

ANALIZA MINIMALNE ZARADE U SRBIJI – TREND I IMPLIKACIJE

MINIMUM WAGE ANALYSIS IN SERBIA – TRENDS AND IMPLICATIONS

Nemanja Vuksanović*

Aleksandra Anić**

Dragan Aleksić***

Apstrakt: Predmet rada jeste analiza minimalne zarade u Srbiji, radi ukazivanja na trend kretanja i implikacije u domenu politike zapošljavanja i socijalne politike. U radu je predstavljeno kretanje minimalne zarade u Srbiji, u nominalnom i realnom iznosu. Pored kretanja apsolutne vrednosti, analizirano je i kretanje relativne vrednosti minimalne zarade, na osnovu odnosa minimalne i prosečne i minimalne i medijalne zarade. U radu je u cilju utvrđivanja potencijalnih implikacija minimalne zarade na politiku zapošljavanja u slučaju Srbije analiziran relativni odnos prosečne i minimalne zarade za sektor zdravstva i obrazovanja, kao i IT sektor. Dodatno, u radu je ispitan i odnos minimalne zarade i minimalne (kao i prosečne) potrošačke korpe u Srbiji, kako bi se indikativno ukazalo na efekte minimalne zarade na socijalnu politiku.

KLJUČNE REČI: MINIMALNA ZARADA, POLITIKA ZAPOŠLJAVANJA, SOCIJALNA POLITIKA.

JEL KLASIFIKACIJA: J08, J38.

Abstract: The subject of the paper is the analysis of the minimum wage in Serbia, to indicate the trend and implications for both the employment and social policy. The paper presented the trend of the minimum wage in Serbia, in nominal and real terms. In addition to the analysis of absolute level of the minimum wage, the paper provided the analysis of the relative level of the minimum wage, based on the ratio of minimum and average and minimum and median wage. To determine the potential implications of the minimum wage on the employment policy in the case of Serbia, the paper investigated the ratio of the average and minimum wage for the health and education sector, as well as the IT sector. Additionally, the paper examined the relationship between the minimum wage and the minimum (as well as the average) consumer basket in Serbia, to indicate the effects of the minimum wage on social policy.

KEYWORDS: MINIMUM WAGE, EMPLOYMENT POLICY, SOCIAL POLICY.

JEL CLASSIFICATION: J08, J38.

1. UVODNA RAZMATRANJA

Minimalna zarada je prema Međunarodnoj organizaciji rada definisana kao minimalni iznos koji je poslodavac u obavezi da isplati radniku za obavljeni posao u određenom vremenskom periodu (obično je to period od mesec dana), a koji ne može biti umanjen kolektivnim ili individualnim ugovorom o radu (Marinakis, 2009). Istorijski posmatrano, minimalna nadnica je prvi put uvedena na Novom Zelandu 1894. godine, što je potom bilo praćeno Australijom 1896. godine, i Velikom Britanijom 1909. godine. U Sjedinjenim Američkim Državama minimalna nadnica je prvi put uvedena 1938. godine, kada je iznosila

* Docent, Univerzitet u Beogradu – Ekonomski fakultet. E-mail: nemanja.vuksanovic@ekof.bg.ac.rs

** Docent, Univerzitet u Beogradu – Ekonomski fakultet. E-mail: aleksandra.anic@ekof.bg.ac.rs

*** Docent, Univerzitet u Beogradu – Ekonomski fakultet. E-mail: dragan.aleksic@ekof.bg.ac.rs

svega 25 centi po satu (Arandarenko, 2011). Minimalna zarada se, generalno, uvodi kako bi se povećao prihod koji ostvaruju najmanje kvalifikovani radnici u ekonomiji jedne zemlje, čija bi nadnica inače u konkurentskim uslovima bila relativno niska. Osnovna svrha uvođenja minimalne zarade dakle jeste umanjeње siromaštva i nejednakosti zarada, jer minimalna zarada povećava nadnicu onih radnika koji se nalaze na dnu distribucije zarada. Ipak, treba imati u vidu da povećanje minimalne zarade može biti praćeno i smanjenjem mogućnosti zapošljavanja. Izbor između povećanja minimalne zarade i mogućeg povećanja broja nezaposlenih predstavlja stoga važno pitanje među kreatorima ekonomske politike u pogledu efikasnosti minimalne zarade kao sredstava redukcije siromaštva i nejednakosti zarada (Borhas, 2016). Značajan broj empirijskih studija (npr. Card and Krueger, 1995; Abowd et al., 1999; Neumark and Wascher, 1999; 2007; Hafner et al., 2017; Christl et al., 2019; Wang, 2022) posvećen je istraživanju ovog pitanja, ali rezultati nisu jednoznačni.

Kategorija minimalne zarade je u Srbiji definisana Zakonom o radu, prema kojem minimalna zarada predstavlja zakonski minimum koji je poslodavac dužan da isplati zaposlenom po osnovu ugovora o radu. Sa razvojem socijalnog dijaloga, minimalnu zaradu u Srbiji određuje Socijalno-ekonomski savet na osnovu obostranog dogovora između poslodavaca i radnika ili na osnovu odluke Vlade ukoliko se kroz dijalog ne dođe do kompromisnog rešenja. Visina minimalne zarade propisuje se u neto iznosu po satu rada, nakon čega, u zavisnosti od broja radnih sati u mesecu, poslodavac vrši obračun bruto mesečne zarade za zaposlenog sa minimalnim primanjima (Jandrić i Aleksić, 2018).

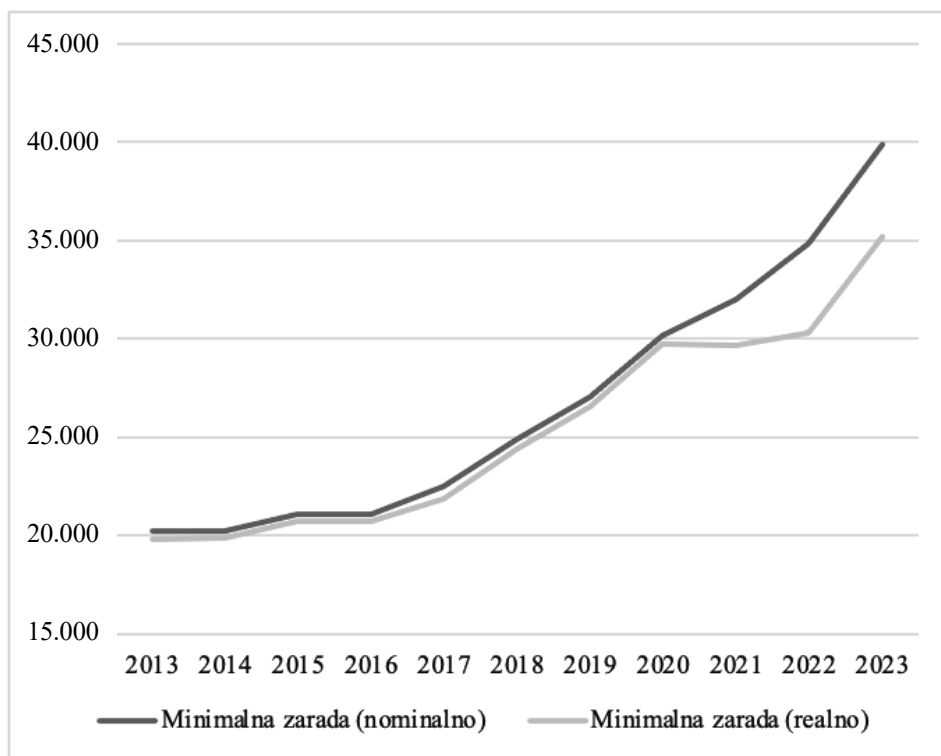
Predmet rada jeste analiza minimalne zarade u Srbiji, radi ukazivanja na trend kretanja i implikacije u domenu politike zapošljavanja i socijalne politike. U radu će biti predstavljeno kretanje minimalne zarade u Srbiji, u nominalnom i realnom iznosu. Pored kretanja apsolutne vrednosti, biće prikazano i kretanje relativne vrednosti minimalne zarade, na osnovu odnosa minimalne i prosečne i minimalne i medijalne zarade (deo 2). Kako bi se utvrdile potencijalne implikacije minimalne zarade na politiku zapošljavanja u slučaju Srbije biće analiziran relativni odnos prosečne i minimalne zarade za određene sektore ekonomije (deo 3). Takođe, biće ispitan i odnos minimalne zarade i prosečne (kao i minimalne) potrošačke korpe u Srbiji, kako bi se indikativno ukazalo na efekte politike minimalne zarade na socijalnu politiku (deo 4).

2. APSOLUTNO I RELATIVNO KRETANJE MINIMALNE ZARADE

U periodu od 2013. do 2023. godine može se uočiti rastući trend u pogledu kretanja minimalne zarade, posmatrano u nominalnom iznosu (Grafikon 1). U analiziranom periodu minimalna zarada je udvostručena, sa oko 20.000 na 40.000 dinara. Ipak, od 2013. do 2016. godine minimalna zarada je gotovo stagnirala, budući da je vrednost iznosila oko 20.000 dinara. Ovakav ishod direktna je posledica paketa mera fiskalne konsolidacije koju je sprovodila Vlada. Upravo je zamrzavanje minimalne zarade, uz uvođenje solidarnog poreza i smanjenja penzija i zarada u javnom sektoru za 10%, bila jedna od ključnih mera koju je preduzela Vlada. Brži rast minimalne zarade primetan je od 2017. godine, posebno u poslednje tri godine posmatranog perioda kada je minimalna zarada uvećana za 10.000 dinara (sa 30.000 na 40.000 dinara).

Ako se posmatra kretanje minimalne zarade u realnom iznosu – tako da je vrednost korigovana za stopu inflacije, takođe se može uočiti rastući trend. Dodatno, grafikon ukazuje na to da do 2020. godine gotovo da nije postojala razlika u kretanju nominalne i realne minimalne zarade. Od 2020. godine, međutim, rast minimalne zarade u realnom iznosu je manji od rasta u nominalnom iznosu, pa je tako u poslednje tri godine realna minimalna zarada uvećana sa 30.000 na 35.000 dinara (tako da je rast u realnom iznosu upola manji nego u nominalnom). Primetno je da realna minimalna zarada počinje da zaostaje za nominalnom u uslovima rastuće inflacije koja već duže vreme beleži dvocifrene vrednosti. Dodatni problem je i to što cene u ovakvim okolnostima umereno, ali konstantno rastu na mesečnom nivou, dok se prilagođavanje minimalne zarade dešava jednom godišnje – početkom godine. Na ovaj način se životni standard radnika koji primaju minimalnu zaradu urušava kako se godina bliži kraju.

Grafikon 1. Kretanje minimalne zarade u nominalnom i realnom iznosu u Srbiji (2013-2023, u dinarima, neto)

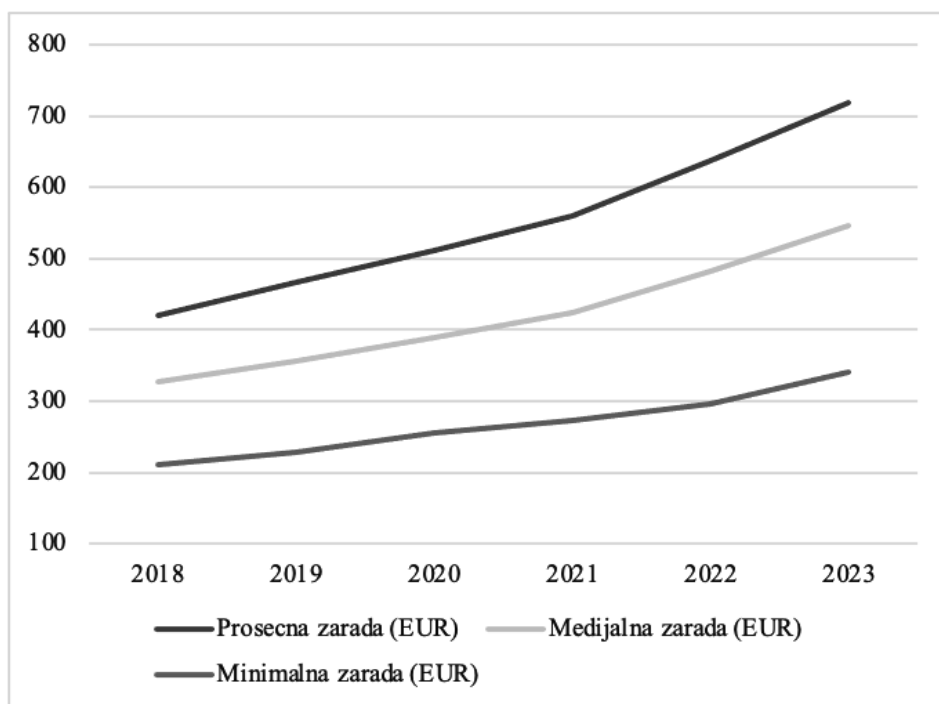


Izvor: prikaz autora na osnovu podataka Republičkog zavoda za statistiku Srbije.

Grafikon 2 daje prikaz kretanja prosečne, medijalne i minimalne zarade u Srbiji u poslednjih šest godina, iskazano u evrima. Grafikon ukazuje na rastući trend u kretanju sva tri modaliteta zarade. Prosečna zarada je u periodu od 2018. do 2023. godine uvećana 1,7 puta, sa 420 na 720 evra (sa oko 49.000 na oko 84.000 dinara). U istom periodu medijalna zarada – kao zarada koja deli distribuciju zarada na dva dela, je uvećana u skoro identičnom procentu, sa 330 na 550 evra (sa oko 38.500 na 64.000 dinara). Minimalna

zarada je uvećana sa 210 na 340 evra, što odgovara povećanju vrednosti od nešto više od 60%. Dakle, povećanje medijalne i prosečne zarade prati povećanje minimalne zarade u gotovo istom procentu, iskazano u evrima. Navedeni rezultat ne treba da čudi, s obzirom na (1) način na koji se pregovara o minimalnoj zaradi, ali i na (2) dvosmerni uticaj koji važi između minimalne zarade i preostale dve kategorije zarada. Prvo, zbog nemogućnosti da se samostalno dogovore, odluku o minimalnoj zaradi u prethodnim godinama uglavnom je donosila Vlada. Ona se u takvim okolnostima uglavnom vodila parametrima kao što su inflacija, rast prosečnih zarada i rasta zarada u javnom sektoru, a manje realnim faktorima poput rasta produktivnosti. Drugo, s obzirom na to da skoro četvrtina formalno zaposlenih prima minimalnu zaradu (Jandrić i Aleksić, 2018), jasno je da povećanje minimalne zarade translira čitavu distribuciju za približno isti procenat.

Grafikon 2. Kretanje minimalne, medijalne i prosečne zarade u nominalnom iznosu u Srbiji (2018-2023, u evrima, neto)



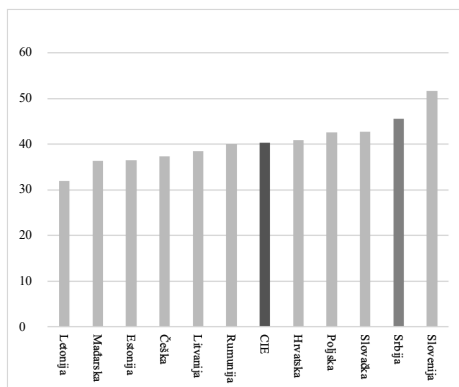
Izvor: prikaz autora na osnovu podataka Republičkog zavoda za statistiku Srbije i Narodne banke Srbije.

Zbog razlika u životnom standardu između zemalja, apsolutni nivo minimalne zarade ne omogućava odgovarajući uvid u pogledu visine minimalne zarade u komparativnom međunarodnom kontekstu. Kako bi se locirala pozicija neke zemlje prema nivou minimalne zarade, neophodno je koristiti relativne pokazatelje koji apsolutne nivoe minimalnih zarada različitih zemalja svode na uporediv nivo. Najčešće korišćeni pokazatelji jesu količnik minimalne zarade i prosečne zarade i količnik minimalne zarade i medijalne zarade. Pozicija Srbije drastično se menja kada se umesto apsolutnog posmatra relativni pokazatelj. Iako je rangirana

kao jedna od zemalja sa najnižim apsolutnim nivoom minimalne zarade, Srbija se poslednjih godina nalazi pri vrhu liste zemalja CIE u pogledu odnosa minimalne i prosečne zarade.

Važan indikator u analizi minimalne zarade predstavlja odnos minimalne i prosečne zarade u bruto iznosu. Grafikon 3A daje uvid u vrednost ovog indikatora za Srbiju i uporedive zemlje Centralne i Istočne Evrope (CIE) u 2022. godini. Vrednost ovog indikatora za Srbiju iznosi 46%, što ukazuje da je minimalna zarada skoro duplo manja u odnosu na prosečnu zaradu. Ono što je primetno jeste da odnos minimalne i prosečne zarade u Srbiji gotovo najviši među posmatranim zemljama – jedino je u Sloveniji sa 52% veći. Prosečna vrednost ovog indikatora za zemlje CIE iznosi 40%, i veća vrednost od te zabeležena je u Hrvatskoj, Poljskoj, Slovačkoj, Srbiji i Sloveniji. Najniža vrednost odnosa minimalne i prosečne zarade je zabeležena u Letoniji sa 32% (tako da je u toj zemlji minimalna zarada jednaka trećini prosečne zarade). Nešto veća vrednost indikatora od 36% može se uočiti u Mađarskoj, Estoniji i Češkoj. Ako se posmatra u širim evropskim okvirima, odnos minimalne i prosečne zarade u Srbiji odgovara vrednosti koja je zabeležena 2022. godine u Nemačkoj. Ipak, ovo nije direktno uporedivo zbog razlika u poreskim sistemima.

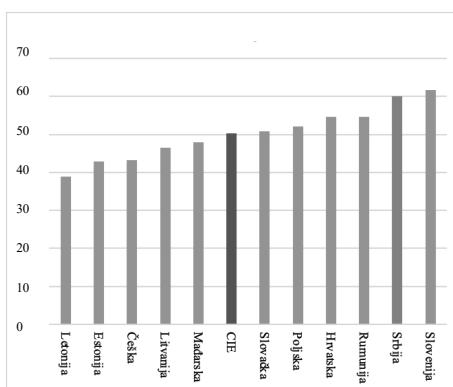
Grafikon 3A. Odnos minimalne i prosečne zarade u Srbiji i izabranim zemljama CIE u 2022. godini



Napomena: vrednost minimalne i prosečne zarade je u bruto iznosu.

Izvor: prikaz autora na osnovu podataka OECD.

Grafikon 3B. Odnos minimalne i medijalne zarade u Srbiji i izabranim zemljama CIE. u 2022. godini



Napomena: vrednost minimalne i medijalne zarade je u bruto iznosu.

Izvor: prikaz autora na osnovu podataka OECD.

Grafikon 3B daje prikazuje odnos minimalne i medijalne zarade u bruto iznosu za Srbiju i uporedive zemlje Centralne i Istočne Evrope (CIE) u 2022. godini. Vrednost ovog odnosa za Srbiju iznosi 60%. Ponovo je primetno da je odnos minimalne i medijalne zarade u Srbiji gotovo najviši među zemljama CIE – jedino je opet u Sloveniji sa oko 62% neznatno veći. Prosečna vrednost ovog indikatora za zemlje CIE iznosi 50%, i veća vrednost od prosečne može se uočiti u Slovačkoj, Poljskoj, Hrvatskoj, Rumuniji, Srbiji i Sloveniji. Najniža vrednost odnosa minimalne i prosečne zarade je zabeležena, kao i u slučaju odnosa minimalne i prosečne zarade, u Letoniji sa 39%. Veća vrednost indikatora od 43% beleže Estonija i Češka, i slede Litvanija i Mađarska sa par procentnih poena ispod proseka zemlja posmatranog regiona. Na nivou čitave Evrope, odnos minimalne i medijalne zarade u Srbiji je sličan odnosu koji beleži Francuska od 61% (u Nemačkoj je taj odnos oko 53%).

Tabela 1 daje u uvid u kretanje odnosa minimalne i prosečne zarade i odnosa minimalne i medijalne zarade u periodu od 2018. do 2022. godine za Srbiju i druge zemlje CIE. U periodu od 2018 do 2022. godine odnos minimalne i prosečne zarade u Srbiji beleži neznatan pad, sa skoro 49% na blizu 47%. Pad se može uočiti, na primer, i u Letoniji (od oko šest procentnih poena), Mađarskoj (od oko četiri procentna poena) i Litvaniji (od oko tri procentna poena). U Slovačkoj i Sloveniji je, pak, zabeležen rast odnosa minimalne i prosečne zarade – od skoro tri procentna poena. Ako posmatra odnos minimalne i medijalne zarade može se takođe uočiti opadajući trend, jer je vrednost ovog indikatora u Srbiji od 2018. do 2022. godine opala sa 63% na 60%. Sličan pad ovog indikatora se može, na primer, primetiti i Hrvatskoj, Mađarskoj i Rumuniji – pad od oko tri procentna poena. Neznatan rast beleže Češka, Slovačka i Slovenija, na primer.

Tabela 1. Promena odnosa minimalne i prosečne zarade i odnosa minimalne i medijalne zarade u Srbiji i izabranim zemljama CIE od 2018. do 2022. godine

	Minimum/Prosek					Minimum/Medijana				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
Češka	36,2	37,1	37,8	37,3	37,3	41,8	42,9	44,0	43,2	43,3
Estonija	36,8	37,0	38,9	36,4	36,5	43,1	43,3	45,5	42,6	42,9
Letonija	37,6	35,0	33,0	34,3	31,9	46,7	43,5	40,5	42,3	38,9
Hrvatska	38,6	39,7	40,0	40,2	40,9	58,4	56,6	57,0	54,9	54,7
Slovačka	39,4	39,8	42,0	44,0	42,7	49,3	49,4	51,8	52,4	50,8
Mađarska	40,1	37,9	37,3	35,1	36,3	50,6	49,4	48,4	45,5	48,0
Litvanija	41,2	40,8	40,4	38,7	38,5	49,7	49,2	48,8	46,7	46,4
Poljska	42,0	42,0	45,5	45,1	42,6	51,3	51,3	55,6	55,1	52,1
Rumunija	42,7	41,3	41,6	40,1	40,0	58,4	56,6	57,0	54,9	54,7
Srbija	48,6	48,0	49,0	47,4	45,5	62,6	62,8	64,5	62,6	60,1
Slovenija	48,7	49,1	49,2	50,5	51,6	58,2	58,7	58,8	60,4	61,7
CIE	41,1	40,7	41,3	40,8	40,3	51,8	51,2	52,0	51,0	50,3
Nemačka	42,2	44,1	44,4	43,7	46,4	47,6	49,8	50,3	49,5	52,6
Francuska	49,7	49,6	49,4	49,2	49,1	61,6	61,5	61,2	61,0	60,9

Napomena: vrednost minimalne i medijalne zarade je u bruto iznosu.
Izvor: prikaz autora na osnovu podataka OECD.

Odnos minimalne i prosečne (ili medijalne) zarade može da iskrivi sliku o minimalnoj zaradi ako se ne interpretira sa oprežnošću. Na primer, zbog niske progresivnosti sistema oporezivanja zarada u Srbiji, odnos minimalne i prosečne (ili medijalne) zarade u bruto

i neto izrazu se gotovo ne razlikuje. Ali, u Francuskoj je, na primer, odnos minimalne i prosečne (ili medijalne) zarade posmatrano u neto izrazu značajno veći nego u bruto iznosu, zbog progresivnog poreskog sistema i činjenice da su francuski poslodavci oslobođeni socijalnih plaćanja za radnike sa minimalnom zaradom (Belman and Wolfson, 2014). Visoka vrednost odnosa može da znači nešto sasvim drugačije u ove dve zemlje, jer dalje povećanje minimalne zarade u Srbiji može da bude opterećujuće za poslodavce, a u Francuskoj ne. Tako, na primer, iako radnik koji prima minimalnu zaradu poslodavaca i u Nemačkoj i u Srbiji okvirno košta upola manje nego radnik koji u ovima zemljama prima prosečnu zaradu, neto zarada ovog hipotetičkog radnika u Nemačkoj je $2/3$ prosečne, dok je u slučaju radnika u Srbiji to i dalje $1/2$ prosečne zarade. Samim tim, relativni položaj radnika koji prima minimalnu zaradu u Srbiji je znatno lošiji nego njegovog nemačkog kolege, iako je racio minimalne i prosečne zarade u ovim zemljama gotovo identičan. Da bi ovi radnici bili u istom položaju, minimalna zarada u Srbiji bi trebalo znatno brže da raste u odnosu na prosečnu, što bi onda imalo značajnije nepovoljne efekte po agregatnu zaposlenost. Dodatan problem pravi i činjenica da minimalnu zaradu u Srbiji prima veoma veliki broj radnika. Rezultati Istraživanja o strukturi zarada iz 2018. godine pokazuju da oko 25% zaposlenih u Srbiji prima niske zarade, što je dosta iznad proseka zemalja EU koji iznosi nešto više od 15% (Republički zavod za statistiku Srbije, 2018).

Stoga, bi ove indikatore trebalo vrlo pažljivo razmatrati prilikom evaluacije visine minimalne zarade, i trebalo bi ih dopuniti pokazateljima koji odražavaju specifičnost zemlje – potrebno je dezagregirati posmatrane indikatore po sektorima ekonomije, polu ili regionu, kako bi se identifikovale grupe koje će najverovatnije biti pogođene minimalnom zaradom.

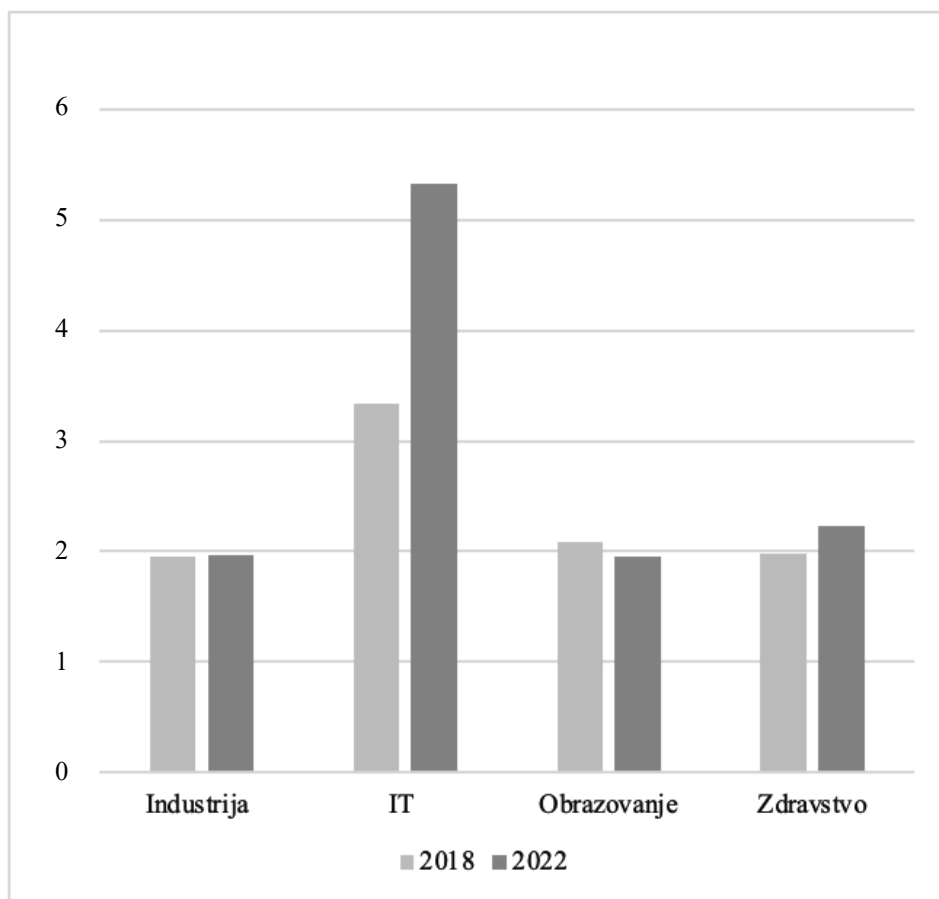
3. MINIMALNA ZARADA I POLITIKA ZAPOSŁJAVANJA

Interesantno je ispitati odnos prosečne i minimalne zarade po sektorima ekonomije zemlje, čija vrednost može biti od značaja za politiku zapošljavanja. Ovo je važno zbog potencijalnog razmišljanja o diferencijaciji minimalne zarade po sektorima, umesto uniformne nacionalne minimalne zarade. Nemačka je, na primer, uvela diferenciranu minimalnu zaradu po sektorima 2013. godine koju je postepeno ukidala. Odnos prosečne i minimalne zarade ukazuje na atraktivnost zaposlenja u nekom od sektora ekonomije, pri čemu je važno voditi računa o tome da li se taj odnos određuje slobodnim delovanjem ponude i tražnje za radom, ili taj odnos uređuje država (Rani et al., 2013).

Grafikon 4 daje prikaz vrednosti ovog pokazatelja za izabrane sektore ekonomije u Srbiji u 2018. i 2022. godini. Može se uočiti da je na nivou sektora industrije, obrazovanja i zdravstva ovaj odnos skoro 2. Dakle, prosečna zarada je dvostruko veća od minimalne zarade u slučaju industrije, obrazovanja i zdravstva. U analiziranom periodu, ovaj odnos stagnira u slučaju industrije, raste u slučaju zdravstva i pada u slučaju obrazovanja. Između 2018. i 2022. godine, primetno je da je odnos prosečne i minimalne zarade za sektor obrazovanja opao sa 2,1 na 1,95, dok je za sektor zdravstava porastao sa 1,95 na 2,2. U slučaju IT sektora, vrednost odnosa prosečne i minimalne zarade je značajno uvećana u posmatranom periodu sa 3,3 na 5,3 (tako da je prosečna zarada u ovom sektoru 2022. godine petostruko veća od minimalne zarade).

Ovakav trend posledica je kombinacije dve grupe faktora – dinamike tržišta rada i mehanizma određivanja zarada u javnom sektoru. Tržišni faktori manifestovani naglim porastom tražnje za radom dominiraju kada se radi o zaposlenima u IT sektoru. Ekspanzija ovog sektora u proteklim godinama uticala je na ubrzani rast zarada, pa tako radnici u ovom sektoru u proseku zarađuju više nego petostruku minimalnu zaradu. Kretanja u preostala dva sektora, koja dominatno pripadaju javnom sektoru, posledica su politike Vlade. Odlazak lekara i medicinskih tehničara se već duže vreme u javnom diskursu uzima kao sinonim za problem rastuće radne emigracije. Glavni, a suštinski i jedini, odgovor države na ovaj problem bilo je natprosečno povećanje zarada ovim profesijama, posebno tokom i nakon pandemije. Sa druge strane, povećanja zarada u sektoru obrazovanja često su samo pratila inflaciju ili čak bila i ispod njenog nivoa, što je doprinelo da prosečna zarada u ovom sektoru ne bude ni dvostruko viša od nacionalne minimalne zarade.

Grafikon 4. Odnos prosečne i minimalne zarade za izabrane sektore ekonomije u Srbiji u 2018. i 2022. godini



Napomena: vrednost minimalne i medijalne zarade je u neto iznosu.

Izvor: prikaz autora na osnovu podataka Republičkog zavoda za statistiku Srbije.

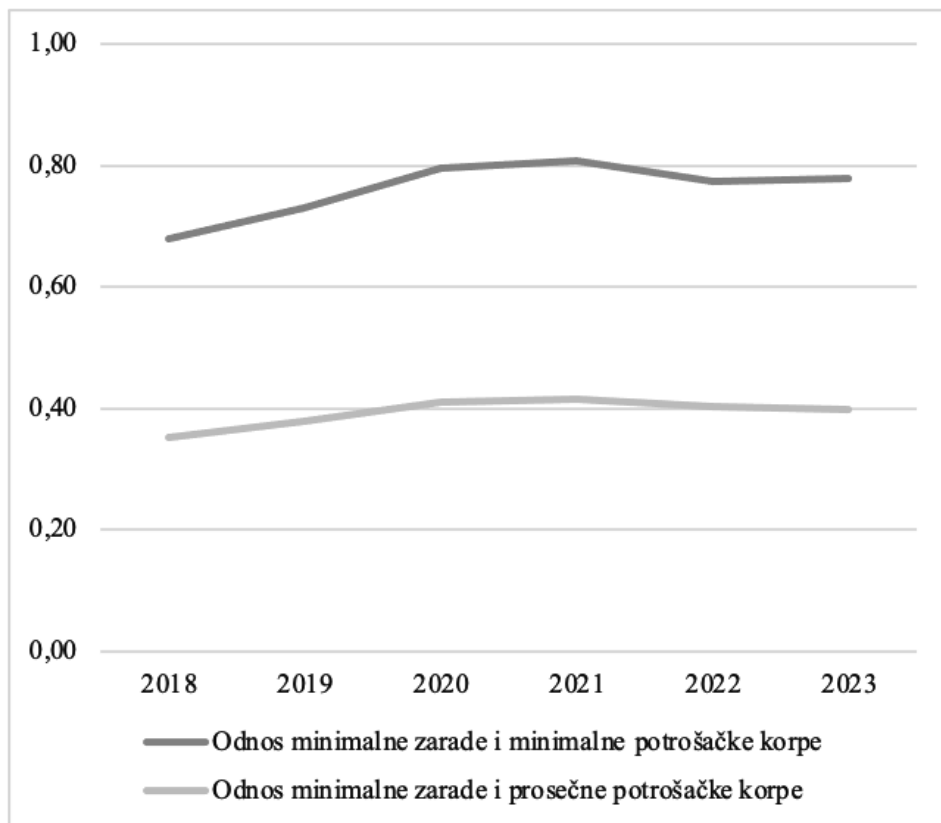
Treba istaći da delovanje političkog faktora oblikuje distribuciju zarada u javnom sektoru tako da minimalnu i medijalnu zaradu približi više prosečnoj zaradi nego što je to slučaj u privatnom sektoru. Zarade u javnom sektoru u Srbiji su više za niskoobrazovane radnike, a niže za visokoobrazovane radnike, jer kreatori javnih politika vode računa o tome da zarade pojedinaca različitog obrazovnog nivoa u javnom sektoru ne budu previše diversifikovane – zbog čega je u javnom sektoru uočljiva veća kompresija zarada. U zemljama Zapadne i Južne Evrope (Nemačkoj, Austriji, Italiji, Španiji i dr.) postoji uglavnom pozitivna premija za radnike u javnom sektoru, dok je u zemljama Centralne i Istočne Evrope (na primer, Češkoj, Slovačkoj, Mađarskoj, Srbiji) ta premija negativna. Pozitivna premija za radnike u javnom sektoru zemalja Zapadne i Južne Evrope može se obrazložiti stavom da u javnom sektoru tih zemalja postoji izrazita selekcija radnika, što rezultira izuzetno efikasnom državnom upravom – što nije slučaj sa zemljama CIE (Vuksanović, 2022).

Posebno nizak odnos prosečne i minimalne zarade u sektoru obrazovanja i zdravstva u Srbiji može da objasni nisku zainteresovanih (kvalitetnih) diplomaca za zaposlenjem u ovim sektorima. Sve je prisutniji fenomen da na pedagoškim fakultetima ima manje upisanih studenata nego predviđenih mesta na budžetu. Za pojedine smerove interesovanje je toliko nisko da ih u generaciji upiše svega par ili nijedan student. Ovome je doprinelo kontinuirano pogoršanje položaja zaposlenih u prosveti, koje se između ostalog ogleda i u relativnom zaostajanju zarada. Premija na zaradu koju je zaposlenje u sektoru obrazovanja donosilo početkom 2000-ih sada je iščezla, pa tako mladima rad u prosveti postaje sve manje atraktivan u odnosu na alternative i mogućnosti napredovanja koje im pruža privatni sektor. Iako se u oba slučaja radi o javnom sektoru, mladima je zdravstvo privlačnije u odnosu na prosvetu barem po još jednom osnovu. Radi se o međunarodnoj mobilnosti zaposlenih, kao izlazne strategije u krajnjoj instanci. Mobilnost koju imaju zaposleni u prosveti, izuzev eventualno onih koji su zaposleni u visokom obrazovanju, značajno je niža od mobilnosti njihovih kolega koji su zaposleni u zdravstvu.

4. MINIMALNA ZARADA I SOCIJALNA POLITIKA

U izveštaju Međunarodne organizacije rada (2016) se navodi da povećanje minimalne zarade (teorijski) može imati sledeće pozitivne efekte: (1) raste zarada „graničnih“ radnika (oni radnici koji su pre povećanja primali manju minimalnu zaradu); (2) pojavljuju se efekti prelivanja duž distribucije zarada, tako da raste zarada onih radnika koji primaju iznad minimalne zarade (poslodavci žele da održe razlike u statusu poslova ili zadrže kvalitetne radnike, i efekti su jači pri nižim nivoima distribucije i progresivno opadaju). S tim u vezi, jedan od važnih koraka u evaluaciji efekata minimalne zarade jeste utvrđivanje da li minimalna zarada dovodi do porasta prosečne zarade u zemlji, i na taj način redukuje dohodnu nejednakost i siromaštvo. Podižući nivo zarade niskoplaćenih radnika, povećanje minimalne zarade rezultira relativnim povećanjem zarade radnika iz ranjivih grupa (kao što su mladi ili niskoobrazovani). Pokazatelj koji se može koristiti u domenu socijalne politike jeste odnos minimalne zarade i minimalne potrošačke korpe, što je povezano sa konceptom siromaštva.

Grafikon 5. Kretanje odnosa minimalne zarade i minimalne potrošačke korpe i odnosa minimalne zarade i prosečne potrošačke korpe u Srbiji od 2018. do 2023. godine



Napomena: vrednost minimalne zarade je u neto iznosu.

Izvor: prikaz autora na osnovu podataka Republičkog zavoda za statistiku Srbije.

Grafikon 5 prikazuje kretanje ovih odnosa u Srbiji u periodu od 2018. do 2023. godine. Ako se posmatra odnos minimalne zarade i minimalne potrošačke korpe za tročlano domaćinstvo, vrednost pokazatelja je porasla sa 0,7 na 0,8. Vrednost minimalne potrošačke korpe je 2018. godine iznosila oko 36.500 dinara, i minimalna zarada je obezbeđivala kupovinu 70% vrednosti ove korpe. U 2023. godini vrednost minimalne potrošačke korpe je dostigla oko 51.000 dinara, i pojedinac sa minimalnom zaradom je bio u stanju da priušti kupovinu 80% vrednosti ove korpe. Ipak, ukoliko se posmatra odnos minimalne zarade i prosečne potrošačke korpe, vrednost indikatora je porasla neznatno sa 0,35 na 0,40. Štaviše, u poslednjih nekoliko godina vrednost ovog odnosa stagnira. Dakle, minimalna zarada poslednjih šest godina omogućava kupovinu tek oko 40% vrednosti potrošačke korpe (čija je vrednost uvećana sa 70.500 u 2018. godini na oko 100.00 dinara u 2023. godini). Ovo implicira da je povećanje minimalne zarade veće od povećanja vrednosti minimalne potrošačke korpe (u ovom periodu minimalna zarada je uvećana 60%, dok

je vrednost minimalna potrošačka korpa uvećana za 25%). Međutim, iako je povećanje minimalne zarade veće od povećanja vrednosti prosečne potrošačke korpe (u analiziranom periodu vrednost prosečne potrošačke korpe je povećana za oko 40%), taj rast i dalje ne obezbeđuje da pojedinac sa minimalnom zaradu ima mogućnost kupovine bar polovine prosečne potrošačke korpe.¹

Važno je istaći i paradoks u vezi sa nivoom minimalne zarade u Srbiji: njena vrednost nije dovoljno visoka da bi pokrila iznos minimalne potrošačke korpe, dok je istovremeno njena vrednost u odnosu na prosečnu zaradu prilično visoka, te može prouzrokovati distorzije na tržištu rada. Suština problema sadržana je u sistemu oporezivanja rada koji kažnjava niskoplaćene radnike i poslodavce koji ih angažuju. Razlog ovome je nepostojanje direktne progresivnosti, pa je tako procentualno učešće obaveza poslodavca prema državi gotovo identično bez obzira na visinu zarade zaposlenog. Nepostojanje značajnijih olakšica (ličnih i/ili porodičnih) čini formalni rad za zaradu oko minimalne relativno neisplativim. Upravo iz ovog razloga veliki broj preduzeća i radnika čije se zarade nalaze na ovom delu distribucije sklapa neformalne aranžmane, i to prvi da bi ostvarili uštede u poslovanju, a drugi da bi barem neznatno poboljšali svoj životni standard.

5. ZAKLJUČAK

Predmet rada jeste analiza minimalne zarade u Srbiji, radi ukazivanja na trend kretanja i implikacije u domenu politike zapošljavanja i socijalne politike. U radu je predstavljeno kretanje minimalne zarade u Srbiji, u nominalnom i realnom iznosu. Minimalna zarada u Srbiji je u poslednjoj deceniji nominalno udvostručena, sa oko 20.000 na 40.000 dinara, iako je realno taj rast manji. Pored kretanja apsolutne vrednosti, analizirano je i kretanje relativne vrednosti minimalne zarade, na osnovu odnosa minimalne i prosečne i minimalne i medijalne zarade. Odnos minimalne i prosečne zarade i odnos minimalne i medijalne zarade je u Srbiji među najvišim u zemljama Centralne i Istočne Evrope za 2022. godinu (iznose redom 46% i 60%).

U radu je u cilju utvrđivanja potencijalnih implikacija minimalne zarade na politiku zapošljavanja u slučaju Srbije analiziran relativni odnos prosečne i minimalne zarade za sektor zdravstva i obrazovanja, kao i IT sektor. Uočeno je da u poslednjih nekoliko godina za sektor obrazovanja i zdravstva u Srbiji tipičan relativno nizak odnos prosečne i minimalne zarade (oko 2), što može da ugrozi atraktivnost zaposlenja u ovim sektorima. Dodatno, u radu je ispitan i odnos minimalne zarade i prosečne (kao i minimalne) potrošačke korpe u Srbiji, kako bi se indikativno ukazalo na efekte politike minimalne zarade na socijalnu politiku. Odnos minimalne zarade i minimalne potrošačke korpe je u poslednjih pet godina porastao sa 0,7 na 0,8, tako da u 2023. godini minimalna zarada omogućava kupovinu 80% minimalne potrošačke korpe. Ako se posmatra odnos minimalne zarade i prosečne potrošačke korpe, vrednost indikatora je u analiziranom periodu porasla neznatno sa 0,35 na 0,40, pri čemu minimalna zarada ne obezbeđuje kupovinu bar polovine prosečne potrošačke korpe.

¹ Naravno, treba imati u vidu da je ovo čisto ilustracije radi, jer se koncept potrošačke korpe odnosi na domaćinstvo.

Prethodno ukazuje na to da je aktuelni mehanizam utvrđivanja minimalne zarade veoma nepovoljan u uslovima umereno visoke inflacije. Prilikom određivanja minimalne zarade veliku ulogu, između ostalog, igra rast cena u prethodnom periodu. Na taj način se odluka o visini minimalne zarade, koja stupa na snagu 1. januara, zasniva na prethodnoj inflaciji. Kako cene tokom godine rastu, životni standard radnika se urušava sa protokom vremena. Zbog toga je umesto jednokratnog, potrebno preći na višekratna usklađivanja minimalne zarade. Navedena procedura je u potpunosti u skladu sa važećom legislativom, tako da dodatne zakonske izmene nisu potrebne. Štaviše, ovo je i bila praksa sa kojom se prekinulo 2011. godine. Velika volatilnost cena dovoljno je jak argument za sindikate da se ova tema ponovo nađe na pregovaračkom stolu.

LITERATURA

- Abowd, J. M., Kramarz, F., & Margolis, D. N. (1999). High wage workers and high wage firms. *Econometrica*, 67(2), 251-333.
- Arandarenko, M. (2011). *Tržište rada u Srbiji: trendovi, institucije, politike*. Centar za izdavačku delatnost Ekonomskog fakulteta u Beogradu.
- Belman, D., & Wolfson, P. J. (2014). *What does the minimum wage do?*. WE Upjohn Institute.
- Borhas, Dž. (2016). *Ekonomija rada*. Centar za izdavačku delatnost Ekonomskog fakulteta u Beogradu.
- Card, D., & Krueger, A. B. (1995). Time-series minimum-wage studies: a meta-analysis. *The American Economic Review*, 85(2), 238-243.
- Christl, M., Köppl-Turyna, M., & Kucsera, D. (2019). Employment Effects of Minimum Wages. *ifo DICE Report*, 16(4), 1-8.
- Hafner, M., Taylor, J., Pankowska, P., Stepanek, M., Nataraj, S., & van Stolk, C. (2017). *The impact of the national minimum wage on employment*. Cambridge, UK: Rand Europe.
- ILO (2016). *Minimum wage policy guide*. International Labour Organization, Santiago.
- Jandrić, M., Aleksić, D. (2018). Institucije i politike tržišta rada. *Ekonomija: zaposlenosti i rad u Srbiji u 21. veku*, str. 191-226.
- Marinakis, A. (2009). *The role of ILO in the development of minimum wages, ILO Century Project*. International Labour Organization, Santiago.
- Neumark, D., & Wascher, W. (1999). *A cross-national analysis of the effects of minimum wages on youth employment*. NBER Working Papers.
- Neumark, D., & Wascher, W. L. (2007). Minimum wages and employment. *Foundations and Trends® in Microeconomics*, 3(1–2), 1-182.
- Rani, U., Belser, P., Oelz, M., & Ranjbar, S. (2013). Minimum wage coverage and compliance in developing countries. *International Labour Review*, 152(3-4), 381-410.
- Republički zavod za statistiku Srbije (2018). *Bilten, Istraživanje o strukturi zarada*. Republički zavod za statistiku Srbije u Beogradu.
- Vuksanović, N. (2022). *Uloga obrazovanja na tržištu rada i nejednake obrazovne šanse: empirijska analiza za Srbiju*. Doktorska disertacija, Univerzitet u Beogradu – Ekonomski fakultet.

Wang, J. (2022). The Impact of the National Minimum Wage on Employment: A Case Study of the UK. In *2022 4th International Conference on Economic Management and Cultural Industry (ICEMCI 2022)* (pp. 172-180). Atlantis Press.

Republički zavod za statistiku Srbije, <https://data.stat.gov.rs/?caller=SDDDB> (pristupljeno 1.11.2023).

Narodna banka Srbije, https://www.nbs.rs/sr_RS/drugi-nivo-navigacije/statistika/ (pristupljeno 1.11.2023).

OECD, <https://stats.oecd.org/> (pristupljeno 2.11.2023).