, u svim ostalim sektorima i po veličini preduzeća, više od jedne trećine zaposlenih dobijaju manje od prosječne zarade u preduzeću u kojem rade. Kada je u pitanju sektor nekretnina i finansija, procjene pokazuju da samo pojedinci koji se nalaze u najvišem centilu dobijaju zarade koje su iznad prosječnih zarada u njihovim preduzećima.

10.5 U kojoj mjeri je nejednakost zarada rezultat nejednakosti unutar preduzeća, a u kojoj mjeri nejednakosti između preduzeća?

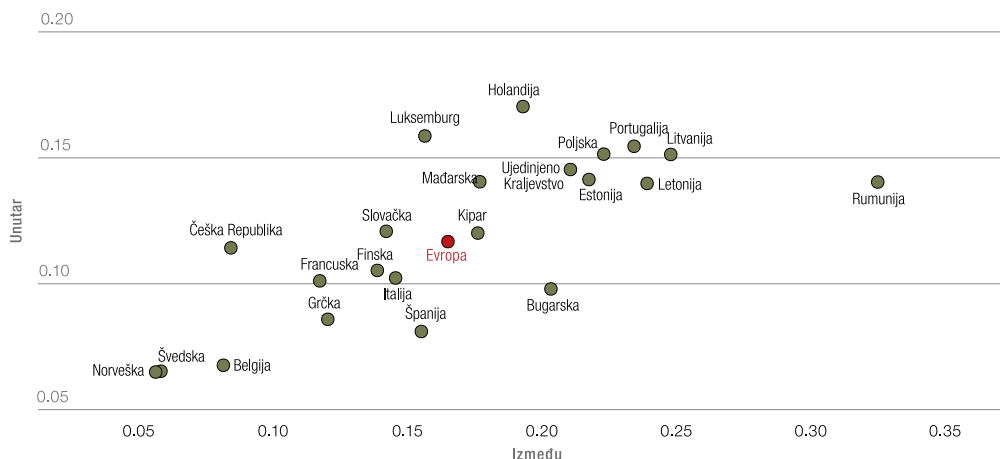
U kojoj mjeri je nejednakost zarada rezultat nejednakosti unutar preduzeća, a u kojoj mjeri nejednakosti između preduzeća? Da bismo odgovorili na ovo pitanje primjenjujemo takozvano „rašćlanjivanje varijanse“, koje se u velikoj mjeri koristi u literaturi kako bi se razlučilo između nejednakosti unutar preduzeća i nejednakosti između preduzeća (vidite pregled literature u okviru 7 iznad). Metod koji koristimo opisan je Dodatku V. Praćenjem ovog metoda, nalazimo da je za 22 ekonomije u Evropi u skupu podataka SES, nejednakost zarada opala od 2002. godine, iako je pad tokom oporavka (nakon 2006. godine) značajno viši nego tokom perioda prije krize (2002-2006). Uprkos ovom padu nejednakosti zarada, relativan značaj komponente unutar preduzeća ostao je isti u poređenju sa komponentom između preduzeća. Tokom vremena, ukupna varijacija zbog razlika između preduzeća je neznatno iznad doprinosa nejednakosti unutar preduzeća, međutim ova druga zauzima značajan udio (oko 42 posto) ukupne nejednakosti zarada tokom ovog perioda.

Tabela 5. Varijacija bruto satnice u Evropi, unutar i između preduzeća, 2002–2010.

	Ukupna varijansa zarada	Varijansa unutar preduzeća	Varijansa između preduzeća	Ostatak
2002	0,296 (€86)	0,124	0,172	0,00023
2006	0,291 (€79)	0,135	0,171	-0,015
2010	0,272 (€65)	0,118	0,165	-0,011

Napomena: Procjene su zasnovane na realnim vrijednostima; bazna godina = 2010. Varijansa i njene komponente procijenjene su nezavisno za svaku zemlju i svaku godinu; brojevi u tabeli pokazuju ponderisani prosjek među 22 ekonomije u Evropi, a ponderima se uzima u obzir zastupljenost populacije svake zemlje u bazi podataka. Procjene su prikazane u logaritmičkoj skali: brojevi u zagradama za ukupnu varijansu odgovaraju ekvivalentnim vrijednostima u eurima u skladu sa transformacijom koja je definisana u Dodatku V. Ta ista transformacija ne može biti primijenjena na komponente unutar-preduzeća, između-preduzeća ili rezidualne. Transformacija u Dodatku V može biti primijenjena na komponentu između-preduzeća, ali vrijednost generisana u eurima ne bi bila uporediva sa vrijednošću u eurima koja se dobija transformacijom ukupne varijanse. Za više detalja, vidite Dodatak V.

Slika 51
Raščlanjivanje varijanse satnice za 22 ekonomije u Evropi, 2010.



Napomena: Procjene pokazuju raščlanjivanje ukupne varijanse isključujući rezidual. Dodavanjem vrijednosti „između“ i „unutar“ za svaku zemlju posebno dobija se mjera ukupne varijanse (isključujući rezidual). Na primjer, u slučaju Belgije, ukupna varijansa (na logaritmičkoj skali) iznosi 0,147 gdje komponente „između“ i „unutar“ iznose 0,082 odnosno 0,068.

Izvor: Procjene MOR na korišćenjem baze podataka SES.

Iako tabela 5 nagovještava varijansu u zaradama i značaj nejednakosti unutar preduzeća u sveukupnoj nejednakosti zarada, procjene predstavljaju prosjek u 22 ekonomije koji će vjerovatno varirati u smislu struktura zarada. Slika 51, koja predstavlja ove zemlje nezavisno, prikazuje interesantnu šemu: postoji pozitivan odnos između ove dvije komponente, sa višim vrijednostima nejednakosti između preduzeća koje se dovode u vezu sa višim vrijednostima nejednakosti unutar preduzeća.

10.6 Parada nejednakosti zarada unutar i između preduzeća

Na slici 52 predstavljamo grafičku ilustraciju nejednakosti zarada između i unutar preduzeća u Evropi. Ove dvije slike prikazuju nejednakost na trodimenzionalnoj skali. Ono što je zajedničko za obje slike, na horizontalnoj osi rangiramo preduzeća u skladu sa prosječnim zaradama koje isplaćuju, od najniže do najviše; na dubinskoj osi rangiramo radnike u ovim preduzećima u skladu sa njihovim zaradama, od najslabije plaćenih do najbolje plaćenih; na vertikalnoj osi panela (A) vidimo nivoe zarada ovih radnika, dok na vertikalnoj osi panela (B) vidimo udio mjesečnih primanja koji ide svakom od ovih radnika u odnosu na ukupna mjesečna primanja generisana u svakom centilu rangiranja preduzeća. Važno je imati na umu da je organizovanje radnika i preduzeća u panelu (B) takođe zasnovano na satnicama jer je to zajednička odrednica kojom se izoluju zarade pojedinaca od prihoda od radnog vremena.

Da pojasnimo tumačenje ove dvije slike, naredna dva primjera će biti dovoljna: Ako pogledamo panel (A), vidimo da među preduzećima sa najnižom prosječnom zaradom (prvi centil), prosječna zarada najslabije plaćenih (najnižih 1 posto) iznosi 2,5€ po času, dok prosječna zarada najbolje plaćenih u istom centilu iznosi 11,8€, odnosno 372 posto više od zarade onih koji su na donjem kraju raspodjele zarada. Ukoliko se pomjerimo do preduzeća sa najvišim prosječnim zaradama (najviših 1 posto), vidimo da najnižih 1

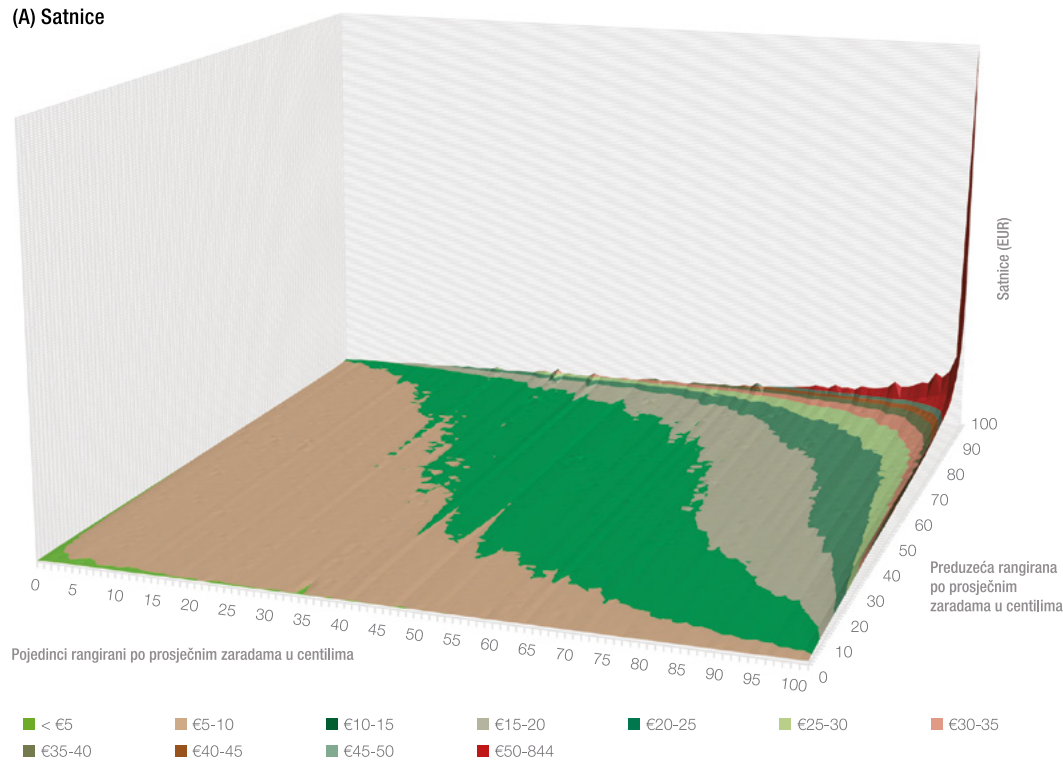
posto dobija u prosjeku 7,1€ po času, a najviših 1 posto dobija u prosjeku 844,2€ po času, odnosno 11.790 posto više od onih na nižem kraju raspodjele zarada u istom centilu. Ako pogledamo panel (B), opažamo da među preduzećima sa najnižom prosječnom zaradom (prvi centil), prosječni udio od svih primanja generisanih u ovim preduzećima – u toku jednog mjeseca – koji odlazi najslabije plaćenim radnicima (najnižih 1 posto) iznosi 0,04 posto, dok udio ukupnih primanja generisanih u toku jednog mjeseca koji odlazi najbolje plaćenim radnicima u istom (preduzeću) centilu iznosi 2,5 posto, odnosno 62,5 puta udjela u poređenju sa onim koji dobija najnižih 1 posto. Ukoliko se pomjerimo do preduzeća za najvišim prosječnim zaradama (najviših 1 posto), vidimo da najnižih 1 posto dobija 0,01 posto svega što su generisala preduzeća, dok najbolje plaćenih 1 posto među ovim preduzećima dobijaju 11,5 posto ukupnog mjesečnog prihoda koja stvaraju ova preduzeća: drugi navedeni predstavljaju 1.150 puta udjela koji dobijaju najnižih 1 posto u ovim na vrhu smještenim preduzećima.

Strelica ove duple raspodjele pokazuje da postoji velika površina na ovoj topološkoj prezentaciji koja oslikava lokaciju pojedinaca koji su veoma slabo plaćeni (manje od 10€ po času), uključujući većinu radnika u preduzećima koja isplaćuju male zarade; prema tome, ovi pojedinci dobijaju veoma mali udio cjelokupnog prihoda generisanog na nivou mjeseca. Ako pratimo one koji su plaćeni manje od 10€ po času, nalazimo polovinu radnika u preduzećima sa srednjim zaradama i manjinu radnika u preduzećima sa najvišim zaradama. U slučaju preduzeća sa srednjim-do-visokim zaradama, takođe ima velika površina gdje topologija počinje da se penje, ali gdje još uvijek nijesmo dostigli podnožje planine (10–30€ po času); ovo pokazuje da čak i u preduzećima sa visokim prosječnim zaradama, postoji mnogo radnika koji ne zarađuju više od radnika u srednjerangiranim preduzećima po pitanju prosječnih zarada. Međutim, ono što je najupadljivije jeste visoki vrh planine na vrhu raspodjele, t.j. tačno na mjesto gdje planina počinje da se definiše, prikazujući da su zarade veoma nejednako raspoređene, i da neka preduzeća isplaćuju ekstremno visoke zarade nekolicini pojedinaca. Ukoliko je nejednakost zarada uglavnom rezultat nejednakosti zarada među firmama, ova slika bi pokazala planinu koja se postepeno uzdiže kako se krećemo duž raspodjele centila. Umjesto toga, panel (A) prikazuje relativno ravnu površinu primaoca zarada u svim vrstama preduzeća, veoma malo onih koji sjede na vrhu ove visoke planine. Panel (B) prikazuje da onda kada dodamo intenzitet rada, nejednakost u raspodjeli udjela ukupne zarade ne razlikuje se puno od posmatrane šeme koja koristi satnice. Međutim, dok je na panelu (A) nejednakost satnica bila manje očigledna među preduzećima sa niskim prosječnim zaradama – zbog efekta iskrivljenja vrha planine kao rezultata najviših 1 posto kod preduzeća za najboljim zaradama – na panelu (B) nejednakost između najviših centila i ostalih – bez obzira na lokaciju centila preduzeća – sada je očiglednija; udio najbolje plaćenih radnika u preduzećima sa niskim zaradama je sada smješten u rastućem zidu koji ističe rastući udio primanja kako se pomjeramo uzlazno prema najbolje plaćenima u preduzećima sa visokim prosječnim zaradama.

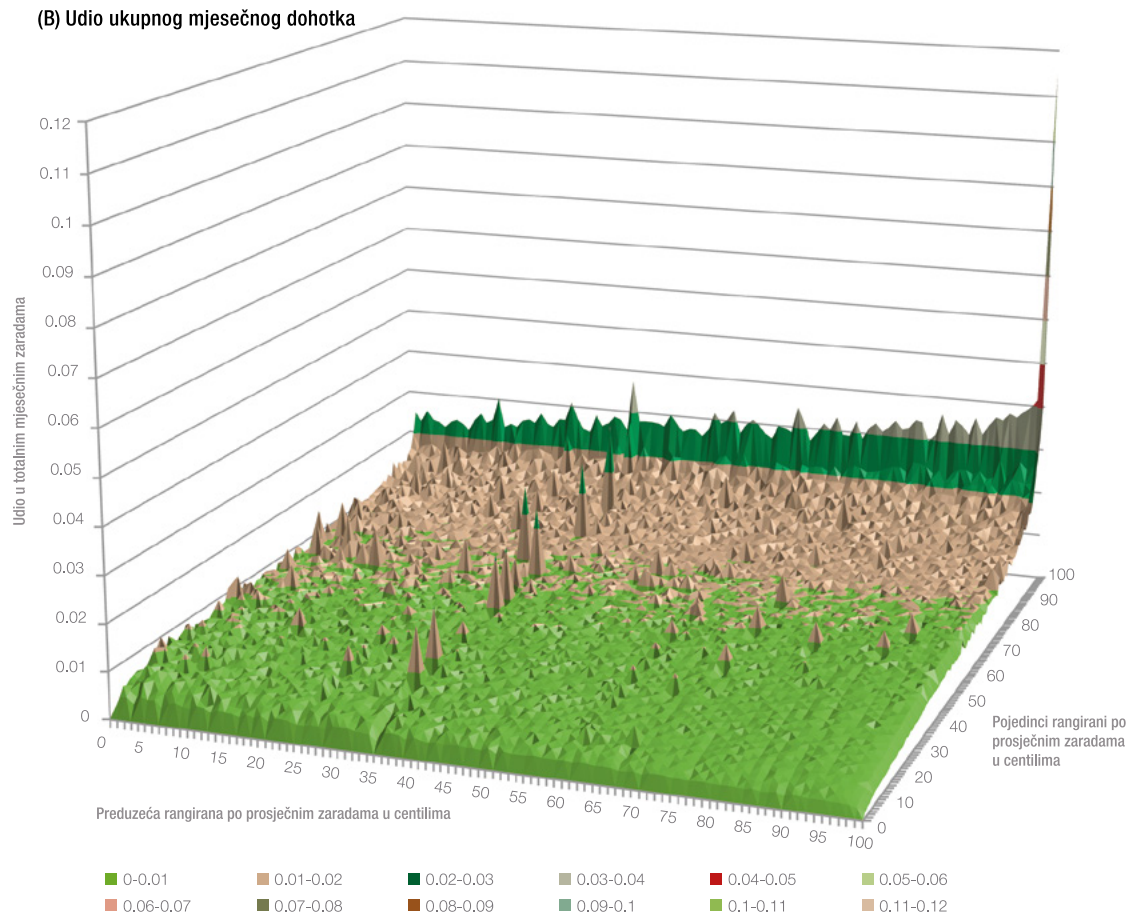


Slika 52
Visoka nejednakost zarada u Evropi, 2010.

(A) Satnice



(B) Udio ukupnog mjesečnog dohotka



Izvor: Procjene MOR na korištenjem baze podataka SES.

11 Rodni jaz u zaradama i radno mjesto

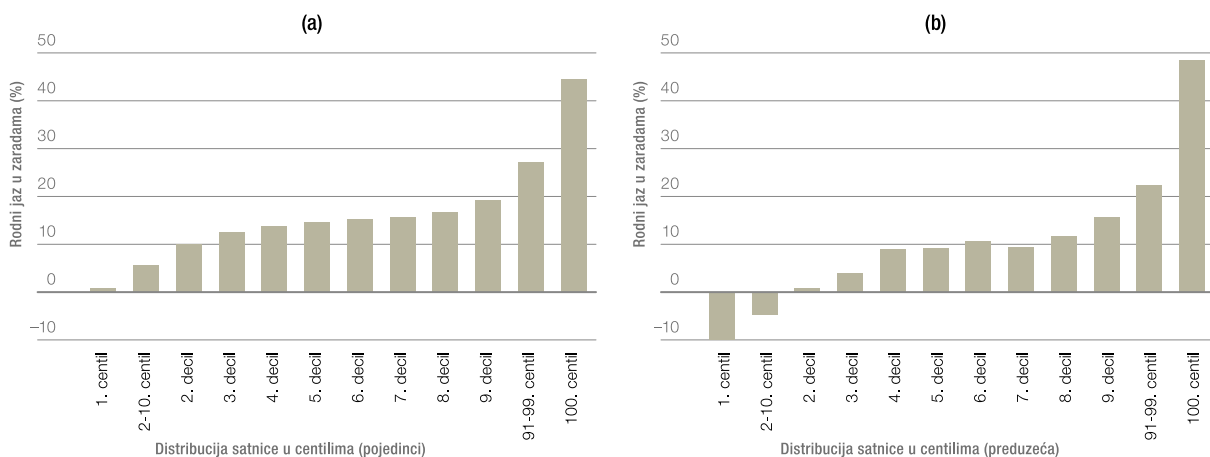
11.1 Rodni jaz u zaradama na radnom mjestu

Smanjenje rodnog jaza u zaradama i dalje predstavlja cilj većine svjetskih ekonomija (vidite Dio I ovog izvještaja). I dok se jaz u zaradama između muških i ženskih radnika kvantifikovao, malo se zna o jazu u zaradama između muškaraca i žena u okviru preduzeća. Koristimo se bazom podataka Eurostata koja se tiče istraživanja o strukturi zarada kako bismo procijenili rodni jaz u zaradama između pojedinaca (grafik 53(a)), kao i prosječnu razliku u zaradama među polovima u preduzećima razvrstane u uzlaznom redu prosječnih zarada (slika 53(b)).²⁰ Na grafiku 53(a) prikazano je da je u okviru stanovništva indeks jaza u zaradama između muškaraca i žena uvijek pozitivan, te da postepeno raste kako pojedinci dobijaju veće plate: u najnižem procentu razlika je 0,7 procenata, a u najvišem oko 45 procenata. Na grafiku 53 (b) prikazano je da se taj jaz povećava uz prosječnu zaradu preduzeća: što je viša prosječna zarada, veći je rodni jaz u zaradama. Ovim se dokazuje da nije samo ukupna nejednakost među zaradama veća u preduzećima sa većim prosječnim zaradama, već je veći i rodni jaz u zaradama.

Kakav je rodni jaz u zaradama u najplaćenijim kategorijama zanimanja? Na slici 54 prikazan je rodni jaz u zaradama za četiri najplaćenije kategorije: vrhunske profesionalce, direktore srednjih i malih preduzeća, direktore velikih korporacija i izvršne direktore. Jaz između muškaraca i žena prikazan je za dvije grupe: u panelu (a) za sve one koji su definisani u okviru tih kategorija, i u panelu (b) za one koji obuhvataju 1 posto stanovništva koji imaju najvišu zaradu. U oba slučaja, na slici se upoređuju ove procjene sa rodnim jazom u zaradama u odgovarajućem stanovništvu. Na slici je prikazano i to da rodni jaz u zaradama nije samo veći u najbolje plaćenim kategorijama zanimanja, već on raste na samom kraju raspodjele zarada. Stoga, rodni jaz u zaradama među izvršnim

Slika 53

Rodni jaz u zaradama između pojedinaca (a) kod populacije i (b) u preduzeću, 2010

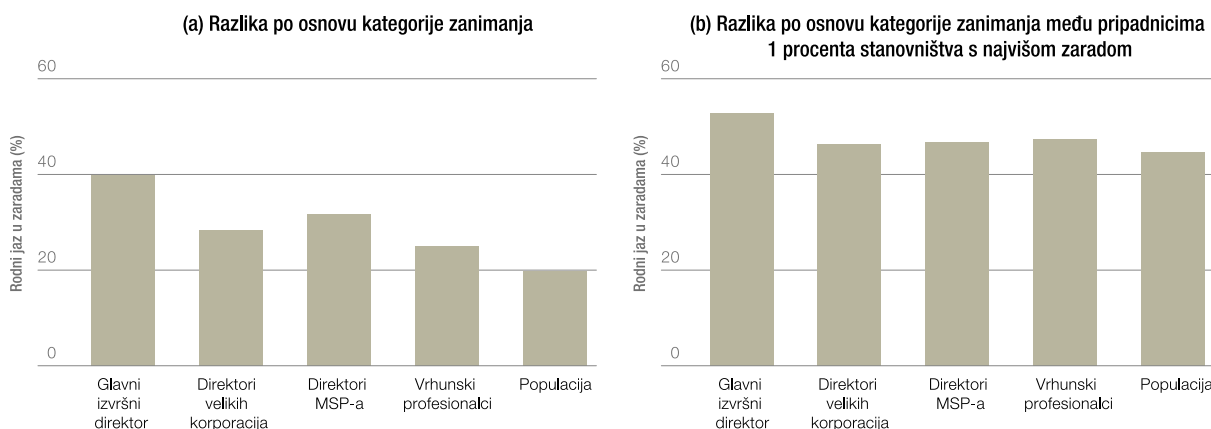


Izvor: Procjena MOR prilikom upotrebe podataka iz Istraživanja o strukturi zarada; procjena prikazuje ponderisani prosjek za 22 zemlje i posljednju godinu (2010).

²⁰ Mogli smo da procijenimo jaz u zaradama između muškaraca i žena u svakom preduzeću i da napravimo prosjek nad preduzećima u istom rangovnom centilu u distribuciji zarade po satu. Ovo bi, međutim, isključilo oko 25 % zaposlenih sa zaradama u preduzećima gdje smo pratili samo muške radnike ili ženske radnike. U drugoj prilici, uračunali smo iste procjene kao na slici 53 eliminišući ovih 25 posto, a rezultati na osnovu ukupnog uzorka ostaju nepromijenjeni.

Slika 54

Rodni jaz u zaradama među najplaćenijim kategorijama zanimanja i među pripadnicima 1 procenta stanovništva sa najvišom zaradom (plate po satu, 2010)



Izvor: Procjene MOR na korišćenjem baze podataka SES.

direktorima u stanovništvu je oko 40 procenata – duplo više od ukupnog rodnog jaza u zaradama, koji je oko 20 procenata. Među onima koji spadaju u 1 procenat stanovništva sa najvišom zaradom, rodni jaz u zaradama dostiže oko 45 procenata, a među izvršnim direktorima koji su u tih 1 posto on dostiže čak 50 procenata. Drugim riječima, među onima koji spadaju u 1 procenat stanovništva sa najvišom zaradom, izvršni direktori koji su muškarci zarađuju duplo više od žena koje su izvršni direktori.

Ne samo da su žene manje plaćene, već, kako je prikazano u tabeli 6, manje je žena u visokoplatežnim zanimanjima. Uprkos približno jednakoj zastupljenosti polova među populacijom koja zarađuje plate (52 procenta muškaraca, 48 procenata žena), zastupljenost muškaraca u kategoriji izvršnih direktora i menadžera velikih korporacija kao i srednjih i malih preduzeća je 16,2 procenta, a to je dva puta više u odnosu na zastupljenost žena (8 procenata). Štaviše, ako se fokusiramo na najviše centile (onih 1 posto najplaćenijih), možemo primijetiti da u ovom segmentu stanovništva 51,4 procenta muškaraca zauzima menadžerske pozicije, a da samo 41 posto žena u okviru tih 1 posto najplaćenijih zauzima te pozicije, nasuprot 72 posto muškaraca u kategoriji stanovništva koji spadaju u 1 posto.

Tabela 6. Raspodjela rukovodećih pozicija u populaciji i među pripadnicima 1 procenta stanovništva sa najvećom zaradom, Evropa, prosjek za 2010.

	Populacija (100%)	Muškarci (52,1%)	Žene (47,9%)
U populaciji:			
% Menadžeri MSP	1,9	2,1	1,7
% Menadžeri velikih korporacija	3,9	5,1	2,7
% Izvršni direktori (CEOs)	6,4	9,0	3,6
UKUPNO	12,3	16,2	8,0
Distribucija satnice pojedinaca u najvišem centilu:			
% Menadžeri MSP	6,8	25,6	6,1
% Menadžeri velikih korporacija	32,6	33,7	26,8
% Izvršni direktori (CEOs)	12,0	12,9	8,2
UKUPNO	51,4	72,2	41,1

Napomena: Kategorija zanimanja zasnovana je na međunarodnoj standardnoj klasifikaciji zanimanja Eurostata (ISCO – 88). Shodno tome, izvršni direktori klasifikovani su kao ISCO 121 (direktori i izvršni direktori); menadžeri velikih korporacija klasifikovani su kao ISCO 122 i 123 (korporativni direktori osim izvršnih direktora i direktora malih i srednjih preduzeća); direktori malih i srednjih preduzeća su klasifikovani kao ISCO 13 (direktori malih preduzeća). Iz naših proračuna isključili smo ISCO 11 (tj. zakonodavce i više zvaničnike vlade ili zvaničnike specijalnih organizacija).

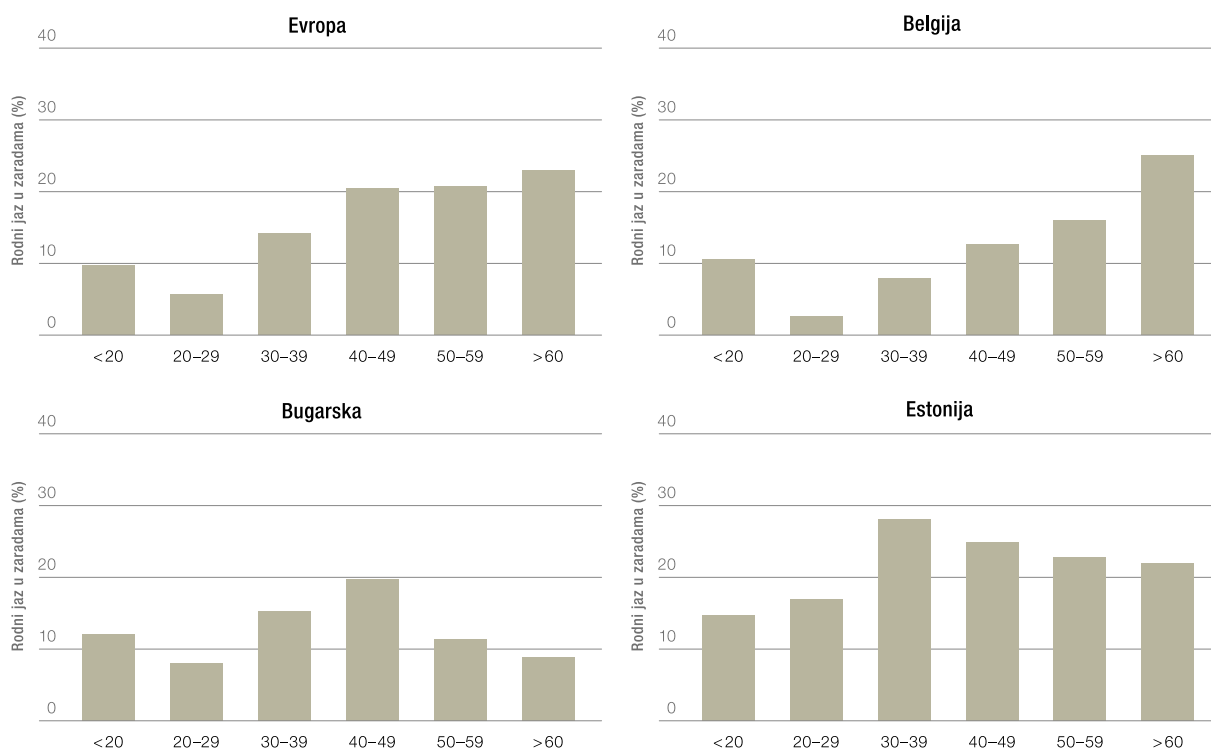
Izvor: Procjene zasnovane na Eurostat, Istraživanje o strukturi zarada.

11.2 U kojim se godinama javlja rodni jaz u zaradama?

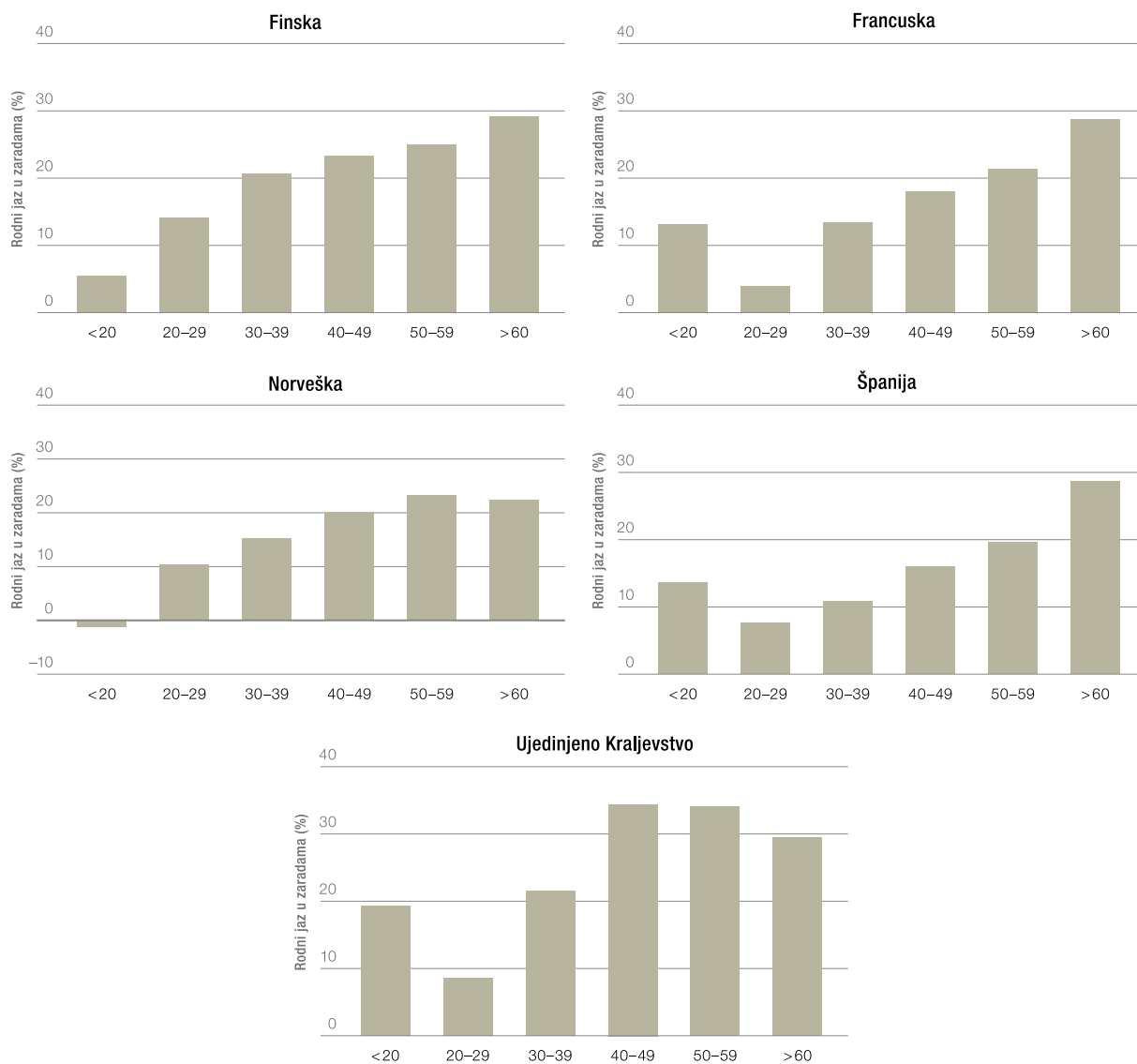
Poznata je činjenica da su mlađi radnici često slabije plaćeni od starijih. Ovo se umnogome objašnjava razlikom u iskustvu i stažu. Međutim, da li rodna pripadnost takođe igra ulogu u određivanju zarada među mladim radnicima u stanovništvu? Na grafiku 55 upoređen je rodni jaz u zaradama prema starosnim grupama, ponovo na osnovu ponderisanog prosjeka 22 evropske zemlje koje smo koristili kao uzorak u izvještaju. Ono što slika prikazuje jeste da je jaz u zaradama prisutan od rane faze učešća na tržištu rada, ali je veći u kategoriji radnika koji imaju preko 40 godina. Stoga, u Evropi, u prosjeku muškarci od 19 godina i manje zarađuju 10% više nego žene iste te starosne dobi; tabele na slici 56 dalje prikazuju da je jaz u zaradama među pripadnicima mlađe radne snage između muškaraca i žena relativno uobičajen u zemljama koje čine prosjek u Evropi, iako taj jaz u nekim zemljama ne postoji ili je negativan (kao na primjer u Norveškoj), dok je u nekim drugim zemljama taj jaz svakako iznad evropskog prosjeka (na primjer u Ujedinjenom Kraljevstvu).

Slika 55

Rodni jaz u zaradama po starosnoj dobi među zaposlenima, satnice (stvarni termini, bazna godina = 2010)



Slika 55 (nastavak)



Napomena: Procjene prikazuju ponderisani prosjek za 22 evropske zemlje i za dostupne godine (2002, 2006 i 2010).

Izvor: Procjene MOR uz upotrebu podataka Istraživanja o strukturi zarada.

12 Značaj koordinacije politike na globalnom nivou

U Dijelu I ovogodišnjeg *Globalnog izvještaja o zaradama* prikazuje se da je nakon finansijske krize globalni rast zarada počeo da se oporavlja 2010. godine, ali je od 2012. godine usporio, da bi 2015. godine pao na svoj najniži nivo u protekle četiri godine. Tokom najvećeg dijela perioda nakon krize globalni rast zarada je u najvećoj mjeri uslovljen relativno snažnim rastom zarada u zemljama u razvoju u Aziji i na Pacifiku, najviše u Kini, kao i u nekim drugim zemljama i regionima u razvoju. U skorije vrijeme, ovaj trend je usporio ili se okrenuo u suprotnom smjeru, sa zaradama čiji iznos opada u Latino – Americi i na Karibima, i u Istočnoj Evropi, a usporavaju u Centralnoj i Zapadnoj Aziji, Africi i arapskim zemljama. U razvijenim ekonomijama, porast zarada je bio veći. Ali oporavak zarada u nekim zemljama – uključujući Sjedinjene Države i Njemačku – nije bio dovoljan da pokrije pad koji se dogodio u zemljama u razvoju i novim ekonomijama, a kao rezultat toga stagnacija zarada i dalje karakteriše globalnu ekonomiju u cjelini. U izvještaju se takođe prikazuje da, nakon očekivanog kontracikličnog kretanja na gore u udjelu rada u mnogim zemljama između 2007. i 2010. godine, u periodu između 2010. i 2015. godine udio rada je nastavio svoj dugoročni pad u većini zemalja. Izuzeci su Kina, Njemačka i Sjedinjene Države, ali čak i u ovim zemljama treba još mnogo toga da se uradi kako bi se preokrenuo dugoročni pad.

Stagnacija u prosječnim zaradama i opadanje udjela rada imaju i socijalne i ekonomske posljedice. Sa socijalne tačke gledišta, nesklad između ekonomskog rasta i rasta zarada znači da radnici i njihove porodice nemaju osjećaj da dobijaju pravedni dio od plodova ekonomskog napretka, što moguće dovodi do frustracije. S ekonomske tačke gledišta, viši udjeli profita u razvijenim ekonomijama često nijesu doveli do više investicija (MOR i OECD, 2015), dok je slab porast zarada umanjio potrošnju domaćinstava, što može da dovede do smanjenja ukupne potražnje, naročito kada zarade stagniraju brojnim velikim ekonomijama istovremeno. S tim u vezi, veći porast zarada u Njemačkoj i Sjedinjenim Državama u 2015. godini imao je pozitivan ekonomski uticaj i van granica ovih država. Gdje je to u ekonomskom smislu održivo, viši porast zarada treba da se održava ili dodatno podstiče. Naravno, ovo se ne može sprovesti u svakoj zemlji, jer u nekim zemljama veći porast zarada može da poveća troškove rada na način koji nije održiv za preduzeća, pa to za rezultat može imati značajna smanjenja izvoznih aktivnosti i investicija. Stoga su potrebni različiti pristupi koji zavise od zemlje do zemlje.

U sadašnjem stanju, koordinacija politika na globalnom nivou ostaje važan aspekt, kako bi se izbjegla istovremena potjera od strane prevelikog broja zemalja politike moderacije zarada ili konkurentnih smanjenja zarada, s ciljem povećanja izvoza. Ako se takve politike sprovode istovremeno u velikom broju zemalja, to može dovesti do pada regionalne i globalne ukupne tražnje i deflacije. Uvođenje teme o politikama zarada na



dnevnom redu skorijeg sastanka G20 predstavlja pozitivan korak. Tokom 2016. godine G20 je pozvala na sprovođenje makroekonomskih politika radi postizanja značajnog rasta zarada i produktivnosti, kao i na održive principe politika zarada u kojima osnažene institucije i politike tržišta rada – kao što su minimalne zarade i kolektivno pregovaranje – mogu da pomognu pri uvećanju zarada da bi se bolje odražavala poboljšanja u porastu produktivnosti. Ovo je pratilo detaljne *Prioritete politike o udjelu rada i nejednakostima* koje je G20 dogovorila 2015. godine²¹ dokument u kome je takođe prekomjerna nejednakost u zaradama prepoznata i kao socijalni i kao ekonomski rizik.

13 Moguće mjere za smanjenje prekomjerne nejednakosti u zaradama

Šta se može učiniti ne bi li se smanjila prekomjerna nejednakost u zaradama? U Dijelu II ovogodišnjeg izvještaja dati su novi dokazi na temu nejednakosti zarada, na način što se dokazuje da se zarade i nejednakosti u zaradama ne određuju samo prema karakteristikama pojedinaca koje imaju veze sa vještinama (kao što su nivo obrazovanja, godište i radni staž) već i nejednakošću u zaradama između preduzeća i u okviru preduzeća. Ovim pristupom ističe se činjenica da smanjenje nejednakosti u zaradama zahtijeva ne samo nadogradnju vještina radnika, već i uvođenje mjera kojima se može smanjiti nejednakost u prosječnim zaradama između preduzeća i nejednakost u zaradama u okviru preduzeća. U narednih nekoliko pasusa razmatramo moguće opcije, i kako one mogu da utiču na nejednakost između i u okviru preduzeća.

13.1 Minimalne zarade i kolektivno pregovaranje

Minimalne zarade i kolektivno pregovaranje imaju potencijal da istovremeno smanje nejednakost između i u okviru preduzeća. Iskustva iz Brazila, na primjer, pokazuju da minimalna zarada može da smanji zarade u okviru preduzeća koja imaju najniže plate, i time se smanjuje nejednakost u okviru preduzeća; ali istovremeno, povećanjem prosječne plate u preduzećima koja najslabije plaćaju, ono vodi određenim konvergencijama u platama između preduzeća (Alvarez i dr., 2016; Engbom i Moser, 2016). Na prilično sličan način, kolektivno pregovaranje može isto da pomogne u smanjenju nejednakosti u zaradama u okviru i između preduzeća. Ali kroz literaturu je prikazano da razlike prema kojima je kolektivno pregovaranje organizovano ima različite efekte.²² Kada se kolektivno pregovaranje sprovodi na nacionalnom, industrijskom i/ili sektorskom nivou gdje je prisutno više poslodavaca uz koordinaciju na svim nivoima, samim tim je pokriven veći broj radnika pa je vrlo vjerovatno da će se nejednakost smanjiti i u okviru i između preduzeća. Proširenje kolektivnih ugovora od strane vlada na sve radnike u određenom sektoru ili zemlji može da pojača ove efekte. Kada je sistem kolektivnog pregovaranja uzak, odnosno kada se odigrava na nivou privrednog društva ili radnog mjesta, efekat se svodi na nejednakost u zaradama u okviru preduzeća. Stoga ne iznenađuje to što

21 <http://g20.org.tr/wp-content/uploads/2015/11/G20-Policy-Priorities-on-Labour-Income-Share-and-Inequalities.pdf>

22 Hayter (2015).



je obično nejednakost u zaradama niža u zemljama koje sprovode sistem kolektivnog pregovaranja (Alvarez i dr., 2016; Engbom i Moser, 2016).

MOR posjeduje međunarodne standarde rada o minimalnim zaradama i kolektivnom pregovaranju,²³ te je skoro objavila i smjernice za obje teme (MOR, 2015d i 2016e). U pogledu minimalnih zarada, neke od glavnih dimenzija kreiranja politike uključuju i osiguravanje široke pravne pokrivenosti; potpunu konsultaciju ili direktno učešće socijalnih partnera; postavljanje i prilagođavanje nivoa na način kojim se uzimaju u obzir potrebe radnika i njihovih porodica, kao i ekonomski faktor, uključujući i održavanje visokog nivoa zaposlenosti; te preduzimanja odgovarajućih mjera za efikasnu primjenu. U pogledu kolektivnog pregovaranja, Konvencija o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje iz 1949. godine (br. 98), postavlja fundamentalne principe kojima se omogućava efikasno priznanje prava na kolektivno pregovaranje. Ovo se dopunjava i Konvencijom o kolektivnom pregovaranju iz 1981. godine (br. 154) koja za cilj ima da promoviše dobrovoljno kolektivno pregovaranje koje preduzimaju strane koje predstavljaju slobodne i nezavisne organizacije. I dok kolektivno pregovaranje predstavlja dobrovoljni proces, potrebno je da zemlje ustanove omogućavajući okvir kroz koji se ono može podsticati i promovisati, i preko zakonodavstva i putem stvaranja institucija za podršku. Smjernice MOR takođe ukazuju na komplementarnost minimalnih zarada i kolektivnog pregovaranja kao instrumenata politike, pri čemu oba instrumenta imaju ulogu da razmatraju posebne aspekte stagnacije zarada i nejednakosti u zaradama u različitim zemljama. Posljednjih godina pokrenuti su novi predlozi i preduzete inicijative koji se tiču rastuće nejednakosti između preduzeća, naročito između kupaca i njihovih podizvođača (vidite Weil, 2014; Song i dr., 2015), koje za cilj imaju da obezbijede da su svi djelovi lanca snabdijevanja uključeni u sporazume o kolektivnom pregovaranju. Na međunarodnom nivou, neka preduzeća prepoznala su poteškoće u vezi sa povećanjem zarada na principu preduzeće po preduzeće u konkurentnom okruženju gdje kupci mogu da trguju po najnižim cijenama. Jedna interesantna inicijativa u ovom smislu jeste i odluka nekolicine velikih globalnih brendova da pokrenu zajedničku inicijativu sa proizvođačima i sindikatima radi promovisanja kolektivnog pregovaranja više poslodavaca iz istog sektora u zemljama koje proizvode odjeću.²⁴

13.2 Najveće zarade: samoregulacija preduzeća ili više propisa?

S obzirom na značaj nejednakosti u zaradama u okviru preduzeća koji je dokumentovan u ovom izvještaju, potpuno je jasno da preduzeća imaju svoju ulogu u samoregulaciji, kako bi se nejednakost u zaradama držala u društveno prihvatljivim okvirima. Preduzeća igraju važnu ulogu u društvu, te stoga ne mogu biti odgovorna samo svojim akcionarima, već se mora uzeti u obzir i širi uticaj koji oni mogu imati na socijalnu nejednakost i koheziju. Istaknuto je da se u idealnom svijetu prekomjerne naknade za izvršne direktore mogu ispraviti aktivnostima kritičke mase etičkih i odgovornih izvršilaca, koji bi mogli da pokažu vrijednosti odgovornosti i pravednosti (Massie, Collier i Crotty, 2014). Možda je realnije da preduzeća preduzmu aktivnosti vezane za pravednu nadoknadu preko svojih

23 Konvencija o usaglašavanju minimalnih zarada, 1928 (Br. 26), i Konvencija o usaglašavanju minimalne zarada, 1970 (No. 131).

24 Vidite ACT (Action, Collaboration, Transformation) inicijativu dostupnu na: <http://www.ethicaltrade.org/act-initiative-living-wages>.



politika kompenzacije na nivou kompanije. S tim u vezi važnu ulogu imaju i organizacije radnika i organizacije poslodavaca. U tom smislu moglo bi da pomogne i prisustvo predstavnika radnika u komisiji za nadoknade na nivou preduzeća. Socijalni partneri bi takođe mogli da daju preporuke vezane za politiku nadoknada svojim članovima. U Francuskoj su, na primjer, dvije organizacije poslodavaca zajedno objavile set preporuka o poslovnom kodeksu kao i o zaradama menadžera privrednih društava koje su na berzi (AFEP - Francusko udruženje privatnih preduzeća, 2008 i 2013). Inicijative korporativne društvene odgovornosti mogu takođe biti od koristi. Takvi instrumenti mogu podspješiti društveno odgovornu poslovnu kulturu. MOR, u svom dokumentu *Zaključci vezani za promociju održivih preduzeća*, smatra da „se održiva preduzeća bave socijalnim dijalogom i dobrim industrijskim vezama kao što su kolektivno pregovaranje i informisanje radnika, konsultacije i učešće. Ovo su efikasni instrumenti uz pomoć kojih se stvara situacija na obostranu dobit, s obzirom da oni promovišu zajedničke vrijednosti, povjerenje i saradnju, kao i društveno odgovorno ponašanje.“ (MOR, 2007, str.5)

Međutim, u praksi, izgleda da brojni izvršni direktori efikasno određuju sopstvenu zaradu, a akcionari nijesu u mogućnosti da osiguraju fer nadoknadu za izvršne direktore u skladu sa društvenim vrijednostima niti čak sa učinkom privrednog društva. Ovo je dovelo do zakonodavne radnje u nekim zemljama kako bi se pojačala transparentnost u vezi sa naknadama i pravom akcionara da glasaju o zaradama izvršnih direktora, uključujući i to da preporuke akcionara u nekim slučajevima bivaju obavezujuće. Obaveza otkrivanja zarade mogla bi da se proširi i na populaciju sa najvišom zaradom, mimo izvršnih direktora kao i na preduzeća koja nijesu na berzi. Međutim, u isto vrijeme, mora se priznati da akcionari mogu imati interesa u podržavanju platnih paketa izvršnih direktora koji su napravljeni tako da maksimalno uvećaju vrijednost za akcionare a ne dugoročni učinak privrednog društva. Ovim se poteže pitanje da li je potrebno više propisa kako bi se osujetili takvi paketi naknada. Neke vlade i politički akteri predložili su skoro neke jače mjere u tom smjeru, kao odgovor na popularnu reakciju protiv nejednakosti i nepravde u ekonomskom sistemu (vidite maj 2016).

13.3 Porast produktivnosti za održiva preduzeća

S obzirom na to da razlike u prosječnim zaradama između preduzeća takođe predstavljaju jednu važnu determinantu ukupne nejednakosti u zaradama, promovisanje rasta produktivnosti među održivim preduzećima može istovremeno da omogućiti više prosječne zarade i umanjiti tu nejednakost. Nema potrebe za razmjenom između rasta i nejednakosti. Može se očekivati da politike koje vode do usklađivanja u raspodjeli produktivnosti u firmama takođe pomognu da se zatvori jaz u zaradama između radnika. One mogu uključiti na primjer industrijske politike koje promovišu zaposlenost i rast produktivnosti malih i srednjih preduzeća, ili investicije u inovativnost kojom se poboljšava kvalitet proizvoda. U zemljama u razvoju, strukturalne transformacije iz sektora niske produktivnosti do sektora visoke produktivnosti mogu imati važnu ulogu u tom smislu. Ovo obično zahtijeva a takođe i podstiče skupljanje vještina, i u konačnom rastuću ponudu radnika sa većim obrazovanjem. Vlade ovakav razvoj mogu da omoguće kroz kvalitetno javno obrazovanje, programe obuke za vještine, te usluge koje se tiču poklapanja pravih poslova sa pravim osobama. Sve veća ponuda visoko kvalifikovanih radnika može takođe podići vrijednost zarada slabo kvalifikovanih radnika, i time smanjiti nejednakost.



Ipak, tvrdnje da politike koje vode do povećanja produktivnosti među najniže plaćenim preduzećima takođe vode do povećanja zarada na dnu raspodjele, time zatvarajući jaz u prihodima, ostaje i dalje samo hipoteza sa malo empirijskog dokaza. Ukoliko porast nejednakosti između preduzeća nastaje zbog polarizacije i angažovanja spoljnjih saradnika, onda postoji malo prostora za poboljšanje produktivnosti kada je u pitanju segment dodatne vrijednosti koji je slab. Postoje i primjeri u globalnom lancu snabdijevanja koji pokazuju da se poboljšanje produktivnosti u preduzećima koja na primjer proizvode odjeću u zemljama u razvoju prevodi u niže cijene za kupce prije nego u više zarade za zaposlene. Stoga, veća produktivnost u preduzećima koja daju niže zarade možda mora biti praćena jačim politikama zarada i mehanizmima kolektivnog pregovaranja.

Uopšteno govoreći, u MOR dokumentu *Zaključci vezani za promociju održivih preduzeća* iz 2007. godine prepoznato je da su nejednakost i diskriminacija nekompatibilni sa razvojem održivih preduzeća, te se naglašava značaj okruženja koje je pogodno za stvaranje i rast ili transformaciju preduzeća na održivim osnovama. Takvo okruženje kombinuje legitimnu težnju za profitom, koja predstavlja jedan od ključnih pokretača ekonomskog rasta, sa potrebom za razvojem kojim se poštuju ljudsko dostojanstvo, održivost životne sredine i častan rad. Ovdje u igru ulazi veliki broj faktora, uključujući i mir i političku stabilnost, dobro upravljanje, socijalni dijalog, poštovanje ljudskih prava i međunarodnih standarda rada, stabilnu makroekonomsku politiku, razvoj preduzetničke culture, pravno i regulatorno okruženje, pristup finansijskim uslugama, informacione tehnologije, kao i fizičku infrastrukturu. (MOR, 2007)

13.4 Rodni jaz u zaradama i druge vrste

Rodni jaz u zaradama – razlike u prosječnim zaradama između muškaraca i žena – i dalje predstavlja brigu na globalnom nivou. Ovim izvještajem ističe se činjenica da iako se rodni jaz u zaradama može naći u svim vrstama preduzeća, on je naročito velik u preduzećima čija je prosječna zarada visoka. Ovim se nameće da evaluacija poslova na nivou preduzeća i dalje ostaje ključna dopuna zakonima kojima se garantuje pravo na jednaku zaradu za rad iste vrijednosti, efikasno sprovođenje ovog prava od strane vlada, te učinkoviti pristup pravdi za radnike koji žele dokazati to pravo. Vrlo je vjerovatno da mjere za održanje zarada izvršnih direktora u određenim okvirima (kako je gore navedeno) takođe mogu smanjiti jaz između izvršnih direktora muškaraca i žena kako je navedeno u ovom izvještaju (vidite takođe MOR, 2015a, str.60-61).

Uz to, institucije tržišta rada i politike zarada biće zaista efikasne u smanjenju nejednakosti (kako je gore razmatrano) jedino ako uključe i zaštite ranjive grupe, ugrožene grupe i one izložene diskriminaciji. Na primjer, ukoliko su zakonom utvrđene niže zarade za sektore ili zanimanja koja prvenstveno obavljaju žene, ili ako se zakon o minimalnoj zaradi ne odnosi na migrante, ove grupe nastaviće da trpe nejednakost, a uz to će postojati i pritisak ka dolje na sve zarade, a naročito u rangju niskih i srednjih zarada. Ova stavka dobija novi značaj u kontekstu trenutne intenzivne debate o zapošljavanju i zaradama za migrante i izbjeglice. Jaz u zaradama između radnika u formalnim i neformalnim privrednim granama može se smanjiti politikama koje omogućavaju prelaz iz neformalnog u formalno i za radnike i za preduzeća.



14 Ostale mjere za smanjenje nejednakosti

Mjere koje su se upravo razmatrale ne predstavljaju, naravno, potpunu priču o tome kako se može smanjiti nejednakost. S tim u vezi, vrijedi spomenuti da se *Globalni izvještaj o zaradama* objavljuje svake dvije godine, te da su se u prethodnom izvještaju ispitivale veze između zarada, prihoda domaćinstava i šire nejednakosti, te ispitivao uticaj pola, migrantskog statusa i neformalne ekonomije na zarade i nejednakost. U izvještaju se empirijski pokazalo da trendovi u zaradama i prilike za plaćeni rad imaju važan uticaj na nejednakost u prihodima domaćinstava. Ovim se dalje sugerije da se naponi za smanjenjem nejednakosti u prihodima kroz obrazovanje, progresivno oporezivanje, socijalne transfere i ostala sredstva moraju dopunjavati politikama koje promovišu poštene poslove. U najskorijem izvještaju Svjetske banke dolazi se do sličnog zaključka, a naglašava se 'značaj tržišta rada u prilikom ekonomskog rasta u cilju smanjenja nejednakosti na način što se povećavaju prilike za posao i zarađivanje' (Svjetska banka, 2016, str.2). Iz razloga što sfere politike koje su razmatrane u prethodnom Globalnom izvještaju o zaradama nastavljaju da budu značajne, ovdje kratko naglašavamo neke od njih.

14.1 Fiskalne politike: Porezi i transferi

Fiskalne politike, u obliku poreza i transfera, potrebne su da bi se razmatrala sveukupna nejednakost u prihodima (MOR, 2015a, str. 63 – 54). U mnogim razvijenim ekonomijama sistemi oporezivanja postali su manje progresivni posljednjih godina, uvećavajući nejednakosti na tržištu rada. Reforme koje se tiču izbjegavanja plaćanja poreza od strane korporacija i pojedinaca, i ciljano oslobađanje od poreza za domaćinstva sa niskim prihodom mogu ponovo vratiti izgubljenu progresivnost poreskim sistemima. Izbjegavanje plaćanja poreza je u posljednje vrijeme postalo krupno pitanje u mnogim debatama o nacionalnim politikama, namećući da je vrijeme pravo za takve reforme. Takođe je važno što se fiskalne politike bave nejednakošću putem transfera u kojima se isplate domaćinstvima sa nižim prihodima vrše direktno ili u kešu, ili u obliku javnih mogućnosti za zapošljavanje, garancija za zapošljavanje, ili subvencionisanjem hrane ili proizvoda. Javni dohodak, obrazovanje i zdravstvena njega takođe predstavljaju snažne instrumente za smanjenje nejednakosti u sadašnjosti i budućnosti (MOR, 2014b).

Visoki i progresivniji porezi na prihod se takođe nekad posmatraju kao način da se doprinese smanjenju zarada izvršnih direktora, smanjujući na taj način motivaciju za izvršne direktore da traže nadoknade ukoliko premaše neku granicu. Trenutno se koriste brojne strategije da se izbjegne plaćanje poreza, kao što su izmještanje kancelarija ili iskorištavanje brojnih praznina u domaćem zakonodavstvu koje se tiče poreza. Međutim, saznanje i reakcija javnosti na najskorije informacije o zaradama izvršnih direktora i izbjegavanju plaćanja poreza mogu početi da ograničavaju održivost ovih strategija. Nivoi oporezivanja na kapitalnim prihodima i korporativnoj aktivnosti možda takođe treba da budu ispitani u svjetlu ovog društvenog cilja za smanjenjem nejednakosti. Jedna od mjera vrijedna istraživanja može biti i postavljanje gornje granice za odbitak poreza koje privredna društva mogu dobiti prilikom isplate zarada koje prelaze neku granicu (što se, na primjer, izražava u višestrukim minimalnim zaradama u privrednom društvu), tako da javnost ne mora da subvencionise abnormalno visoke zarade kao rezultat toga da se



teret prenosi na prosječne poreske obveznike. Ovakvi putevi za korištenje oporezivanja da bi se podmirile visoke korporativne nadoknade predstavljaju ilustraciju složenosti poreskih politika kao i interakciju između postojećih politika, koje često omogućavaju privilegije kojima se povećava nejednakost.

14.2 Politike koje indirektno utiču na zarade i raspodjelu zarada

Politike koje indirektno utiču na zarade i raspodjelu zarada predstavljaju važne elemente sveobuhvatnog pristupa. Ovo podrazumijeva kvalitetno obrazovanje, održive programe za poboljšanje vještina koje radna snaga posjeduje, kao i bolje poklapanje između onih koji traže posao i samih poslova. One takođe podrazumijevaju i politike koje se tiču razlika u zaradama koje obično zarađuju radnici u nestandardnim oblicima zaposlenja (naročito radnici koji su zaposleni na određeno vrijeme ili preko agencija), koja su u porastu u brojnim industrijskim zemljama, a imaju tendenciju rasta u zemljama u razvoju u onim segmentima tržišta rada koji su se ranije povezivali sa standardnim poslovima. Mjere koje treba da se usvoje treba da se odnose i na zaštitu radnika u nestandardnim oblicima zapošljavanja koje uživaju radnici u „standardnim” oblicima, i na bolju usklađenost zaštite koja se nudi u okviru različitih aranžmana zaposlenja. Ovo bi dovelo do implementacije principa jednakog tretmana između radnika, i izbjegla bi se diskriminacija zasnovana na statusu zaposlenja kao i smanjila indirektna diskriminacija zasnovana na polu, te se osiguralo da poslodavci ne koriste nestandardne oblike rada samo u cilju smanjenja troškova rada nudeći loše naknade i uslove rada određenim grupama radnika (MOR, 2016b). Kada vlade i socijalni partneri diskutuju o načinima kako da se bore protiv rastuće nejednakosti, važno je zapamtiti da dramatični porast koji se dogodio na tržištu rada i na nivou preduzeća stavlja teret na napore da se nejednakost rješava putem poreza i transfera. Sve to se događa u vremenu kada poreski sistem u mnogim zemljama postaje manje progresivan, a za vlade predstavlja izazov da ubiraju poreze zbog izbjegavanja plaćanja poreza i zbog prekograničnih strategija izmještanja profita. Ovim se nameće da će se nejednakost efikasno riješiti samo kada se bude razmatralo i kroz ambiciozne politike tržišta rada i socijalne politike koje imaju direktan uticaj na nejednakost u zaradama i kroz redistributivne mjere van tržišta rada. Jasno je da je potrebna snažnija i ambicioznija aktivnost da bi se implementirale politike zarada na svim nivoima kojima se osigurava pravična podjela plodova nastalih iz napretka svima.



Globalni trendovi koji se odnose na zarade: metodološka pitanja

Metodologiju za procjenjivanje globalnih i regionalnih trendova u zaradama razvila je grana MOR Inkluzivna tržišta rada, radni odnosi i uslovi rada (INWORK)²⁵ za prethodno izdanje *Globalnog izvještaja o zaradama* u saradnji sa Odsjekom za statistiku, nakon predloga koji je dao konsultant MOR te tri ekspertske provjere koje su sproveli četiri nezavisna eksperta.²⁶

U ovom prilogu opisana je metodologija koja je usvojena kao rezultat ovog procesa.

Koncepti i definicije

Prema Međunarodnoj klasifikaciji statusa zaposlenosti (ISCE – 93), „zaposleni“ su radnici koji imaju „plaćene poslove“, tj. poslove u kojima osnovna zarada ne zavisi direktno od profita poslodavca. Pod zaposlenima podrazumijevaju se redovni zaposleni, zaposleni sa kratkoročnim zaposlenjem, zaposleni na određeno vrijeme, radnici koji rade od kuće, sezonski radnici i druge kategorije zaposlenih koji imaju plaćene poslove (MOR, 1993). Kako ekonomije napreduju u smislu ekonomskog razvoja, povećava se broj radnika koji postaju zaposleni sa zaradom: to je zato što samozaposlena lica nađu bolje prilike kao zaposleni sa zaradama. Učešće ženske radne snage takođe ima tendenciju da bude pozitivno povezano sa ekonomskim razvojem. Kao rezultat toga, trendovi koji se odnose na zarade počinju uticati na značajan dio zaposlene populacije širom svijeta. Mada istovremeno, nijesu svi ljudi koji rade u stvari zaposleni sa zaradama. Naročito u zemljama u razvoju, mnogi su samozaposlena lica ili rade za porodična preduzeća. Takvi radnici dobijaju profit od svog rada, a ne platu od poslodavca.

Na slici A1 prikazano je da se udio plaćenih zaposlenih (ili zaposlenih sa zaradom) povećao za oko 10 procenata u posljednjih 20 godina, sa 41,8 % u 1995. godini na 51,6% u 2015. godini. U razvijenim zemljama, gdje je procenat samozaposlenih lica relativno nizak a učešće žena više, procenat zaposlenih sa zaradom u smislu radne populacije ostao je visok i stabilan tokom ispitivanog perioda. Stoga, globalni rast nastaje najviše zbog novih zemalja i zemalja u razvoju, u kojima se broj zaposlenih sa zaradama povećao za 13 procenata (sa 29,9 na 42,9 procenata) tokom dvije decenije od 1995. godine.

Izraz „zarada“ odnosi se na ukupnu bruto naknadu koja podrazumijeva i redovne bonuse koje zaposleni dobijaju tokom određenog vremenskog perioda za vrijeme svog rada, ali i za vrijeme kada nijesu radili, poput plaćenih godišnjih odmora i bolovanja. U suštini, to odgovara konceptu „ukupna gotovinska naknada“, što predstavlja glavnu kom-

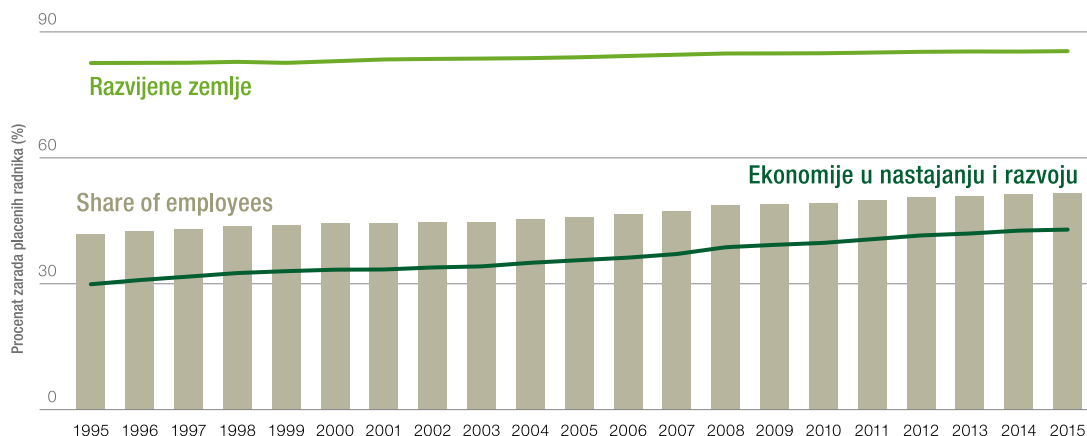
25 Ranije poznato pod nazivom Uslovi rada i program zapošljavanja (TRAVAIL).

26 Izvještaj naručen od strane MOR: Mehran, 2010. Ekspertska provjera: Tillé, 2010; Jeong i Gastwirth, 2010; Ahn, 2010.



Slika A1

Udio plaćenih radnika u ukupnoj zaposlenosti



Napomena: Grupe zemalja su one koje upotrebljava MOR.

Izvor: MOR, 2015c.

Okvir A1. Šta su zarade?

Gdje god je to bilo moguće u ovom izvještaju zarade su definisane prema MOR definiciji zarada usvojenoj na 12. Međunarodnoj konferenciji statističara iz oblasti rada (MOR, 1973). One podrazumijevaju:

(1) Direktne zarade i plate za uloženo vrijeme, ili prema uloženom radu. One pokrivaju: (i) zarade radnika plaćenih po jedinici; (ii) podsticajne zarade radnika plaćenih po jedinici vremena; (iii) zarade radnika po učinku (što ne uključuje premijumsku zaradu za prekovremeni rad); (iv) premijumske zarade za prekovremeni rad, rad u smjenama, noćni rad i rad tokom praznika; i (v) provizija koja se plaća prodaji i drugim radnicima. Uključene su i: premije za dužinu radnog staža i specijalne vještine; diferencijali geografske zone; premijumske zarade za odgovornost; davanja za nečistoću, opasnost i nelagodu; isplate u okviru garantovanih platnih sistema; davanja za troškove života; i druga davanja.

(2) Naknada za vrijeme koje nije odrađeno podrazumijeva: direktna plaćanja zaposlenima prema praznicima, godišnjim odmorima, i drugom vremenu kada su bili odsutni koje poslodavac plaća.

(3) Bonus i nagrade pokrivaju: sezonski bonus i bonus na kraju godine; dodatna plaćanja u pogledu perioda odmora (dodaci na normalnu zaradu); kao i bonuse koji proizilaze iz podjele profita. Zarada podrazumijeva zaradu u gotovini kao i plaćanja u naturi, ali treba da se pravi razlika između ta dva.

Postoje i neki širi povezani koncepti. Na primjer, cijena rada podrazumijeva zaradu, ali uključuje i druge elemente kao što su: hrana, piće, gorivo i druga plaćanja u naturi, kao i trošak stanovanja radnika koji snose poslodavci; davanja od strane poslodavaca u pogledu socijalnog osiguranja; troškovi profesionalne obuke; troškovi socijalnih usluga (npr. kantina, rekreativni sadržaji); cijene rada koje nijesu drugdje klasifikovane (npr. cijena radne odjeće); kao i porezi koji se posmatraju kao cijena rada (npr. porezi na zaposlenje ili platni spisak). Za detaljan opis ovih elemenata, vidite MOR, 1966.

Izvor: MOR, 1973.

ponentu prihoda koja se vezuje za plaćeno zaposlenje (MOR, 1998). Ne podrazumijeva davanja za socijalno osiguranje od strane poslodavaca.

Zarade se, u datom kontekstu, odnose na stvarne prosječne mjesečne zarade zaposlenih. Gdje god je bilo moguće, prikupili smo podatke koji se odnose na sve zaposlene (a ne na podgrupu, kao na primjer zaposleni u proizvodnji ili zaposleni na puno radno vrijeme).²⁷ Radi prilagođavanja na uticaj promjena cijena tokom različitih perioda, zarade se mjere u realnim okvirima, tj. nominalne zarade su prilagođene za inflaciju potrošačkih cijena u datim zemljama.²⁸ Stvarni rast zarada odnosi se na promjenu iz godine u godinu stvarnih prosječnih mjesečnih zarada svih zaposlenih.

Cenzus

Metodologija koja je korištena za globalnu i regionalnu procjenu je cenzus metoda sa neodazivom. U tom pristupu cilj je pronaći podatke o zaradama za sve zemlje i razviti eksplicitan tretman u slučaju kompletnog neodaziva (vidite „Tretman u slučaju kompletnog neodaziva” niže). Pokušali smo da sakupimo podatke o zaradama za ukupno 191 zemalja i teritorija, grupisanih u šest različitih regiona.²⁹ Kako bi se omogućilo lakše poređenje sa regionalnim trendovima zaposlenja, naše regionalno grupisanje kompatibilno je sa onim koje je korišteno u GET modelu (model globalnih trendova u zaposlenju) (vidite Prilog II, tabele A1 i A2). Tabele A3 i A4 ukazuju na globalnu i regionalnu pokrivenost (vidite Prilog III).

Tretman neodaziva

U nekim zemljama za koje smo pronašli podatke, statističke serije su bile nepotpune, u smislu da su podaci za neke godine nedostajali. U tabeli A4 sadržane su informacije za svaku godinu od 2007. do 2015. Kako je i očekivano, pokrivenost baze podataka je niža za posljednje godine jer neke statistike i dalje procesuiraju podatke.

Dok je pokrivenost u najskorijem periodu dobra u razvijenim ekonomijama i u Istočnoj Evropi i Centralnoj Aziji, u drugim regionima kao što su Arapske države i Afrika nije takav slučaj. Iz ovog razloga, regionalne stope rasta označene su kao „privremene procjene” kada se zasnivaju na pokrivenosti koja je manja od 100 procenata, kako bi se skrenula pažnja na činjenicu da se još jednom mogu revidirati kada više podataka postane dostupno.

Kako bi se ovaj tip neodaziva razmotrio (tj. praznine u rasprostranjenosti zemalja za koje imamo podatke) korišten je „okvir zasnovan na modelu” da bi se pretpostavile vrijednosti koje nedostaju.³⁰ Ovo je neophodno kako bi se tokom vremena zadržao

27 Imati za cilj najširu moguću pokrivenost u skladu je sa idejom da pošten rad i adekvatna nadoknada predstavljaju važno pitanje za sve radnike, te statistički pokazatelji treba da pokriju sve one za koje je neki pokazatelj relevantan. Vidite MOR, 2008b.

28 Ovo se radi na osnovu indeksa potrošačkih cijena MMF za svaku zemlju. U slučajevima gdje naši nacionalni partneri eksplicitno omogućavaju stvarne platne serije, stvarna platna serija se koristi umjesto nominalne serije umanjene za indeks potrošačke cijene MMF.

29 Naša statistička populacija uključuje sve zemlje i teritorije za koje su podaci o zaposlenosti dostupni iz GET modela MOR, pa stoga isključuje neke male zemlje i teritorije (na primjer Sveto more i Kanalska ostrva) koje nemaju neki značajan uticaj na globalne ili regionalne trendove.

30 Ovo je u skladu sa standardnom metodologijom anketiranja, gdje se okvir zasnovan na modelu obično upotrebljava kod odaziva varijable, a okvir zasnovan na dizajnu se koristi za odaziv za upitnik.



konstantnim set zemalja koje daju odgovore, i time izbjegli neželjeni efekti povezani sa nestabilnim uzorkom. Korišteno je nekoliko komplementarnih pristupa, u zavisnosti od prirode podataka koji nedostaju; oni su detaljno opisani u Prilogu I u izdanju *Globalnog izvještaja o zaradama* iz 2010/11 (MOR, 2010a).

Tretman kompletnog neodaziva

Ponderi odgovora

Kako bi se sve prilagodilo kompletnom neodazivu (kada za datu zemlju nijesu dostupni podaci o zaradama u vremenskoj seriji), korišten je „okvir zasnovan na dizajnu” u kome neodaziv predstavlja problem u uzimanju uzorka. Pošto zemlje koje nemaju odaziv mogu da imaju karakteristike zarada koje se razlikuju od zemalja sa odazivom, neodaziv može uvesti subjektivnost u konačnim procjenama. Standardni pristup za smanjenje nepovoljnog uticaja neodaziva jeste da se izračuna sklonost ka odgovoru različitih zemalja a onda ponderisati podatke od zemalja koje odgovaraju inverzijom njihove sklonosti ka odgovoru.³¹ Ovim se podrazumijeva da nema optužbi za zemlje koje ne odgovaraju.

U ovom okviru, svaka zemlja odgovara sa vjerovatnoćom ϕ_j a pretpostavlja se da zemlje odgovaraju nezavisno jedna od druge (Poisson uzorkovanje). Sa vjerovatnoćama odgovora, ϕ_j , moguće je procijeniti ukupni, Y , bilo koje varijable y_j :

$$Y = \sum_{j \in U} y_j \quad (1)$$

od strane procjenjivača

$$\hat{Y} = \sum_{j \in R} \frac{y_j}{\phi_j} \quad (2)$$

gdje U predstavlja populaciju a R set onih koji daju odgovore. Ovaj procjenjivač je nepristrasan ukoliko su pretpostavke tačne (vidite Tillé, 2001). U našem slučaju, U predstavlja statističku populaciju svih zemalja i teritorija datih u tabeli A1 a R je od onih zemalja ‘koje su dale odgovore’ za koje smo bili u mogućnosti da nađemo podatke o zaradama u vremenskim serijama.

Međutim, poteškoću predstavlja to što sklonost ka odgovoru zemlje j , ϕ_j , nije poznata i mora sama biti procijenjena. U literaturi je dostupno mnogo metoda kako bi se procijenila sklonost ka odgovoru (vidite npr. Tillé, 2001). U našem slučaju, sklonost ka odgovoru procijenjena je uvezivanjem odgovora ili neodaziva određene zemlje za njen broj zaposlenih i njenu radnu produktivnost (ili BDP po osobi zaposlenojoj 2007. US\$PPP). Ovo se zasniva na primjećivanju da su statistike u pogledu zarada spremnije i dostupnije za bogatije i veće zemlje u odnosu na siromašnije i manje. Koriste se broj zaposleni i radna produktivnost pošto se ove varijable koriste za kalibraciju i ponderisanje veličine (vidite niže).³²

U te svrhe, mi smo procijenili logističku regresiju sa fiksnim uticajima kako slijedi:

31 Za diskusiju o problemu o podacima koji nedostaju, vidite takođe MOR, 2010b, str.8

32 Alternativna specifikacija sa BDP po glavi stanovnika i populacijom proizvelo je slične rezultate.

$$\text{prob}(\text{response}) = \Lambda(\alpha_h + \beta_1 x_{j2007} + \beta_2 n_{j2007}) \quad (3)$$

gdje je x_{j2007} ln (BDP po licu zaposlenom u 2007 US\$PPP) zemlje j u godini 2007. godini, n_{j2007} je ln (broj zaposlenih) u 2007. godini, a Λ predstavlja logističku kumulativnu raspodjelu vjerovatnoće (CDF).³³ Godina 2007. odabrana je zato što predstavlja sredinu između 1999. godine i 2015. godine. Fiksni efekti, α_h , su indikatori za svaki od regiona za nepotpunim podacima (Azija i Pacifik, Latinska Amerika, i Karibi, Arapske države, Afrika), dok dva preostala regiona sa kompletnim podacima predstavljaju izostavljenu referentnu kategoriju. Logistička regresija imala je statističku populaciju od $N = 191$ slučajeva i proizvela je pseudo $R^2 = 0.399$. Procijenjeni parametri su onda korišteni da se izračuna sklonost odaziva zemlje j , ϕ_j .

Ponder odaziva za zemlju j , φ_j , je onda dat inverzijom sklonosti odaziva zemlje:

$$\varphi_j = \frac{1}{\phi_j} \quad (4)$$

Faktori kalibracije

Konačni proces usklađivanja, koji se uopšteno zove kalibracija (Särndal i Deville, 1992), preduzet je kako bi se osigurala konzistentnost procjene sa poznatim agregatima. Ova procedura osigurava prikladnu zastupljenost različitih regiona u konačnoj globalnoj procjeni. U sadašnjem kontekstu, jedinstvena varijabla 'broj zaposlenih', n , u datoj godini t razmatrana je za kalibraciju. U ovom jednostavnom slučaju, faktori kalibracije, dati su kao: γ_{jt}

$$\gamma_{jt} = \frac{n_h}{\hat{n}_h}, j \in h \quad (5)$$

gdje h predstavlja region kome zemlja j pripada, n_{ht} je poznati broj zaposlenih u tom regionu u godini t , $\hat{n}_{ht}$ predstavlja procjenu ukupnog broja zaposlenih u tom regionu i iste godine, dobijenu kao sumarni proizvod nekalibrisanih pondera i podataka o zaposlenosti od zemalja koje odgovaraju u okviru svakog regiona.³⁴

Kalibracioni faktori koji su rezultat za 2005. godinu bili su 1.00 (Evropa i Centralna Azija), 0.98 (Azija i Pacifik); 0.99 (Amerika), 1.16 (Afrika) i 1.14 (Arapske države). Pošto su svi kalibracioni faktori ili jednaki ili vrlo blizu 1, ovi rezultati pokazuju da su procjene $\hat{n}_{ht}$ bili već vrlo blizu poznatog broja zaposlenih, n_{ht} , u svakom regionu. Treba imati u vidu da je proces kalibracije ponovljen za svaku godinu tako da se ponder za svaki region u globalnoj procjeni mijenja tokom vremena proporcionalno svom približnom udjelu u globalnom ukupnom trošku na plate zaposlenih.

Kalibrisani ponderi odaziva

Kalibrisani ponderi odaziva, φ'_{jt} , se onda dobijaju množenjem inicijalnog pondera odaziva sa kalib+racionim faktorom:

33 Podaci o broju zaposlenih lica i broju zaposlenih su iz KILM (Ključni pokazatelji tržišta rada) (MOR, 2015b), a podaci o BDP u 2005 US\$PPP iz Pokazatelja svjetskog razvoja Svjetske banke.

34 Procjena, $\hat{n}_{ht}$, broja zaposlenih u regionu h dobijena je množenjem broja zaposlenih u zemljama iz regiona za koje imamo podatke o zaradama sa nekalibrisanim ponderima, a onda sumiranjem širom regiona.

$$\varphi'_j = \varphi_j \times \gamma_j \quad (6)$$

Regionalna procjena broja zaposlenih koja se zasniva na kalibrisanim ponderima odaziva jednaka je poznatom ukupnom broju zaposlenih u tom regionu u datoj godini. Stoga, kalibrisani ponderi odaziva prilagođavaju se razlikama u neodazivu između regiona. Kalibrisani ponderi odaziva jednaki su 1 u regionima gdje su podaci o zaradama bili dostupni za sve zemlje (razvijene ekonomije, Istočna Evropa, Centralna Azija).

Oni su veći od 1 za male zemlje i zemlje sa niskom radnom produktivnošću pošto su one slabije zastupljene među zemljama koje odgovaraju.

Procjena globalnih i regionalnih trendova

Jedan od intuitivnih načina da se razmišlja o globalnom (ili regionalnom) trendu zarada jeste u smislu evolucije svjetske prosječne zarade (ili one u regionu). Ovo bi bilo u skladu sa konceptom koji se koristi za druge dobro poznate procjene, kao što je rast regionalnog BDP po glavi stanovnika (objavljeno od strane Svjetske banke) ili promjena u radnoj produktivnosti (ili BDP po zaposlenom licu).

Globalna prosječna zarada, $\bar{y}_t$, u trenutku u vremenu označenom kao t može se dobiti dijeljenjem sume nacionalnog ukupnog troška na plate zaposlenih sa globalnim brojem zaposlenih:

$$\bar{y}_t = \frac{\sum_j n_{jt} \times \bar{y}_{jt}}{\sum_j n_{jt}} \quad (7)$$

gdje je n_{jt} broj zaposlenih u zemlji j a $\bar{y}_{jt}$ je odgovarajuća prosječna zarada zaposlenih u zemlji j , oboje u trenutku t .

Isto se može ponoviti za prethodni vremenski period $t+1$ da bi se dobilo $\bar{y}_{t+1}^*$, koristeći smanjene zarade $\bar{y}_{jt+1}^*$ i broj zaposlenih n_{jt+1} . Onda je sasvim jasno izračunavanje stope rasta globalne prosječne zarade, r .

Međutim, iako je ovo konceptualno privlačan način da se procijene globalni trendovi zarada, ono podrazumijeva neke poteškoće koje mi sada ne možemo da prevaziđemo. U naročitom, združivanje nacionalnih zarada, kako je to urađeno u jednačini (7), zahtijeva da one budu prenešene u zajedničku valutu, kao što je US\$PPP. Ova konverzija bi učinila procjene osjetljivim na revizije u PPP konverzionim faktorima. To bi takođe zahtijevalo da statistika nacionalne zarade bude usaglašena sa jedinstvenim konceptom zarade, kako bi se nivo učinio usporedivim.³⁵

Još važnije, promjena u globalnoj prosječnoj zaradi bila bi takođe uslovljena efektima spajanja koji se događaju kada se dio zaposlenih kreće između zemalja. Na primjer, ukoliko broj plaćenih zaposlenih pada u zemlji sa visokim zaradama ali se proširuje (ili ostaje konstantan) u zemlju slične veličine sa niskim zaradama, ovo će za rezultat imati pad u globalnoj prosječnoj zaradi (kada nivoi zarada ostaju konstantnim u svim zemljama). Ovaj efekat dovodi do toga da se promjene u globalnoj prosječnoj zaradi teško interpretiraju,

³⁵ Vidite npr. šta je obrađeno za uglavnom industrijalizovane zemlje od strane programa za Međunarodno poređenje rada Američkog biroa za statistiku i zapošljavanje (<http://www.bls.gov/fls/>). S obzirom na to da mi ne poredimo nivoe, već se fokusiramo na promjene tokom vremena u pojedinačnim zemljama, zahtjevi za podacima su manje zahtjevni u našem kontekstu.



jer bi se morala napraviti razlika između toga koji dio je zbog promjena u nacionalnim prosječnim zaradama, a koji dio je zbog efekta spajanja.

Mi smo, stoga, dali prednost alternativnoj specifikaciji kako bismo izračunali globalne trendove zarada kojom se zadržava intuitivna privlačnost koncepta koji je predstavljen iznad, ali se izbjegavaju njegovi praktični izazovi. Radi olakšavanja interpretacije, mi takođe želimo da isključimo efekte koji nastaju zbog promjena u sastavu svjetske populacije koja se odnosi na zaposlena lica. Stoga smo izbjegli opasnost da proizvedemo statistički artefakt o opadajućim globalnim prosječnim zaradama koji bi mogao biti uzrokovan pomjeranjima u zapošljavanju na zemlje sa niskom zaradom (čak i kada zarade u okviru zemalja rastu).

Kada je broj zaposlenih u svakoj zemlji konstantan, stopa rasta globalne zarade može se izraziti kao ponderisani prosjek stopa rasta zarada u pojedinačnim zemljama:

$$r_t = \sum_j w_j \times r_j \quad (8)$$

gdje je r_{jt} rast zarade u zemlji j u trenutku vremena t a ponder zemlje, w_j , jeste udio zemlje j u globalnom ukupnom trošku na plate zaposlenih, kako je dato formulom:

$$w_j = n_j \times \bar{y}_j / \sum_j n_j \times \bar{y}_j \quad (9)$$

I pored toga što imamo podatke o broju zaposlenih, n_j , u svim zemljama i relevantnim vremenskim periodima iz MOR modela globalnih trendova u zapošljavanju, ne možemo procijeniti jednačinu (9) direktno, jer podaci o zaradama koje imamo nijesu u zajedničkoj valuti. Međutim, možemo ponovo iskoristiti standardnu ekonomsku teoriju koja podrazumijeva da prosječne zarade ugrubo variraju u skladu sa radnom produktivnošću širom zemalja.³⁶ Stoga možemo procijeniti $\bar{y}_j$ kao fiksnu proporciju radne produktivnosti, LP :

$$\hat{\bar{y}}_j = \alpha \times E_j \quad (10)$$

gdje je α prosječni razmjer zarada prema radnoj produktivnosti. Stoga pondere možemo procijeniti kao

$$\hat{w}_j = n_j \times \alpha \times E_j / \sum_j n_j \times \alpha \times E_j \quad (11)$$

što je jednako sljedećem

$$\hat{w}_j = n_j \times E_j / \sum_j n_j \times E_j \quad (12)$$

Zamjenom $\hat{w}_j$ za w_j i uvođenjem kalibrisanog pondera odaziva, ϕ'_j , u jednačinu (8) daje nam konačnu jednačinu koja se upotrebljava da se procijeni globalni rast zarada:

$$r_t = \frac{\sum_j \phi'_j \times \hat{w}_j \times r_j}{\sum_j \phi'_j \times \hat{w}_j} \quad (13)$$

³⁶ Vidite takođe MOR, 2008b, str. 15 za vezu između nivoa zarada i BDP po glavi stanovnika. Bez obzira na to, razvoj zarada može da skrene od trendova radne produktivnosti kratkoročno i srednjeročno.



a za regionalni rast zarada:

$$r_h = \frac{\sum_j \varphi'_j \times \hat{w}_j \times r_j}{\sum_j \varphi'_j \times \hat{w}_j}, j \in h \quad (13')$$

gdje je h region kome zemlja j pripada. Kao što se može vidjeti iz jednačina (13) i (13'), globalne i regionalne stope rasta zarada su ponderisani prosjeci nacionalnih trendova zarada, gdje φ'_j koriguje razlike u sklonostima ka odgovorima između zemalja.

Razlike u globalnim i regionalnim procjenama između izdanja *Globalnog izvještaja o zaradama*

Od 2010. godine, kada su otpočela objavljivanja procjena regionalnih i globalnih porasta zarada, uz upotrebu gorepomenute metodologije, bilo je manjih revizija istorijskih procjena. I dok su te revizije gotovo beznačajne u nekim regionima, kao što su razvijene ekonomije Istočne Evrope i Centralne Azije, češće su, a nekad i vrlo značajne, u drugim regionima. Revizije u regionalnim procjenama objašnjavaju se određenim faktorima, koji su kratko ovdje opisani.

- **Poboljšanja i revizije anketa kojima se sakupljaju podaci o zaradama.** Poboljšanja i revidiranja postojećih podataka o zaradama se često dešavaju. Mogu podrazumijevati promjenu u geografskoj pokrivenosti (npr. sa urbane na nacionalnu), promjenu u sektorskoj pokrivenosti (npr. od proizvodnje na sve sektore), promjenu u pokrivenosti zaposlenih (npr. sa zaposlenih sa isključivo punim radnim vremenom na sve zaposlene), itd. U mjeri u kojoj ove promjene utiču na rast u zaradama, mogu takođe da utiču i na regionalnu procjenu.
- **Izuzimanja.** U Latinskoj Americi, Argentina je od 2012. godine izuzeta iz izdanja *Globalnog izvještaja o zaradama* (MOR, 2012a) jer se prepoznala nekonzistentnost u njenim platnim serijama.
- **Dostupnost novih podataka iz zemalja koje ne odgovaraju i zemalja koje odgovaraju.** Naročito u novim ekonomijama i ekonomijama u razvoju, često postoji zastoj u vremenu procesuiranja podataka i/ili njihove dostupnosti javnosti. Kada nove ili starije serije postanu dostupne, one se inkorporiraju u regionalne procjene.
- **Revizije drugih izvora podataka koji se koriste za izračunavanje procjene.** Tokom vremena, revizije indeksa potrošačke cijene, ukupne zaposlenosti i radne produktivnosti mogu takođe da utiču na regionalne procjene i procjene zemlje.



Tabela A1. Nominalne zarade pojedinih zemalja i realni rast zarada po regijama, 2013 – 15

Nominalna zarada

Afrika

Država	Valuta	2013	2014	2015	Izvor
Alžir	DZD	36,104	37,826		Kancelarija za nacionalnu statistiku Alžira
Benin	XOF			46,596	Institut za nacionalnu statistiku i ekonomske analize
Bocvana	BWP	5,009			Centralna kancelarija za statistiku Bocvana
Egipat	EGP	3,298	3,493		Centralna agencija za javnu mobilizaciju i statistiku Egipta
Kenija	KES	42,886	46,095	50,355	Nacionalni biro za statistiku Kenije
Lesoto	LSL	1,590	1,701	2,145	Biro za statistiku Lesota
Mauricijus	MUR	23,785	24,607	25,933	Centralna kancelarija za statistiku Mauricijusa
Južna Afrika	ZAR		15,959	17,034	Statistika Južne Afrike
Tanzanija, Ujedinjena Republika	TZS	380,553	400,714		Nacionalni biro za statistiku Tanzanije
Uganda	UGX	491,000			Biro za statistiku Ugande
Zambija	ZMK		2,344,000		Centralna kancelarija za statistiku Zambije

* Istraživanje o zaradama obuhvata samo zaposlene na puno radno vrijeme

Arapske države

Država	Valuta	2013	2014	2015	Izvor
Bahrein	BHD	278	288	293	Regulatorno tijelo tržišta rada Kraljevine Bahrein
Jordan	JOD	463	463		Sektor za statistiku Jordana
Kuvajt	KWD	647			Centralna kancelarija za statistiku Kuvajta
Oman	OMR	378			Ministarstvo nacionalne ekonomije Omana
Katar	QAR	9,667	10,483	10,568	prava za statistiku Katara
Zapadna obala i Pojas Gaze	ILS	1,744	1,805	1,803	Državni zavod za statistiku Palestine

Amerika

Država	Valuta	2013	2014	2015	Izvor
Brazil	BRL	1,891	2,062	2,174	Institut za geografiju i statistiku Brazil (IBGE)
Kanada	CAD	3,949	4,053	4,126	Statistika Kanada
Kosta Rika	CRC	531,926	568,158	579,249	Centralna banka Kosta Rika
Kuba	CUP	471	584		Nacionalna kancelarija za statistiku Kuba
Dominikanska Republika	DOP	13,538	13,661	15,309	Nacionalna kancelarija za statistiku
Ekvador	USD	573	585		ILO SIALC
El Salvador	USD	302	298		Ministarstvo ekonomije i Generalna Direkcija za statistiku i popis



Država	Valuta	2013	2014	2015	Izvor
Gvatemala	GTQ	2,026	2,184	2,186	Nacionalni Institut za statistiku Gvatemala
Honduras	HNL		6,577		Nacionalni Institut za statistiku Honduras
Jamajka	JMD	81,408	82,740	83,784	Statistički institut Jamajke
Meksiko	MXN	6,406	6,376	6,580	Nacionalna služba za zapošljavanje, Portal za posao, Meksiko
Nikaragva	NIO	7,463	8,147	8,714	Ministarstvo rada Nikaragva (MITRAB)
Panama	PAB	987	1,042		Nacionalni institut za statistiku i popis, Panama
Peru	PEN	1,413			Nacionalni institut za statistiku, Peru
Portoriko	USD	2,240	2,258	2,288	Zavod za statistiku rada Sjedinjenih Država
Sjedinjene države	USD	3,575	3,662	3,744	Zavod za statistiku rada Sjedinjenih Država

Azija i Pacifik

Država	Valuta	2013	2014	2015	Izvor
Australija	AUD	4,808	4,879	4,946	Zavod za statistiku Australije
Kambodža	KHR	505,186	642,000		Nacionalni institut za statistiku
Kina	CNY	4,290	4,697	5,169	Nacionalni zavod za statistiku, Kina
Hong Kong (Kina)	HKD	13,807	14,240	14,848	Sektor za popis i statistiku, Hong Kong
Indija	INR	9,194			Vlada Indije, Ministarstvo za statistiku i implementaciju programa
Indonezija	IDR	1,917,152	1,952,589	,069,306	Statistika Republike Indonezije
Iran, Islamska Republika	IRR	5,110,000			Statistički centar Irana
Japan	JPY	324,000	329,600	333,300	Ministarstvo zdravlja, rada i socijalnog staranja, Japan
Republika Koreja	KRW	3,110,992	3,189,995	3,300,091	Ministarstvo rada Koreje
Makau (Kina)	MOP	12,145	13,145	13,805	Služba za statistiku i popis Makao Vlada Specijalnog Administrativnog Regiona
Malezija	MYR	2,659	2,775	2,947	Sektor za statistiku Malezije
Mongolija	MNT		796,600	852,675	Nacionalna kancelarija za statistiku Mongolija
Novi Zeland	NZD	4,169	4,294	4,424	Statistika Novi Zeland
Pakistan	PKR	12,118	13,155	14,971	Vlada Pakistana, Odsjek za statistiku
Filipini	PHP	9,107	9,582	10,113	Nacionalna kancelarija za statistiku, Filipini
Singapur	SGD	4,622	4,727	4,892	Statistika Singapura
Tajvan (Kina)	TWD	45,664	47,300	48,490	Nacionalna statistika Republike Kine (Tajvan)
Tajland	THB	12,003	13,244	13,487	Nacionalna kancelarija za statistiku Tajland
Vijetnam	VND	4,120,000	4,473,000	4,716,000	Kancelaria generalne statistike Vijetnam

* Istraživanje o zaradama obuhvata samo zaposlene na puno radno vrijeme



Evropa i Centralna Azija

Država	Valuta	2013	2014	2015	Izvor
Albanija	ALL	36,993	37,323		Nacionalni institut za statistiku, Albanija
Jermenija	AMD	146,524	158,580	171,615	Nacionalna služba za statistiku Jermenije
Austrija	EUR	3,350	3,420	3,478	Statistika Austrije
Azerbejdžan	AZN	425	445	466	Državni statistički odbor Republike Azerbejdžan
Bjelorusija	BYR	5,061,418	6,052,367	6,714,997	Zvanična statistika Republike Bjelorusije
Belgija	EUR	2,974	3,079		Ministarstvo za ekonomske poslove Belgije
Bosna i Hercegovina	BAM	1,291	1,290	1,289	Agencija za statistiku Bosne i Hercegovina
Bugarska	BGN	775	822	894	Bugarski Nacionalni institute za statistiku
Hrvatska	HRK	7,926	7,951		Centralni zavod za statistiku Republike Hrvatske
Kipar	EUR	1,945	1,892	1,878	Služba za statistiku Kipar
Češka Republika	CZK	26,211	26,802	27,811	Češka kancelarija za statistiku
Danska	DKK	38,525	38,958	39,575	Statistika Danske
Estonija	EUR	949	1,005	1,065	Statistika Estonije
Finska	EUR	3,284	3,308	3,333	Statistika Finske
Francuska	EUR	2,829			INSEE - Nacionalni institut za statistiku i ekonomske studije
Gruzija	GEL	773	818		Nacionalna kancelarija za statistiku Gruzije
Njemačka	EUR	2,575	2,645	2,722	Savezna kancelarija za statistiku Njemačke
Mađarska	HUF	230,714	237,695	247,784	Mađarska centralna kancelarija za statistiku
Island	ISK	398,000	415,000		Statistika Islanda
Irska	EUR	2,986	2,981	3,037	Centralna kancelarija za statistiku Irske
Izrael	ILS	9,030	9,317		Centralni zavod za statistiku Izrael
Italija	EUR	2,140	2,149	2,173	Nacionalni zavod za statistiku Italije
Kirgistan	KGS	11,341	12,285		Nacionalni statistički odbor Republike Kirgistan
Letonija	EUR	716	765	818	Statistika Letonije
Litvanija	EUR	646	677	714	Statistika Litvanije
Luksemburg	EUR	4,508	4,619		STATEC Luksemburg
Malta	EUR	1,321	1,341	1,380	Nacionalna kancelarija za statistiku Malte
Republika Moldavija	MDL	3,674	4,090		Nacionalni zavod za statistiku Moldavije
Crna Gora	EUR	726	723		Kancelarija za statistiku Crne Gore
Holandija	EUR	2,337	2,359	2,405	Statistika Holandije
Norveška	NOK	41,000	42,300	43,400	Statistika Norveške

Država	Valuta	2013	2014	2015	Izvor
Poljska	PLN	3,659	3,777	3,900	Centralna statistička kancelarija Poljske
Portugalija	EUR	1,093	1,092		Kancelarija za strategiju i planiranje (GEP) Ministarstva rada i socijalne solidarnosti
Rumunija	RON	2,163	2,328		Rumunski nacionalni institut za statistiku
Ruska Federacija	RUB	29,792	32,495	33,981	Služba za statistiku Savezne Republike Rusije
Srbija	RSD	60,708	61,426	61,145	Statistička kancelarija Republike Srbije
Slovačka	EUR	824	858	883	Statistička kancelarija Slovačke Republike
Slovenija	EUR	1,523	1,540	1,556	Statistička kancelarija Republike Slovenije
Španija	EUR	1,884	1,882	1,902	Španski nacionalni institut za statistiku
Švedska	SEK	30,600	31,400	32,000	Statistika Švedske
Švajcarska	CHF		7,308		Švajcarska savezna kancelarija za statistiku
Tadžikistan	TJS	695	816	879	Državni odbor za statistiku Tadžikistana
Bivša Jugoslovenska Republika Makedonija	MKD	31,025	31,325	32,173	Državna kancelarija za statistiku Republike Makedonije
Turkmenistan	TMM	1,047	1,153	1,263	Državni odbor za statistiku Turkmenistan
Ukrajina	UAH	3,282	3,480	4,195	Državni odbor za statistiku Ukrajine
Ujedinjeno Kraljevstvo	GBP	2,172	2,173	2,202	Nacionalna statistika UK

* Istraživanje o zaradama obuhvata samo zaposlene na puno radno vrijeme

Procjena stvarnog rasta zarada

Afrika

Država	2013	2014	2015
Alžir	10,1	1,8	
Benin	2,1	2,1	2,1
Bocvana	- 1,7		
Egipat	11,0	- 3,8	
Kenija	10,7	0,1	2,1
Lesoto	3,2	2,9	20,4
Mauricijus	8,9	0,2	4,1
Maroko	0,3	1,7	1,5
Mozambik	4,5	17,9	
Južna Afrika	0,0	- 0,3	2,2
Ujedinjena Republika Tanzanija	- 1,1	- 0,8	
Tunis	0,3	0,6	1,3
Uganda	2,0		
Zambija	9,6	9,6	



Arapske države

Država	2013	2014	2015
Bahrein	- 4,2	0,9	- 0,1
Jordan	1,1	- 2,8	
Kuvajt	- 7,1		
Oman	6,7		
Katar	8,3	5,0	- 0,9
Saudiska Arabija	5,6	9,3	5,2
Zapadna obala i Pojas Gaze	- 0,8	1,7	- 1,5

Amerika

Država	2013	2014	2015
Plurinacionalna država Bolivija	1,1	1,6	
Brazil	1,9	2,7	- 3,7
Kanada	0,8	0,7	0,7
Čile	3,9	1,8	1,8
Kolumbija	2,6	0,5	1,2
Kosta Rika	1,6	2,2	1,1
Dominikanska Republika	10,6	- 2,0	11,1
Ekvador	8,8	- 1,4	- 0,5
El Salvador	7,6	- 2,4	
Gvatemala	3,3	4,2	- 2,2
Honduras	2,4	2,4	
Jamajka	- 5,3	- 6,1	- 3,3
Meksiko	- 0,6	- 4,3	0,5
Nikaragva	- 0,4	3,0	2,8
Panama	16,1	2,9	
Paragvaj	2,3	0,2	1,5
Peru	0,4	2,5	
Portoriko	- 1,2	0,2	2,1
Sjedinjene države*	0,3	0,7	2,2
Urugvaj	3,0	3,4	1,6
Bolivarijanska Republika Venecuela	- 5,0		

Azija i Pacifik

Država	2013	2014	2015
Australija	1,5	- 1,0	- 0,2
Bangladeš	6,2	2,4	2,4
Kambodža	21,9	22,4	
Kina	8,8	6,2	6,9
Hong Kong (Kina)	- 0,2	- 1,2	1,2
Indija*	5,2	5,7	5,4
Indonezija	10,1	- 4,3	- 0,4
Islamska Republika Iran	- 4,7		
Japan	- 0,8	- 1,0	0,3
Republika Koreja	2,5	1,2	2,7
Makau (Kina)	1,5	2,1	0,4
Malezija	4,7	1,2	4,0
Mongolija	7,9	7,9	1,1
Nepal	- 0,2	3,1	- 0,3
Novi Zealand	3,2	1,8	2,7
Pakistan	2,3	- 0,1	8,9
Filipini	1,6	1,0	4,1
Singapur	1,9	1,2	4,0
Tajvan (Kina)	- 0,6	2,4	2,8
Tajland	5,8	8,3	2,8
Vijetnam	2,9	4,3	4,8

Napomena: * Procijenjen je rast zarade u Indiji

*Podaci za SAD se zasnivaju na BLS CEU0500000012

Evropa i Centralna Azija

Država	2013	2014	2015
Albanija	- 3,8	- 0,7	
Jermenija	- 1,6	5,1	4,3
Austrija	0,0	0,6	
Azerbejdžan	3,7	3,2	1,0
Bjelorusija	16,4	1,3	- 2,3
Belgija	- 0,6	3,0	
Bosna i Hercegovina	0,2	0,8	1,0
Bugarska	5,6	7,7	9,9
Hrvatska	- 1,4	0,5	1,8
Kipar	- 1,8	- 1,3	
Češka Republika	- 0,7	1,9	3,4
Danska	0,3	0,6	1,1
Estonija	3,6	5,4	5,9
Finska	0,2	- 0,5	0,9
Francuska	2,1	0,8	1,1
Gruzija	9,1	2,7	
Njemačka	0,5	1,9	2,8
Grčka	- 9,3	1,9	0,2
Mađarska	1,7	3,2	4,3
Island	3,8	2,2	5,4
Irska	- 1,2	- 0,5	1,9
Izrael	0,9	1,1	
Italija	- 0,3	0,2	1,0
Kazahstan	1,6	3,9	- 2,4
Kirgistan	- 0,8	0,7	

Država	2013	2014	2015
Letonija	4,5	6,1	6,7
Litvanija	3,9	4,6	5,8
Luksemburg	1,9	1,8	
Malta	1,0	0,7	1,7
Republika Moldavija	3,7	5,9	
Crna Gora	- 2,3	0,3	
Holandija	- 1,0	0,6	1,2
Norveška	1,4	1,1	0,4
Poljska	2,7	3,3	4,2
Portugalija	- 0,6	0,1	
Rumunija	0,8	6,4	
Ruska Federacija	4,8	1,2	- 9,5
Srbija	- 1,9	- 1,7	- 2,4
Slovačka	1,0	4,2	3,2
Slovenija	- 2,0	0,9	1,2
Španija	- 1,4	0,0	1,6
Švedska	2,5	2,8	2,0
Švajcarska	1,0	0,8	1,5
Tadžikistan	19,1	10,7	7,7
Bivša Jugoslovenska Republika Makedonija	- 1,6	1,1	3,0
Turska	6,4	6,1	5,6
Turkmenistan	3,9	3,9	3,9
Ukrajina	8,2	- 6,5	- 20,2
Ujedinjeno Kraljevstvo	- 0,5	- 1,4	1,3

Prilog II

Contents

Prilog II

Regionalno grupisanje MOR

MOR je 2015.godine sa regionalnog grupisanja koje je predstavljeno u tabeli A3 prešla na novo grupisanje dato u tabeli A2. U ovom izvještaju primjenjuje se novo regionalno grupisanje za sve procjene u Dijelu I.

Tabela A2. Novo regionalno grupisanje MOR

Region	Podregion - ukupan	Države
Afrika	Sjeverna Afrika	Alžir, Egipat, <i>Libija</i> , Maroko, <i>Sudan</i> , Tunis
	Subaharska Afrika	<i>Angola</i> , Benin, Bocvana, <i>Burkina Faso</i> , Burundi, <i>Kamerun</i> , <i>Kabo Verde</i> , <i>Srednjoafrička Republika</i> , <i>Čad</i> , <i>Komori</i> , Kongo, <i>Obala Slonovače</i> , Demokratska Republika Kongo, <i>Ekvatorijalna Gvineja</i> , <i>Eritreja</i> , Etiopija, Gabon, <i>Gambija</i> , <i>Gana</i> , <i>Gvineja</i> , <i>Gvineja Bisau</i> , Kenija, Lesoto, <i>Liberija</i> , Madagaskar, Malavi, <i>Mali</i> , <i>Mauritanija</i> , Mauricijus, Mozambik, <i>Namibija</i> , <i>Niger</i> , <i>Nigerija</i> , Reunion, <i>Ruanda</i> , Senegal, <i>Sierra Leone</i> , <i>Somalija</i> , Južna Afrika, <i>Sudan</i> , Švajcarska, Ujedinjena Republika Tanzanija, <i>Togo</i> , Uganda, Zambija, Zimbabve
Amerika	Latinska Amerika i Karibi	<i>Argentina</i> , <i>Bahami</i> , <i>Barbados</i> , <i>Belize</i> , Plurinacionalna Država Bolivija, Brazil, Čile, Kolumbija, Kostarika, <i>Kuba</i> , Dominikanska Republika, Ekvador, El Salvador, Gvadalupe, Gvatemala, Gvajana, <i>Haiti</i> , Honduras, Jamajka, Martinik, Meksiko, <i>Nizozemski Antili</i> , Nikaragva, Panama, Paragvaj, Peru, Portoriko, <i>Surinam</i> , <i>Trinidad i Tobago</i> , Urugvaj, Bolivarijanska Republika Venecuela
	Sjeverna Amerika	Sjedinjene države, Kanada
Arapske države	Arapske države	Bahrein, <i>Irak</i> , Jordan, Kuvajt, <i>Liban</i> , Oman, Katar, Saudijska Arabija, Sirija, Ujedinjeni Arapski Emirati, Zapadna obala i Pojas Gaze, <i>Jemen</i>
Azija i Pacifik	Istočna Azija	Kina, Hong Kong (Kina), Japan, <i>Demokratska Narodna Republika Koreja</i> , Republika Koreja, Makao (Kina), Mongolija, Tajvan (Kina)
	Jugoistočna Azija i Pacifik	Australija, Brunei, Kambodža, Fidži, Indonezija, <i>Narodna Demokratska Republika Laos</i> , Malezija, Mianmar, Novi Zeland, <i>Papua Nova Gvineja</i> , Filipini, Singapur, <i>Solomonska ostrva</i> , Tajland, <i>Timor-Leste</i> , Vijetnam
	Južna Azija	<i>Avganistan</i> , Bangladeš, <i>Butan</i> , Indija, Islamska Republika Iran, <i>Maldivi</i> , Nepal, Pakistan, Šri Lanka
Evropa i Centralna Azija	Sjeverna, Južna i Zapadna Evropa	Albanija, Austrija, Belgija, Bosna i Hercegovina, Hrvatska, Danska, Estonija, Finska, Francuska, Njemačka, Grčka, Island, Irska, Italija, Letonija, Litvanija, Luksemburg, Malta, Crna Gora, Holandija, Norveška, Portugalija, Srbija, Slovenija, Španija, Švedska, Švajcarska, Bivša jugoslavenska Republika Makedonija, Velika Britanija
	Istočna Evropa	Bjelorusija, Bugarska, Češka, Mađarska, Poljska, Moldavija, Rumunija, Ruska Federacija, Slovačka, Ukrajina
	Centralna i Zapadna Azija	Jermenija, Azerbajdžan, Kipar, Gruzija, Izrael, Kazahstan, Kirgistan, Tadžikistan, Turska, Turkmenistan, Uzbekistan

Napomena: Procjene u Dijelu I Izvještaja isključuju kurzivno ispisane države zbog nedostatka podataka ili nepouzdatih podataka.



Tabela A3. Staro regionalno grupisanje MOR

Regioni	Države i teritorije
Razvijene ekonomije	Australija, Austrija, Belgija, Bugarska, Kanada, Kipar, Češka, Danska, Estonija, Finska, Francuska, Njemačka, Grčka, Mađarska, Island, Irska, Izrael, Italija, Japan, Letonija, Litvanija, Luksemburg, Malta, Holandija, Novi Zeland, Norveška, Poljska, Portugalija, Rumunija, Slovačka, Slovenija, Španija, Švedska, Švajcarska, Velika Britanija, Sjedinjene Američke Države
Istočna Evropa i Centralna Azija	Albanija, Jermenija, Azerbejdžan, Bjelorusija, Bosna i Hercegovina, Hrvatska, Gruzija, Kazahstan, Republika Kirgistan, Republika Moldavija, Crna Gora, Rusija, Srbija, Tadžikistan, Bivša jugoslavenska Republika Makedonija, Turska, Turkmenistan, Ukrajina, Uzbekistan
Azija i Pacifik	Avganistan, Bangladeš, Butan, Brunei, Kambodža, Kina, Fidži, Hong Kong (Kina), Indija Indonezija, Islamska Republika Iran, Koreja (Dem.Rep.), Republike Koreje, Lao Narodna Demokratska Republika, Makao (Kina), Malezija, Maldivi, Mongolija, Mianmar, Nepal, Pakistan, Papua Nova Gvineja, Filipini, Singapur, Solomonska ostrva, Šri Lanka, Tajland, Timor-Leste, Vijetnam
Latinska Amerika i Karibi	Argentina, Bahami, Barbados, Belize, Plurinacionalna Država Bolivija, Brazil, Čile, Kolumbija, Kostarika, Kuba, Dominikanska Republika, Ekvador, El Salvador, Gvadalupe, Gvatemala, Gvajana, Haiti, Honduras, Jamajka, Martinik, Meksiko, Nizozemski Antili, Nikaragva, Panama, Paragvaj, Peru, Portoriko, Surinam, Trinidad i Tobago, Urugvaj, Bolivarijanska Republika Venecuela
Srednji Istok	Bahrein, Irak, Jordan, Kuvajt, Liban, Oman, Katar, Saudijska Arabija, Sirija, Ujedinjeni Arapski Emirati, Zapadna obala i Gaza, Jemen
Afrika	Alžir, Angola, Benin, Bocvana, Burkina Faso, Burundi, Kamerun, Kabo Verde, Srednjoafrička Republika, Čad, Komori Kongo, Obala Slonovače, Demokratska Republika Kongo, Egipat, Ekvatorska Gvineja, Eritreja, Etiopija, Gabon, Gambija, Gana, Gvineja, Gvineja Bisau, Kenija, Lesoto, Liberija, Libija, Madagaskar, Malavi, Mali, Mauritanija, Mauricijus, Maroko, Mozambik, Namibija, Niger, Nigerija, Ruanda, Senegal, Sierra Leone, Somalija, Južna Afrika, Sudan, Ujedinjena Republika Tanzanija, Togo, Tunis, Uganda, Zambija, Zimbabve



Pokrivenost zemalja po regionima i globalne procjene

Tabela A4. Opseg globalne baze podataka o zaradama, 2015 (u procentima)

Regionalna grupa	Pokrivenost u zemlji	Pokrivenost zaposlenih	Približna pokrivenost ukupnog iznosa zarada
Afrika	45,1	44	72
Amerika	73,3	69	99
Arapske države	100	75	89
Aszija i Pacifik	100	64	100
Evropa i Centralna Azija	72,4	98	100
Svijet	69	95	98

Napomena: Pokrivenost zemlje odnosi se na broj zemalja za koje smo pronašli podatke o zaradama kao procenat svih zemalja u regionu; pokrivenost zaposlenih odnosi se na broj zaposlenih u zemljama sa podacima koji su dostupni kao procenat svih zaposlenih u regionu (od 2015. godine). Prosječna pokrivenost ukupnih zarada procijenjena je na osnovu pretpostavke da nivoi zarada variraju širom zemalja u skladu sa radnom produktivnošću (tj. BDP po zaposlenom licu, od 2015. godine), izraženih u 2007 US\$PPP.

Tabela A5. Opseg globalne baze podataka o zaradama, 2007–15 (u procentima)

Regionalna grupa	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Afrika	56,0	56,2	56,3	56,6	71,3	69,9	68,3	66,6	30,9**
Amerika	98,6	98,6	98,5	98,5	98,8	98,8	98,8	96,5	95,8
Arapske države	50,7	50,8	88,8	88,8	62,0	61,6	61,3	46,8	1,9**
Aszija i Pacifik	99,8	99,8	99,7	99,5	99,5	99,4	89,0	88,8	88,5
Evropa i Centralna Azija	99,7	99,7	99,6	99,6	100,0	100,0	99,5	99,5	89,0
Svijet	95,6	95,4	97,1	97,0	96,5	96,3	92,9	91,2	84,1

Napomena: Vidite tekst u Dijelu I za procjenu pokrivenosti. Smatra se da je zemlja pokrivena jedino kada je dostupna stvarna opservacija, bilo iz primarnog ili sekundarnog izvora. Zemlje su ponderisane na osnovu broja zaposlenih puta prosječna produktivnost. Za ukupnu metodologiju, vidite Prilog I.



Podaci i odabir zemlje za Dio II

Dio II daje procjene iz jednog odabira zemalja. Podaci iz Evrope – u naročitom, podaci iz 22 ekonomije Evrope – daju procjene i time predstavljaju razvijene ekonomije. Nove zemlje i zemlje sa niskim prihodima predstavljene su prema dostupnosti podataka kako je opisano niže.

Podaci koji predstavljaju procjene za razvijene ekonomije

Sve procjene u Dijelu II koje daju informacije o naprednim ekonomijama zasnovane su na Eurostat istraživanju o strukturi zarada (SES). SES predstavlja harmonizovani skup podataka kojim se poklapaju poslodavci i zaposleni koji pokriva države članice EU, potencijalne kandidate za članstvo u EU kao i ekonomije koje pripadaju Evropskoj asocijaciji za slobodnu trgovinu. U našem slučaju, podaci koji su nam dati pokrivaju 22 zemlje: Belgiju, Bugarsku, Kipar, Češku Republiku, Estoniju, Finsku, Francusku, Grčku, Mađarsku, Italiju, Letoniju, Litvaniju, Luksemburg, Holandiju, Norvešku, Poljsku, Portugal, Rumuniju, Slovačku, Švedsku, Španiju i Ujedinjeno Kraljevstvo.

Ove 22 zemlje zajedno daju podatke iz 1,1 milion preduzeća na osnovu kriterijuma za odabir kojim se isključuju mikro – preduzeća (tj. preduzeća sa manje od deset zaposlenih). Stoga, uzorak je reprezentativan za mala, srednja i velika preduzeća, po lokaciji i sektoru privrede koji je zasnovan na NACE Rev.2 definiciji. Na osnovu ovih preduzeća, podacima se daju detaljne informacije iz 22,4 miliona pojedinaca koji predstavljaju 308,2 miliona zaposlenih sa zaradom u ove 22 zemlje. Zastupljenost populacije zasnovana je na ponderima učestalosti koje daje Eurostat u okviru seta podataka koji čine uzorke zastupljenosti zaposlenih sa zaradama u svakoj zemlji kao i sveukupne strukture zarada u Evropi.³⁷ Godine koje su dosad pokrivene tim podacima su 2002., 2006. i 2010. Koristili smo podatke iz svih tih godina, i monetarni iznos (euro) konvertovali smo u stvarne vrijednosti sa 2010. godinom kao osnovicom.

Cilj seta podataka je da omogućiti uporedne usklađene podatke između zarada i naknada, karakteristike pojedinaca (godine starosti, pol), karakteristike tržišta rada za pojedinca (radni staž, obrazovanje, vještine zanimanja, radni sati i status punog radnog vremena, ugovorni aranžmani i izvor zarade – ugovor, prekovremeni ili bonus) i karakteristike preduzeća (ekonomski sektor prema NACE Rev.2; veličini, klasifikovano kao malo, srednje ili veliko; stvarna veličina preduzeća; vrsta kolektivnog ugovora o zaradama koji je preduzeće potpisalo; vrsta kapitalne kontrole – javno ili privatno).

³⁷ Prema Eurostatu, 22 zemlje iz našeg seta podataka čine oko 500 miliona pojedinaca u regionu gdje je oko 85% populacije u dobu radne sposobnosti, a od njih je oko 75% aktivno uključeno u aktivnosti na tržištu rada. Stoga, reprezentativnost podataka je relativno tačna kad se upotrebljavaju ponderi učestalosti. Upotreba ovih pondera primjenjuje se na nivou zemlje, ali takođe i da se ponderiše reprezentativnost svake zemlje u okviru uzorka kako bismo dobili procjenu za 22 zemlje.

Nacionalne statistike svake zemlje odgovorne su za odabir uzorka, kao i za pripremu i sprovođenje upitnika. Dostavljanje varijabli Eurostatu od strane svih zemalja je obavezno (Regulativa Savjeta Evrope br. 530/1999), što znači da je nivo neodaziva neznatan, a kvalitet podataka je izuzetno visok i mogu se upoređivati među zemljama. Ovo nam u velikoj mjeri omogućava da damo procjene bez potrebe za interpretacijom rezultata putem korištenja intervala povjerenja.

S obzirom na reprezentativnost podataka i činjenicu da oni pokrivaju sve zaposlene sa zaradom od 14 godina naviše, nijesmo primijenili nijedan poseban kriterijum za odabir uzorka. Stoga, sve moguće vrijednosti varijable uključene su u analizu.

Činjenica da jedan set podataka daje informacije i za zaposlene sa zaradom i za poslodavce (preduzeća) znači da tačno možemo da procijenimo raspodjelu zarada za svaku ekonomiju (kao i za 22 zemlje u cjelini), raspodjelu zarada između preduzeća za svaku ekonomiju zasebno (i za 22 zemlje) i strukturu zarade (prosječnu i varijaciju) između preduzeća i u okviru preduzeća.³⁸

Podaci koji predstavljaju procjenu za nove ekonomije i ekonomije sa niskim prihodima

Činjenica da usklađeni podaci poslodavac – zaposleni nijesu dostupni za mnoge zemlje znači da smo se oslonili na upotrebu posebnog seta podataka kako bi se pokrile procjene iz novih ekonomija i zemalja sa niskim prihodom koje su uporedive sa onima dobijenim u okviru SES. U naročitom, koristili smo ankete radne snage i/ili ankete domaćinstava da damo procjene o raspodjeli zarada s tačke gledišta pojedinaca u populaciji; i koristili smo nezavisne ankete na nivou preduzeća – koje definišu prosječnu zaradu za svako preduzeće a ne za pojedinca u preduzeću – da bismo dali procjene o raspodjeli prosječne zarade na nivou preduzeća. Sada definišemo oba seta naizmjenično.

Ankete radne snage i/ili ankete domaćinstava korištene za procjenu raspodjele zarade pojedinaca

Za **Argentinu**, koristimo Encuesta Permanente de Hogares (EPH). Anketa podrazumijeva demografske i socio – ekonomske karakteristike stanovništva i povezana je sa radnom snagom. Sprovedena je od strane INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos). U našoj analizi koristili smo podatke za 2003., 2007. i 2012. godinu. Mikro – podaci su dostupni za 31 urbanu oblast (*aglomerados urbanos*).

Za **Brazil**, korišteni su mikro-podaci iz dva istraživanja: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) i Pesquisa Mensal de Emprego (PME). Oba istraživanja vodio je Instituto Brasileiro de Geografia e Estadística (IBGE). S obzirom na to da PME sakuplja podatke samo o zaradama i prihodu od samozaposlenja, ostali oblici prihodovanja pridruženi su uz upotrebu PNAD kako bi se procijenio ukupan prihod domaćinstva (prateći metodologiju Machado i Perez Ribas, 2010). Podaci su korišteni za 2001, 2007. i 2012. godinu.

Za **Čile**, korišteni su podaci iz Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), koje se sprovodi svake dvije do tri godine. Podaci se koriste za 2000, 2006. i 2011. godinu.

Podaci za **Kinu** su iz kineskog projekta o prihodu domaćinstva (China Household

38 Za više informacija, vidite <http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/structure-of-earnings-survey>.



Income Project (CHIP)) za 2009. godinu. Istraživanje je reprezentativno na nacionalnom nivou a uzorci su slučajno uzeti iz većeg godišnjeg nacionalnog istraživanja o prihodu domaćinstava, koje je sproveo Nacionalni biro za statistiku. Svrha ovih istraživanja je da se procijene zarade, zaposlenost, potrošnja i s tim povezana ekonomska pitanja u ruralnim i urbanim djelovima Kine. Podaci o migrantima uključeni su u to istraživanje. Drugi izvor je Kinesko istraživanje o zdravlju i ishrani (China Health and Nutrition Survey (CHNS)), uzdužno istraživanje koje su zajedno sprovedi Carolina Population Center na Univerzitetu Sjeverne Karoline u Chepl Hill u Sjedinjenim Državama i Nacionalni institut za ishranu i bezbjednost hrane pri Kineskom centru za kontrolu i prevenciju bolesti u Peking, Kina. Istraživanjem je pokriveno devet provincija različitog nivoa razvoja (Helongjiang, Liaoning, Shangdong, Henan, Hubei, Hunan, Jiangsu, Guangxi i Guizhou) za 2004, 2006. i 2009. godinu.

Analiza za **Indiju** zasnovana je na Istraživanju zaposlenost – nezaposlenost koje je sprovedla Nacionalna kancelarija za istraživanja Indije. Njime su pokrivene sve velike indijske države. Godine (poznatije kao krugovi) koje su razmatrane za analizu su 55. (jul 1999. do juna 2000.), 61. (jul 2004. do juna 2005.) i 68. (jul 2011. do juna 2012.). 55. i 68. krug ne sadrže informacije o prihodu od samozaposlenja. U 61. krugu nema direktnog pitanja koje se odnosi na prihod od samozaposlenja, ali su uvedena dva pitanja koja se tiču naknade: (1) da li učesnik u istraživanju smatra svoj trenutni prihod od samozaposlenja kao unosan (nasuprot onom koji je proizveden za ličnu potrošnju) na osnovu različitih kategorija prihoda; i (2) koji bi mjesečni iznos smatrali unosnim (nasuprot onom koji je proizveden za ličnu potrošnju). Iz ovih pitanja bilo bi moguće izračunati približne prosjeke za svaku kategoriju prihoda, ali se ova procedura smatrala neprikladnom za analizu koja se preduzimala u okviru ovog istraživanja. Stoga, prihod od samozaposlenja i prihod vezan za ukupnu zaposlenost nijesu računati.

Statistika za **Indoneziju** zasnovana je na dva različita izvora. Glavni izvor predstavlja nacionalno istraživanje o radnoj snazi (Survei angkatan kerja nasional, SAKERNAS). Ono daje podlogu za izračunavanje statistike vezane za zaposlenost, zarade, prihod od samozaposlenja, kao i prihod za domaćinstva iz zaposlenosti. Za analizu korištene su 2001., 2005. i 2009. godina. Iako su dostupni najskoriji podaci iz SAKERNAS, oni se ne mogu razmatrati jer je upitnik modifikovan, pa samozaposleni više nijesu ispitivani o svom prihodu. SAKERNAS ne sadrži informacije o prihodu iz izvora mimo zaposlenja, pa se stoga prihod domaćinstva ne može izračunati. Stoga, nacionalno socio – ekonomsko istraživanje (Survei social ekonomi nasional, SUSENAS), istraživanje domaćinstva, uzeto je u razmatranje kao sekundarni izvor podataka. Ono sadrži podatke o prihodu domaćinstva na osnovu potrošačkog pristupa i dostupno je za 2001., 2005. i 2010. godinu.

Za **Meksiko**, korištena je Encuesta de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH); ovim se prikupljaju informacije o raspodjeli, nivoima, i strukturi prihoda i rashoda domaćinstava, zajedno sa informacijama o ekonomskim aktivnostima ovih domaćinstava. Koristili smo podatke za 2002, 2008. i 2012. godinu.

Za **Peru**, korištena je Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO). Od 1995. godine sprovodi je Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), i ona je nacionalna po prirodi. Korišteni su podaci za 2004., 2008. i 2012.

Za **Rusku Federaciju**, analiza je zasnovana na Ruskom longitudinalnom istraživanju



Russian Longitudinal Monitoring Survey (RLMS-HSE).³⁹ RLMS-HSE je sprovedeno od strane Više ekonomske škole i ZAO „Demoscope” u saradnji sa Carolina Population Center, Univerzitet Sjeverne Karoline u Chapel Hill u Sjedinjenim Državama, kao Ruske akademije nauka Institut za sociologiju. RLMS-HSE je nacionalno reprezentativno i korišteno je zato što nijedno od uobičajenih zvaničnih istraživanja ne sadrži informacije o zaradama i prihodu domaćinstva. Rusko istraživanje o radnoj snazi daje podatke o zaposlenosti, ali ne sadrži pitanja o zaradama. Rusko istraživanje o kućnom budžetu ne sakuplja podatke o prihodu domaćinstva; isključivo je fokusirano na rashode domaćinstva i ne omogućava da se razdvajaju različiti izvori prihoda. Podaci datiraju iz 2002, 2006. i 2012. Gorodnichenko i kolege zaključuju da “RLMS predstavlja pouzdani izvor podataka za ispitivanje trendova nejednakosti na tržištu rada, prijavljeni prihod, [i] potrošnju, uz zajedničke opomene na prihod koji se ne prijavljuje i nereprezentativnost super - bogatih” (Gorodnichenko, Sabirianova i Stolyarov, 2010, str. 13). Svjetska banka takođe preferira RLMS od zvaničnih izvora podataka u brojnim publikacijama o nejednakosti i siromaštvu (npr. Svjetska banka, 1999.)

Za **Južnu Afriku**, korišteni su različiti setovi podataka za tržište rada i za pokazatelje prihoda domaćinstva jer ne postoji jedinstveno nacionalno reprezentativno istraživanje za odgovarajući period koji uključuje dovoljno detaljnih informacija o svim varijablama. Istraživanje o radnoj snazi korišteno je za posljednji kvartal 2013. godine.

Za **Urugvaj**, korištena je Encuesta Continua de Hogares, koju sprovodi Instituto Nacional de Estadística (INE), i to za 2004., 2008. i 2012. Međutim, podaci za 2008. and 2012. pokrivaju i urbane i ruralne cjeline, oni za 2004. pokrivaju samo urbane.

Podaci o **Vijetnamu** su iz Istraživanja o standardu života u domaćinstvima (Household Living Standard Surveys (HLSS)) za 2002., 2006. i 2010. Istraživanje o radu i zaposlenosti (The Labour and Employment Survey (LES)) nije korišteno jer posljednjih godina (tj. 2011. i 2012.) samozaposlenima nije postavljeno pitanje o njihovom prihodu od samozaposlenosti.

Istraživanja na nivou preduzeća radi procjene raspodjele zarada pojedinaca
Dajemo procjene za Čile, Kinu, Indoneziju, Južnu Afriku i Vijetnam.

Podaci za **Čile** proističu iz Encuesta Longitudinal de Empresas (ELE), istraživanje koje je reprezentativno za mala, srednja i velika preduzeća sa uzorkom koji pokriva otprilike 2% svih formalnih preduzeća u Čileu. Set podataka podrazumijeva i informacije o zaradama i informacije o prihodima preduzeća. Koristimo podatke iz 2012. godine, birajući samo posljednji kvartal te godine.

Podaci za **Kinu** zasnivaju se na Kineskom istraživanju preduzeća (Chinese Enterprise Survey), kojim su pokrivena sva privatna i državna preduzeća iz sektora proizvodnje i sektora usluga sa godišnjim prihodom preko 500 miliona RMB. Sveukupno, set podataka pokriva oko 91 procenat kineskih industrijskih proizvoda i 71 procenat kineske industrijske radne snage. Naše procjene zasnivaju se na podacima sakupljenim 2012. godine. Set podataka za **Indoneziju** jeste Indonežansko godišnje istraživanje privrednih grana. Istraživanje obavlja indonežanska Centralna agencija za statistiku, sa kriterijumom uzorkovanja zasnovanim na odabiru velikih i srednjih proizvodnih preduzeća. Odabir je

39 Vidite <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms-hse>, <http://www.hse.ru/org/hse/rlms>.



takav da je uzorak reprezentativan za stanovništvo bez potrebe za korištenjem pondera. Koristili smo godišnje podatke iz 2013. za našu procjenu.

Podaci iz **Južne Afrike** su iz južnoafričkog istraživanja o poslodavcima (SESE). Ovo je drugi krug istraživanja, u kome domaćinstva koja su tvrdila da su vlasnici preduzeća (u prvom krugu) nastavljaju da se prate sa specifičnim setom pitanja o preduzećima. Podaci sadrže informacije od samo – zaposlenih koje su povučene iz uzorka. Sveukupno gledano, ovo istraživanje nije pod obavezno reprezentativno za preduzeća u Južnoj Africi, i sadrži neka preduzeća koja se vrlo vjerovatno mogu svrstati pod neformalnu ekonomiju. Koristili smo godišnje podatke iz 2013 za našu procjenu.

Podaci za **Vijetnam** zasnovani su na Vijetnamskom istraživanju preduzeća (VES), istraživanju koje na temu preduzeća sprovodi Vijetnamska kancelarija za statistiku (GSO). To je uzorak koji je reprezentativan za čitavu zemlju za sve sektore ekonomije, onako kako su opisani u NACE klasifikaciji. Koristili smo godišnje podatke iz 2011. godine za našu procjenu.



Raščlanjivanje varijanse

Neka $w_{i,j}$ zarada i th pojedinca u populaciji koja radi u j th preduzeću. Pojedinci i preduzeća su reprezentativni za svoje populacije. Neka w_j bude prosječna zarada koja se isplaćuje u preduzeću $j=1,...,J$ I neka $\bar{w}$ bude prosječna zarada u populaciji (tj., $\bar{w} = \frac{1}{N} \sum_i \sum_j w_{i,j}$, gdje je $i=1,...,N$). Definišemo sljedeće:

$$w_{i,j} \equiv \bar{w} + (w_j - \bar{w}) + (w_{i,j} - w_j) \quad (1)$$

Oduzimanje $\bar{w}$ s obje strane iz (1) i uzimajući varijansu primjenjuje se sljedeći iskaz:

$$\begin{aligned} \sum_j \sum_{i \in N(j)} (w_{i,j} - \bar{w})^2 &= \sum_j \sum_{i \in N(j)} (w_j - \bar{w})^2 + \sum_j \sum_{i \in N(j)} (w_{i,j} - w_j)^2 + \text{cov}(j, i) \\ \text{where } \text{cov}(i, j) &= 0 \\ \Rightarrow \\ \text{var}(w_{i,j}) &= \sum_j \left(\frac{N(j)}{N} \right) \times (w_j - \bar{w})^2 + \sum_j \left(\frac{N(j)}{N} \right) \times \sum_{i \in N(j)} \left(\frac{1}{N(j)} \right) (w_{i,j} - w_j)^2 \\ \Rightarrow \\ \text{var}(w_{i,j}) &= \sum_j P(j) \times (w_j - \bar{w})^2 + \sum_j P(j) \times \sum_{i \in N(j)} \left(\frac{1}{N(j)} \right) (w_{i,j} - w_j)^2 \\ \Rightarrow \\ \underbrace{\text{var}(w_{i,j})}_{\text{TOTAL VARIANCE AMONG INDIVIDUALS}} &= \underbrace{\text{var}(w_j, \bar{w})}_{\text{DISPERSION BETWEEN ESTABLISHMENTS AND INDIVIDUALS IN THE POPULATION}} + \underbrace{\sum_j P(j) \times \text{var}(w_{i,j} | i \in j)}_{\text{SUM OF WITHIN ESTABLISHMENTS DISPERSION WEIGHTED BY THE SHARE OF EACH ESTABLISHMENT TO TOTAL POPULATION OF WAGE EMPLOYEES}} \end{aligned} \quad (2)^{40}$$

Raščlanjivanje varijanse zahtijeva da se procijeni varijansa zarade po satu na različitim lokacijama raspodjele zarada, preko pojedinaca i preduzeća. Naši podaci pokazuju da varijabilna zarada po satu po nivoima ima veoma veliku kursnu razliku, pa stoga ne može (po nivoima) biti normalno raspodijeljena. Stoga ne možemo primijeniti dekompoziciju varijanse za (2) na nivoe raspodjele zarade po satu. Slika A2 pokazuje da je prirodni logaritam varijable normalno raspodijeljen; stoga možemo primijeniti dekompoziciju varijanse na varijablu $\ln(w)$ uz pretpostavku da je $\ln(w) \sim N(\mu_w, \sigma_w^2)$ tako da $\hat{\mu}_w = \frac{1}{n} \sum \ln(w)$ i $\sigma_w^2 = \frac{1}{n} \sum (w - \bar{w})^2$ se primjenjuje.

Dvije funkcije pokazuju relativnu vjerovatnoću za slučajne varijabilne „zarade” gdje su predstavljene u horizontalnoj osi logaritamske skale. Logaritamska distribucija pokazuje empirijsku raspodjelu (logaritamskih) zarada koje su zasnovane na jezgru. Normalna

40 Kovarijansa u izrazu (2) je $2 \times \sum_j \sum_i (w_j - \bar{w})(w_{i,j} - w_j)$, gdje zbir $\sum_j \sum_i (w_{i,j} - w_j)$ može takođe biti izražen kao $\sum_j (N(j) \times w_{i,j} - \frac{1}{N(j)} \sum_i w_{i,j})$ što je jednako nuli; ovo je po izgradnji pošto je (1) podudarnost.

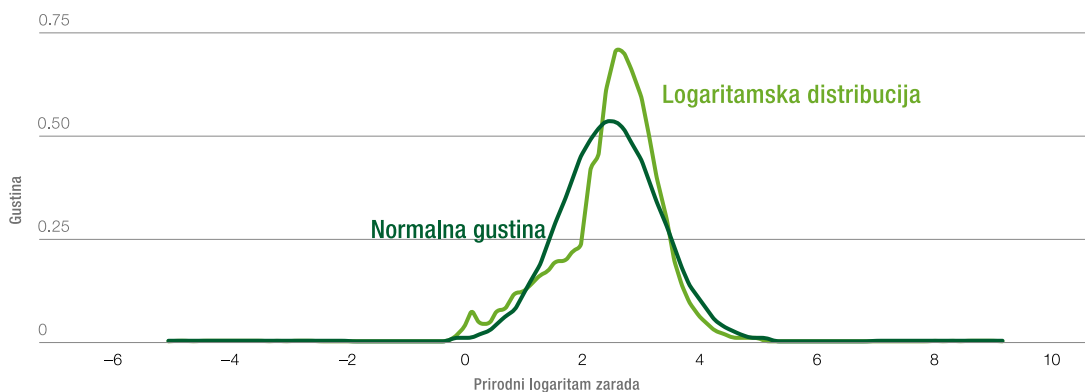


gustina za podatke pokazuje rezultat usklađivanja normalne distribucije sa prosječnom i standardnom devijacijom prirodnog logaritma zarada. $\eta = e^{(\mu + 0.5\sigma^2)}$

Tabela 4 u Dijelu II pokazuje procjene ukupne varijanse u eurima; ovi su zasnovani na transformaciji datoj preko prosječne i varijanse eksponencijalne distribucije, tj. $w \sim f(\eta, v)$ gdje je $\eta = e^{(\mu + 0.5\sigma^2)}$ i $v = e^{(2(\mu + \sigma^2))} - e^{(2\mu + \sigma^2)}$. Ista transformacija ne može biti primijenjena na vrijednost svojih komponenti jer dekompozicija v za komponente nije ista kao ona izražena u (2).

Slika A2

Logaritamska distribucija bruto satnice u poređenju sa normalnom gustinom



Napomena: Procjene MOR-a. Dvije funkcije pokazuju relativnu vjerovatnocu za slučajnu varijablu "zarade", gdje je druga prikazana u horizontalnoj osi u logaritamskoj skali. "Logaritamska raspodjela" prikazuje empirijsku raspodjelu (logaritamsku) zarada na osnovu kernela. Normalna gustina koja odgovara podacima prikazuje rezultat prilagođavanja normalne distribucije srednjoj i standardnoj devijaciji prirodnog logaritma zarada.

Izvor: MOR procjene.

Procjene u tabeli 4 Dijela II pokazuju termin koji mi nazivamo „residual”. Činjenica je da dekompozicija u (2) ne izoluje *varijansu između preduzeća*, tj. ne identifikuje $(\sum_j w_j - \bar{w}_j)^2$, što je ono što bi uporedilo prosječnu zaradu u preduzeću (w_j) sa prosječnom zaradom između preduzeća, tj. $\bar{w}_j = (\sum_j w_j) / \sum_j 1$. Zbog ovoga nije precizno da se razmotri prvi termin s desne strane (2) kao mjera varijacija između preduzeća a zasigurno ne jedna koja bi bila konzistentna sa analizom izvedenom u Dijelu II. Na primjer, kada je prosječna zarada između preduzeća ($\bar{w}_j$) viša od prosječne između pojedinaca ($\bar{w}$) – kao što to jeste slučaj sa našom procjenom i opisano u našoj populaciji – upotreba prvog termina u (2) predstavlja prekomjernu procjenu varijanse između preduzeća. Nesklad između prvog termina s desne strane (2) i stvarnih mjera varijanse između preduzeća je zbog činjenice varijansa u okviru preduzeća i varijansa između preduzeća dolaze iz dvije različite distribucije, od kojih je svaka definisana različitim populacijama (jedne od preduzeća, druge od pojedinaca). Naše interesovanje predstavlja procjena varijanse „između” i „u okviru”. Stoga, mi procjenjujemo modifikaciju (2) koja se može interpretirati kako slijedi:

$$\text{var}(w_{i,j}) = (\sum_j) \sum_j (w_j - \bar{w}_j)^2 + \sum_j P_j \left\{ (\sum_{N(j)}) \sum_{i \in j} (w_{i,j} - w_j)^2 \right\} + \text{Residual} \quad (2)$$

U tabeli 4 prikazana je procjena lijeve strane (2) u prvoj koloni i tri komponente s desne strane (2) u kasnijim kolonama.

Interpretacija varijanse date u eurima u tabeli 4 mogla bi biti kako slijedi: 2010. Varijacija u zaradama po satu između zaposlenih sa zaradom podrazumijeva da se 68% populacije nalazi na otprilike ± 8 eura od prosjeka ili 95 % se nalazi na otprilike ± 16 eura od prosjeka. Međutim, u odsustvu nejednakosti među zaradama u okviru preduzeća – ili ako je nejednakost među zaradama manja od one koja je procijenjena za uzorak – ukupna varijansa bila bi oko 40% niža, tako da bi značajan odlomak iznad referentne tačke od 68 posto onda pao u interval od ± 8 eura od prosjeka. Ovo je samo gruba aproksimacija koja nam omogućava da damo smislenu interpretaciju vrijednosti 65€. Standardna devijacija jeste kvadratni korijen od 65€, tj. 8,1€ u normalnoj distribuciji oko 68% populacije nalazi se oko plus/minus jedna standardna devijacija od prosjeka, dok se 95% nalazi na otprilike plus/minus dvije standardne devijacije od prosjeka.



Dio I. Glavni trendovi u zaradama

1. Važno je primijetiti da mnoge države, očigledno, prolaze kroz poteškoće u mjerenju inflacije; u Evropskoj uniji, na primjer, postoje značajne razlike između indeksa potrošačkih cijena (IPC) i deflatora finalne potrošnje domaćinstava sa nacionalnih računa. Ovo poteže pitanja u vezi sa tačnošću mjerenja IPC.
2. Podaci o stopama nezaposlenosti su preuzeti iz baze podataka MMF-a (World Economic Outlook Database).
3. Prosječna zarada usvojena je kao „indikator dostojanstvenog rada” Međunarodne organizacije rada (MOR, 2012b).
4. Članice grupe G20 su: Argentina, Australija, Brazil, Kanada, Kina, Francuska, Njemačka, Indija, Indonezija, Italija, Japan, Republika Koreja, Meksiko, Ruska Federacija, Saudijska Arabija, Južna Afrika, Turska, Ujedinjeno Kraljevstvo, Sjedinjene Američke Države i Evropska Unija.
5. Procenat globalnog BDP-a izračunava se kao zbir individualnih BDP 19 zemalja članica G20 (20. član je EU) kao procenat svjetskog BDP-a, na osnovu pariteta kupovne moći, kako je procijenjeno u MMF, 2016a. Proračuni učešća ukupno plaćenih zaposlenika su zasnovane na MOR, 2015b.
6. Imajte na umu da se procjene rasta plata za ovaj region značajno razlikuju od prikazanih u prethodnim izdanjima Globalnog izveštaja o zaradama, zbog činjenice da region sada uključuje razvijene azijske zemlje poput Japana i Republike Koreje.
7. Faktor konverzije pariteta kupovne moći je broj jedinica valute zemlje potreban za kupovinu iste količine robe i usluga na domaćem tržištu, kao što bi se u Sjedinjenim Američkim Državama moglo kupiti za jedan američki dolar. Ovaj faktor konverzije je namijenjen privatnoj potrošnji (tj. finalna potrošnja u domaćinstvu). Za većinu ekonomija brojke pariteta kupovne moći je ekstrapoliran procjenama Međunarodnog programa za poređenje (ICP) iz 2011. godine ili pripisan upotrebi statističkog modela zasnovanog na 2011 ICP. Za 47 visoko i više srednje razvijenim ekonomijama, faktore konverzije definišu Eurostat i Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD).
8. Takođe je slučaj i da je standardna devijacija opala sa 0.091 na 0.075, i da je takav pad posljedica stiskanjem distribucije odozgo: zemlje koje su doživjele pad u nejednakosti (posebno u Latinskoj Americi) su doprinijele većem jazu u globalnoj nejednakosti, uprkos činjenici da se, globalno, nejednakost povećala.

Dio II. Nejednakost zarada na radnom mjestu

9. Pogledati primjer u literaturi: Blay and Khan, 2009.
10. Prema Mortensenu, individualne karakteristike radnika objašnjavaju samo 30 procenata varijacije u zaradama (Mortensen, 2005, 2009).
11. Istraživanje o strukturi zarada sadrži detaljne informacije o preduzećima, kao i nji-



hovim zaposlenima. Naši podaci pokrivaju 2002, 2006. i 2010: za svaku godinu daje se presjek u datoj godini, ali se zapažanja ne mogu povezati iz godine u godinu. Sve u svemu, naši podaci pružaju informacije o 22,4 miliona pojedinaca koji zajedno predstavljaju 308,2 miliona ukupnih zarada zaposlenih u Evropi. Ovi zaposleni su izvučeni iz 1,02 miliona anketiranih preduzeća koja zapošljavaju deset i više radnika. Mikro preduzeća su isključena iz istraživanja.

12. Mora se istaći da podaci nisu u potpunosti uporedivi za sve zemlje, jer su pod uticajem metoda istraživanja i uključuju stope nedobijenih odgovora. Takođe je poznato da su ankete domaćinstava, koje čine osnovu naših podataka o ekonomijama u razvoju, često neprecizne prilikom procjene ekstremne vrijednosti, jer zaposleni za visokim zaradama nisu voljni da iznesu tačan podatak o svojim zaradama.
13. Rad ekonomiste Lazira iz 1993. godine (Lazear, 1993) je bio jedan od prvih napisanih na tu temu, ali je zasnovan na samo jednoj instituciji. Ostali radovi su uslijedili u kojima je samo jedna firma studirana (npr. Baker, Gibbs i Holmstrom, 1994), i tako je bilo sve do 2004. godine, kada se pojavilo nekoliko studija koje su obuhvatale veći broj firmi u određenom vremenskom periodu (npr. Lazear and Oyer, 2004). Jedna od prvih knjiga na tu temu, zasnovana na studiji slučaja iz različitih zemalja, različitih skupova podataka a koju su obradili Lazir i Šav 2009. godine (Lazear i Shav, 2009), ostaje jedna od ključnih publikacija koja obrađuje uparene podatke o zaposlenima i poslodavcima u određenom broju država.
14. Maksimumi i minimumi ne pokazuju najniže i najviše plaćene pojedince unutar svake percentile, već prosjek minimalne i maksimalne zarade isplaćene u preduzećima u okviru date percentile.
15. Pratimo Preporuku EU 2003/361 u definisanju tri kategorije preduzeća: mala (između 10 i 49 zaposlenih), srednja (između 50 i 249 zaposlenih) i velika (250 ili više zaposlenih). Po svojoj strukturi, setovi podataka u Istraživanju o strukturi zarada ne uključuju mikro preduzeća (tj. ona sa manje od 10 zaposlenih). Udio zaposlenosti (u zoni EU) u mikro preduzećima nije zanemarljiv, sa oko 29 odsto svih zaposlenih u nefinansijskom sektoru koji rade o ovim preduzećima (Eurostat, 2015). Udio varira od zemlje do zemlje, sa najvišim proporcijama u južnim evropskim zemljama (na primjer u Grčkoj sa oko 40 odsto), a najmanje u nordijskim i anglosaksonskim zemljama (na primjer ispod 20 odsto u Luksemburgu i Velikoj Britaniji). Međutim, u našem nastojanju da bolje razumijemo nejednakost u zaradama unutar i među preduzećima, važno je naglasiti da je nejednakosti unutar preduzeća od manjeg značaja među mikro preduzećima, a uključivanje ovih preduzeća u računicu bi imalo uticaj na mjere nejednakosti među preduzećima. Ovo ostaje kao pitanje za dalja istraživanja koja se ne mogu pokriti u ovom izvještaju.
16. Pogledati Song i ostale autore iz 2015. godine, za jedan od prvih objavljenih primjera o ovoj konkretnoj metodi tumačenja nejednakosti u zaradama u preduzećima iz perspektive sveukupne nejednakosti u zaradama.
17. Ovi brojevi se zasnivaju na procjenama preduzeća i pojedinaca koristeći apsolutne vrijednosti, dok su grafički podaci na slici 48 logaritmi. Eksponenti logaritama (eksponenti vrijednosti u linijama prikazanih na slici 48) su uvijek izuzetno dobra aproksimacija sa apsolutnim vrijednostima. Mi smo željeli da naši komentari u tekstu



koriste apsolutne vrijednosti, tako da naš tekst i empirijski stav budu tačni i vjerni nesmanjenoj raspodjeli, dok nam logaritamska skala na slici daje jasnu vizuelnu ilustraciju smanjivanjem vertikalnih rastojanja između ekstrema.

18. Mogli bi procijeniti jaz u zaradama među polovima u svakom preduzeću i izvući prosjek po preduzećima, po percentilima istog ranga, raspodijeljeno po satnici. Ovo, međutim, eliminiše oko 25 odsto zaposlenih koji se nalaze u preduzećima gde se posmatraju samo muški zaposleni ili samo zaposlene žene. U drugačijoj vježbi smo izračunali isti procjenu kao na slici 53 gdje su ovih 25 odsto eliminisani, a zaključci zasnovani na potpunom uzorku ostaju netaknuti.

Dio III. Kratak pregled i zaključci

19. <http://g20.org.tr/wp-content/uploads/2015/11/G20-Policy-Priorities-on-Labour-Income-Share-and-Inequalities.pdf>
20. Hejter 2015 (Hayter, 2015).
21. Konvencija br. 26 o utvrđivanju minimalnih plata iz 1926. godine i Konvencija br. 131 o utvrđivanju minimalnih plata iz 1970. godine.
22. Pogledajte Inicijativu ACT, dostupnu na <http://www.ethicaltrade.org/act-initiative-living-wages>.

Prilog I

23. Ranije poznat kao Program uslova rada i zapošljavanja (TRAVAIL).
24. Izvještaj po narudžbi MOR-a: Mehran, 2010. Dopunjena izdanja: Tillé, 2010; Jeong and Gastwirth, 2010; Ahn, 2010.
25. U cilju najšire moguće pokrivenost, a u skladu sa idejom da pristojan rad a samim tim adekvatne zarade predstavljaju zabrinutost za sve radnike, statistički pokazatelji treba da obuhvate sve one kojima je pokazatelj relevantan. Pogledajti MOR, 2008b.
26. Ovo je urađeno na osnovu indeksa potrošačkih cijena (IPC) Međunarodnog monetarnog fonda (MMF), za svaku zemlju. U slučajevima kada naši nacionalni partneri eksplicitno daju niz podataka o realnim zaradama, taj niz sa podacima o realnim zaradama koristi se umjesto nominalnog niza kojeg deflacionira MMF IPC.
27. Naš univerzum obuhvata sve zemlje i teritorije za koje su podaci o zaposlenosti dostupni u Modelu MOR-a o globalnim trendovima zapošljavanja (GET model), i na taj način isključuje neke male zemlje i teritorije (npr. Sveta Stolica i Kanalska ostrva) koje nemaju primjetan uticaj na globalne ili regionalne trendove.
28. Ovo je u skladu sa standardnom metodologijom istraživanja, gde je okvir rada baziran na modelu zasnovan i uglavnom se koristi za stavke bez odgovora, dok se okvir baziran na dizajnu koristi za upitnik sa nedobijenim odgovorima.
29. Za diskusiju o problemu nedostajućih podataka, pogledati takođe MOR, 2010b, strana 8.
30. Alternativna specifikacija sa BDP po stanovniku i broju stanovnika proizvela je veoma slične rezultate.
31. Podaci o broju ljudi koji radi i broju zaposlenih preuzeti su iz Ključnih pokazatelja tržišta rada (MOR, 2015b), a podaci o BDP u 2005. godini u američkim dolarima preuzeti su iz Razvojnih pokazatelja Svjetske banke.
32. Procjena broja zaposlenih u regionu h dobija se množenjem broja zaposlenih u zem-



ljama iz regiona za koje imamo podatke o zaradama sa nekalibriranom težinom, a zatim ukupnim sabiranjem podataka širom regiona.

33. Pogledati primjer posla rađenog uglavnom za industrijski razvijene zemlje kojeg je sproveo MOR za američki Biroa za statistiku rada (<http://www.bls.gov/fls/>). Pošto ne upoređujemo nivoe, već se fokusiramo na promjene tokom vremena u pojedinim zemljama, zahtjevi za podacima su manje zahtjevni u našem kontekstu.
34. Pogledati takođe MOR, 2008b, strana 15 za vezu između nivoa zarada i BDP po glavi stanovnika. Bez obzira na to, razvoj zarada može se razlikovati od trendova u produktivnosti rada u kratkom i srednjem roku.

Prilog IV

35. Prema podacima Eurostata, 22 zemlje u našem setu podataka čine oko 500 miliona osoba u regionu gdje oko 85 odsto jeste radno sposobno, a od njih oko 75 odsto je aktivno angažovano na tržištu rada. Stoga reprezentativnost podataka jeste relativno precizna kada se koristiti frekventnost težine. Upotreba ove težine se primenjuje na nivou zemlje, ali i na težinu predstavnika svake zemlje u uzorku, tako da možemo doći do procene za 22 zemlje.
36. Za više informacije pogledati <http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/structure-of-earnings-survey>.
37. Pogledati <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms-hse>, <http://www.hse.ru/org/hse/rlms>.

Prilog V

38. Kovarijansa u izrazu (2) je, gdje zbir takođe može biti izražen tako da je jedank nuli; ovo je tako po strukturi jer (1) predstavlja identitet.



- Abowd, J.; Creecy, R.; Kramarz, F. 2002. *Computing person and firm effects using linked longitudinal employer–employee data*, working paper (New York, NY, Cornell University Department of Economics, March), unpublished.
- ; Finer, H.; Kramarz, F. 1999. “Individual and firm heterogeneity in compensation: An analysis of matched longitudinal employer–employee data for the State of Washington”, in J. Haltiwanger et al. (eds): *The creation and analysis of employer–employee matched data* (Amsterdam, North Holland), pp. 3–24.
- ; Kramarz, F.; Margolis, D. 1999. “High wage workers and high wage firms”, in *Econometrica*, Vol. 67, No. 2, pp. 251–333.
- Adler, M.; Schmid, K.D. 2012. “Factor Shares and Income Inequality. Empirical evidence from Germany 2002–2008”, in *Schmollers Jahrbuch: Journal of Applied Social Science Studies / Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, Duncker & Humblot, Berlin, Vol. 133, No. 2, pp. 121–132.
- AFEP (Association Française des Entreprises Privées). 2008. *Recommandations sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux de sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé* (Paris, MEDEF).
- . 2013. *Code de gouvernement d'entreprises des sociétés cotées* (Paris, MEDEF).
- Ahn, J. 2010. *Responses to draft ILO report “Estimation of global wage trends: Methodological issues”*, mimeo (Seoul, Korea Labor Institute).
- Alvarez, J.; Benguria, F.; Engbom, N.; Moser, C. 2016. *Firms and the decline in earnings inequality in Brazil*, unpublished.
- Andrews, M. J.; Gill, L.; Schank, T.; Upward, R. 2008. “High wage workers and low wage firms: Negative assortative matching or limited mobility bias?”, in *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, Vol. 171, No. 3, pp. 673–697.
- Arpaia, A.; Prez, E.; Pichelmann, K. 2009. *Understanding labour income share dynamics in Europe*, Economic Papers No. 379 (Brussels, European Commission, May).
- Azevedo, J.P.; Inchaust, G.; Viviane, S. 2013. *Decomposing the recent inequality decline in Latin America*, Policy Research Working Paper 6715 (Washington, DC, World Bank).
- Baker, G.; Gibbs, M.; Holmstrom, B. 1994. “The internal economics of the firm: Evidence from personnel data”, in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 109, No. 4, pp. 881–919.124
- Barth, E.; Moene, K.O.; Willumsen, F. 2014. “The Scandinavian model: An interpretation”, in *Journal of Public Economics*, Vol. 117, Issue C, pp. 60–72.
- ; Bryson, A.; Davis, J.C.; Freeman, R. 2016. “It’s where you work: Increases in earnings dispersion across establishments and individuals in the U.S.”, in *Journal of Labor Economics*, Vol. 34, No. 2, pp. S67–S97.
- Becker, G.S. 1964. *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (Chicago, IL, University of Chicago Press).



- Belman, D.; Wolfson, P. 2014. *What does the minimum wage do?* (Kalamazoo, MI, W.E. Upjohn Institute for Employment Research).
- ; Wolfson, P. 2016. *What does the minimum wage do in developing countries? A review of studies and methodologies* (Geneva, ILO).
- Bengtsson, E.; Waldenström, D. 2015. *Capital shares and income inequality: Evidence from the long run*, IZA Discussion Paper No. 9581 (Bonn, IZA).
- Betcherman, G. 2015. “Labor market regulations: What do we know about their impacts in developing countries?” In *World Bank Research Observer*, Vol. 30, No. 1, pp. 124–153.
- Blau, F.D.; Kahn, L.M. 2003. “Understanding international differences in the gender pay gap”, in *Journal of Labor Economics*, Vol. 21, No. 1, pp. 106–144.
- ; Kahn, L.M. 2009. “Inequality and earnings distribution”, in W. Salverda, B. Nolan and T. Smeeding (eds): *The Oxford handbook of economic inequality* (Oxford, Oxford University Press), pp. 177–204.
- Bonhomme, S.; Lamadon, T.; Manresa, E. 2015. *A distributional framework for matched employer employee data*, unpublished.
- Bound, J.; Johnson, G. 1992. “Changes in the structure of wages in the 1980s: An evaluation of alternative explanations”, in *American Economic Review*, Vol. 82, No. 3, pp. 371–392.
- Card, D.; Cardoso, A.R.; Heining, J.; Kline, P. 2016. *Firms and labor market inequality: Evidence and some theory*. Available at: <http://davidcard.berkeley.edu/papers/CCHK-march-2016.pdf>.
- ; —; Kline, P. 2015. *Bargaining, sorting, and the gender wage gap: Quantifying the impact of firms on the relative pay of women*, NBER Working Paper 21403, July (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- ; Heining, J.; Kline, P. 2013. “Workplace heterogeneity and the rise of West German wage inequality”, in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 128, No. 3, pp. 967–1015.
- Dar, A.; Tzannatos, P.Z. 1999. *Active labor market programs: A review of the evidence from evaluations*, Social Protection Discussion Paper No. 9901 (Washington, DC, World Bank).
- D’Hombres, B.; Elia, L.; Weber, A. 2013. *Multivariate analysis of the effect of income inequality on health, social capital, and happiness*, JRC Scientific and Policy Reports, Report EUR 26488 EN (European Commission Joint Research Centre).
- Doucoulagos, H.; Stanley, T.D. 2009. “Publication selection bias in minimum wage research? A meta-regression analysis”, in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 47, No. 2, pp. 406–426.
- Ehrenberg, R.; Smith, R.S. 2013. *Modern Labor Economics: Theory and public policy*, Chapter 5, Eleventh Edition (Prentice Hall).
- Ehrlich, C.; Kang, D.S. 2001. “Independence within Hyundai”, in *University of Pennsylvania Journal of International Economic Law*, Volume 22, Issue 4 (Winter), pp. 709 ff.
- Engbom, N.; Moser, C. 2016. *Earnings inequality and the minimum wage: Evidence from Brazil*, unpublished.
- Euromonitor. 2014. *World Consumer Income and Expenditure Patterns, 2014*, 14th edition.
- Eurostat. 2015. “9 out of 10 enterprises in Europe employ fewer than 10 persons”, Eurostat Press release 201/2015, Nov.



- Fisher, I. 1933. "The debt–deflation theory of great depressions", in *Econometrica*, Vol. 1, No. 4, pp. 337–357.
- Francese, M.; Mulas-Granados, C. 2015. *Functional income distribution and its role in explaining inequality*, Working Paper WP/15/244 (Washington, DC, IMF).
- Freeman, R. 2011. *Accounting for the self-employed in labour share estimates: The case of the United States*, OECD Science, Technology, and Industry Working Papers, 2011/04 (Paris, OECD).
- Gollin, D. 2002. "Getting income shares right", in *Journal of Political Economy*, Vol. 110, No. 2, pp. 458–474.
- Gorodnichenko, Y.; Sabirianova, K.; Stolyarov, D. 2010. *Inequality and volatility moderation in Russia: evidence from micro-level panel data on consumption and income*, NBER Working Paper No. 15080 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- Grimshaw, D.; Rubery, J. 2015. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence* (Geneva, ILO).
- Guerriero, M. 2012. *The labour share of income around the world: Evidence from a panel dataset*, Development Economics and Public Policy Working Paper Series WP No. 32/2012 (Manchester, Institute for Development Policy and Management).
- Hayter, S. 2015. "Unions and collective bargaining", in J. Berg (ed.): *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Cheltenham and Geneva, Edward Elgar Publishing and ILO).
- Heckman, J.J.; Lochner, L.J.; Todd, P.E. 2003. *Fifty years of Mincer earnings regressions*, NBER Working Paper No. 9732 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- Helpman, E.; Muendler, M.; Redding, S. 2015. *Trade and inequality: From theory to estimation*, unpublished.
- Herr, H. 2009. "The labour market in a Keynesian economic regime: Theoretical debate and empirical findings", in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 33, No. 5, pp. 949–965.
- . 2015. "Japan", in M.V. Klaveren, D. Gregory and T. Schulten (eds): *Minimum wages, collective bargaining and economic development in Asia and Europe* (Basingstoke, Palgrave Macmillan), pp. 78–100.
- Hertz, T.; Winters, P.; de la O, A.P.; Quiñones, E.J.; Davis, B.; Zezza, A. 2008. *Wage inequality in international perspective: Effects of location, sector, and Gender*, ESA Working Paper No. 08-08.
- ILO (International Labour Office). 1944. *Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation (Declaration of Philadelphia)*, International Labour Conference, 26th Session, Philadelphia, 10 May 1944; available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-islamabad/documents/policy/wcms_142941.pdf [25 Oct. 2016].
- . 1966. *Resolution concerning statistics of labour cost*, adopted by the 11th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- . 1973. *Resolution concerning an integrated system of wages statistics*, adopted by the 12th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- . 1993. *Resolution concerning the International Classification of Status in Employment*



- (ISCE), adopted by the 15th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- 1998. *Resolution concerning the measurement of employment related income*, adopted by the 16th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
 - 2007. *Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises*, International Labour Conference, 96th Session, Geneva, June 2007; available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_093970.pdf [25 Oct. 2016].
 - 2008a. *Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, International Labour Conference, 97th Session, Geneva, 10 June, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf [25 Oct. 2016].
 - 2008b. *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining – Towards policy coherence* (Geneva).
 - 2010a. *Global Wage Report 2010/11: Wage policies in times of crisis* (Geneva).
 - 2010b. *Trends Econometric Models: A review of the methodology*, 19 Jan. (Geneva, Employment Trends Unit).
 - 2012a. *Global Wage Report 2012/13: Wages and equitable growth* (Geneva).
 - 2012b. *Decent work indicators: Concepts and definitions* (Geneva). Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf [25 Oct. 2016].
 - 2014a. “Outcome of the discussion by the Committee on the Application of Standards of the General Survey concerning minimum wage systems”, Committee on the Application of Standards at the Conference, International Labour Conference, 103rd Session, Geneva, 2014 (Geneva), p. 53. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_320613.pdf [23 Oct. 2016].
 - 2014b. *World Social Protection Report 2014/15* (Geneva).
 - 2015a. *Global Wage Report 2014/15: Wages and income inequality* (Geneva).
 - 2015b. *Key Indicators of the Labour Market*, 9th edition (Geneva).
 - 2015c. *World Employment and Social Outlook: Trends* (Geneva).
 - 2015d. *Promoting collective bargaining* (Geneva).
 - 2016a. *Inclusive growth and development founded on decent work for all*, statement by Guy Ryder, ILO Director-General, to the International Monetary and Financial Committee of the 2016 Annual Meetings of the Boards of Governors of the World Bank and the IMF, 6 Oct. Available at: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS_531665/lang--en/index.htm [25 Oct. 2016].
 - 2016b. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Geneva).
 - 2016c. *World Employment and Social Outlook: Trends* (Geneva).
 - 2016d. *World Employment and Social Outlook: Transforming jobs to end poverty* (Geneva).
 - 2016e. *Minimum wage policy guide* (Geneva).
 - ; OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2015. *The la-*



- bour share in G20 economies*, with contributions from IMF and World Bank Group, report prepared for G20 Employment Working Group, Antalya, Turkey, 26–27 Feb.
- IMF (International Monetary Fund). 2012. “The labor share in Europe and the United States during and after the Great Recession”, in *World Economic Outlook: Growth resuming, dangers remain*, Apr. (Washington, DC), pp. 36–37.
- . 2016a. *World Economic Outlook: Too slow for too long*, Apr. (Washington, DC).
- . 2016b. *World Economic Outlook: Subdued demand: Symptoms and remedies*, Oct. (Washington, DC).
- Iranzo, S.; Schivardi, F.; Tosetti, E. 2008. “Skill dispersion and firm productivity: An analysis with employer–employee matched data”, in *Journal of Labor Economics*, Vol. 26, No. 2, pp. 247–285.
- Jacobson, M.; Occhino, F. 2012. “Labor’s declining share of income and rising inequality”, in *Economic Commentary*, No. 2012-13, 25 Sep. (Cleveland, OH, Federal Reserve Bank of Cleveland).
- Jeong, Y.; Gastwirth, J.L. 2010. *Comments on the draft ILO report “Estimation of global wage trends: Methodological issues”*, mimeo (Montreal and Washington, DC, HEC Montreal and George Washington University).
- Karabarbounis, L.; Neiman, B. 2014. “The global decline of the labor share”, in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 129, No. 1, pp. 61–103.
- Katz, L.F.; Revenga, A.L. 1989. “Changes in the structure of wages: The United States vs. Japan”, in *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 3, No. 4, pp. 522–553.
- Krueger, A. 1999. “Measuring labor’s share”, in *American Economic Review*, Vol. 89, No. 2, pp. 45–51.
- ; Summers, L.H., 1988. “Efficiency wages and the inter-industry wage structure”, in *Econometrica*, Vol. 56, No. 2, pp. 259–293.
- Kuddo, A.; Robalino, D.; Weber, M. 2015. *Balancing regulations to promote jobs: From employment contracts to unemployment benefits* (Washington, DC, World Bank Group).
- Kuroda, H. 2014. “Deflation, the labor market, and QQE”, remarks at the Economic Policy Symposium held by the Federal Reserve Bank of Kansas City, Aug.
- Lane, J. 2009. “Inequality and the labor market: Employers”, in W. Salverda, B. Nolan and T. Smeeding (eds): *The Oxford handbook of economic inequality* (Oxford, Oxford University Press), pp. 204–230.
- Lazear, E.P. 1993. “The economics of professional etiquette: Discussion”, in *American Economic Review*, Vol. 83, Issue 2, May, p. 44.
- ; Oyer, P. 2004. “Internal and external labor markets: A personnel economics approach”, in *Labour Economics*, Vol. 11, No. 5, pp. 527–554.
- ; Shaw, K.L. 2007. “Personnel economics: The economist’s view of human resources”, in *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 21, No. 4, pp. 91–114.
- ; — (eds). 2009. *The structure of wages: An international comparison* (Chicago, University of Chicago Press), esp. “Wage structure, raises, and mobility: An introduction to international comparisons of the structure of wages within and across firms”, pp. 1–58.



- ; —; Stanton, C.T. 2016. *Who gets hired? The importance of finding an open slot*, Working Paper 16-128, Harvard Business School (Cambridge, MA).
- Lee, S.; Sobeck, K. 2012. “Low-wage work: A global perspective”, in *International Labour Review*, Vol. 151, No. 3, pp. 141–155.
- Lentz, R.; Mortensen, T.D. 2010. “Labor market models of worker and firm heterogeneity”, in *Annual Review of Economics*, Vol. 2, pp. 577–602.
- Leonard, M.; Stanley, T.D.; Doucouliagos, H. 2014. “Does the UK minimum wage reduce employment? A meta-regression analysis”, in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 52, No. 3, pp. 499–520.
- Lopes de Melo, R. 2015. *How firms affect wages: A structural decomposition*. Available at: https://economicdynamics.org/meetpapers/2014/paper_1032.pdf.
- Low Pay Commission. 2014. *The future path of the national minimum wage*, Cm. 8817 (London, HMSO).
- Lübker, M. 2007. “Inequality and the demand for redistribution: Are the assumptions of the new growth theory valid?”, in *Socio-Economic Review*, Vol. 5, No. 1, pp. 117–148.
- Machado, A.; Perez Ribas, R. 2010. “Do changes in the labour market take families out of poverty? Determinants of exiting poverty in Brazilian metropolitan regions”, in *Journal of Development Studies*, Vol. 46, No. 9, pp. 1503–1522.
- Machin, S.; Puhani, P. 2003. “Subject of degree and the gender wage differential: Evidence from the UK and Germany”, in *Economics Letters*, Vol. 79, No. 3, June, pp. 393–400.
- Maître, N.; Sobeck, K. Forthcoming. *Gender wage gaps among youth in developing countries*.
- Massie, K.; Collier, D.; Crotty, A. 2014. *Executive salaries in South Africa: Who should have a say on pay?* (Johannesburg, Jacana).
- Maurizio, R.; Vazquez, G. 2016. “The consequences of minimum wages on inequality: Evidence for Latin America”, paper presented to National Minimum Wage Symposium and Policy Round Table, Johannesburg, University of the Witwatersrand, 2–4 Feb.
- May, T. 2016. Keynote speech to UK Conservative Party Conference, 5 Oct. Available at: <http://www.independent.co.uk/news/uk/politics/theresa-may-speech-tory-conference-2016-in-full-transcript-a7346171.html> [27 Oct. 2016].
- Mehran, F. 2010. *Estimation of global wage trends: Methodological issues*, mimeo (Geneva, ILO).
- Mincer, J. 1974. *Schooling, experience, and earnings* (New York, National Bureau of Economic Research Press).
- Mindestlohnkommission. 2016. *Erster Bericht zu den Auswirkungen des Gesetzlichen Mindestlohns* (Berlin).
- Mortensen, D. 2005. *Wage dispersion: Why are similar workers paid differently?* (Cambridge, MA, MIT Press).
- Murphy, K.M.; Welch, F. 1992. “The structure of wages”, in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107, No. 285, pp. 285–326.
- Nataraj, S.; Perez-Arce, F.; Srinivasan, S.V.; Kumar, K.B. 2014. “The impact of labor market regulation on employment in low-income countries: A meta-analysis”, in *Journal of Economic Surveys*, Vol. 28, No. 3, pp. 551–572.
- Neumark, D.; Wascher, W. 2008. *Minimum wages* (Cambridge, MA, and London, MIT Press).



Contents

- Nikkei Asian Review. 2016. "Corporate Japan embracing stock options for staffers", 16 Apr., available at: <http://asia.nikkei.com/Business/Trends/Corporate-Japan-embracing-stock-options-for-staffers?page=1>
- Nopo, H.; Daza, N.; Ramos, J. 2011. *Gender earnings gaps in the world*, IZA Discussion Paper No. 5736 (Bonn, IZA).
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2008. *Growing unequal? Income distribution and poverty in OECD countries* (Paris).
- . 2011a. *Divided we stand: Why inequality keeps rising* (Paris).
- . 2011b. *In it together: Why less inequality benefits all* (Paris).
- . 2012. *Employment Outlook 2012* (Paris).
- . 2015a. *Focus on minimum wages after the crisis: Making them pay*, May (Paris).
- . 2015b. *In it together: Why less inequality benefits all* (Paris).
- O'Reilly, J.; Smith, M.; Deakin, S.; Burchell, B. 2015. "Equal pay as a moving target: International perspectives on forty years of addressing the gender pay gap", in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 39, No. 2, pp. 299–317.
- Ostry, J.D.; Berg, A.; Tsangarides, C. g. 2014. "Redistribution, inequality, and growth", IMF Discussion Note SDN/14/02, Feb. (Washington, DC, International Monetary Fund).
- Peetz, D. 2015. "Regulation distance, labour segmentation and gender gaps", in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 39, No. 2, pp. 345–343.
- Pew Research Center. 2014. "Emerging and developing economies much more optimistic than rich countries about the future", available at: <http://www.pewglobal.org/2014/10/09/emerging-and-developing-economies-much-more-optimistic-than-rich-countries-about-the-future/>
- Piketty, T. 2014. *Capital in the twenty-first century* (Cambridge, MA, and London, Harvard University Press).
- Rani, U.; Belser, P.; Oelz, M.; Ranjbar, S. 2013. "Minimum wage coverage and compliance in developing countries", in *International Labour Review*, Vol. 152, Nos 3–4, Special Issue: *Informality across the global economy – subsistence, avoidance and violation*, pp. 381–410.
- Rubery, J.; Grimshaw, D. 2011. *Gender and the minimum wage* (Basingstoke and Geneva, Palgrave Macmillan and ILO).
- Sabadish, N.; Mishel, L. 2012. *CEO pay and the top 1%: How executive compensation and financial-sector pay have fueled income inequality*, Issue Brief No. 331, 2 May (Washington, DC, Economic Policy Institute).
- Särndal, C.-E.; Deville, J.-C. 1992. "Calibration estimators in survey sampling?", in *Journal of the American Statistical Association*, Vol. 87, No. 418, pp. 376–382.
- Schäfer, A.; Gottschall, K. 2015. "From wage regulation to wage gap: How wage-setting institutions and structures shape the gender wage gap across three industries in 24 European countries and Germany", in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 39, No. 2, pp. 467–496.
- Song, J.; Price, D.J.; Guvenen, F.; Bloom, N.; von Wachter, T. 2015. *Firming up inequality*, NBER Working Paper 21199, May (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- Sorkin, I. 2015. *Ranking firms using revealed preference*, unpublished.



- Tillé, Y. 2001. *Théorie des sondages: Echantillonnage et estimation en populations finies* (Paris, Dunod).
- . 2010. *Expertise report on the “Estimation of global wage trends: Methodological issues”*, mimeo (Neuchâtel, Institute of Statistics, University of Neuchâtel).
- Trapp, K. 2015. *Measuring the labor share of developing countries: Learning from social accounting matrices*, WIDER Working Paper 2015/041. See also a summary at: <http://www1.wider.unu.edu/inequalityconf/sites/default/files/posters/Trapp-poster.pdf> [25 Oct. 2016].
- Ugarte, S.M.; Grimshaw, D.; Rubery, J. 2015. “Gender wage inequality in inclusive and exclusive industrial relations systems: A comparison of Argentina and Chile”, in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 39, No. 2, pp. 497–535.
- UN (United Nations). 2016. *Progress of the World’s Women 2015–2016: Transforming economies, realizing rights* (New York, NY, UN Women).
- Visser, J.; Hayter, S.; Gammarano, R. 2015. *Trends in collective bargaining coverage: Stability, erosion or decline?*, Labour Relations and Collective Bargaining, Issue Brief No. 1, 29 Sep. (Geneva, ILO).
- Weil, D. 2014. *The fissured workplace: Why work became bad for so many and what can be done to improve it* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Woodcock, S. 2011. *Match effects*, unpublished.
- World Bank. 1999. *Russia: Targeting and the longer-term poor. Volume I – Main report* (Washington, DC).
- . 2012. “Overview”, in *World Development Report 2012: Gender equality and development* (Washington, DC), pp. 2–40.
- . 2016. *Poverty and shared prosperity 2016: Taking on inequality* (Washington, DC).

Korišćene baze podataka

Evropska komisija, AMECO (Godišnja makroekonomska baza podataka)
Eurostat, Istraživnje EU-SILC
Eurostat, SES
MOR, Baza podataka o globalnim zaradama
ILOSTAT
Baza podataka o zaradama OECD
Podaci Svjetske banke





Globalni izvještaj o zaradama 2016/17.

Nejednakost zarada na radnom mjestu

Ovaj izvještaj analizira evoluciju realnih zarada širom svijeta, pružajući jedinstvenu sliku trendova zarada na globalnom i regionalnom nivou. Izvještaj pruža podatke o vezama između zarada i produktivnosti, udjelima prihoda od rada, nejednakosti zarada, minimalnim zaradama i rodnom jazu u zaradama.

Izdanje 2016/17 takođe proučava nejednakost na nivou radnog mjesta, dajući empirijski dokaz o tome u kojoj je mjeri nejednakost zarada rezultat nejednakosti zarada među preduzećima, kao i nejednakosti zarada unutar preduzeća. Izvještaj takođe sadrži i pregle ključnih politika koje se tiču zarada.

„*Globalni izvještaj o zaradama* važan je i za analizu trendova zarada i razvoja tržišta rada, kao i za teorijsku raspravu o ulozi rada u privredi. To je nezaobilazna publikacija za ekonomiste, sindikalce, poslodavce i zainteresovanu javnost.”
- Hansjörg Herr, Berlinska škola ekonomije i prava.