

Проф. др Горан Б. Милошевић,*

Редовни професор Универзитета у Новом Саду, Правног факултета

Др Лука Батуран,*

Универзитет у Новом Саду, Правни факултет

UDK: 331.215.53:33/(497.11)

ЕКОНОМСКА АНАЛИЗА МИНИМАЛНЕ ЦЕНЕ РАДА У СРБИЈИ

Апстракт: У раду се разматра појам минималне цене рада. На првом месту дата је правна анализа овог сложеног правног института, са јаким утицајем на одвијање економских односа на тржишту рада, а индиректно и на тржиште производа и услуга. Затим се приступа економској анализи института. Акцент је стављен на ефекте пореских обавеза које се плаћају на минималну зараду, конкретно пореза на доходак грађана и доприноса за обавезно социјално осигурање. Закључено је да би се снижавањем пореског оптерећења на рад створили услови за снижење стопе незапослености и повећање стопе раста бруто домаћег производа. Смањивање буџетских прихода и прихода фондова социјалног осигурања треба компензовати снижавањем пореских расхода, који су тренутно на изузетно високом нивоу.

Кључне речи: минимална зарада, минимална цена рада, тржиште рада, радно право.

1. Уводне напомене

Награђивање запослених сматра се најкомплекснијом и најосетљивијом функцијом у области регулисања радног односа. Системом награде треба мотивисати запослене да се понашају и да раде на начин којим се обезбеђује пуно остваривање не само њихових циљева

* e-mail: g.milosevic@pf.uns.ac.rs

l.baturan@pf.uns.ac.rs

Рад примљен: 19.07.2017.

Рад прихваћен: 26.07.2017.

него и организационих циљева и интереса. Реч је о креирању система награђивања, под којим се подразумевају зараде, плате, стимулације, накнадеи друга примања запослених, као и друге вредности које послодавац обезбеђује запосленима у замену за уложени рад.

Систем зарада, односно плата и других материјалних давања, повезан је са индивидуалним или групним радом, због чега се са индивидуалног и организационог аспекта третирају и као директне награде за рад.¹ Осим зараде, обухватају и накнаде зараде, као и друга примања по основу рада и резултата рада (примања по основу отпремнине поводом одласка у пензију, накнада штете због повреде на раду или због професионалног обољења и слично).

Утврђивање индивидуалних зарада, значајна је активност у систему награђивања запослених и важан сегмент подстицања доброг рада. Остали подстицаји, стимулације и бенефиције надовезују се на зараду, због чега њихово деловање често зависи од тога како је конципиран тај први и основни облик награђивања. На тај начин, пројектује се цео систем стратегија мотивисања рада и повећања радних учинака. Тим поводом, поставља се питање колико посао запосленог вреди за организацију и колико јој доноси новца. Одговор на то питање, по правилу, добија се реално проценом посла и сагледавањем остварених ефеката радног учинка.

Структура зарада је основа целокупног система награђивања запослених. При њеном разматрању, посебан значај има питање једнакости и правичности зарада. При опредељивању структуре и висине зарада и других примања запослених, њихова висина на тржишту не мора бити пресудна. Систем награђивања и мотивисања запослених треба креирати у складу са стварним потребама и могућностима организације. Најважније је да се његовом применом стварају предуслови за остваривање организационих и индивидуалних циљева и интереса. Систем мора бити повезан са пословном стратегијом организације и бити у функцији њеног остваривања. Различите пословне стратегије захтевају и различите начине стимулација радне успешности.

У већини организација, систем награђивања и стимулација запослених везује се за радну успешност. У складу са тим, креирају се и системи зарада и других примања запослених. Критеријуми успешности могу бити различити, зависно од врсте, сложености, одговорности и других карактеристика посла. Да би се обезбедио подстицајан и

¹ Ж. Кулић, Г. Милошевић: *Управљање људским и материјалним ресурсима*, Београд, 2012, стр. 208.

делотворан систем награђивања, веома је важно да се уз зараду развије читав низ стимулација заснованих на индивидуалној, групној и организационој успешности. Њихову примену не треба увек везивати за дужи временски период, јер то није неопходно. Штавише, треба их стално преиспитивати, прилагођавати и унапређивати, у интересу и организације и запослених.

Систем зарада је директно условљен аспектима тржишне успешности субјекта пословања, односно његовим пословним резултатом. Услови тржишта су јасно одређени и својим деловањем могу бити ограничавајући фактор у погледу могућности исплате зарада запосленим. Суочени са ефектима ограничених тржишних могућности пословни субјекти у складу са законским оквирима морају применити систем минималне цене рада. Законом се прописује њихов минимум, а колективним уговором и општим актима послодавца утврђују се стварни оквири кретања минималне зараде запослених. На овај начин штите се интереси запослених и остварује се социјални мир и општи интерес државе.

Искуства указују да минимална цена рада позитивно делује на задржавање кадрова, али да нема већи утицај на њихово радно понашање. Својим деловањем минимална цена рада директно се одражава на економски стандард запослених, али њено дугорочно присуство не може допринети обезбеђивању квалитетних кадрова. Услови за примену минималне цене рада стичу сепо основу закона (којим се утврђују обавезе организације у погледу остваривања права запослених), колективног уговора (зависно од нивоа колективног преговарања) и уговора о раду.

У овом раду ће се анализирати проблем минималне зараде са правног и економског аспекта. Коришћење мултидисциплинарног метода ствара први проблем, а то је различита терминологија која се у различитим дисциплинама користи да означи исти појам. Док у оквиру правне науке доминирају појмови „зарада“ или „плата“, у економској теорији користе сепојмови „цена рада“ и „најамнина“. Да би се поједноставила анализа, у раду ће се само користити појмови зарада и цена рада.

2. Зарада и минимална зарада

Зарада је правни и економски термин којим се, по правилу, означавају месечна примања запослених у привреди, државним органима и организацијама, јавним службама и другим делатностима. Запослени

има право на одговарајућу зараду,² материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом и општим актом, односно уговором о раду.³ Зарада се утврђује у складу са законом, општим актом и уговором о раду. Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности⁴ који остварују код послодавца.⁵ Зарада се састоји од зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог, пословног успеха послодавца (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду.⁶ Под зарадом се сматрају сва примања из радног односа, осим примања по основу:⁷ учешћа запосленог у добити оствареној у пословној години, у складу са законом и општим актом; коришћења и употребу средстава за рад запосленог и накнаде трошкова за њихову употребу; накнаде других трошкова рада; накнаде за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз; накнаде за време проведено на службеном путу у земљи и иностранству; накнаде смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде; исплате запосленом отпремнине при одласку у пензију, најмање у висини две просечне зараде; исплате запосленом накнаде трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог; исплате запосленом накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења; поклона за Божић и Нову годину деци запосленог старости до 15 година живота у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим

2 Зарада се исплаћује у роковима утврђеним општим актом и уговором о раду, најмање једанпут месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

3 Члан 12 Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 13/2017 - одлука УС).

4 Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност. Батуран, Л., Максимовић, Б., Ђуричић, Ј. (2014): Једнакост плаћања мушке и женске радне снаге за једнак рад. Право и друштвена стварност, свеска бр. 2, Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, 379-390.

5 Одлука послодавца или споразум са запосленим који нису у складу са наведеном одредбом ништави су. У случају повреде наведених права запослени има право на накнаду штете.

6 Члан 105 став 1 Закона о раду.

7 Члан 105 став 3 Закона о раду.

се уређује порез на доходак грађана; јубиларне награде и солидарне помоћи; и исплате отпремнине при отказа уговора о раду.⁸

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.⁹ Основна зарада одређује се на основу услова утврђених правилником, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.¹⁰ Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама. Општим актом утврђују се елементи за обрачун и исплату основне зараде и зараде по основу радног учинка.¹¹ Запослени у складу са законом има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

Запослени има право на накнаду зараде. Под накнадом зараде подразумева се право из радног односа које се остварује уместо зараде, односно плате, у условима привремене спречености или неспособности за рад, рада са скраћеним радним временом, рада инвалида рада са преосталом радном способношћу и рада у другим одговарајућим случајевима, у складу са важећим прописима.

Запослени има право на минималну зараду. Минимална зарада јесте израз социјалног старања државе о становништву, али и израз одговорности послодавца према запосленом. Она свакако представља и стање достигнутог нивоа развоја односа субјеката производног процеса. Запослени има право на минималну зараду за остварени рад и време проведено на раду. Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са законом, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде. Минималну зараду за наредну календарску годину утврђују социјални партнери, синдикати и послодавци (социјално-економски савет). Социјални партнери, синдикати и послодавци, уколико се сагласе и уколико је то

8 Висина отпремнине утврђује се општим актом или уговором о раду, с тим што не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину. За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

9 Члан 106 Закона о раду.

10 Приправник има право на зараду најмање у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са општим актом и уговором о раду.

11 Уговором о раду може да се утврди основна зарада у већем износу од основне зараде утврђене на основу елемената из општег акта.

оправдано, могу да током текуће године затраже промену минималне зараде. Социјални партнери имају дужност да утврде минималну цену рада, међутим, током преговора могу настати околности које значе да није постигнут договор о минималној цени рада. Како је држава активни субјект који се стара о миру и спокојству грађана, па тиме и запослених, она мора преузети своју одговорност. Уколико се социјални партнери не договоре, о минималној цени рада одлучује Влада.

Минимална цена рада не значи да је послодавац може применити по свом сопственом нахођењу. Општим актом, односно уговором о раду утврђују се разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде. Послодавац је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата. Минималну зараду послодавац исплаћује док трају поремећаји у пословању фирме, и то не дуже од шест месеци. По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде, послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.¹²

3. Висина минималне цене рада

Минимална цена рада утврђује се одлуком Социјално-економског савета. Ако Социјално-економски савет не донесе одлуку у предвиђеном року, одлуку о висини минималне цене рада доноси Влада.¹³ При утврђивању минималне цене рада полази се нарочито од егзистенцијалних и социјалних потреба запосленог и његове породице изражених кроз вредност минималне потрошачке корпе, кретања стопе запослености на тржишту рада, стопе раста бруто домаћег производа, кретања потрошачких цена, кретања продуктивности и кретања просечне зараде у Републици.¹⁴

Минимална цена рада утврђује се по радном часу без пореза и доприноса, за календарску годину (табела 1), најкасније до 15. септембра текуће године, а примењује се од 1. јануара наредне године.¹⁵ Минимална

12 Члан 111 став 4 Закона о раду.

13 Социјално-економски савет има рок од 15 дана од дана почетка преговора да донесе одлуку о минималној цени рада. Ако одлуку о висини минималне цене рада социјално-економски савет не донесе у наведеном року, одлуку доноси Влада Републике Србије у наредном року од 15 дана.

14 Ако дође до значајне промене неког од елемената, Социјално-економски савет је обавезан да размотри образложену иницијативу једног од учесника Социјално-економског савета за отпочињање преговора за утврђивање нове минималне цене рада.

15 Члан 112 став 6 Закона о раду.

цена рада не може се утврдити у нижем износу од минималне цене рада утврђене за претходну годину. Послодавац може запосленом да исплати минималну зараду само ако је таква могућност уговорена, односно утврђена уговором о раду. Ако послодавац и запослени нису уговорили могућност исплате минималне зараде, послодавац нема право запосленом да исплати минималну зараду, већ зараду коју је уговорио у складу са општим актом. Уколико минимална зарада није уговорена, а укаже се потреба за исплатом минималне зараде, послодавац и запослени морају претходно да потпишу анекс уговора о раду о могућности исплате минималне зараде, па тек након тога могућа је исплата минималне цене рада.¹⁶

Разлози који могу довести до уговарања и исплате минималне зараде могу бити бројни и различити. Као објективни фактори који могу утицати на примену минималне цене рада можемо издвојити:

- поремећаје у раду и пословању (недостатак посла, пословање са губитком и слично);
- остварење зараде која је мања од минималне услед дејства оправданих и неоправданих фактора;
- утврђивање минималне зараде која је већа од зараде утврђене уговором о раду запосленог;
- поремећаје на тржишту фактора производње;
- монетарну нестабилност и слично.

Запослени који прима минималну зараду има право на увећану зараду инакаду трошкова, и друга примања која се сматрају зарадом у складу са законом. Основица за обрачун увећане зараде је минимална зарада запосленог. Увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду, запослени остварује:¹⁷

- за рад на дан празника који је нерадни дан - најмање 110% од основице;
- за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - најмање 26% од основице;
- за прековремени рад - најмање 26% од основице;
- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца (минули рад) - најмање 0,4% од основице.¹⁸

¹⁶ Члан 171. тачка 5 Закона о раду.

¹⁷ Члан 108 Закона о раду.

¹⁸ При обрачуну минулог рада рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

Ако су се истовремено стекли услови по више наведених основа, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Временски период	Износ минималне зараде по радном часу
01.01.2017 - 31.12.2017.	130,00 ¹
01.01.2016 - 31.12.2016.	121,00 ²
01.01.2015 - 31.12.2015.	121,00 ³
01.01.2014 - 30.06. 2014.	115,00 ⁴
01.04.2012 - 28.02.2013.	115,00 ⁵
01.03.2013 - 31.12. 2013.	115,00 ⁶
01.06.2011 - 31.12.2011.	102,00
01.01.2011 - 31.05. 2011	95 ⁷

Табела 1: Кретање минималне цене рада у нето износу по радном часу од 2011–2017. год. (у динарима)

4. Исплата минималне зараде

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду. Из наведеног проистиче, да ако запослени у одређеном месецу није остварио пун фонд часова рада, припада му минимална зарада само за остварене часове рада. Запосленом који у току месеца није остварио стандардни учинак, минимална зарада може да се утврди и исплати у нижем износу од износа који је утврђен у складу са законом за одређени месец, под условом да остварени учинак у току месеца није остварен кривоцом запосленог. У том случају износ минималне зараде који се исплаћује утврђује се према оствареном радном учинку у односу на предвиђени стандардни учинак за послове на којима запослени ради.

Минимална зарада се исплаћује према минималној цени радног часа у нето износу који је утврђен за месец у којем се врши исплата, независно од тога за који месец се исплаћује.¹⁹ Бруто минимална зарада се утврђује увећањем нето износа за порез на доходак грађана и за доприносе за социјално осигурање које из зараде плаћа запослени.

¹⁹ члан 111. став 2. Закона о раду

Месец 2017.	Број могућих радних дана у месецу	Број могућих часова рада у месецу	Минимална цена рада по часу – нето	Минимална нето зарада за месец	Минимална брutto зарада за месец
Јануар	22	176	130	22.880	30.957
Фебруар	20	160	130	20.800	27.990
Март	23	184	130	23.920	32.441
Април	20	160	130	20.800	27.990
Мај	23	184	130	23.920	32.441
Јун	22	176	130	22.880	30.957
Јул	21	168	130	21.840	29.474
Август	23	184	130	23.920	32.441
Септембар	21	168	130	21.840	29.474
Октобар	22	176	130	22.880	30.957
Новембар	22	176	130	22.880	30.957
Децембар	21	168	130	21.840	29.474

Табела 2: Минимална цена рада за 2017 годину, прерачуната у нето и бруто износу према могућем броју часова и радних дана у месецу;²⁰ (у динарима).

Послодавац има законску обавезу да, поред минималне зараде, запосленом обрачуна и исплати топли оброк и регрес за годишњи одмор (ако је утврђено да се регрес исплаћује месечно) у висини утврђеној општим актом, ”минули рад” (најмање 0,4% за сваку годину рада проведеног у радном односу) и увећану зараду.²¹

Минималну зараду послодавац исплаћује док трају поремећаји у пословању фирме, и то не дуже од шест месеци. По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.²²

20 Напомена: Прерачун са нето на бруто је извршен применом усклађеног динарског неопорезивог износа зараде од 11.790 динара који је објављен у “Сл. гласнику РС”, бр. 7/2017, а који је ступио на снагу 1. фебруара 2017. године.

21 Запослени коме се исплаћује минимална зарада у случају када ради прековремено, на дан празника који је по закону нерадан дан, ноћу или у сменама, има право, на увећану (минималну) зараду, у висини утврђеној законом, општим актом или уговором о раду.

22 Члан 111 став 4 Закона о раду.

5. Економски аспекти минималне цене рада

5.1. Опорезивање минималне цене рада

Исплата минималне зараде подразумева и пореску обавезу. Послодавац је у обавези да при исплати минималне зараде обрачуна и измири фискалне обавезе за порез на доходак грађана и за доприносе за социјално осигурање.

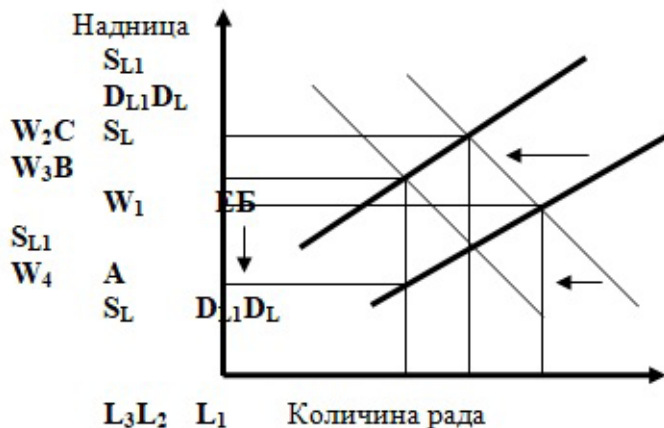
Обвезник пореза на зараде је физичко лице које остварује зараду. Основицу пореза на зараде чини исплаћена, односно остварена зарада. Основицу пореза на зараде чини зарада, умањена за износ од 11.790 динара месечно за лице које ради са пуним радним временом. Зарада се опорезује по стопи од 10%. Пореску обавезу измирује исплатилац прихода по одбитку од сваког појединачног прихода.

Исплатилац минималне зараде је у обавези да обрачуна и уплати доприносе за обавезно социјално осигурање, и то за: пензијско и инвалидско осигурање; здравствено осигурање; иосигурање за случај незапослености. Доприноси се плаћају: (1) из основице и (2) на основицу. Допринос из основице је износ доприноса који обрачунава, обуставља и плаћа послодавац, односно други исплатилац прихода у име и у корист осигураника. Допринос на основицу је износ доприноса који обрачунава и плаћа послодавац, односно други исплатилац прихода у своје име, а у корист осигураника или осигураник који сам за себе плаћа допринос. Основица доприноса за обавезно социјално осигурање је зарада, односно плата и накнада зараде, односно плате у складу са законом који уређује радне односе, општим актом и уговором о раду, односно решењем надлежног органа. Основица доприноса за обавезно социјално осигурање не умањује се за одређени прописани износ, као што се чини код обрачуна основице пореза на зараде. Стопе по којима се обрачунава и плаћа допринос за: обавезно пензијско и инвалидско осигурање износи 26%; за обавезно здравствено осигурање износи 10,3%; и за осигурање за случај незапослености износи 1,5%. Уколико је минимална зарада која се исплаћује запосленом мања од најниже основице за плаћање доприноса која се примењује на дан исплате минималне зараде, доприноси се обрачунавају и плаћају на ту најнижу основицу.

Фискалне обавезе по основу рада захтевају економску анализу трошкова пословања. Рад је чинилац производње, као капитал и природни ресурси, те фискално оптерећење рада узрокује раст трошкова производње, што нарушава оптималну алокацију економских ресурса произвођача. Рационалност одлучивања послодавца у условима увођења пореза на рад (L)

посматрајмо кроз следећи сценарио: савршено функционисање тржишта, оптимални обим производње и увођење пореза на рад.

Слика 1. Увођење пореза на рад (L)



$D_L D_L$ – крива тражње рада;

$S_L S_L$ – крива понуде рада;

W – цена рада;

L – количина рада;

Уз дате претпоставке, почетна равнотежа се остварује у тачки Б, где је обим рада L_1 , а висина минималне зараде W_1 . Почетна равнотежа не садржи пореско оптерећење зараде. Уколико у анализу уведемо фискалне обавезе (порезе и доприносе) на цену рада (у висини СЕ) за сваку јединицу рада, уз услов да је носилац пореског терета послодавац, трошкови рада ће порастати на ниво W_2 . Увођење пореза условљава раст трошкова рада послодавца. Послодавац као носилац пореског терета увођењем пореза на рад, сада има обавезу да запосленима исплати уговорену зарату у висини W_1 , али и пореску обавезу у висини СЕ. Дакле, увођење пореске обавезе на рад доводи до раста трошкова рада за послодавца, са нивоа W_1 на ниво W_2 . То значи да цена рада (W_2), садржи пореско оптерећење зараде (СЕ). Раст трошкова рада у даљем временском оквиру условиће смањење тражње за радом на тржишту радне снаге од стране послодавца, односно, до померања равнотежног нивоа рада са L_1 на L_2 , јер је успостављена нова цена рада сада W_2 .

Повећање трошкова рада услед увођења пореза, из аспекта послодавца, доводи до губитка економског богатства, односно до смањења

могућности његовог профитабилног пословања. Циљ послодавца је увек максимизација профита, а раст трошкова рада продукује, да се он из стања ефикасне алокације ресурса помера у субоптималну позицију. Овакво стање је дугорочно неприхватљиво за послодавца, и он ће настојати не само да смањи број запослених, већ и да део пореског терета пренесе на запослене, кроз механизам смањења зараде. У том смислу, послодавац ће настојати да минималну цену рада коју мора да исплати запосленим радницима смањи са нивоа W_1 на ниво W_4 . На овом нивоу, у тачки А, послодавац остварује оптималну алокацију људских ресурса и максимизира профит. Његови укупни трошкови рада који садрже минималну зараду и порез на рад се смањују. То значи да ће доћи до померања криве тражње рада у нови равнотежни положај $D_{L1} D_{L1}$, који прати истовремено смањење цене рада на нови равнотежни положај. Запосленом остаје само износ зараде од W_4 по јединици рада, што ће имати за последицу смањење понуде рада на ниво L_3 . Из наведеног можемо извести општи закључак: опорезивање рада доводи до раста нивоа трошкова рада, што има за резултат одлуку послодавца да смањи број запослених.

5.2. Равнотежа на тржишту рада

Минимална цена рада из економског аспекта може продуковати позитивне и негативне ефекте за послодавца и запослене. Из аспекта послодавца, минимална цена рада може значити да је она знатно већа од исказаног износа. Раст фискалних и других обавеза по основу минималне цене рада значи да превисока минимална цена рада смањује запосленост, а нижа цена рада резултира одржањем и растом запослености.

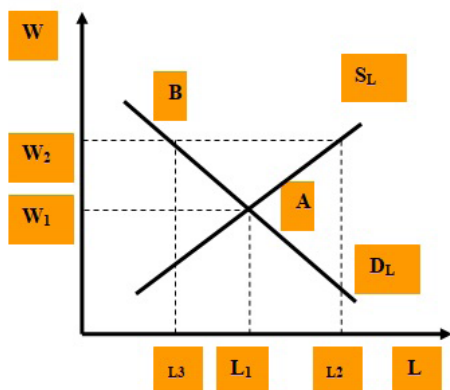
Из аспекта запослених минимална цена рада треба да изрази егзистенцијални минимум у условима угрожености пословања привредног и сваког другог субјекта, што се од стране послодавца злоупотребљава. Минимална зарада мора одговарати потрошачкој корпи, односно, она мора бити на нивоу минималне потрошачке корпе. Пад минималне цене рада испод егзистенцијалног минимума условљава пад понуде радне снаге и обрнуто, раст минималне цене рада доводи до раста понуде радне снаге.

У условима слободног деловања тржишта равнотежна цена рада W_1 успоставила би се у пресеку крива понуде и тражње за радом, при нивоу запослености L_1 . Примена законом регулисане минималне зараде, продукује промену услова равнотеже.

Минимална цена рада условиће раст понуде рада, али и пад тражње послодавца за радном снагом. Већа минимална цена рада подиже

ниво понуде радне снаге на L_2 , јер сви желе неки од боље плаћених послова. Међутим, таква цена рада је неприхватљива за послодавце, те је број послова за већу цену рада само L_3 . Из аспекта тржишне равнотеже, примена минималне цене рада, доводи до несклада између понуде радне снаге одређен нивоом L_2 и стварног обима тражње послодавца одређен нивоом L_3 . Када је понуда изнад нивоа потреба јавља се незапосленост, односно тржишни вишак радне снаге.

Слика 1. Увођење минималне цене рада



Поред наведеног, државна регулатива минималних зарада има и позитивне ефекте, нарочито за радну снагу која је задржала посао. Запослени на крају имају веће зараде одређене нивоом W_2 , који је нешто виши у односу на ниво зарада запослених пре увођења система минималних зарада.

5.3. Могућности да се поправи стање на тржишту рада

Стање на тржишту рада 2017. године јерелативно неповољно. Велика незапосленост представља један од основних проблема са којим се носи српска привреда од почетка транзиције, који се драстично погоршао услед глобалне економске кризе која је наступила 2008. године, а са чијим се последицама српска привреда још увек није изборила. Стопа незапослености је према званичној статистици порасла са 13,6% из 2008. године на 23,9% 2012. године, да би након тога почела благо да

пада, и у овом тренутку креће се на нивоу од 14,6%.²³ Неупослени људски ресурси стварају велику разлику између потенцијалног и стварног бруто домаћег производа, што привреди представља велики проблем, а српским властима велики изазов.

Велика незапосленост ставља раднике на тржишту рада у веома неповољан положај, јер им конкурентски притисак обара ниво зарада. Сама чињеница да је минимална нето зарада коју прописује законодавац на нивоу од око 21 – 23 хиљаде динара месечно, говори да је тржишна зарада за поједине професије и испод тог нивоа. Са овако ниским зарадама радници не могу да обезбеде ни минимум егзистенције за себе и своју породицу.

Институт минималне зараде сам по себи ствара подстицај и радницима и послодавцима, кроз креирање негативних појаваза његово избегавање. Ово се одвија на врло једноставан начин: послодавац исплаћује раднику преко рачуна минимални износ зараде који држава гарантује, али након тога радник враћа послодавцу део зараде у готовом новцу, чиме се зарада враћа на свој равнотежни ниво.

Додатни поремећај на тржишту стварају порези и доприноси на зараде радника. На минималну нето-зараду коју раднику гарантује држава, а која износи око 21 – 23 хиљаде динара, плаћају се дажбине које цену рада коју плаћа послодавац (брuto-зараду) подиже на ниво од око 29-32 хиљаде динара, дакле за 35%. Ово доводи до појаве рада на црно: послодавци не пријављују радника, односно не уплаћују му порезе ни доприносе, и то уз прећутну сагласност самих радника. Успешно избегавање плаћања пореских обавеза доноси послодавцима могућност постизања већег обима производње, због смањења трошкова производње. Трошкови производње су смањени као резултат коришћења јефтине радне снаге, односно цена радне снаге не садржи фискалне обавезе. Исто тако, и радници за свој рад остварују већу накнаду на име неплаћања

23 Макроекономска кретања у Србији, (јун 2017). Народна банка Србије, званични интернет сајт: https://www.nbs.rs/internet/latinica/18/18_3/prezentacija_invest.pdf. Сајту приступљено 7.јула 2017. године. Озбиљне сумње у званичне статистичке податке видети код: Петровић, Павле; Брчеревић, Данко; Минић, Слободан (2016): Економски опоравак, запосленост и фискална консолидација: Поуке из 2015. године и изгледи за 2016. и 2017. годину. *Економика предузећа*, год. 64, бр.1-2 (верзија објављена на сајту Фискалног савета <http://www.fiskalnisavet.rs/doc/istrazivacki-radovi/FS%20radni%20dokument%20-%20KBF%202016%20SRB.pdf>). Слично и: Брчеревић, Данко; Арсић, Милојко (2013): Утицај непоузданости статистичких података на креирање економске политике у Србији. *Квартални монитор*, бр. 35, 71-72.

фискалних обавеза. Према неким проценама, у Србији око 600.000 људи ради на црно,²⁴ што говори о огромној размери овог проблема.²⁵

Могућности државе да поправи положаја радника постоје, али су ограничене. Подизање нивоа минималне зараде поправило би положај запослених радника, али би њихов број био смањен, односно повећала би се незапосленост. Зато је решење могуће тражити само у смањивању пореског оптерећења за запослене раднике. На рачун смањења пореског оптерећења може доћи до одређеног раста нето-зарада у зависности од еластичности. Али чак и да до тога не дође, појефтиниће рад као фактор производње, чиме се његова продуктивност повећава. Такође, кроз смањење трошкова рада које плаћа послодавац доћи ће до раста укупне запослености у земљи. Мања цена рада коју плаћају послодавци уз већи ниво запослености ресурса на дужи рок повећава ефикасност читаве домаће производње, као и конкурентност домаћих производа на међународном тржишту. Ово ствара претпоставке за раст бруто домаћег производа, чиме ће се положај свих економских субјеката у земљи побољшати.

Ипак, на крају треба рећи да смањење пореског оптерећења рада неће омогућити значајно побољшање животног стандарда становништва. Основни проблем српске државе јесте прегломазан јавни сектор. Укупни јавни расходи 2016. године процењени су на 46,3% бруто домаћег производа. Ово представља превелико оптерећење које прети да угуши српску привреду. У том смислу, дугорочно решење треба тражити у радикалном смањењу јавних расхода. Фискалном стратегијом Владе Србије, планирано је да се у периоду од 2016. до 2018. године јавни расходи смање на 40,8% бруто домаћег производа, односно за 5,5 процентна поена,²⁶ што из аспекта оптималности управљања јавним сектором представља добру одлуку.²⁷

24 Пауновић, Сања; Косановић, Рајко (2009): Сива економија. ИТУС, PERC, Београд, 13.

25 Милошевић, Горан (2009): Пореска евазија у Републици Србији. *Безбедност*, МУП РС, Београд, год. 51, бр. 1-2, стр. 262 (254-274). О узроцима и условима фискалног криминалитета видети још: Кулић, Мирко; Милошевић, Горан; Милашиновић, Срђан (2011): Фискални криминалитет у Србији. *Индустрија*, год. 39, бр.4, стр. 293-306; Милошевић, Горан (2005): Пореска кривична дела. *Безбедност*, МУП РС, Београд, год.47, бр.4, стр. 616-631; Милошевић, Горан (2002): Кривично дело избегавања плаћања пореза. *Безбедност*, МУП РС, Београд, год.44, бр.6, стр. 910-925.

26 Владе Републике Србије: *Фискална стратегија за 2016. годину са пројекцијама за 2017. и 2018. годину*. 2. децембар 2015. године, стр. 35. Министарство финансија, званични интернет сајт: <http://www.mfin.gov.rs/pages/article.php?id=11753>. Сајту приступљено 25. марта 2016. године.

27 Иако је овај план Владе начелно оценио као позитиван, Фискални савет је изнео

6. Закључак

Минимална зарада јесте израз социјалног старања државе о становништву, али и израз одговорности послодавца према запосленом. Запосленом се законом о раду гарантује право на минималну зараду за остварени рад и време проведено на раду. Минималну зараду одређују социјални партнери у оквиру Социјално-економски савета. Уколико се договор не постигне, о минималној заради одлучује Влада.

Бруто минимална зарада се утврђује увећањем нето износа за порез на доходак грађана и за доприносе за социјално осигурање. Практично, на минималну зараду од око 21 – 23 хиљаде динара, плаћају се дажбине које цену рада коју плаћа послодавац (бруто-зараду) подиже на ниво од око 29-32 хиљаде динара. Ово значи да порези и доприноси увећавају минималну нето-зараду за 35%, што је итекако значајан проценат у овом случају.

Велика незапосленост, попут ове која постоји у Србији, представља фактор који утиче на појаву сиве економије, у коме послодавци приморавају раднике да се одричу права која им држава законом гарантује. У том смислу, уговара се неформални радни однос где се раднику исплаћује зарада која је нижа од законом прописане минималне зареде, не уплаћују му се доприноси за социјално осигурање, а и држава је ускраћена за приходе по основу пореза на доходак грађана. Оштећени су и други послодавци који послују по закону, јер трпе нелојалну конкуренцију од стране „сивог“ сектора који због јефтине радне снаге има јефтину цену производа или услуга.

Држава не може доминантно да утиче на тржишни резултат, али може преко правног систем да га у одређеној мери коригује. Један од начина свакако је смањење минималне цене рада, којом ће се погоршати положај запослених радника, али ће се повећати запосленост. Друга могућност, која је била предмет разматрања овог рада, јесте снижавање пореског оптерећења на зараде. За то сигурно постоји простор, јер је тренутно пореско оптерећење од 35% на минималну зараду. Снижавањем пореског оптерећења на рад, стварају се услови за снижење стопе незапослености и повећање стопе раста бруто домаћег производа. Смањивање буџетских

резерве према реалним могућностима за његово остварење, те је проценио да би требало очекивати реализацију тек око половине планираних уштеда, односно смањење јавних расхода за око 2,5 процентна поена БДП-а. Фискални савет: *Оцена Фискалне стратегије за 2016. годину и проблеми у спровођењу структурних реформи*, 2. март 2016. године, званични интернет сајт: http://www.fiskalnisaet.rs/doc/ocene-i-misljenja/2016/Ocena_Fiskalna_strategija_i_strukturne_reforme.pdf. Сајту приступљено 25. марта 2016. године.

прихода и прихода фондова социјалног осигурања треба компензовати снижавањем пореских расхода, који су тренутно на изузетно високом нивоу и износе око 46,3% бруто домаћег производа.

Литература

Уџбеници, монографије и научни чланци:

Батуран, Л., Максимовић, Б., Ђуричић, Ј. (2014): Једнакост плаћања мушке и женске радне снаге за једнак рад, Право и друштвена стварност, Косовска Митровица, свеска бр. 2,;

Брчеревић, Д., Арсић, М. (2013): Утицај непоузданости статистичких података на креирање економске политике у Србији. Квартални монитор, бр. 35. Београд;

Кулић, Ж., Милошевић, Г. (2012): *Управљање људским и материјалним ресурсима*, Београд;

Кулић, М., Милошевић, Г., Милашиновић, С. (2011): Фискални криминалитет у Србији. Индустрија, Београд, год. 39, бр. 4.;

Милошевић, Г. (2009): Пореска евазија у Републици Србији. Безбедност, Београд, год. 51, бр. 1-2.;

Милошевић, Г. (2005): Пореска кривична дела. Безбедност, Београд, год. 47, бр. 4.;

Милошевић, Г. (2002): Кривично дело избегавања плаћања пореза. Безбедност, Београд, год. 44, бр. 6.;

Пауновић, С., Косановић, Р. (2009): Сива економија, Београд;

Петровић, П., Брчеревић, Д., Минић, С. (2016): Економски опоравак, запосленост и фискална консолидација: Поуке из 2015. године и изгледи за 2016. и 2017. годину. Економика предузећа, Београд, год. 64, бр. 1-2.;

Прописи

Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 13/2017 - одлука УС).

Одлука о висини минималне зараде, ("Сл. гласник РС", број 35/11, 22/12, 31/13, 24/14, 104/14, 79/15 и 77/16)

Документа:

Влада Републике Србије (2016): Фискална стратегија за 2016. годину са пројекцијама за 2017. и 2018. годину.

Народна банка Србије (јун 2017): Макроекономска кретања у Србији;

Фискални савет (2016): Оцена Фискалне стратегије за 2016. годину и проблеми у спровођењу структурних реформи,

Интернет странице сајта

<http://www.fiskalnisavet.rs/doc/istrazivacki-radovi/FS%20radni%20dokument%20-%20KBF%202016%20SRB.pdf>).

http://www.fiskalnisavet.rs/doc/ocene-i-misljenja/2016/Ocena_Fiskalna_strategija_i_strukturne_reforme.pdf.

<http://www.mfin.gov.rs/pages/article.php?id=11753>.

https://www.nbs.rs/internet/latinica/18/18_3/prezentacija_invest.pdf.

Goran Milošević, Ph. D.,
University of Novi Sad, Faculty of Law
Luka Baturan, Ph. D.,
University of Novi Sad, Faculty of Law

ECONOMIC ANALYSIS OF MINIMUM PRICE OF WORK IN SERBIA

Summary

The paper deals with the concept of minimum labor costs. In the first place, a legal analysis of this complex legal institute was provided, with a strong influence on the development of economic relations in the labor market, and indirectly on the market of products and services. Then, the economic analysis of the institute is approaching. The accent is placed on the effects of tax obligations payable on the minimum wage, specifically the tax on citizens' income and contributions for compulsory social security. It was concluded that reducing the tax burden on work would create the conditions for lowering the unemployment rate and increasing the growth rate of gross domestic product. Reducing budget revenues and income of social security funds should be compensated for by lowering tax expenditures, which are currently at an extremely high level.

Key words: *minimum wage, minimum labor cost, labor market, labor law.*