

PROFIL JAVNE POLITIKE: POLITIKA MINIMALNE PLAĆE

Problemi, mogućnosti i ograničenja postojanja minimalne plaće u Hrvatskoj

Predrag Bejaković

Minimalna je plaća ponovno postala središnjim predmetom političkih rasprava, kako pokazuju prihvaćanje statutarne minimalne plaće u Austriji, Irskoj i Ujedinjenom Kraljevstvu te mnogobrojni oprečni argumenti u Njemačkoj i Švedskoj

Minimalna je plaća ponovno postala središnjim predmetom političkih rasprava, kako pokazuju prihvaćanje statutarne minimalne plaće u Austriji, Irskoj i Ujedinjenom Kraljevstvu te mnogobrojni oprečni argumenti u Njemačkoj i Švedskoj. To bi moglo biti uzrokovano trima čimbenicima. Prvi je novo oblikovano tržište rada na kojem sve više prevladavaju nestandardni oblici zapošljavanja, povezani sa sve manjim radničkim pravima i većom nesigurnošću te visokim udjelom slabo plaćenih zaposlenika za koje je minimalna nadnica donja granica koja osigurava skroman, ali ipak barem razmjerno pristojan život. Njezino nepostojanje ili nepoštivanje vjerojatno će dovesti do toga a ti zaposlenici postanu skupina izložena siromaštvu iako rade. Drugi je razlog povećana pokretljivost rada i kapitala u uvjetima širenja i produbljivanja procesa europskih integracija tako da radnici-imigranti lako mogu utjecati na snižavanje cijene rada u zemlji u koju su došli. Treći je razlog očito slabljenje snage kolektivnog pregovaranja i obuhvaćenosti sindikalnom organiziranošću, što tjera brojne sindikate na zalaganje za uvođenje minimalne nadnice kako bi se očuvala realna primanja i kupovna moć najslabije plaćenih zaposlenika. Prijedlozi za prihvaćanje zajedničkih pravila na razini EU-a također su se povećali nakon proširenja Unije kako bi se ublažila pojava "socijalnog dampinga", odnosno praksa izvoza dobara iz zemalja koje imaju niske standarde rada i mala primanja zaposlenih.

Predrag Bejaković, znanstveni savjetnik u Institutu za javne financije u Zagrebu. E-pošta: predrag.bejakovic@ijf.hr

Malo teorije: značenje i ograničeno djelovanje minimalne plaće

Kada na dnevni red dođe određivanje plaća, logično i zdravo razmišljanje postaje toliko emotivno i politički pristrano da se zanemaruju i najočiglednija načela. Ljudi koji će među prvima osporiti tezu kako se napredak može postići umjetnim podizanjem cijena i upozoriti na to da se zakoni o minimalnim cijenama mogu pokazati najštetnijim za same gospodarske grane za koje su doneseni, zalagat će se usto i za zakone o minimalnim plaćama i bez razmišljanja osuđivati protivnike tih zakona. Ekonomisti su u posljednjih 100 godina napisali cijelo mnoštvo radova o negativnom utjecaju minimalne plaće na osobe s najmanjom zapošljivošću. Polazište za takve navode utemeljeno je u najvažnijim ekonomskim zakonima, u ovome slučaju ponude i potražnje: kada se

Kada na dnevni red dođe određivanje plaća, logično i zdravo razmišljanje postaje toliko emotivno i politički pristrano da se zanemaruju i najočiglednija načela

poveća cijena nekog dobra (u ovome slučaju rada), za njim će se smanjiti potražnja, odnosno bit će manje zapošljavanja.

Treba biti jasno kako su, općenito, zakoni o minimalnim plaćama i nadnicama, u najboljem slučaju, ograničeno sredstvo za rješavanje nedaća koje donose niski dohodci. Eventualno dobro koje se može postići ovim zakonom bit će samo toliko veće od teškoća koje minimalne plaće donose, koliko su njegovi ciljevi skromniji. Što je ovakav zakon ambiciozniji, što više radnika namjerava obuhvatiti i što više ima za cilj povećati plaće i nadnice, sigurnije je da će njegovi štetni utjecaji biti mnogo veći od mogućih dobrih utjecaja.

Prva stvar koja se događa kada se donese zakon jest da nitko ne smije biti plaćen ispod određenog iznosa. Na primjer, bruto minimalna plaća u Hrvatskoj za 2015. godinu iznosila je 3029,55 kuna za 40-satni radni tjedan, što znači da se tražitelji zaposlenja koji za svoje moguće poslodavce nisu vrijedni toga iznosa ne mogu zaposliti. Ne može se vrednovati osobu po određenom iznosu i proglasiti nezakonitim ako joj se ponudi manje od toga. Time je se jednostavno lišava njezina prava da zaradi onoliko koliko joj dopuštaju vlastite sposobnosti i postojeće stanje na tržištu rada, a društvo se istodobno lišava čak i najskromnijih usluga koje takva osoba može pružiti. Drugim riječima, niska se zarada zamjenjuje nezaposlenošću. Posvuda se pravi šteta, bez mogućnosti odgovarajuće nadoknade (Hazlitt 1979).

Jedini je izuzetak od ovoga kada čitava veća skupina radnika prima plaće i nadnice koje su ispod njezine tržišne vrijednosti. Ovo se može dogoditi u rijetkim i posebnim okolnostima ili na posebnim lokacijama, gdje sile tržišne utakmice ne djeluju slobodno ili na odgovarajući način. Skoro svi ovakvi slučajevi mogu se ispraviti učinkovito, fleksibilnije i s daleko manje štete učlanjivanjem u sindikat.

Minimalne plaće i pogođene gospodarske grane

Pokatkad se može pomisliti kako će neka gospodarska grana, ako zakon za nju odredi više plaće i nadnice, povećati cijene svojih proizvoda, te će se tako teret za isplatu viših nadnica prebaciti na potrošače, odnosno kupce proizvoda. Ovakva se prebacivanja, međutim, ne mogu tako lako izvesti, kao što se ne mogu ni lako izbjeći posljedice umjetno podignutih plaća i nadnica. Možda nije moguće povećati cijenu određenog proizvoda, s obzirom na to da će potrošači početi kupovati isti takav proizvod iz uvoza ili će pronaći adekvatnu zamjenu. Ili pak, ako potrošači i nastave kupovati proizvod grane koja je povećala cijene, kupovat će ga u manjim količinama. Dok će neki radnici imati koristi jer će se povećati njihove plaće i nadnice, drugi će ostatu bez radnog mjesta zbog smanjenog obujma prodaje. S druge strane, ako se cijena proizvoda ne poveća, iz posla u toj grani bit će istisnuti marginalni proizvođači. Tako će opet doći do smanjenja proizvodnje, a samim time i povećanja nezaposlenosti, samo na drugi način.

Kada se upozori na ove posljedice, uvijek se nađe netko tko odgovara: "Pa što, ako neka grana ne može preživjeti osim ako ne isplaćuje bijedne nadnice, minimalne će je plaće potpuno dotući." U ovakvoj se izjavi zanemaruju stvarne posljedice, prije svega činjenica da će potrošači biti oštećeni jer više neće imati taj proizvod u ponudi. Zatim se zanemaruje kako se time ljudi koji rade za tu gospodarsku granu osuđuju na nezaposlenost. I konačno, koliko god bile bijedne plaće i nadnice u promatranoj

Ne može se izbjeći zaključak kako minimalne plaće i nadnice samo povećavaju nezaposlenost

gospodarskoj grani, one su se njezinim radnicima činile najboljima među svim mogućnostima koje su im na raspolaganju, jer bi inače sami bili napustili taj posao i pronašli bolji. Ako se neka grana ugasi zbog zakona o minimalnim plaćama i nadnicama, njezini će radnici biti primorani okrenuti se opcijama koje su im manje privlačne. Pritom će njihovo nadmetanje za posao u tim alternativnim zanimanjima dovesti i do pada plaća i nadnica u njima. Prema tome, ne može se izbjeći zaključak kako minimalne plaće i nadnice samo povećavaju nezaposlenost.

Minimalna plaća, kompresija svih dohodaka i druge posljedice

Mnogi autori koji se bave problematikom tržišta rada naglašavaju daljnje potencijalne negativne strane razmjerno visoko utvrđene minimalne plaće. One su ponajviše povezane s nemogućnošću zapošljavanja osoba niske proizvodnosti, koje time ostaju bez prilika za rad. Stoga se ne iskorjenjuje siromaštvo niti se smanjuje materijalna ugroženost stanovništva, nego uvođenje minimalne plaće uzrokuje povećanu nezaposlenost i oskudicu. Razlog navedenom prilično je jasan, iako se često

zaboravlja. Tržište rada djeluje kao i svako drugo tržište. S jedne se strane na njemu pojavljuju radnici koji nude svoj rad te se ponašaju kao prodavači. Očito će veća primanja uzrokovati povećanje broja onih koji nude svoj rad ili će već zaposleni radnici nastojati raditi veći broj sati. Radnici će pritom nuditi svoj rad ako vjeruju da će dobiti odgovarajuću novčanu nagradu

Prva pouka koju bismo napokon trebali usvojiti jest da zakone ili pojedine odredbe ne trebamo ocjenjivati sa stanovišta njihova namjeravanog, nego stvarnog učinka

za njega. S druge su strane poslodavci, koji su kupci rada: oni će unajmiti zaposlenika samo ako na taj način ostvaruju korist izraženu u profitu, odnosno ako je dobit po novozaposlenom veća od troškova koje ta osoba stvara. Koristeći istu logiku, poslodavac će pristati na povećanje plaće svojih zaposlenika ili na neka njihova dodatna prava (na primjer plaćanje sistematskog liječničkog pregleda ili troškova obrazovanja) ako se time ostvaruje povećanje proizvodnosti koje je veće od nastalog troška. Zakoni (ili kolektivno pregovaranje) mogu prisiliti poslodavce da više plate svoje zaposlenike, bez obzira na to što se nije povećala njihova proizvodnost, ali ih ne mogu prisiliti da zaposle više ljudi ako bi to prouzročilo stvaranje gubitka. U tom će slučaju poslodavci unajmljivati manje radnika jer će ili sami obavljati njihov posao ili će uvesti nove strojeve. Radnici koji su zaposleni i uspiju ostati na radnom mjestu dobivat će veće plaće, ali će ujedno biti manje zaposlenih.

Pogibeljne intervencije

Ekonomski teoretičari monetaristi pod vodstvom Milтона Friedmana vjeruju da je nezaposlenost nužno obilježje tržišnoga gospodarstva. Prema njima, ako se puna zaposlenost umjetno održava, uzrokuje inflaciju i dugoročno povećanje nezaposlenosti jer se tako narušava "sveta" ravnoteža između ponude i potražnje. Friedman je jasno navodio da zakonsko utvrđivanje minimalne nadnice ne samo da neće iskorijeniti siromaštvo i materijalnu ugroženost nego će prouzročiti povećanu nezaposlenost i oskudicu. Razlog je jasan, iako se često zaboravlja.

Obilježje fleksibilnog tržišta (ne samo rada) jest slobodno određivanje cijena: ako vam je sadašnja frizerka preskupa, kod nje ćete ići rjeđe ili ćete je promijeniti. Često se ističe da bi u ime osiguranja pristojnog života zaposlenika država trebala određivati cijenu njihova rada. Državna intervencija u određivanje nadnice zaposlenih (ili cijene frizerke) gotovo uvijek ima pogibeljne posljedice. Ako je cijena preniska, nestat će robe ili usluge sa službenog tržišta, a ako je previsoka, nitko robu ili uslugu neće kupovati u službenom gospodarstvu, nego će to činiti u neslužbenom. Prva pouka koju bismo napokon trebali usvojiti jest da zakone ili pojedine odredbe ne trebamo ocjenjivati sa stanovišta njihova namjeravanog, nego stvarnog učinka.

broj 24 - prosinac 2015.

Važna prva prečka

To znači kako je nerealno očekivati da poslodavci zaposlenike plate više od troškova koje oni stvaraju. Ako se traži da poslodavac plati najmanje 5000 kuna za plaću i doprinose osobi koja stvori 4000 kuna nove vrijednosti, jasno je da je neće zaposliti. Razmjerno visoka razina minimalne plaće stoga je ozbiljna zapreka za zapošljavanje (naj)manje produktivnih radnika – poput onih koji su na početku radnoga vijeka i nemaju iskustva ili pak onih koji su u poznim godinama i zbog zdravstvenih ograničenja ne mogu raditi punom snagom. Nadalje, obično su najmanje plaćene osobe nižeg obrazovanja ili bez obrazovanja, odnosno one koje su ispale iz obrazovnog sustava. Često je riječ i o ljudima koji se nakon podulje stanke vraćaju u svijet rada (poput žena koje se nastoje zaposliti izvan kuće pošto su djeca porasla), a u međuvremenu su njihova znanja, sposobnosti i stručnost zaboravljeni i zastarjeli.

Kako bi se netko uspeo na dohodovnoj ljestvici, nužno je da stane na prvu prečku. Razmislimo stoga pažljivo o opravdanosti uvođenja minimalne nadnice, odnosno plaće, podsjetivši se na navod pokojnog Milтона Friedmana u članku objavljenom prije gotovo pola stoljeća u *Newsweeku*: "Mnogi dobronamjerni ljudi bore se za minimalnu nadnicu, pogrešno vjerujući da pomažu siromašnima. Ti ljudi brkaju plaće s dohocima. Za mene je uvijek bila zagonetka zašto bi mladiću bilo bolje ako je nezaposlen pri satnici od 1,60 dolara, nego zaposlen sa 1,25 dolara" (Friedman 1966).

Minimalna plaća u Hrvatskoj

U Hrvatskoj do 2008. godine nije postojala uobičajena "prava" minimalna plaća, ali je od 1998. godine na nacionalnoj razini postojala najmanja osnovica za plaćanje doprinosa za zdravstveno i mirovinsko osiguranje, koja je ustvari imala funkciju utvrđenog iznosa minimalne plaće. Tijekom gotovo deset godina navedena minimalna plaća ostala je razmjerno stabilna i iznosila trećinu prosječne plaće. Ipak, sindikati su bili

U Hrvatskoj do 2008. godine nije postojala uobičajena "prava" minimalna plaća, ali je od 1998. godine na nacionalnoj razini postojala najmanja osnovica za plaćanje doprinosa za zdravstveno i mirovinsko osiguranje, koja je ustvari imala funkciju utvrđenog iznosa minimalne plaće

prilično nezadovoljni sa stanjem u kolektivnom pregovaranju, gdje se smatraju slabijom stranom koja teško može postići bolju zaštitu lošije plaćenih, te su zahtijevali odgovarajuću

zakonsku zaštitu manje plaćenih zaposlenika i zakonsko određivanje iznosa minimalne plaće. S druge strane, poslodavci su iskazivali svoj strah o statutarnom određivanju (razmjerno visokog iznosa) minimalne plaće i na taj način mogućem ugrožavanju konkurentnosti gospodarstva, posebice sektora u kojima se ostvaruje mala dodatna vrijednost. Ujedno su podsjećali kako Hrvatska ima prilično više plaće u odnosu na druge postsocijalističke zemlje i, slijedom toga, visoku razinu minimalne plaće.

U ljeto 2008. godine usvojena je odgovarajuća zakonska promjena (NN 67/08) koja je dovela do skoka u iznosu minimalne plaće na 39 % prosječne mjesečne bruto plaće ostvarene u prethodnoj godini i uvela prilično složen sustav njezina usklađivanja. Za radno-intenzivne djelatnosti, poput tekstilne, drvoprerađivačke i kožarsko-obućarske, uvedeni su blaži kriteriji i prijelazno razdoblje, što je opet dovelo do narušavanja jednakosti. Čini se, barem za Hrvatsku, kako minimalna plaća nema većeg utjecaja na smanjivanje izloženosti zaposlenih osoba siromaštvu jer je posao u Hrvatskoj (makar i slabije plaćen) prilično dobra brana protiv siromaštva, dok je nezaposlenost gotovo sigurna ulaznica u siromaštvo. U Hrvatskoj je 2005. godine oko 3 % ukupno zaposlenih primalo minimalnu plaću, ali je ona mnogo češća kod osoba s nižom obrazovnom razinom, mlađih zaposlenika i u privatnom sektoru. Navedeni udio nije se ni kasnije značajnije povećao, pa Blažević (2012, 2013) ističe kako je u drugoj polovici 2010. godine iznosio 2,54 % svih zaposlenih u Hrvatskoj.

Prema *Zakonu o minimalnoj plaći* iz 2008. godine, koji je bio na snazi do 10. travnja 2013. godine, minimalna plaća određivala se na temelju pokazatelja o prosječnoj plaći i stopi rasta društvenog proizvoda ostvarenoj u prethodnoj godini, na način da se početnih 39 % učešća minimalne plaće u prosječnoj (određeno prema podatcima za 2007. godinu) trebalo svake godine povećavati za stopu rasta bruto društvenog proizvoda. Od 2008. godine, otkad se minimalna plaća u Hrvatskoj određivala na taj način, postotak udjela minimalne plaće u prosječnoj samo je jednom korigiran, i to u 2009. godini na temelju pokazatelja o stopi rasta društvenog proizvoda u 2008. godini. S obzirom na to da je u svim godinama nakon 2008. ostvaren pad društvenog proizvoda, minimalna plaća nije se mijenjala od lipnja 2009. godine i otad iznosi 2814,00 kuna. Njezin udio u prosječnoj plaći ostvarenoj u prethodnoj godini s početnih je 39 % u 2008. pao na 36 % u 2012. godini. Hrvatska se ne približava, nego se sve više udaljuje od željenog cilja, prema kojemu bi minimalna plaća trebala dosegnuti 50 % prosječne plaće.

Zakonom o minimalnoj plaći (NN 39/13), koji je na snazi od 11. travnja 2013. godine, uvode se drugačiji kriteriji na temelju kojih Vlada RH početno, za 2013. godinu, određuje iznos minimalne plaće. Riječ je o četiri pokazatelja:

- mjesečnom pragu rizika od siromaštva za jednočlano kućanstvo;
- prosječnom broju članova kućanstva u Hrvatskoj izračunatom kao odnos između ukupnog broja stanovnika i broja kućanstava iz Popisa stanovništva 2011. godine;
- koeficijentu zaposlenosti izračunatom kao odnos ukupnog i aktivnog stanovništva u Hrvatskoj u 2011. godini, pri čemu se podatci o ukupnom stanovništvu koriste iz

zadnjeg popisa stanovništva, a podatci o aktivnom stanovništvu iz ankete o radnoj snazi;

- koeficijentu rasta potrošačkih cijena dobara u 2012. u odnosu na 2011. godinu.

Prema *Zakonu*, neto iznos minimalne plaće (MPneto) izračunava se kao umnožak prosječnog mjesečnog praga rizika od siromaštva za jednočlano kućanstvo (PRSpr.mj.2011.) i koeficijenta broja članova prosječnog kućanstva (ČPKkof.2011.), ta se svota podijeli s koeficijentom zaposlenosti (ZAPkof.2011.) i poveća za stopu rasta cijena u 2012. godini (Ckof.2012.).

$$MPneto = \frac{PRSpr.mj.2011. \times \check{C}PKkof.2011.}{ZAPkof.2011.} \times Ckof.2012.$$

Rezultat je neto svota minimalne plaće koja se preračunava u bruto iznos dodavanjem poreza na dohodak, pretpostavljenog prireza obračunatog po stopi od 10 % i doprinosa iz plaće (po stopi do 20 %). Pri preračunavanju neto iznosa u bruto svotu primjenjuje se samo osnovni osobni odbitak. Ozakonjivanjem ovih pokazatelja kao parametara na temelju kojih se određuje minimalna cijena rada dana je prednost socijalnim kriterijima u odnosu na gospodarske pokazatelje.

U *tablici 1* prikazano je kretanje minimalne plaće u posljednjih nekoliko godina. Tako je *Uredbom o visini minimalne plaće* (NN 156/13) određeno da mjesečna minimalna plaća prema novim kriterijima iznosi 2984,78 kuna bruto. Tako povećanje iznosa minimalne plaće nije rezultat gospodarske aktivnosti, nego izmijenjenih kriterija prema kojima se utvrđuje minimalna plaća.

Tablica 1. Iznos minimalne plaće u RH u kunama

Godina	Mjesečni iznos minimalne plaće
2010.	2814,00
2011.	2814,00
2012.	2814,00
2013.	2984,78
2014.	3017,61
2015.	3029,55
2016.	3120,00

Prema *Zakonu*, visinu minimalne plaće za 2014. i svaku sljedeću kalendarsku godinu uredbom utvrđuje Vlada RH na prijedlog ministra nadležnog za rad. *Zakonom* je određeno kako se minimalna plaća ne može utvrditi u iznosu manjem od iznosa koji je bio utvrđen za prethodnu godinu. Imajući u vidu povećanje udjela minimalne plaće u prosječnoj plaći, ministar nadležan za rad će nakon konzultacija sa socijalnim partnerima Vladi predložiti visinu minimalne plaće. Novost je da se za 2014. i 2015. godinu minimalna plaća određivala za kalendarsku godinu, u istom iznosu od siječnja do prosinca. Kolektivnim se ugovorom iznimno može ugovoriti minimalna plaća u iznosu manjem od iznosa propisanog *Zakonom*.

Minimalna plaća isključivo je zaštitni mehanizam. To nije osnovica kojom se množe koeficijenti složenosti poslova u svrhu određivanja visine plaće radnika koji rade na složenijim i

zahtjevnijim radnim mjestima, osim ako je tako određeno izvorom radnog prava kojim su kod određenog poslodavca regulirane plaće. Poslodavac je primarno dužan utvrditi plaću radnika u visini određenoj kolektivnim ugovorom odnosno pravilnikom o radu i/ili ugovorom o radu, pridržavajući se obveze primjene za radnika najpovoljnijeg prava (osim ako je posebnim propisom isključena primjena za radnika najpovoljnijeg prava). Tek ako bi tako određena plaća bila niža od minimalne, radnik ima pravo na minimalnu plaću. Ovo pravilo u gospodarstvu nerijetko rezultira ujednačavanjem iznosa plaće u visini minimalne plaće za kategorije radnika koji rade na radnim mjestima manje složenosti. Naime, iako se koeficijenti za određivanje plaća razlikuju, zbog zaštite koju im pruža minimalna plaća dolazi do ujednačavanja iznosa plaće dijela zaposlenih. U uvjetima gospodarske stagnacije s jedne strane i povećanja minimalne plaće s druge strane, to je neminovno.

Zaključna razmatranja

Političari (ne samo hrvatski) uglavnom vole isticati opravdanost i podizanje minimalne plaće kao načina pomoći osobama koje su slabije plaćene. Hrvatski je ministar rada u kolovozu 2015. godine naveo kako će minimalna plaća kod nas u budućnosti iznositi 60 % prosječne plaće, dok je u to doba iznosila oko 38 % prosječne plaće isplaćene kod pravnih osoba (Galić 2015). Američki predsjednik Obama rekao je kako ne postoje jasni pokazatelji da visoka minimalna plaća dovodi do uništavanja radnih mjesta. Nažalost, najnovija istraživanja pokazuju baš suprotno, te su mnogi autori širom svijeta jasno pokazali kako povećanje minimalne plaće otežava ili posve onemogućava zapošljavanje osoba s najmanjom zapošljivošću.

Brown, Gilroy i Kohen (1982) empirijski su dokazali da povećanje nacionalne (savezne) razine minimalne plaće za 10 % utječe na smanjenje broja zaposlenih mladih osoba između jedan i tri posto. Meer i West (2013) jasno su pokazali kako previsoko utvrđena minimalna plaća smanjuje mogućnosti zapošljavanja približno za sedam godina, a gospodarski sektori u kojima su te plaće više prisutne snose natprosječno nepovoljne posljedice takve odluke. Vrlo slične rezultate dobio je Wascher (2008) koji navodi kako povećanje minimalne nadnice za 10 % dovodi do smanjivanja stope zaposlenosti mladih i nestručnih osoba za jedan do dva posto. Neumark i Wascher (2007), uspoređujući rezultate mnogih istraživanja, ističu kako većina nedvojbeno pokazuje nepovoljan utjecaj porasta minimalne nadnice i plaće na mogućnosti zapošljavanja. Naravno, ovisno o odabranim podacima, obuhvatu i promatranom razdoblju, taj utjecaj nije uvijek statistički značajan, ali se bez daljnjeg ne smije zanemariti.

Nestić (2010) upozorava na zanimljivo iskustvo minimalne plaće u slabo plaćenju tekstilnoj industriji u kojoj su većinom zaposlene žene. Kada radnica zadovolji normu, može ostvariti osjetno veću plaću, no ako radi ispod norme, njezina plaća može pasti i ispod minimalne plaće. Usprkos tomu tvrtka je dužna isplatiti joj minimalnu plaću kako ne bi prekršila zakon. Stoga takvo rješenje demotivira rad i zalaganje jer najbolje radnice dobivaju tek nešto veću plaću od najslabijih.

Blažević (2012, 2013) navodi kako u Hrvatskoj povećanje razine minimalne plaće nije utjecalo na pad agregatne stope zaposlenosti jer dobiveni odnosi, nakon stacioniranja varijabli, ne pokazuju statistički značajnu vezu. Ipak, autorica podsjeća kako je statistički značajna binarna varijabla stupanja na snagu *Zakona o minimalnoj plaći*, što se vremenski poklapa s početkom recesije u gospodarstvu, pa postoji mogućnost da upravo ta varijabla najviše dominira u modelu, čime se podcjenjuje utjecaj ostalih varijabli. Ujedno, porast minimalne plaće, ostvaren 2008. godine, sigurno je imao pozitivni utjecaj na slabije plaćene radnike i one zaposlene kojima je prijeto siromaštvo.

Iz navedenog možemo procijeniti kako porast minimalne plaće u Hrvatskoj vjerojatno nije imao značajniji utjecaj na smanjivanje agregatne stope zaposlenosti, no moguće značajnije buduće povećanje minimalne plaće (posebice ovog razmjerno visokog porasta za 2016. godinu) može imati ozbiljne nepovoljne posljedice. Zakonski utvrđena minimalna plaća može pomoći u očuvanju kupovne moći i zaštiti najugroženije kategorije zaposlenika te ublažavanju siromaštva. Ipak, ona može imati i nepovoljne učinke kao odrednica demotiviranja zaposlenih i gotovo sigurno u dugom roku pogoršanja njihova položaja.

Literatura

- Blažević, S. (2012). *Socio-ekonomski učinci minimalne plaće*. Split: Ekonomski fakultet, doktorska disertacija.
- Blažević, S. (2013). Is Employment Decreasing Due to Minimum Wage Increase? *Ekonomika istraživanja – Economic Research*. 26 (1): 69–100.
- Brown, C.; Gilroy, C. i Kohen, A. (1982). The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment. *Journal of Economic Literature*. 20 (2): 487–528.
- Friedman, M. (1966). Minimum-Wage Rates. *Newsweek*. 26. rujna. <http://0055d26.netsolhost.com/friedman/pdfs/newsweek/NW.09.26.1966.pdf> (pristupljeno 15. prosinca 2015.)
- Galić, G. (2015). Vlada kreće u izmjenu načina izračuna minimalne plaće. *Novi list*. 18. kolovoza. <http://www.novolist.hr/Vijesti/Hrvatska/Mrsic-Minimalna-placa-u-buducnosti-ce-iznositi-60-posto-prosjecne-place> (pristupljeno 15. prosinca 2015.)
- Hazlitt, H. (1979). *Economics In One Lesson*. New York: Harper & Brothers.
- Meer, J. i West, J. (2012). Effects of the Minimum Wage on Employment Dynamics. *NBER Working Paper*. 19262. <http://www.nber.org/papers/w19262> (pristupljeno 15. prosinca 2015.)
- Nestić, D. (2010). Croatia: Moving Towards a More Active Minimum Wage Policy. U: Vaughan-Whitehead, D. (ur.). *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*. Cheltenham i Ženeva: Edward Elgar, ILO, str. 85–112.
- Neumark, D. i Wascher, W. L. (2007). Minimum Wages and Employment. *IZA Discussion Paper*. 2570. <http://ftp.iza.org/dp2570.pdf> (pristupljeno 15. prosinca 2015.)
- Wascher, W. L. (2008). *Minimum Wages*. Washington, DC: The Federal Reserve Board. ■