

Izazovi siromaštva zaposlenih u europskim zemljama i Hrvatskoj i mjere za njegovo ublažavanje

Kliček, Antonella

Master's thesis / Diplomski rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:063336>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-10-11**



Repository / Repozitorij:

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI FAKULTET
STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA

Antonella Kliček

**IZAZOVI SIROMAŠTVA ZAPOSLENIH U EUROPSKIM
ZEMLJAMA I HRVATSKOJ I MJERE ZA NJEGOVO
UBLAŽAVANJE**

DIPLOMSKI RAD

Zagreb, 2023.

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI FAKULTET
STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA
DIPLOMSKI STUDIJ SOCIJALNE POLITIKE

Antonella Kliček

**IZAZOVI SIROMAŠTVA ZAPOSLENIH U EUROPSKIM
ZEMLJAMA I HRVATSKOJ I MJERE ZA NJEGOVO
UBLAŽAVANJE**

DIPLOMSKI RAD

Mentor: prof. dr. sc. Zdenko Babić

Zagreb, 2023.

SADRŽAJ

UVOD.....	1
1. Cilj i metodologija rada.....	2
2. Siromaštvo zaposlenih: definicija i rasprostranjenost.....	3
3. Zaposlenost i niske plaće.....	6
3.1. Minimalna plaća kao mehanizam zaštite.....	7
3.1.1. Istraživanja na području SAD-a.....	8
3.1.2. Minimalna plaća u državama članicama EU.....	11
3.2. Atipični oblici rada.....	17
3.3. Intenzitet rada kućanstava.....	20
4. Posebno ugrožene skupine.....	22
5. Implikacije siromaštva zaposlenih na kvalitetu života.....	24
6. Politike i mjere za ublažavanje siromaštva zaposlenih.....	26
6.1. Mjere s izravnim utjecajem na dohodak.....	27
6.2. Mjere s neizravnim utjecajem na dohodak.....	31
7. ZAKLJUČAK.....	34
8. LITERATURA.....	38

Izazovi siromaštva zaposlenih u europskim zemljama i Hrvatskoj i mjere za njegovo ublažavanje

Sažetak: Siromaštvo zaposlenih je problem u svim državama EU. Promjene na tržištu rada uzrokovale su niske zarade kod velikog broja slabije obrazovanih i nekvalificiranih radnika. Nedostatnost zarada nastoji se ispraviti uvođenjem minimalnih plaća. Minimalne plaće mogu imati pozitivne učinke na siromaštvo zaposlenih, poput povećanja prihoda i povećanja zaposlenosti. Negativni učinci mogu biti smanjenje zarada, otpuštanje radnika i smanjenje zapošljavanja. Atipični oblici zaposlenja produbljuju siromaštvo zaposlenih jer uzrokuju nestabilnost prihoda. Viši ili niži intenzitet rada kućanstava prediktor je upadanja u siromaštvo tijekom zaposlenosti. Uz slabo plaćene radnike, radnike zaposlene nestandardnim ugovorima o radu te radnike članove kućanstava sa niskim intenzitetom rada, žene, jednoroditeljske obitelji i migranti su posebno rizične skupine. Egzistencijalni stres povezan sa siromaštvom dovodi do pogoršanja mentalnog i fizičkog zdravlja radnika. Europske zemlje problem siromaštva zaposlenih nastoje ublažiti kroz okvire Europskog stupa socijalnih prava uz nacionalne mjere koje su većinom usmjerene na podizanje minimalne plaće, smanjenje oporezivanja plaće i doprinosa za socijalno osiguranje i mjere povezane s obiteljskim politikama.

Ključne riječi: države članice EU, siromaštvo zaposlenih, niske plaće, minimalna plaća, atipični oblici rada, intenzitet rada kućanstava, ublažavanje siromaštva zaposlenih

Challenges of In-work Poverty in European Countries and Croatia and Measures for its Mitigation

Abstract: In-work poverty is a problem in all EU countries. Changes in the labor market caused low wages for a large number of less educated and unqualified workers. The inadequacy of wages is trying to be corrected by the introduction of minimum wages. Minimum wages can have positive effects on in-work poverty, such as increased income and increased employment. Negative effects can be a decrease in wages, dismissal of workers and a decrease in employment. Atypical forms of employment deepen in-work poverty because they cause income instability. Higher or lower household work intensity is a predictor of falling into poverty during employment. In addition to low-paid workers, workers employed under non-standard labor contracts and workers that are a part of households with low work intensity, women, single-parent families and migrants are particularly at-risk groups. The existential stress associated with poverty leads to the deterioration of the mental and physical health of workers. European countries are trying to mitigate the problem of working poverty within the framework of the European Pillar of Social Rights along with national measures that are mostly aimed at raising the minimum wage, reducing wage taxation and social security contributions, and measures associated with family policies.

Keywords: EU countries, in-work poverty, low wages, minimum wage, atypical forms of work, household work intensity, mitigating in-work poverty

Izjava o izvornosti

Ja, Antonella Kliček pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključiva autorica diplomskog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristila drugim izvorima do onih navedenih u radu.

Antonella Kliček, v.r.

11. rujna 2023.

UVOD

Siromaštvo je oduvijek bilo jedno od raširenijih društvenih problema. Njegovi uzroci kroz povijest su se povezivali sa geografskim položajem i kulturom u kojoj ga pronalazimo, to jest je li riječ o pojavi u razvijenim ili nerazvijenim zemljama, kao i procesima poput širenja bolesti, smrti hranitelja obitelji i nezaposlenosti (Bhattacharyya, 2017). Danas su njegovi uzroci objašnjeni modernim procesima poput erodiranja sustava socijalne sigurnosti, pojave ranjivih oblika obitelji, financijske nesigurnosti i zaduženosti, masovne nezaposlenosti i nestabilnog zaposlenja (Taylor-Gooby, 2004). Takozvano novo siromaštvo obilježeno je utjecajem upravo navedenih procesa koji rezultiraju nemogućnošću pojedinca i obitelji da održe dosadašnju razinu životnog standarda te počinju živjeti u stanju neizvjesnosti i riziku od siromaštva. Takav osjećaj nestabilnosti se u prošlosti rješavao zaposlenjem, i posljedično osiguravanjem prihoda. Danas činjenica zaposlenja više ne predstavlja učinkovitu zaštitu od siromaštva što dovodi do pojave siromaštva zaposlenih (Marx i Nolan, 2014). Siromaštvo u zaposlenju znači da osoba, odnosno kućanstvo, unatoč ostvarenim primanjima i dalje ne raspolaže dostatnim resursima za izbjegavanje siromaštva, to jest zadržavanje iznad 60% medijana nacionalnog dohotka (Broström i Jansson, 2022). Do ove pojave dolazi zbog sve intenzivnijih promjena tržišta rada, zahtjevima za većim kvalifikacijama i prilagodljivosti radnika, a gospodarski procesi poput deindustrijalizacije, međunarodne razmjene i tehnološkog napretka utječu na povećanje siromaštva zaposlenih u razvijenim ekonomijama (Marx i Nolan, 2014). Tako u Europskoj uniji stopa rizika od siromaštva zaposlenih osoba prema zadnjim dostupnim podacima za 2022. godinu iznosi 8,5 % (Eurostat, 2022), te su sve države članice (u većem ili manjem opsegu) suočene s ovim problemom. Istraživanja ove teme najčešće se kreću u dva smjera, prema povezivanju siromaštva zaposlenih s radnim statusom i s visinom zarada. U pogledu radnog statusa pronalazi se povezanost siromaštva zaposlenih sa atipičnim oblicima rada i intenzitetom rada kućanstava. Sve češće zapošljavanje ugovorima na određeno vrijeme, rad s nepunim radnim vremenom i samozapošljavanje dovode radnike u poziciju financijske nesigurnosti i smanjenih prihoda nedostatnih za izbjegavanje siromaštva (Peña-Casas i sur., 2019). Intenzitet rada kućanstava, to jest vrijeme i oblik zaposlenosti radno sposobnih osoba u kućanstvu, uz nepovoljan omjer zaposlenih i uzdržavanih članova kućanstva, također značajno utječe na razinu raspoloživih prihoda i pojavu siromaštva unatoč zaposlenju (npr. Šućur i Babić, 2019). U smislu zarada najčešće su izučavani niski prihodi i minimalne plaće. Niske zarade

približavaju radnike stanju siromaštva, osobito kada je u kućanstvu veći broj uzdržavanih osoba, a teret uzdržavanja je na samo jednom zaposlenom (Halleröd i sur., 2015). Minimalna plaća predstavlja regulaciju kojom države nastoje spriječiti nedostojno niske zarade radnika te je takav zaštitni mehanizam u većini europskih zemalja uspješan, što potvrđuju istraživanja najčešće temeljena na studijama slučaja (npr. Heemskerk i sur., 2018). Osim rizičnih faktora u vidu zaposlenja i zarada koje radnik ostvaruje, u istraživanju siromaštva zaposlenih javljaju se i druga obilježja zaposlenih koja ih mogu učiniti dodatno ugroženima. Takav dodatno nepovoljan položaj prepoznat je kod žena, jednoroditeljskih obitelji i migranata (Peña-Casas i sur., 2019). Siromaštvo zaposlenih pogađa velik broj ljudi, a posljedice iskustva takvog života očituju se u pogršanju njihova fizičkog i psihičkog zdravlja (Řimnáčová i Kajanová, 2019). Sve države članice EU imaju na snazi mjere i politike kojima u okviru svojih kapaciteta i izraženosti problema siromaštva zaposlenih nastoje djelovati kako bi on bio što manje izražen. Polazna točka u takvim nastojanjima je Europski stup socijalnih prava i sa njim povezani Akcijski plan koji usmjerava donošenje i provedbu politika ublažavanja siromaštva zaposlenih (Europska komisija, 2023).

1. Cilj i metodologija rada

Cilj ovog rada je komparativnom analizom podataka o siromaštvu zaposlenih u europskim zemljama i Hrvatskoj dobiti uvid o rasprostranjenosti, odrednicama i posljedicama takvog siromaštva, njegovom utjecaju na položaj radnika te dosad osmišljenim instrumentima, mjerama i politikama koje djeluju prema njegovom ublažavanju.

Metodologija korištena u svrhu ostvarenja navedenog cilja podrazumijeva analizu postojećih izvora informacija, to jest analizu sadržaja, koja je utemeljena na korištenju već zabilježenih podataka, prethodno prikupljenih za druge svrhe (Lamza Posavec, 2011). Ovaj rad polazeći od dostupne znanstvene i stručne literature nudi pregled postojećih istraživanja na temu siromaštva zaposlenih te analizu statističkih podataka i pokazatelja koji omogućuju usporedbu između država članica EU i Republike Hrvatske.

2. Siromaštvo zaposlenih: definicija i rasprostranjenost

Za početak razumijevanja siromaštva zaposlenih korisno je pružiti baznu definiciju ovoga pojma. Najjednostavnije rečeno, ovaj fenomen podrazumijeva pojedince koji su zaposleni ili obitelji koje imaju članove kućanstva koji su zaposleni i zarađuju, no unatoč primanjima koja ostvaruju i dalje se nalaze u stanju siromaštva (Hick i Marx, 2022). Konstrukt siromaštva zaposlenih zahtijeva razumijevanje siromaštva i zaposlenja kao pojava samih za sebe. Izučavanje siromaštva zaposlenih ovisi o načinu definiranja oba od navedenih pojmova. Stoga mnogi autori u pristupu ovom fenomenu započinju upravo od pitanja koga sve možemo smatrati siromašnim. Najraširenija i prihvaćena definicija siromaštva koja se uzima u obzir prilikom istraživanja siromaštva zaposlenih je ona prema kojoj se siromašnima smatraju oni pojedinci ili kućanstva čiji je dohodak jednak ili se nalazi ispod 60% medijana nacionalnog dohotka, dakle oni koji se nalaze ispod definirane linije relativnog siromaštva (Broström i Jansson, 2022). Nadalje, konsenzus oko toga koga se može smatrati zaposlenim pruža Eurostat od 2005. godine kada je definirano da se zaposlenima (ili samozaposlenima) tijekom referentne godine smatraju oni koji su radili 7 od 12 mjeseci u godini (Halleröd i sur., 2015).

Siromašni zaposleni kao društvena skupina nisu nova pojava. Međutim, percepcija društva o njima je dugi niz godina bila takva da se nisu smatrali temom od interesa, barem ne temom kojom se potrebno baviti na nacionalnim razinama. Siromaštvo zaposlenih osoba smatralo se „dalekim“ fenomenom, nečime što pogađa samo mali broj građana, i to one koji su privremeno nezaposleni, umirovljeni radnici i druge marginalne skupine u društvu (Halleröd i sur., 2015). Nadalje, položaj tih radnika povezivao se sa njihovim individualnim karakteristikama. Smatralo se da je riječ o zaposlenicima niskih profesionalnih kvalifikacija koji uslijed toga rade slabije plaćene poslove najčešće u uslužnim djelatnostima (Hick i Marx, 2022). Takva percepcija rezultirala je mišljenjem da siromaštvo zaposlenih ne može postati značajniji problem sve dok zemlje na snazi imaju razvijene i sveobuhvatne radne zakone koji štite zaposleno stanovništvo. Iz tog razloga se uz pojam siromašnih zaposlenih povezuju Sjedinjene Američke Države u kojima je Wójcik-Żołądek (2013; prema Řimnáčová i Kajanová, 2019) 1970ih godina skovao izvorni termin *the working poor*. SAD je primjer liberalne socijalne države sa vrlo niskim razinama zaštite radnika, a visokim razinama nejednakosti koje proizvodi tržište rada (Esping-Andersen, 1990; prema Crettaz i Bonoli, 2010). U tom smislu, zaposlenje na više radnih mjesta istovremeno i unatoč tome nedostatna razina zarade

za prehranjivanje obitelji svakodnevnica je mnogih američkih zaposlenika, a ta pojava se do prije 20 godina smatrala isključivo američkom zbog već spomenutog liberalnog ustrojstva njihova tržišta rada (Řimnáčová i Kajanová, 2019). Ipak, danas znamo da siromaštvo zaposlenih nije rezervirano samo za zemlje u kojima je neoliberalizam uzeo maha, već da je ta pojava dio svake razvijene ekonomije (Hick i Marx, 2022). Isto tako, prepoznato je da su brojni gospodarski procesi povezani sa povećanjem broja siromašnih zaposlenih. Primjerice, autori Marx i Nolan (2014) navode da velik utjecaj na standard zaposlenih osoba u naprednim ekonomijama imaju deindustrijalizacija, jačanje međunarodne razmjene i tehnološki napredak. Takvi procesi tipični za postindustrijska društva narušavaju potencijal zarade mnogim zaposlenim osobama u Europskoj uniji, ponekad i neovisno o kvalifikacijama samog radnika. Modifikacija tržišta rada sa kojom su suočeni radnici podrazumijeva njegovu fleksibilizaciju, izraženiju fluktuaciju radne snage, tehnički napredak i jačanje povezanosti obrazovanja i zapošljavanja (Taylor-Gooby, 2004). Mnogima je zato sve teže postići konkurentnost na konstantno mijenjajućem tržištu rada, a vještine i znanja koje pojedinac posjeduje često postaju neiskoristive te se javlja potreba za cjeloživotnim učenjem i razvojem (Bilić, 2009). Dakle, iako kvalifikacije radnika nisu jedina stavka u svemu onome što dovodi do siromaštva unatoč statusu zaposlene osobe, aktualni trendovi na tržištu rada zahtijevaju podizanje kompetencija i prilagodljivosti radnika (Broström i Jansson, 2022). Ono što je nekada bilo potrebno za zapošljavanje i ostvarivanje prihoda, u današnjim okolnostima više nije dovoljno za ostanak u svijetu rada i izbjegavanje rizika siromaštva za one koji nisu u stanju prilagoditi se. Više ne živimo u takozvanim „zlatnim“ vremenima socijalnog kapitalizma u kojemu su niskokvalificirani radnici mogli uzdržavati svoju čitavu obitelj (Esping-Andersen, 2002; prema Marx i Nolan, 2014) te sama činjenica zaposlenja više nije garancija življenja izvan siromaštva (Bonoli, 2007; prema Marx i Nolan, 2014).

Siromašni zaposleni čine značajan dio zaposlene populacije. Tablica 1.1. pokazuje stopu rizika od siromaštva za zaposlene osobe starosti od 18 do 64 godine u vremenskom razdoblju od 2011. do 2022. godine za odabrane europske države. Prema zadnjim dostupnim podacima vidljivo je da u 2022. godini 8,5% zaposlenih osoba u zemljama Europske unije bilo u riziku od siromaštva, a takva brojka je relativno stabilna unazad desetak godina. Odnosno, najviši iznosi stope rizika od siromaštva za ovu skupinu ljudi posljedica su velike ekonomske krize 2008. godine, te su vidljivi porasti u stopi rizika u godinama nakon krize, tijekom recesije i oporavka od gospodarskih nestabilnosti (Peña-Casas i sur., 2019). Države koje imaju višu stopu rizika od siromaštva

zaposlenih od prosjeka EU su posttranzicijske države, Rumunjska i Bugarska, te države južne Europe, Španjolska i Italija. Takvi podaci se mogu objasniti činjenicom općenito visokih stopa siromaštva u tim zemljama i visokom nezaposlenošću koja je isto tako za njih karakteristična (Eurostat, 2022). Prema istraživanju siromaštva zaposlenih koje su proveli Halleröd i suradnici (2015), istaknuli su se nalazi dobiveni za Italiju. Naime, od 22 europske države koje su autori istraživali, jedino Italija ima visok rizik od siromaštva za tzv. temeljnu radnu snagu (*engl. core labour force*). U ostalim istraživanim zemljama siromaštvo pri zaposlenju uglavnom je problem za one radnike koji se tek žele stabilizirati na tržištu rada (primjerice mladi), dakle oni koji relativno često prelaze iz statusa zaposlenih u status nezaposlenih osoba. Podaci Eurostata (2022) ne pokazuju strukturu siromašnih zaposlenih koji su u riziku, no dobiveni nalazi prema istraživanju Halleröda i suradnika (2015) mogu biti dobar indikator i jedno od objašnjenja visokih stopa rizika od siromaštva za zaposlene u Italiji. Nadalje, zemlje u kojima su pronađene najniže stope rizika od siromaštva, kao što je Belgija spadaju u kontinentalne europske države koje karakteriziraju visoki socijalni troškovi. Bilo da je riječ o ulagačkim ili kompenzacijskim socijalnim politikama kao što su naknade za nezaposlene ili mirovine (Nikolai, 2012, prema Halleröd i sur., 2015), prema podacima iz tablice moguće je pretpostaviti da su takvi mehanizmi zaštite imali učinka i u pogledu izbjegavanja siromaštva u zaposlenosti. Stopa rizika od siromaštva za Hrvatsku u 2022. iznosi 4,7%, što je u skladu sa tradicionalno niskim razinama siromaštva, ali isto tako treba imati na umu da ovakvi podaci nisu općivi na sve skupine zaposlenih. U Hrvatskoj su stope rizika od siromaštva u zaposlenju i do nekoliko puta više za samozaposlene osobe, osobe zaposlene atipičnim ugovorima o radu, mlade (od 18 do 24 godine), jednoroditeljske obitelji te samačka kućanstva (Šućur i Babić, 2019).

Tablica 2.1.

Stopa (%) rizika od siromaštva zaposlenih osoba (18-64) u vremenskom razdoblju od 2011. do 2022. godine (odabrane europske države)

DRŽAVA	2011.	2014.	2018.	2022.
Belgija	4,1	4,8	5,1	3,6
Njemačka	7,7	9,9	9,0	7,0
Švedska	7,5	7,7	7,1	7,4
Norveška	5,5	5,2	6,1	-
Irska	5,2	5,6	4,8	5,3
Španjolska	10,9	12,6	13,0	11,8
Italija	11,1	11,1	12,3	11,5
Rumunjska	18,9	19,7	15,0	14,3

Bugarska	8,2	9,3	10,1	10,0
Slovenija	6,0	6,4	6,0	4,8
Hrvatska	6,5	5,7	5,2	4,7
EU 27	9,0	9,7	9,3	8,5

Izvor: Eurostat, 2022.

Prema svemu navedenom, možemo reći da je siromaštvo zaposlenih složena pojava koja se javlja uslijed međudjelovanja određenih karakteristika radnika, ali i društvenih postindustrijskih procesa koji dovode do promjena u samom radu i na tržištu rada. O rasprostranjenosti i trendovima kretanja siromaštva zaposlenih svjedoče podaci Eurostata, a unutar pojedinih država pronalaze se razlike u pojavnosti siromaštva onih koji rade ovisno o proučavanim i zastupljenim skupinama zaposlenih, kao i vrstama socijalne zaštite koje su na raspolaganju zaposlenima u stanju potrebe. U sljedećim poglavljima biti će riječi o čimbenicima koji pobliže objašnjavaju kako uopće dolazi do siromaštva zaposlenih.

3. Zaposlenost i niske plaće

Pri prvom pogledu na siromaštvo tijekom zaposlenosti javlja se logično pitanje o tome spada li ono pod problem niskih zarada ili problem zaposlenosti (Halleröd i sur., 2015). Međutim, kako je već navedeno, siromaštvo zaposlenih kompleksna je pojava koju nije moguće jasno razgraničiti na samo dva potencijalna uzroka bez razmatranja drugih faktora. Fenomen siromaštva zaposlenih povezuje se sa razvojem postindustrijskih društava koja su dovela do tehnoloških promjena i zahtjeva za visokom razinom znanja i vještina radnika (Goldin i Katz 2007; prema Branyiczki, 2015). Takvi procesi jesu doveli do velikih nejednakosti u plaćama i povećanja jaza između bolje i lošije plaćenih radnika, no istraživanja pokazuju da je poveznica između niskih zarada i siromaštva u zaposlenosti zapravo slaba (Halleröd i sur., 2015). Još su tijekom 90ih godina Marx i Verbist (1998; prema Marx i Nolan, 2014) putem podataka iz studije prihoda Luxemburga (engl. Luxemburg Income Study) zaključili da preklapanje između niskih plaća i siromaštva iznosi od 5% do 10% za većinu industrijaliziranih gospodarstava, što su kasnije potvrdila i OECD istraživanja (2009; prema Marx i Nolan, 2014). Navedeno se objašnjava time što siromašna kućanstva najčešće u svom sastavu uopće nemaju zaposlene osobe, bilo one s iznadprosječnom ili ispodprosječnom plaćom, dok većina nisko plaćenih radnika (njih 70-80% u većini država) žive u kućanstvu sa barem još jednom osobom koja zarađuje. Dakle, pri istraživanju povezanosti niskih

plaća sa siromaštvom zaposlenih osoba neizbježno je u obzir uzeti sastav kućanstva i koliki teret, to jest kakvu ulogu u tom kućanstvu ima osoba koja ostvaruje niski prihod. Unatoč tome što možda ne postoji izravna povezanost između niskih primanja i siromaštva zaposlenih, niske zarade zasigurno mogu staviti radnike u nepovoljan položaj i u kombinaciji s drugim rizičnim faktorima mogu ih približiti stanju siromaštva. Kako bi se to izbjeglo, mnoge države svijeta pa tako i Europe u svojim zakonodavstvima utvrđuju minimalnu plaću kao mehanizam zaštite od siromaštva i osiguravanja pristojnog životnog standarda (Haapanala i sur. 2022).

3.1. Minimalna plaća kao mehanizam zaštite

Većina zemalja u svijetu ima zakonom propisanu razinu minimalne plaće (Herr i Kazandziska, 2011; prema Christl i sur. 2018). Zakonsko određivanje minimalne plaće provodi se radi ispravljanja tržišnih nepravilnosti. Točnije, državnim zahvatom u radni odnos nastoji se stabilizirati neravnoteža položaja radnika i poslodavaca. Stoga je cilj propisane minimalne plaće onemogućiti situacije u kojima se izrabljuju radnici te izbjeći da su plaće radnika neopravdano značajno ispod njihove granične proizvodnosti, dakle spriječiti nesrazmjer između uloženog rada radnika i dobivenog profita/rezultata proizvodnje za poslodavca (Nestić i Blažević Burić, 2018). Određivanje i sustavno podizanje razine minimalne plaće uvelike se zasniva na ideji da je minimalna plaća učinkovit mehanizam zaštite protiv siromaštva. U vidu perspektive da je minimalna plaća poželjan dio politike protiv siromaštva javljaju se dva shvaćanja. Prvo, smatra se da podizanje minimalne plaće povećava prihode siromašnih obitelji, te drugo, određivanje minimalne plaće ne utječe ili minimalno utječe na javne i socijalne troškove (MaCurdy, 2015). Istraživanja koja se bave učincima minimalne plaće uočila su određene pozitivne i negativne trendove. Tako u vezu s konceptom minimalne plaće možemo dovesti jedan od osnovnih ekonomskih zakona, zakon ponude i potražnje koji u pogledu ove teme znači da kada se poveća cijena nekog dobra (u ovom slučaju cijena rada), za njime će se smanjiti potražnja, dakle bit će manje zapošljavanja (Bejaković, 2015). Na temelju iznesenog moguće je zaključiti da je utjecaj minimalnih plaća na zaposlenost pozitivan sve dok su one relativno niske, no kako rastu, negativan učinak dominira nad pozitivnim (Christl i sur., 2018). Postavlja se pitanje kako to da je upravo ovaj mehanizam jedan od najraširenijih u svijetu kao alat pri suzbijanju siromaštva. Odgovor se pronalazi u činjenici učinkovitosti. Naime, zagovarači kao i protivnici minimalne plaće pri objašnjavanju djelovanja minimalne plaće najčešće se koriste idejom obitelji u kojima hranitelj i

uzdržavatelj u kućanstvu pripada u kategoriju siromašnih zaposlenih (MaCurdy, 2015). Politike koje podižu plaće ovakvim radnicima neupitno povećavaju njihove prihode i u tom smislu pridonose izlasku iz siromaštva za cijelo kućanstvo. Međutim, protivnici minimalne plaće tvrde da regulacija plaća može uzrokovati da neki radnici s niskim plaćama izgube posao, zbog prethodno navedenog zakona ponude i potražnje, i tako izgube prihode ili se oni u najboljem slučaju privremeno smanje. MaCurdy (2015) stoga iznosi da problem postaje kompromis jer će neki siromašni biti na dobitku, a drugi na gubitku. Zagovornici minimalne plaće na tu retoriku uzvraćaju da su gubici u zapošljavanju vrlo mali pa je samim time radnika koji dobivaju daleko više od onih koji gube te u tome vide glavnu prednost mehanizma minimalne plaće.

3.1.1. Istraživanja na području SAD-a

U smislu prikazivanja djelotvornosti mehanizma minimalne plaće, korisno je pružiti uvid u neka istraživanja provedena na teritoriju SAD-a, budući da je to zemlja za koju se izvorno veže pojava siromaštva zaposlenih (Řimnáčová i Kajanová, 2019), a isto tako se može smatrati jezgrom modernog istraživanja minimalne plaće (Bruttel, 2019). Jedno od najpoznatijih i najutjecajnijih studija ove tematike na području SAD-a je istraživanje Carda i Kruegera (1994, prema Neumark i Wascher, 2006) u kojemu su ispitani učinci povećanja razine minimalne plaće u saveznoj državi New Jersey. Autori su podatke prikupljali provođenjem anketa s radnicima u restoranima brze prehrane u veljači 1992. godine, otprilike dva mjeseca prije zakonskog povećanja minimalne satnice u toj saveznoj državi. Ankete su zatim ponovno provedene u studenom iste godine, dakle s odmakom od sedam mjeseci. Važno je napomenuti da je vrijednost ovoga istraživanja u tome što su istraživači testirali učinak povećanja minimalne plaće koristeći tri statistička eksperimenta. Prvo, usporedbu promjena zaposlenosti između restorana u New Jerseyu koji su inicijalno isplaćivali različite početne plaće, zatim usporedbu promjena zaposlenosti između restorana u New Jerseyu i u Pennsylvaniji (kontrolna skupina restorana u kojima se minimalna plaća nije mijenjala) i na kraju usporedbu koja koristi oba seta informacija. Njihovi rezultati su pokazali da je povećanje minimalnog iznosa plaće povećalo zaposlenost u New Jerseyu. Konkretno, u restoranima koji su u startu isplaćivali niske satnice prepoznao se porast zaposlenosti u periodu između veljače i studenog za razliku od restorana koji su već imali postavljenu višu početnu satnicu. Isto tako, zaposlenost u uzorku radnika New Jerseya porasla je u navedenom vremenskom periodu, dok je zaposlenost u Pennsylvaniji pala.

Jedno od nešto novijih istraživanja koje se također priklanja pozitivnim učincima minimalne plaće je studija slučaja koju je provela Giuliano (2013). Autorica je koristila podatke o osoblju jedne velike američke maloprodajne tvrtke te postupaka provedenih u navedenoj firmi uslijed uvedenog povećanja minimalne plaće 1996. godine. Specifičnost ovog istraživanja je u razlikovanju položaja odraslih radnika i zaposlenih tinejdžera u spomenutoj tvrtki. Naime, prema dotad provedenim istraživanjima i saznanjima te uobičajenim praksama, pretpostavljalo se da će porast iznosa minimalne plaće prouzročiti otpuštanje radnika (posebno onih mlađih) i smanjiti zapošljavanje. Međutim, rezultati istraživanja su pokazali da je podizanje minimalne razine plaće i utjecaj takve promjene na ukupno zapošljavanje bilo statistički neznačajno, ali su pronađeni značajni učinci na sastav zaposlenih. Učinci na sastav zaposlenih bili su suprotni od onoga što predviđa teorija, umjesto otpuštanja i zamjena tinejdžera, porast minimalne plaće doveo je do njihove češće zapošljivosti. Za ovakve nalaze pružena su dva glavna objašnjenja. Prvo, premda teorija i praksa upućuju na to da povećanje plaća dovodi do negativnih trendova u zapošljavanju, kod tinejdžera je taj trend pozitivan. Drugo, zapošljavanje i položaj tinejdžera razlikuje se od tržišta do tržišta. Pozitivni učinci na njihovo zapošljavanje javljaju se na onim tržištima gdje je razina minimalne plaće bila umjereno obvezujuća i relativno niska. Rezultati ovog istraživanja sugeriraju da postoje nesavršenosti u konkurenciji u svijetu rada i da promjenjivosti tržišta rada mogu dovesti do pozitivnih učinaka mehanizma minimalne plaće, osobito ako se radi o postupnim i umjereno rigoroznim podizanjima plaće. Budući da je u ovome istraživanju položaj mladih zaposlenika istaknut, moguće je pretpostaviti da i druge tipično rizične skupine mogu profitirati uspostavljenjem mehanizma minimalne plaće.

Istraživanje koje je proveo Yellowitz (2005; prema Neumark i Wascher, 2006) pokazuje drugačiju stranu podizanja minimalne plaće. U lipnju 2004. godine američki grad Santa Fe uveo je 65%-tno povećanje minimalne satnice na razini cijeloga grada s primjenom na sve privatne poduzetnike koji zapošljavaju više od 25 osoba. Uspoređujući status radnika u Santa Feu i gradu New Mexica kao kontrolne skupine u kojemu nije bilo promjene u iznosu minimalne satnice, pronađeno je da su povećanja minimalne plaće dovela do značajnih i negativnih posljedica za zaposlenike Santa Fea. Podizanjem satnice povećana je vjerojatnost nezaposlenosti i smanjenog broja radnih sati, osobito kod niskokvalificiranih zaposlenika. Nepovoljne prilike na tržištu rada za slabije obrazovane odrasle očitovale su se u višim razinama nezaposlenosti, dužim razdobljima nezaposlenosti, češćem uključivanju u nedobrovoljni rad s nepunim radnim vremenom, manjem

broju poslova s punim radnim vremenom te zamjeni radne snage s mlađim radnicima. Ono što je možda i najznačajnije, nisu pronađeni nikakvi znatni pozitivni efekti i benefiti povećanja satnice u pogledu povećanja prihoda i podizanja kvalitete života radnika. Budući da je glavna ideja iza podizanja minimalne plaće poboljšanje životnog standarda i kreiranje boljih mogućnosti zapošljavanja za siromašne zaposlene i posljedično porast zaposlenosti, ovo istraživanje primjer je nepoželjnih učinaka minimalne plaće.

Rad Dube i suradnika (2010) osvrće se na važnost pristupa mehanizmu minimalne plaće kada želimo proučiti njegov utjecaj na rast zaposlenosti i standard radnika. Naime, u radu se iznosi teza da su najčešća dva pristupa izučavanju minimalne plaće tradicionalni pristup te studije slučaja. Tradicionalnim pristupom smatraju se istraživanja na velikim uzorcima, na nacionalnim razinama u fiksiranoj točki vremena, dok su studije slučaja manja istraživanja pojedinačnih primjera, nerijetko longitudinalne prirode. Autori ovog rada tvrde da oba navedena pristupa imaju svoje manjkavosti te da zanemaruju heterogenost čimbenika koji su u međudjelovanju kada se želi procijeniti učinkovitost minimalne plaće. Nastojeći ispraviti spomenute nepravilnosti pri istraživanju, oni u svome radu polaze od različitosti i prekida u postavljenim politikama minimalne plaće između okruga koji se nalaze na granicama susjednih saveznih država SAD-a. Na taj su način izbjegli problematiku prostorne heterogenosti koja se javlja u postorno velikim istraživanjima na nacionalnom uzorku. S druge strane, budući da nisu pojedinačno proučavali svaku saveznu državu za sebe već su koristili okruge kao njihove manje jedinice te ih stavljali u usporedbu sa susjednim okrugom u najbližoj graničnoj saveznoj državi, izbjegli su prostornu autokorelaciju koja prenaplašava preciznost u pojedinačnim studijama slučaja. U istraživanju su, između ostalog, proučavali status radnika zaposlenih u restoranima budući da su upravo ugostiteljski objekti mjesta na kojima radnici najčešće imaju minimalnu plaću. Istraživajući njihov položaj došli su do podataka koji pokazuju da se u susjednim okruzima različitih saveznih država ponalaze snažni pozitivni učinci povećanja minimalne plaće na zaradu radnika, ali nije pronađen značajan utjecaj minimalne plaće na povećanje zapošljavanja. Studije na nacionalnoj razini koje koriste tradicionalnu specifikaciju fiksnih učinaka pokazuju suprotno. Procjene na nacionalnoj razini pokazuju da povećanje minimalne plaće ima mali utjecaj na dohodak pogođenih radnika, to jest takvi podaci sugeriraju da politika povećanja minimalne plaće nije osobito korisna za povećanje primanja radnika s niskim plaćama, budući da činjenica nezaposlenosti nadjačava činjenicu toga koliko plaću imaju oni koji rade. Na temelju iznesenog je vidljivo da postoji proturječnost rezultata

ovisno o tome radi li se o lokalnim ili nacionalnim procjenama. Iako oba pristupa donose korisne spoznaje o djelovanju minimalne plaće na prihode radnika i zaposlenost, autori se u ovom slučaju priklanjaju metodologijama koje koriste lokalne usporedbe jer daju pouzdanije procjene kontroliranjem heterogenosti u rastu zaposlenosti. Ove procjene sugeriraju da nema vidljivih gubitaka zaposlenosti zbog povećanja minimalne plaće, kakve su uočene na nacionalnoj razini SAD-a.

3.1.2. Minimalna plaća u državama članicama EU

Sve europske zemlje imaju na snazi neki oblik minimalnog iznosa plaće. Nacionalne razlike postoje u vezi sa razinama, opsegom te političkim i institucionalnim okvirom u kojemu se postavlja minimalna plaća (Schulten, 2012). Dvije su glavne karakteristike o kojima ovisi strukturiranje različitih nacionalnih sustava minimalne plaće. Prvo, razlikovanje opsega i primjenjivosti minimalne plaće. Tako neke europske zemlje imaju jedinstvenu nacionalnu minimalnu plaću koja pokriva sve radnike, dok je u drugim zemljama ona postavljena samo za radnike zaposlene u određenom sektoru ili zanimanju. Drugo, mogu se razlikovati i načini utvrđivanja minimalne plaće, to jest razlikujemo nacionalno određenu i kolektivno ugovorenu minimalnu plaću. Prednost nacionalne minimalne plaće je u tome što ona osigurava univerzalni donji prag plaće koji pokriva gotovo sve zaposlenike. U zemljama sa samo sektorskim minimalnim plaćama temeljenim na kolektivnim ugovorima, primjenjivost uglavnom ovisi o obuhvatu kolektivnog pregovaranja (Tufo, 2018). Većina država članica EU ima zakonski reguliranu i definiranu minimalnu plaću za sve radnike (npr. Francuska, Belgija, Slovenija, Bugarska...) Zemlje koje razinu minimalne plaće utvrđuju kolektivnim ugovorima u pojedinim sektorima zanimanja su one koje inače imaju visoku razinu sindikaliziranosti. S obzirom na takvu relativno jaku organizacijsku moć, sindikati iz nordijskih država (npr. Danska i Norveška), kao i oni u primjerice Italiji i Austriji, ne žele prepustiti utjecaj na određivanje plaća državi te odbijaju ideje o nacionalno određenim minimalnim plaćama (Schulten, 2012). Uzimajući u obzir rečeno o vrstama postavljenih minimalnih plaća u europskim zemljama, u daljnjem radu biti će izdvojena nekolicina država članica EU. Pregledom pojedinačnih nacionalnih istraživanja za izdvojene države nastojat će se pružiti uvid u povezanost minimalne plaće i siromaštva zaposlenih u izdvojenim primjerima za nordijske (Švedska), anglosaksonske (Irska), tranzicijske (Rumunjska) i zemlje kontinentalne (Njemačka), južne (Italija) i istočne EU (Hrvatska).

U skupinu zemalja koje pitanje minimalnih satnica i plaća određuju putem kolektivnog pregovaranja između poslodavaca i sindikata spadaju sve nordijske zemlje, jedna od kojih jest Švedska. Minimalna plaća u Švedskoj predmet je pregovaranja između poslodavaca i sindikata u sklopu kolektivnih ugovora. Razina tako dogovorenih plaća u Švedskoj je relativno visoka u usporedbi sa internacionalnim standardima te je u kontinuiranom porastu, u korak sa postupnim ekonomskim i ukupnim razvitkom države (Skedinger, 2015). Fenomen siromaštva zaposlenih u Švedskoj nije toliko izražen, niti doveden u izravnu vezu sa iznosom minimalne plaće. Većina onih s najnižim primanjima su osobe bez posla koje ne ostvaruju novčane naknade za slučaj nezaposlenosti ili naknade zdravstvenog osiguranja, te umirovljenici (Gustafsson i sur. 2007; prema Skedinger, 2008). Navedeno ukazuje na činjenicu da je siromaštvo tijekom zaposlenosti u Švedskoj rijetka pojava te da su iznosi minimalne plaće zadovoljavajući za izbjegavanje rizika siromaštva, a ukoliko se ono i pojavi, u većoj mjeri je povezano s izostankom potrebnih socijalnih naknada. S druge strane, Italija je isto tako jedna od zemalja u Europi koja nema nacionalno postavljenu minimalnu plaću, već su na snazi kolektivni ugovori. To se nije smatralo problematičnim jer je velik broj radnika pokriven sa odredbama kolektivnih ugovora, a u slučaju da je zaštita radnika kroz taj mehanizam ipak bila manjkava, uvijek postoji mogućnost sudskog odlučivanja i ostvarivanja prava na dostojnu plaću na taj način (Schulten, 2012). Ipak, stanovnici Italije nisu ostali imuni pred ekonomskim promjenama koje nosi tranzicija u postindustrijska društva tako da su sve brojniji slučajevi života ispod linije siromaštva te života u siromaštvu unatoč zaposlenju (Tufo, 2018). O tome svjedoče i već izneseni podaci Eurostata (2022) koji svrstavaju Italiju među europske države u kojima je rizik od siromaštva zaposlenih iznad prosjeka država članica. Stoga je opravdano zaključiti da ovako postavljeni mehanizam minimalnog praga plaće trenutno nije dovoljno obuhvatan i izdašan. Primjer tranzicije sa sustava kolektivno ugovorenih minimalnih plaća na one nacionalno određene pruža Njemačka. U Njemačkoj zakonska minimalna plaća nije bila uspostavljena sve do 2015. godine. Kada je uvedena, otprilike 11% njemačkih zaposlenika zarađivalo je manje od tada postavljene satnice od 8,5 eura po satu. Ova mjera zahvatila je oko 4 milijuna ljudi, a Bruttel (2019) je u svojoj procjeni efektivnosti uvedene minimalne plaće u zemlji za koju je to bila novost, proučavao nekoliko aspekata. Promatrao je njen učinak na plaće i raspodjelu plaća uključujući pitanja sukladnosti u vezi s implementacijom nove razine minimalne plaće, zatim utjecaj na zapošljavanje i utjecaj na poduzeća u pogledu produktivnosti, cijena ili dobiti, te na rizik siromaštva. Rezultati istraživanja pokazali su da je

uvođenje minimalnog iznosa koji radnici moraju biti plaćeni razumljivo utjecalo na povećanje satnica, međutim učinak na mjesečna primanja bio je daleko manji jer su tvrtke djelomično smanjile radnicima ugovoreno radno vrijeme. Osim skraćivanja radnog vremena, tvrtke koje su bile jako pogođene uvođenjem minimalne plaće koristile su se povećanjem cijena i morale su prihvatiti smanjenje dobiti kao odgovor na novi prag plaća. Usklađivanje, odnosno prihvaćanje i primjena statuta minimalne plaće ostalo je izazov za mnoge njemačke tvrtke. A kada su u pitanju utjecaji na zapošljavanje, prepoznalo se da su oni, bilo pozitivni ili negativni, relativno neznčajni i mali u odnosu na ukupni broj radnih mjesta. Naposljetku je zaključeno da minimalna plaća za sada nije pomogla smanjiti ovisnost o socijalnoj skrbi i rizik od siromaštva, no na umu treba imati da je ovaj mehanizam u Njemačkoj na snazi manje od 10 godina te će biti potrebno daljnje praćenje djelotvornosti kako bismo mogli donositi definitivne zaključke. Nacionalnu regulaciju minimalne plaće kakvu je uvela Njemačka, tradicionalno ima i Irska. Za ilustraciju stanja u toj državi uzet ćemo istraživanje McGuinnessa i Redmonda (2018) koji su proučavali povećanje iznosa minimalne satnice za 6% u 2016. godini, učestalost zapošljavanja na nepuno radno vrijeme i stopu gubitka posla među zaposlenicima s minimalnom plaćom u Irskoj. Nastojali su ispitati je li promjena u minimalnoj plaći utjecala na odrađene sate radnika i vjerojatnost gubitka posla radnika na minimalnoj plaći. Dobiveni rezultati pokazuju da je povećanje minimalne plaće imalo negativan i statistički značajan efekt na odrađene sate radnika s minimalnom plaćom, budući da je uočeno smanjenje od približno 0,5 sati tjedno. Učinak je bio veći za radnike zaposlene privremenim ugovorima, sa smanjenjem od 3 sata tjedno. S druge strane, učestalost nedobrovoljnog rada s nepunim radnim vremenom (radnici koji nisu mogli pronaći posao s punim radnim vremenom) značajno je pala za radnike s minimalnom plaćom, kao i druge skupine radnika u periodu između 2015. i 2016. Nadalje, povećanje minimalne plaće nije dovelo do povećane vjerojatnosti da radnici s minimalnom plaćom postanu nezaposleni ili neaktivni. Dok je relativna stopa gubitka posla radnika s minimalnom plaćom bila viša nego radnika bez minimalne plaće, autori su prepoznali sličan obrazac gledajući prethodne godine u kojima nije bilo promjena u minimalnoj plaći u Irskoj. Dobiveni podaci su raznoliki, pronalaze se kako pozitivne tako i negativne okolnosti za radnike, stoga ne možemo govoriti o direktnoj povezanosti siromaštva zaposlenih sa promjenama u minimalnoj plaći, osobito uzimajući u obzir da su stope rizika od siromaštva zaposlenih u Irskoj među nižima u EU (Eurostat, 2022). S druge strane Rumunjska, kao tranzicijska zemlja, ima više stope rizika od siromaštva zaposlenih (Eurostat, 2022), te su za razliku od Irske, istraživanja dala

nešto jasnije nalaze o učinkovitosti zaštite mehanizma minimalne plaće. Primjerice, Heemskerk i suradnici (2018) su u svom radu proučavali učinak postupnog podizanja iznosa minimalne plaće od 2013. do 2016. godine u Rumunjskoj. Neki od glavnih nalaza do kojih su došli su da se tijekom povećanja minimalne plaće udio zaposlenika koji su zarađivali minimalnu plaću povećao sa 6% u početnoj godini mjerenja, na 31% u završnoj promatranoj godini. Dakle, zabilježen je porast zaposlenosti, a većina takvih radnika bila je zaposlena u privatnom sektoru. Istovremeno, udio zaposlenika u riziku od siromaštva ili socijalne isključenosti je smanjen. Autori su također proučavali utjecaj minimalne plaće i na pojavnost sive ekonomije. Zbog izražene negativne korelacije između sive ekonomije i bruto minimalne plaće zaključeno da je moguće da je minimalna plaća pridonijela smanjenom uključivanju osoba u rad na crno. Utjecaj na javni proračun bio je pozitivan bez uočenih povećanja troškova, a profiti poduzeća nisu bili pogođeni jer je negativan učinak mjere na jedinične troškove rada i izvoz bio unaprijed ograničen. Dobivene nalaze prate statistike Eurostata (2022) prema kojima je u periodu od 2014. do 2018. godine stopa rizika od siromaštva zaposlenih pala sa 19,7% na 15%, tako da je opravdano pretpostaviti da postoji korelacija između takvog trenda i postupnog podizanja razine minimalne plaće koji su proučavali Heemskerk i suradnici (2018).

U zadnjih nekoliko godina raste interes za temom minimalne plaće u Hrvatskoj te postoji nekolicina radova koji se bave ovim pitanjem, pretežito polazeći sa dva gledišta, pravnog i ekonomskog. S pravne strane možemo govoriti o samoj uspostavi mehanizma minimalne plaće u okviru zakona. U Hrvatskoj obvezujući minimalni iznos plaće zapravo postoji od 1998. godine kada je potpisan Kolektivni ugovor o visini najniže plaće između Vlade i Udruge poslodavaca obrtnika, malih i srednjih poduzetnika, štedno kreditnih zadruga i stranih predstavništava Hrvatske na strani poslodavaca te Saveza samostalnih sindikata Hrvatske i Matice hrvatskih sindikata javnih službi na strani sindikata. Prema tome je vidljivo da su začeci uspostave minimalnog praga plaće u Hrvatskoj bili zapravo u kolektivnim ugovorima, kao što je slučaj u spomenutim nordijskim zemljama te Austriji i Italiji. Međutim, Hrvatska nema tradiciju snažnog socijalnog dijaloga, visoke stope sindikaliziranosti niti velik broj sektora koji su pokriveni kolektivnim ugovorima, tako da je zaključeno da bi za regulaciju položaja hrvatskih radnika bilo poželjno na nacionalnoj razini odrediti visinu i obuhvat minimalne plaće (Nestić i Blažević Burdić, 2018). Vlada je stoga donijela Odluku o proširenju čime je spomenuti kolektivni ugovor i njime propisana minimalna plaća postala obvezna u primjeni za sve zaposlenike u Hrvatskoj. Bruto iznos minimalne plaće

prema navedenom kolektivnom ugovoru nije smio biti niži od najniže osnovice za plaćanje doprinosa za socijalna osiguranja, a osnovicu je u početku propisivao ministar financija, no nakon 2003. godine ona je uređena tako da iznosi 35% prosječne bruto plaće za prvih osam mjeseci prethodne godine (Nestić i Blažević Burić, 2018). Ipak, službeno je prvi Zakon o minimalnoj plaći donesen tek u srpnju 2008. godine. Njime je definirano da je minimalna plaća najniži mjesečni iznos bruto plaće koji pripada radniku za rad u punom radnom vremenu te je njen iznos određen kao 36% prosječne plaće, to jest tada je to bilo 2 747 kuna (Šućur i Babić, 2019). Zakonom je isto tako bilo propisano da su kretanje plaća i bruto domaćeg proizvoda pokazatelji na temelju kojih se jednom godišnje usklađuje visina minimalne plaće. U početnom periodu od četiri godine nakon donošenja Zakona, iznos minimalne plaće bio je fleksibilan, to jest u pojedinim industrijama kao što su tekstilna, drvnoprerađivačka, kožarsko-obućarska bile su dopuštene isplate plaće niže od propisane minimalne (Bejaković, 2015). Takav pristup uzrokovao je probleme u smislu definicije djelatnosti poslodavaca koji su imali pravo isplaćivati nižu plaću od minimalne, kao i nesuglasje između sindikata i Vlade već pri prvom usklađivanju iznosa minimalne plaće (Nestić i Blažević Burić, 2018). Navedene probleme nastojalo se riješiti novim Zakonom o minimalnoj plaći iz 2013. godine. Tada je Zakonom propisana obaveza određivanja minimalne plaće na godišnjoj razini uredbom Vlade na temelju prijedloga ministra rada i nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima (Šućur i Babić, 2019). Formula za izračun je također proširena, uzimajući u obzir prag rizika od siromaštva za jednočlano kućanstvo, prosječnu veličinu kućanstva i stopu aktivnosti (Nestić i Blažević Burić, 2018). Na taj način se nastojala ispuniti izvorna svrha minimalne plaće, zaštita od siromaštva i jačanje socioekonomskog položaja radnika. Novije izmjene Zakona poput one iz 2018. preciziraju kakav rad je osnova za isplatu minimalnog iznosa plaće, pa je tako definirano da prekovremeni, noćni, rad nedjeljom i blagdanom ili nekim drugim zakonski određenim neradnim danom propisano treba biti plaćen povrh iznosa minimalne plaće (Šućur i Babić, 2019). Kretanje minimalne plaće bilo je pod utjecajem svih navedenih regulatornih izmjena i ponekim drugim okolnostima poput gospodarske krize 2008., no njen iznos je u kontinuiranom rastu i danas iznosi 5 274,15 kuna, to jest 700 eura bruto (Uredba o visini minimalne plaće, NN 122/2022, čl. 1).

Što se tiče ekonomskog aspekta ove teme, istraživanja o minimalnoj plaći u RH nisu brojna, no postoji nekoliko njih koja mogu dati uvid u djelovanje minimalne plaće na tržište rada i standard radnika. Ubrzo nakon donesenog prvog zakona o minimalnoj plaći, Nestić (2010) je proučavao moguće učinke minimalne plaće na kolektivno pregovaranje, mobilnost rada, proizvoda i usluga,

zaposlenost, disparitete plaća i siromaštvo radnika. Za pojmove ovog rada, bitno je istaknuti dobivene podatke u vezi sa siromaštvom zaposlenih. Nestić (2010) navodi da je u 2006. rizik od siromaštva iznosio 19% za cijelu populaciju, a samo 4% osoba koje ostvaruju prihode živjelo je u siromašnim kućanstvima. Nasuprot tome, 34% nezaposlenih, 25% umirovljenika i 29% drugih neaktivnih osoba je živjelo ispod linije siromaštva, što je autora navelo na zaključak da zaposlenje u Hrvatskoj pruža adekvatnu zaštitu od najekstremnijih slučajeva siromaštva. U skladu s time, autor pruža i zanimljivu usporedbu minimalnih plaća i mirovina navodeći da je tada u Hrvatskoj prosječna mirovina iznosila 40% prosječne plaće, a 50% umirovljenika je primalo mirovine ispod razine minimalne plaće. Ukupan broj zaposlenika na minimalnoj plaći bio je oko 50 000, zapravo tek jedna desetina tadašnjeg broja umirovljenika. Autor stoga ističe da minimalna plaća ne može doprinijeti smanjenju siromaštva u Hrvatskoj jer zapravo ne pronalazi snažnu povezanost između plaćenog rada u radno aktivnom stanovništvu i siromaštva, već uzroke siromaštva u Hrvatskoj povezuje sa smanjenjem prihoda uslijed neaktivnosti poput nezaposlenosti ili umirovljenja. Nešto noviju i zanimljivu analizu proveli su Nestić i Blažević Burdić (2018) u svom radu u kojemu su simulirali učinak rasta minimalne plaće na siromaštvo i nejednakost, na temelju podataka Ankete o dohotku stanovništva. Polazišna točka su bili podaci iz 2014. godine, a parametri koje su autori postavili su bili optimistična ilustracija okolnosti rasta minimalne plaće u RH. Tako su neki od parametara bili povećanje zakonske minimalne plaće za 10%, svim zaposlenicima koji su imali plaću ispod prijašnje razine ona je također povećana za 10%, izuzeta je mogućnost prelijevanja rasta minimalne plaće na ostale plaće u gospodarstvu tako da su one ostale nepromijenjene, nije došlo do otpuštanja zbog rasta minimalne plaće što znači da je zaposlenost ostala na istoj razini, i slični drugi faktori kojima se nastojao kreirati idealan scenarij za djelovanje politike minimalne plaće. Rezultati simulacije pokazali su da je čak i u takvim iznimno povoljnim uvjetima učinak rasta minimalne plaće iznimno ograničen. Točnije, stopa rizika od siromaštva prije i nakon rasta minimalne plaće ostala je ista. Na prvi pogled je poboljšana položaj primatelja minimalne plaće sa uočenim smanjenjem stope rizika od siromaštva u toj skupini, sa 17,2% na 15%. Međutim, s rastom minimalne plaće povećan je i ukupan dohodak stanovništva, dakle povećan je prag siromaštva te su posljedično siromašnima postali i pojedini koji ranije nisu bili u tom riziku, a dohodak im je ostao isti. Autori zaključuju da je učinak na ukupnu stopu siromaštva ostao zanemariv. Prikazana simulacija upućuje na to da za značajnije učinke na siromaštvo treba koristiti

mjere i metode koje izravnije dopiru do siromašnih jer minimalna plaća u tom pogledu ima ograničene dosege (Nestić i Blažević Burić, 2018).

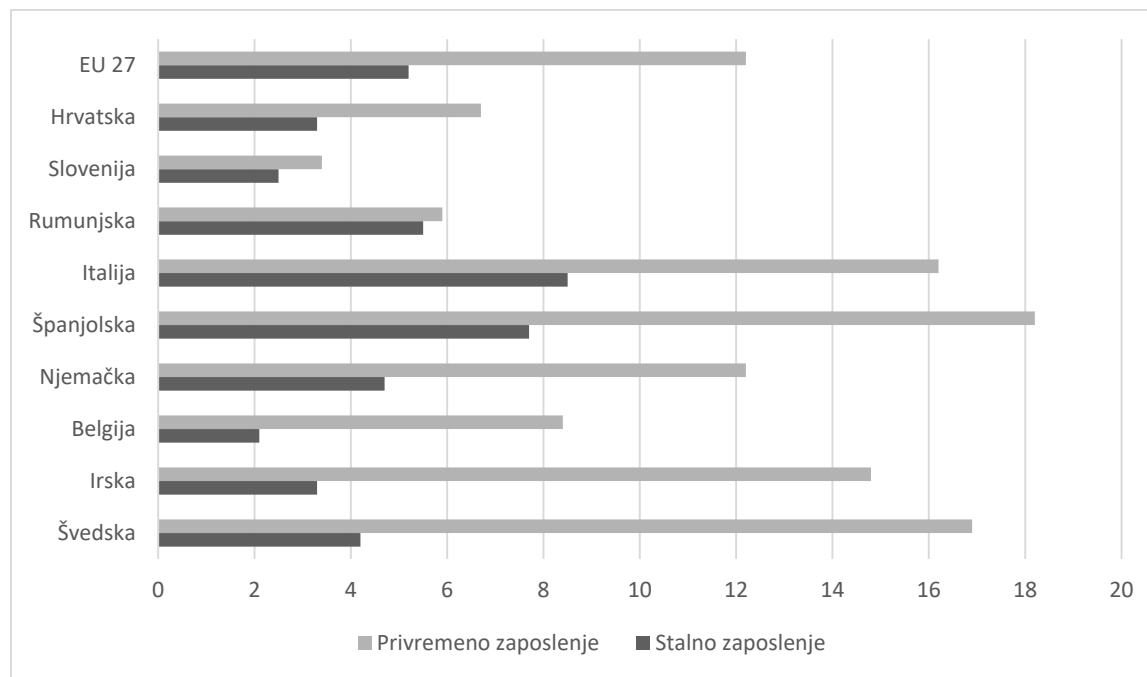
Naposljetku, nezahvalno je govoriti o izoliranom učinku minimalne plaće na složenu pojavu kao što je siromaštvo. Prema svemu iznesenom o temi minimalne plaće u europskim zemljama, nema jasnih i definitivnih zaključaka o tome je li politika minimalno određenog praga plaće uistinu učinkovita u zaštiti od siromaštva, a još manje specifično siromaštva zaposlenih. Različitost država, njihovog stupnja gospodarskog razvoja, pravnog okvira i uređenja dovodi i do različitog stupnja efektivnosti određivanja i podizanja minimalne plaće. Minimalna plaća je tek jedan od instrumenata koji utječe na položaj radnika na tržištu rada kao kompleksnom makroekonomskom okruženju zbog čega je teško izdvojiti isključivo utjecaj minimalne plaće na zaposlenost, proizvodnost i životni standard (Nestić i Blažević Burdić, 2018).

3.2. Atipični oblici rada

Dok je direktna poveznica niskih zarada i siromaštva zaposlenih slaba, poveznica između nedostatka zaposlenja i siromaštva je ipak izraženija (Halleröd i sur., 2015). Nedostatak zaposlenja u smislu ove teme zapravo znači nestabilnost zaposlenja, isprekidanost radnog staža, često mijenjanje poslova, nemogućnost pronalaska bolje plaćenog posla i sve slične situacije koje mnoge radnike dovode u stanje nedostatnih prihoda. U pojedinim kategorijama radnika rizik od siromaštva je znatno veći, posebice za one koji su u nekom obliku atipičnog zaposlenja (Peña-Casas i sur., 2019). Atipični oblici zapošljavanja su svi oni koji se razlikuju od standardnog oblika ugovora o radu, to jest ugovora o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom (Bilić, 2009). U skupinu takvih oblika zapošljavanja ubrajaju se razne vrste prekarnog rada poput ugovora o radu sklopljenih posredstvom agencija za privremeno zapošljavanje, rad na daljinu, ugovori o radu na zahtjev, privremeni rad (Bilić, 2009), a u vidu proučavanja siromaštva zaposlenih najbitnije je proučiti zaposlene u najčešćim fleksibilnim oblicima zapošljavanja; zaposlene na ugovor o radu na određeno vrijeme, ugovor o radu s nepunim radnim vremenom te samozaposlene (Peña-Casas i sur., 2019).

Graf 3.2.1.

Stopa (%) rizika od siromaštva tijekom rada prema vrsti zaposlenja/ugovora u 2022. godini (odabrane europske države)



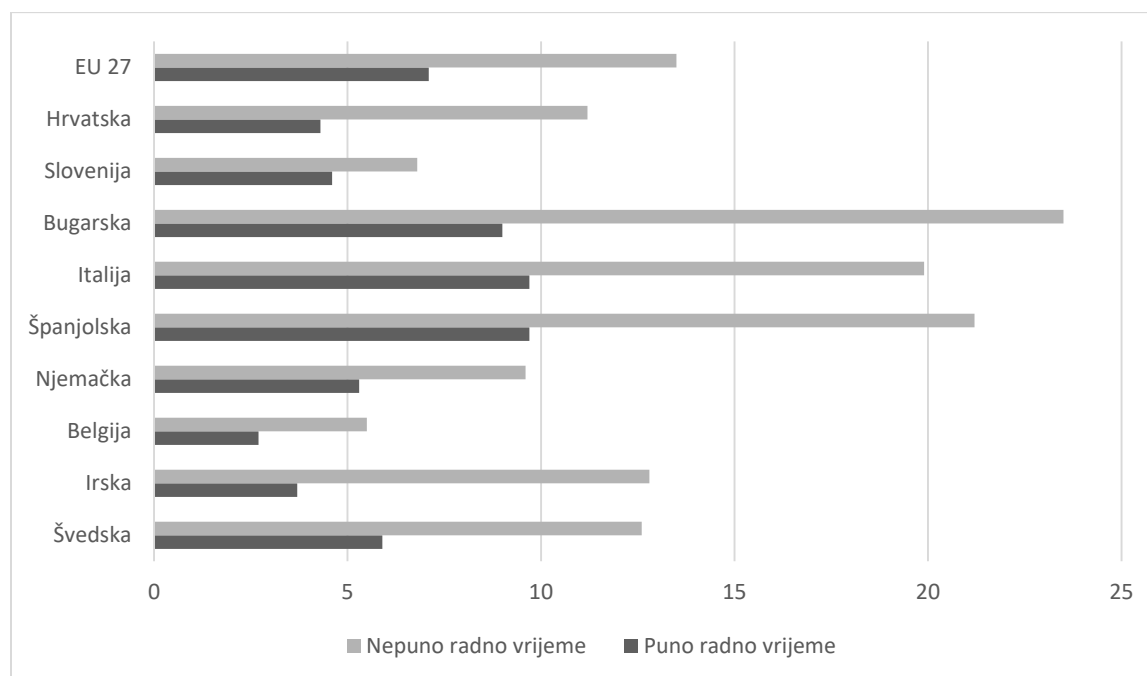
Izvor: Eurostat, 2022. (EU-SILC istraživanje)

Graf 3.2.1. prikazuje stopu rizika od siromaštva tijekom rada prema vrsti ugovora (na neodređeno ili određeno vrijeme) u 2022. godini za odabrane europske države. Prema podacima je vidljivo da su radnici zaposleni ugovorima na određeno u značajno nepovoljnijem položaju naspram radnika koji imaju stalno zaposlenje. Na razini svih država članica rizik od siromaštva za radnike u privremenom zaposlenju iznosi 12,2%, dok je za one u stalnom zaposlenju ta brojka otprilike upola manja i iznosi 5,2%. Takav disparitet između radnika zaposlenih za stalno i onih zaposlenih privremeno preslikan je i u pojedinačnim podacima za većinu zemalja, osim Slovenije i Rumunjske gdje su brojke za obje skupine zaposlenih na podjednake razinama. Prema riziku od siromaštva tijekom privremenog zaposlenja visokim stopama ističu se mediteranske zemlje, Španjolska (18,2%) i Italija (16,2%). Ovakvi podaci u skladu su sa već iznesenim statistikama o zaposlenima u riziku od siromaštva gdje zemlje južne Europe prednjače sa visokim stopama rizika. Zanimljivo, i Švedska ima visoke stope rizika od siromaštva kod zaposlenja na određeno vrijeme (16,9%). Ondje su takvi oblici rada češći nego u ostatku Europe što seže još u vrijeme 1990ih godina kada je u Švedskoj ukinut državni monopol nad agencijama za zapošljavanje te je uspostavljena mješavina privatnih i javnih agencija kako bi se zadovoljila fluktuirajuća potražnja

za radnom snagom i ostvario ekonomski oporavak (Broström, 2015, prema Broström i Jansson, 2022). Od tada u Švedskoj postoji i jača trend zapošljavanja na određeno vrijeme te se čini (ako je suditi po podacima Eurostata) da unatoč kvalitetnoj socijalnoj zaštiti nezaposlenih koju Švedska pruža, zapošljavanje na određeno ipak predstavlja rizik kao i u drugim europskim državama (Broström 2015, prema Broström i Jansson 2022). Ispod prosjeka EU nalaze se Belgija (8,4%), Slovenija (3,4%) te zanimljivo Rumunjska (5,9%) koja ima visoku stopu rizika od siromaštva zaposlenih, međutim, zemlja je koja nema tradiciju zapošljavanja ugovorima na određeno tako da se niski postoci u ovom pokazatelju mogu objasniti tom činjenicom. Hrvatska je isto tako u skupini zemalja sa nižim stopama rizika od siromaštva zaposlenih ugovorom o radu na određeno, iako je takav oblik zapošljavanja u kontinuiranom porastu (Šućur i Babić, 2019).

Graf 3.2.2.

Stopa (%) zaposlenih u riziku od siromaštva prema punom/nepunom radnom vremenu u 2022. godini (odabrane europske države)



Izvor: Eurostat, 2022. (EU-SILC istraživanje)

Istraživanja su pokazala da u većini zemalja radnici zaposleni na nepuno radno vrijeme imaju znatno povećan rizik od siromaštva u zaposlenosti (Hick i Marx, 2022). Graf 3.2.2. potvrđuje da rad s nepunim radnim vremenom povećava rizik od siromaštva sa EU prosjekom od 13,5% naspram 7,1% za zaposlene u punom radnom vremenu. Vidljivo je da ostvarivanje prihoda putem ugovora s nepunim radnim vremenom ne pruža adekvatnu zaštitu od siromaštva u Italiji (19,9%),

Španjolskoj (21,2%) i Bugarskoj (23,5%) čije su stope iznad prosjeka EU. Od istaknutih zemalja niže stope rizika od siromaštva imaju Belgija (5,5%), Slovenija (6,8%) i Hrvatska (11,2%). U tom smislu treba uzeti u obzir da je riječ o zemljama koje općenito nemaju tradiciju zapošljavanja ugovorima na nepuno radno vrijeme (Šućur i Babić, 2019).

Osim zaposlenih na određeno i u nepunom radnom vremenu, najnoviji izvor zabrinutosti su samozaposleni radnici. Njih gotovo jedna četvrtina (23,6%) je u 2021. godini bila u riziku od siromaštva (Eurostat, 2022), dok je za usporedbu samo 10% zaposlenika zaposlenih kod nekog poslodavca bilo u takvom riziku (Hick i Marx, 2022). Iako umjereno, brojke za tu skupinu su u kontinuiranom porastu u zemljama EU (Peña-Casas i sur., 2019). Primjerice, u Rumunjskoj je zabilježen velik porast udjela samozaposlenih osoba u riziku od siromaštva i socijalne isključenosti, te je on u 2021. godini iznosio čak 70,8%. S druge strane, situacija siromaštva za samozaposlene poboljšala se u nekolicini zemalja, pri čemu je u Irskoj i Mađarskoj zabilježeno najveće smanjenje takvih stopa od 2020. do 2021. godine, i to za -3,2 odnosno -3,7% (Eurostat, 2022). Premda su razine siromaštva zbog smanjenih zarada poprilično značajne među samozaposlenim osobama, što posebno vrijedi za samozaposlene bez svojih zaposlenika (Crettaz i Bonoli, 2010), stope materijalne deprivacije su niske, a također je uočeno da samozaposleni nerijetko povlače sredstva iz svoje poslovne imovine kao jedan od oblika zaštite od nedostatnih i nestabilnih primanja (Hick i Marx, 2022).

Na kraju prema iznesenim podacima možemo zaključiti da je nepotpuna integracija na tržište rada, to jest zaposlenje u atipičnim oblicima rada u europskim zemljama doista izazovna situacija za brojne zaposlenike.

3.3. Intenzitet rada kućanstava

Intenzitet rada kućanstava važan je indikator za siromaštvo zaposlenih. Definira se kao broj mjeseci koje su radno sposobne odrasle osobe u kućanstvu stvarno radile u usporedbi s brojem potencijalno odrađenih mjeseci da su sve radno sposobne odrasle osobe iz kućanstva bile zaposlene na puno radno vrijeme tijekom cijele godine (Peña-Casas i sur., 2019). Što je veći intenzitet rada unutar kućanstva, to jest kućanstvo je bliže punoj zaposlenosti, manja je vjerojatnost da će članovi kućanstva biti u riziku od siromaštva. Intenzitet rada kućanstva može biti određen u rasponu od vrlo niskog; ako su sve odrasle osobe radile manje od 20% svog ukupnog kombiniranog

potencijalnog radnog vremena tijekom prethodnih 12 mjeseci, do vrlo visokog; kada stvarno odrađeno radno vrijeme odraslih prelazi 85% potencijala radnog vremena (Eurostat, 2022).

Tablica 3.3.1.

Relativni jaz rizika od siromaštva (%) prema vrlo niskom intenzitetu rada kućanstava u 2022. godini (odabrane europske države)

DRŽAVA	2022.
Belgija	23,2
Njemačka	27,9
Švedska	24,1
Irska	23,6
Španjolska	42,5
Italija	44,1
Rumunjska	57,8
Bugarska	52,3
Slovenija	37,1
Hrvatska	48,5
EU 27	34,4

Izvor: Eurostat, 2022.

Tablica 3.3.1. prikazuje podatke o relativnom jazu siromaštva s uključenim faktorom vrlo niskog intenziteta rada kućanstava. Prema podacima je vidljivo da se po pitanju niskog intenziteta rada u kućanstvima i posljedično riziku od siromaštva u najnepovoljnijem položaju nalaze Rumunjska, Bugarska i Hrvatska sa brojkama oko i iznad 50%. Bitno je napomenuti da u vidu intenziteta rada kućanstava, djeca u kućanstvu (ili druge ovisne osobe) naglo povećavaju stope siromaštva zaposlenih. Tako su primjerice u Hrvatskoj 2017. godine stope siromaštva zaposlenih za kućanstva sa dvoje ili više odraslih sa uzdržavanom djecom iznosile 6.8%, a stope siromaštva za istovjetna kućanstva bez djece iznosile 4.2% (Šućur i Babić, 2019). Belgija, Irska i Švedska u okviru ovih podataka imaju najniže postotke. Razlike između spomenutih zemalja sa najnižim i najvišim stopama rizika od siromaštva je potencijalno moguće objasniti s obzirom na tip socijalnih država koje one jesu. Primjerice, Švedska ima izraženu tradiciju poticanja uključivanja svih radno sposobnih osoba na tržište rada, posebice žena, što je i ostvarivo zahvaljujući pristupačnim i priuštivim uslugama skrbi za djecu (Crettaz i Bonoli, 2010). Na taj način se osigurava situacija dvaju hranitelja, i izbjegava problematičnost negativnog omjera uzdržavanih osoba i onih koji zarađuju u kućanstvu. Kada detaljnije analiziramo vezu između intenziteta rada kućanstava i siromaštva, od 2021. je došlo do razmjerno velikog povećanja siromaštva zaposlenih u kućanstvima srednjeg, ali i visokog intenziteta rada (Peña-Casas i sur., 2019). Takvi nalazi su iznenađujući i zabrinjavajući jer bi takva kućanstva upravo zbog približavanja punoj zaposlenosti

trebala biti zaštićena od siromaštva. Vjerojatno je pretpostaviti da su takve promjene rezultat razvoja nestandardnih oblika rada, uz relativnu stagnaciju plaća i socijalnih naknada što daje naslutiti da će u nadolazećim vremenima biti sve teže zaštititi se od siromaštva zaposlenjem.

4. Posebno ugrožene skupine

Osim do sada navedenih skupina osoba koje su u povećanom riziku od siromaštva u zaposlenju, poput radnika zaposlenih atipičnim ugovorima ili samozaposlenih, kao i kućanstava s većim brojem djece, postoje i druge karakteristike radnika koje ih mogu učiniti dodatno ranjivima. Budući da postoji opsežna literatura o višestruko nepovoljnijem položaju *žena* na tržištu rada u odnosu na muškarce (Peña-Casas i Ghailani, 2011), intuitivno je pretpostaviti da će žene potencijalno imati lošiji status i kada jesu zaposlene te da će se češće naći u riziku od siromaštva unatoč zaposlenju. Međutim, Eurostat (2022) pruža sliku siromaštva zaposlenih prema kojoj nema rodni razlika i prema kojoj je pojavnost siromaštva tijekom zaposlenja više-manje jednaka neovisno o spolu. Zapravo, u velikom broju europskih statistika muškarci su nerijetko u nešto većem riziku od siromaštva u zaposlenosti nego žene (Peña-Casas i sur., 2019). Autori Peña-Casas i Ghailani (2011) objašnjavaju da se takvi podaci mogu smatrati određenim rodnom paradoksom i da nisu odraz realnosti. Navode da se uzrok tome krije u načinu procjenjivanja siromaštva zaposlenih putem individualnih i komponenti na razini kućanstva. Naime, tradicionalno promatranje siromaštva zaposlenih temelji se na procjeni prihoda čitavog kućanstva što samo po sebi podrazumijeva jednaku raspodjelu resursa unutar kućanstva tako da je položaj muškarca i žene u tom smislu izjednačen. Takvo shvaćanje uvelike iskrivljuje stvarnu sliku položaja žena u tim kućanstvima. Pojavnost siromaštva zaposlenih kada se proučavaju samo individualne karakteristike (vrsta zaposlenja, vrsta ugovora o radu, visina plaće i sl.) tri puta je veća kod žena nego kod muškaraca (Peña-Casas i Ghailani, 2011). U nekim zemljama poput Njemačke, zarada koju žena donosi u kućanstvo nerijetko je upravo ono što izvlači obitelj iz rizika siromaštva (Giesselmann and Lohmann, 2008; prema Crettaz i Bonoli, 2010), ali kada je u pitanju individualna zarada žene i kada bi se one morale oslanjati samo na vlastite prihode mnogo češće bi bile smještene u kategoriju siromašnih zaposlenih nego što to biva kada ih se proučava u sklopu kućanstva ili uspoređuje sa samim muškarcima.

U vezu sa time može se dovesti i nepovoljan položaj *jednoroditeljskih obitelji*, budući da se majke češće pronadu u okolnostima jednoroditeljstva (Peña-Casas i sur., 2019). Eurostat izvještava da je u 2020. godini u EU je bilo 19,7 milijuna kućanstava s jednim roditeljem, što je činilo 10% svih kućanstava s djecom, a na čelu većine njih (85%) bile su žene. Ovakve obitelji su u izrazito nepovoljnom položaju zbog svojeg sastava. U slučaju jednoroditeljstva nedostaje jedna osoba koja doprinosi u kućanstvo, što znači da nije ispunjen zahtjev „drugog hranitelja“ koji se promovira kao bitna zaštitna strategija od siromaštva (Crettaz i Bonoli, 2010). Roditelji su u takvim okolnostima zakinuti na više načina (Nieuwenhuis i Maldonado, 2018). Prvo, ne samo da kućanstvo ima manje prihoda nego što bi to bilo u kućanstvu sa oba zaposlena roditelja, nego se roditelj nema na koga osloniti u slučaju gubitka zaposlenja i potpunog izostanka primanja. Drugo, izostaje podrška i podjela obaveze skrbi i brige za dijete na dva roditelja, što isto tako ponekad dovodi do smanjenja zarade kućanstva (npr. česta bolovanja).

Nadalje, iako zaposlenje samo po sebi nije dovoljno da se osigura socijalna uključenost osoba rođenih u inozemstvu, ono je prvi i ključan korak prema integraciji *migranata* u europska društva (Branyiczki, 2015). Za migrante zaposlenje znači ostvarivanje prihoda, ali i uspostavljanje novih socijalnih kontakata. Posao je iznimno važno sredstvo integracije u zajednicu jer u većini slučajeva doseljenici u zemlji u koju su doselili nemaju uspostavljenu socijalnu mrežu članova obitelji i prijatelja. S obzirom da su migranti i druge etničke manjine najčešće u nepovoljnom startnom položaju pri doseljenju u stranu zemlju i veća je vjerojatnost da će raditi niže plaćene poslove, moguće je pretpostaviti da će češće iskusiti siromaštvo tijekom zaposlenja u usporedbi sa domaćim stanovništvom kao što je primjerice slučaj u SAD-u sa afroamerikancima i hispanicima (Crettaz i Bonoli, 2010). Isti trend pojavljuje se i u europskim zemljama jer statistike pokazuju da je siromaštvo tijekom zaposlenosti duplo ili trostruko više nego kod domaćeg stanovništva (Peña-Casas i sur., 2019). Istraživanje koje je proveo Branyiczki (2015) analiziralo je zaposleno stanovništvo u EU koristeći uzorak 22 države članice na temelju podataka statističkog istraživanja o dohotku i životnim uvjetima kućanstava (EU-SILC) za 2012. godinu. Ovim radom nastojalo se odgovoriti na pitanje imaju li migranti iste ili barem slične šanse kao i domaći stanovnici da radom izbjegnu siromaštvo. Autor naglašava problematičnost usporedbe domaćih i doseljenih radnika, budući da su obje skupine same za sebe vrlo heterogene, a ulogu u različitosti njihova položaja imaju i drugi čimbenici poput povećane motivacije za radom kod migranata. U vezi s time javlja se i činjenica viših stopa zaposlenosti migranata (osobito „novopridošlica“, to jest osoba koje su

prva generacija doseljenih u novu državu) u odnosu na domaće stanovnike (Kahanec – Zimmermann 2008; prema Branyiczki, 2015). Uz sve navedeno, ipak se pronalazi značajan jaz između ove dvije istraživane skupine. Migranti rođeni u EU imaju 7% veću vjerojatnost, a migranti novopridošlice rođeni izvan EU 12% veću vjerojatnost u usporedbi s domaćim radnicima, da budu siromašni unatoč zaposlenju (Branyiczki, 2015).

Istaknute rizične skupine potvrđuju raširenost problema siromaštva zaposlenih. Žene, jednoroditeljske obitelji i migranti samo su istaknuti primjeri mnoštva pojedinaca i skupina koji su u riziku siromaštva u zaposlenju. Njihova brojnost ukazuje na potrebu za djelovanjem kroz višedimenzionalne politike i mjere kako bi im se osigurala bolja kvaliteta i zadovoljstvo životom.

5. Implikacije siromaštva zaposlenih na kvalitetu života

Sa sve opsežnijim istraživanjima u području siromaštva zaposlenih pojavljuje se i zanimanje za implikacije života u siromaštvu na fizičko i psihičko zdravlje ljudi te njihovo zadovoljstvo životom. Prosječna nezaposlena osoba (između ostalog) proživljava stres uzrokovan financijskom nestabilnošću, a postupno smanjivanje intenziteta takvog stresa donosi zapošljavanje i ponovno ostvarivanje prihoda. Međutim, postavlja se pitanje što je sa siromašnim zaposlenima u čijim slučajevima zaposlenje ne pruža očekivanu stabilnost i olakšanje. Iako je u ostatku ovoga rada ustanovljeno da siromaštvo zaposlenih osoba nije isključivo posljedica niskih prihoda, u pogledu psihičkog zdravlja istraživanja pokazuju da stres povezan sa niskim приходima uvelike utječe na živote siromašnih zaposlenih te ostavlja utisak na pojedinca, obitelj i djecu koja su pasivni promatrači promjena u obiteljskom okruženju (Řimnáčová i Kajanová, 2019). Sve je više dokaza da siromaštvo ima nepovoljan učinak na mentalno zdravlje i kognitivni razvoj djece. Crettaz i Bonoli (2010) navode dva teorijska modela koja objašnjavaju takav učinak. Prvi je takozvani model obiteljskog stresa koji objašnjava da obitelji suočene sa ekonomskim teškoćama poput nedostatnih prihoda i dugovanja osjećaju pritisak na razini čitavog kućanstva. Nezadovoljavanje ponekad nužnih i osnovnih materijalnih potreba članova obitelji, nemogućnost plaćanja računa, štednja i rezanje troškova ponekad čine roditelje i druge skrbnike emocionalno nestabilnima. Primjerice, u takvim okolnostima može se javiti anksioznost, depresivnost, agresivnost, te u manjem broju slučajeva korištenje supstanci koje izazivaju ovisnost i antisocijalno ponašanje.

Nadalje, sve navedeno može rezultirati roditeljskim konfliktima, nedosljednim obrascima roditeljstva koji mogu dovesti do emocionalnih i bihevioralnih problema kod djece (Čudina-Obradović i Obradović, 2006). Konkretno na primjeru siromašnih zaposlenih primijećeno je da roditelji koji imaju niska primanja, rade u lošim uvjetima, imaju posao s malo autonomije sa strogim radnim vremenom bez ikakvih beneficija žive u stresu koji može umanjiti njihove roditeljske sposobnosti, narušiti obiteljsku atmosferu i dovesti do prijenosa stresa na njihovu djecu (Heinrich, 2014; prema Řimnáčová i Kajanová, 2019). Drugi model kojeg navode Cretaz i Bonoli (2010) je model ulaganja koji je utemeljen na ideji prednosti koju imaju djeca koja odrastaju u financijski prosperitetnim obiteljima. U okviru ovog modela istraživači su bili fokusirani na pogodnosti za djecu dobrostojećih obitelji u pogledu života na lokacijama koje su u blizini kvalitetnih vrtića i škola, dostupnosti dodatnih materijala i prilika za učenje poput instrukcija, izvannastavnih aktivnosti i slično (Conger i Conger, 2008; prema Cretaz i Bonoli, 2010). Prema ovome modelu vidljivo je da obitelji koje imaju dostatne prihode fokus stavljaju na ulaganje u napredak i obrazovanje svoje djece. S druge strane, obitelji suočene sa financijskim problemima nemaju taj luksuz te energija roditelja/skrbnika većinom odlazi na svojevršno preživljavanje što u konačnici proizvodi stres i nepovoljno djeluje na mentalnu dobrobit i djece i roditelja. Zapravo, ne samo da odrasli pojedinci koji žive u takvim okolnostima ne mogu uložiti svoje napore u boljitak za svoju djecu jer su u stalnoj borbi s osiguravanjem egzistencijalnog minimuma, oni isto tako nemaju snage brinuti o sebi. Budući da žive u konstantnom stanju mentalne neugode i pritiska, uključivanje u društveni život, slobodno vrijeme i vlastiti interesi nisu prioritet. Navedeno je u skladu s Maslowljevom hijerarhijom potreba; siromašni radnici nikada ne napreduju iz najnižih razina piramide to jest zadovoljenja osnovnih fizičkih i materijalnih potreba što potvrđuje slabiju kvalitetu života jer nikada ne dođu u stanje kada mogu težiti nekoj vrsti samoaktualizacije (Cantillon i sur., 2015). Osim spomenutih potencijalnih psihičkih i socijalnih problema koji se mogu javiti kod siromašnih zaposlenih, iskustvo takvog života može dovesti i do nepovoljnih fizičkih zdravstvenih stanja. Najčešći zdravstveni problemi koji se javljaju u populaciji siromašnih zaposlenih su problemi sa spavanjem i sa prehranom (Řimnáčová i Kajanová, 2019). Problemi spavanja poput nesanice ili apneje pri spavanju mogu izazvati daljnje kardiovaskularne i metaboličke rizike kod ljudi (Gradner, 2017; prema Řimnáčová i Kajanová, 2019). Objašnjenje za razvoj poremećaja sna i slabu kvalitetu sna kod siromašnih zaposlenih pronalazi se u činjenici trajnog stresa povezanog sa teretom zaposlenja i posljedično razvojem anksioznosti koja odgađa

početak sna (Radstaak i sur., 2014). Kada je u pitanju prehrana, McIntyre, Bartoo i Emery (2012) su u svome istraživanju povezanosti niskih prihoda i prehrambenih ponašanja pronašli da osobe u siromaštvu imaju probleme sa izborom namirnica, navikama hranjenja te da su kod njih češće kronične bolesti povezane sa hranom nego u ostatku populacije. Osim toga, kućanstva s niskim primanjima češće žive u nedostatku hrane (*engl. food uncertainty*). Pored nesigurnosti po pitanju količinske opskrbe hranom, zdrava hrana potrebna za balansiranu prehranu nerijetko je skupa. Siromašni se često odlučuju srezati upravo taj trošak kućanstva, budući da su u kontrastu sa drugim relativno stabilnim troškovima poput stanarine i troškova prijevoza namirnica one na kojima je moguće uštedjeti i kupovati jeftinije (Potocka and Moscicka, 2011; prema Řimnáčová i Kajanová, 2019). Nadalje, konzumacija jeftinije hrane također je nepovoljna i povezuje se sa brojnim zdravstvenim problemima jer jeftinije namirnice u pravilu sadrže više masti, šećera i soli (Ward i sur., 2013).

Navedeni podaci o narušenim psihičkim i fizičkim aspektima dobrobiti pokazuju koliko je siromaštvo u zaposlenosti utjecajno. Niski prihodi mogu ograničiti sposobnost pojedinaca da zadovolje svoje osnovne potrebe, postignu svoje ciljeve i uživaju u životu tako da je opravdano reći da siromašni zaposleni zasigurno nisu skupina koja može svjedočiti o zadovoljavajućoj kvaliteti života.

6. Politike i mjere za ublažavanje siromaštva zaposlenih

Sprječavanje siromaštva zaposlenih smatra se dijelom općeg cilja smanjenja siromaštva u EU, a prevencija i borba protiv te pojave zahtijeva složen i višedimenzionalan pristup koji obuhvaća širok raspon politika (Peña-Casas i sur., 2019). Vodičem u problematici siromaštva zaposlenih za sve države članice EU možemo smatrati *Europski stup socijalnih prava*. Europski stup socijalnih prava uspostavljen je od strane Europskog Parlamenta, Vijeća i Komisije 2017. godine te je njime utvrđeno 20 načela za postizanje boljih životnih i radnih uvjeta u EU (Europska komisija, 2023). Načela su podijeljena u tri najznačajnija područja djelovanja: jednake mogućnosti i pristup tržištu rada (npr. cjeloživotno učenje, aktivna potpora zapošljavanju), pravedni radni uvjeti (npr. sigurno i prilagodljivo zaposlenje, plaće, usklađivanje obiteljskih s poslovnim obavezama) te socijalna zaštita i uključenost (npr. skrb o djeci, naknade u slučaju nezaposlenosti). Komisija je 2021. godine

donijela i *Akcijski plan za provedbu europskog stupa socijalnih prava* koji postavlja konkretne ciljeve koji se žele ostvariti do 2030. godine, a to su: zaposlenost najmanje 78% stanovništva u dobi od 20 do 64 godine, sudjelovanje najmanje 60% svih odraslih u nekoj vrsti osposobljavanja na godišnjoj razini, te da se broj osoba izloženih riziku od siromaštva ili socijalne isključenosti smanji za najmanje 15 milijuna (Europska komisija, 2023). Vidljivo je da u EU postoji jaka težnja prema uključivanju što većeg broja ljudi na tržište rada. Danas zaposlenje i plaća nisu automatska garancija za dostojan život, stoga je bitno adekvatno usmjeriti europske politike prema pitanjima slabo plaćenog rada i kompleksnosti odnosa sa siromaštvom u zaposlenosti. Stoga socijalni stup djeluje kao referentni okvir za praćenje izvedbe politika zapošljavanja i socijalnih politika država članica EU. Dobra je polazna točka za razvoj i provedbu nacionalnih politika budući da pitanje siromaštva zaposlenih ne svodi isključivo na podizanje zapošljavanja već su načela usmjerena na dostojne plaće, pravedno i funkcionalno tržište rada te podizanje kompetencija radnika kako bi mogli biti konkurentni i ostvarivati prihode koji su dovoljni da izbjegnu siromaštvo (Marx i Nolan, 2014).

Postavlja se pitanje kako konkretno ostvariti ciljeve osmišljene u okviru Europskog stupa socijalnih prava, osobito zato što su siromašni zaposleni raznolika skupina i zbog te karakteristike heterogenosti je izazovno uspostaviti instrumente, mjere i politike kako bi se adekvatno zahvatila cijela populacija (Marx i Nolan, 2014). Međutim, nekoliko je smjerova u kojima se na području Europe nastoji djelovati kako bi se reducirao problem siromaštva zaposlenih. Marx i Nolan (2014) navode potencijalne alate za takav pothvat, dijeleći ih na one koje imaju direktan i one koje imaju indirektan utjecaj na ostvarenih dohodak.

6.1. Mjere s izravnim utjecajem na dohodak

Prvi alat direktnih mjera je minimalna plaća. Europska komisija ističe pet načina kojima kroz aspekte minimalne plaće može pomoći osigurati poštene i pristojne plaće za europske radnike, a to su: jačanje kolektivnog pregovaranja, uspostavljanje jasnih i stabilnih okvira za određivanje i prilagodbu zakonski propisanih nacionalnih minimalnih plaća, uključivanje socijalnih partnera u određivanje minimalnih plaća, smanjenje postojećih izuzeća obuhvata minimalnom plaćom te povećanje pridržavanja odredbi o minimalnoj plaći (Peña-Casas i Ghailani, 2020). U ovom radu već su prokomentirani učinci minimalne plaće na razinama pojedinih izdvojenih zemalja, no općenito je moguće sumirati da je ovaj mehanizam nužan kako bi se postigao cilj dostojanstvenih

zarada u Europi. Prikladan primjer tome je rad Haapanala i suradnika (2022) koji su u svojoj analizi pokrili 30 europskih zemalja u razdoblju od 2004. do 2019. i pokazali da minimalna plaća uz socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje ima poželjan učinak u uspostavljanju efektivnog donjeg praga plaća i smanjenju udjela slabo plaćenih radnika. Oni zaključuju da će zemlje sa uspostavljenim nacionalnim minimalnim plaćama imati niži udio radnika koji zarađuju ispod 60% medijana nacionalnog dohotka od onih zemalja u kojima takav mehanizam nije na snazi. Dakle, djelovanjem na zaradu radnika, očekuje se izostanak rizika od siromaštva u zaposlenosti.

Druga skupina alata u okviru direktnih mjera su porezne olakšice, to jest smanjenje oporezivanja plaća i doprinosa za socijalno osiguranje uz druge naknade i pogodnosti u zaposlenosti (McKnight i sur., 2016; prema Peña-Casas i Ghailani, 2020). Peña-Casas i suradnici (2019) objašnjavaju da pogodnosti za zaposlene mogu biti trajne radno uvjetovane porezne olakšice i predujmovi ili drugi oblici naknada koji su osmišljeni sa svrhom ublažavanja siromaštva zaposlenih i stimulacije rada za radnike nižih primanja ili neaktivne osobe, kao i podizanja razine prihoda njihovih kućanstava. Sve više zemalja ulaže u ovakve beneficije, a najpoznatiji primjer u tome su SAD i Ujedinjeno Kraljevstvo. Primjerice, u SAD-u postoje takozvani *earned income tax credits* koji omogućavaju radnicima i obiteljima s niskim do umjerenim primanjima da dobiju poreznu olakšicu na način da ako ispunjavaju uvjete, mogu dobiveni kredit iskoristiti za smanjenje poreznog duga i potencijalno povećati svoj povrat. Slični tome su i *working tax credits* u Ujedinjenom Kraljevstvu (Peña-Casas i Ghailani, 2020). Marx i Nolan (2014) tvrde da za kućanstva s niskim primanjima samo izravni dodaci na dohodak kućanstva mogu povećati izgleda za egzistenciju bez siromaštva, osobito ako postoje uzdržavana djeca. Stoga navedene porezne olakšice anglosaksonskog tipa smatraju učinkovitim. Međutim, sociodemografski, ekonomski i institucionalni kontekst ostaje znatno drugačiji u većem dijelu ostatka Europe i takvi "porezni krediti", iako su dokazano učinkoviti u određenim okruženjima i za određene skupine, ne znače nužno preslikavanje poželjnih rezultata u svim europskim kontekstima (Marx i Nolan, 2014).

Sustav poreznih olakšica postavljen je vrlo slično u svim državama članicama EU. U pogledu teme siromaštva zaposlenih treba istaknuti da zemlje najčešće nemaju posebno definirane porezne olakšice na minimalnu plaću, ali su takvi radnici obuhvaćeni općim osobnim odbitcima. Tako u Njemačkoj postoji opći osobni odbitak (*njem. Grundfreibetrag*) koji se primjenjuje na sve porezne obveznike. Ovaj odbitak je iznos dohotka koji je oslobođen poreza i 2021. godine je iznosio 9.744

eura za samce i 19.488 eura za bračne parove, što zapravo znači da radnici koji primaju minimalnu plaću ili nižu od nje ne plaćaju porez na dohodak, osim ako imaju druge izvore prihoda (Schlick, 2013). Slično postavljen sustav poreznih olakšica i osobnog odbitka pronalazimo i u Rumunjskoj (*rum. deducere personală*), Irskoj (*engl. personal allowance*), Švedskoj (*šved. Grundavdrag*) i Italiji (*tal. deduzione personale*). U svim spomenutim zemljama doprinosi za socijalno osiguranje moraju biti plaćeni ako osoba želi ostvariti pravo na naknade iz socijalnog osiguranja (Marchal i sur., 2018; prema Peña-Casas i Ghailani, 2020), tako da su rijetke mjere koje u tom smislu pogoduju siromašnim zaposlenima. Ipak, moguće je djelovati i na tom polju pa je tako reforma talijanskog Zakona o zapošljavanju iz 2015. godine uvela vrlo izdašna smanjenja doprinosa za socijalno osiguranje (na razdoblje od 3 godine) kako bi se potaknulo zapošljavanje radnika na neodređeno vrijeme (Peña-Casas i sur., 2019). U Hrvatskoj se neoporezivi dio plaće, to jest osobni odbitak, nekoliko puta mijenjao unazad desetak godina. U periodu od 2012. do 2014. godine iznosio je 2 000 kuna (290 EUR), zatim je uslijedilo povećanje 2015. godine na 2 600 kuna (340 EUR), a 2016. godine značajno je povećan na čak 3 800 kn (513 EUR) (Šućur i Babić, 2019). Tada je prvi puta neoporezivi dio postavljen značajno iznad iznosa tadašnje minimalne plaće što je bilo povoljno za zaštitu radnika s takvim primanjima. S obzirom da u tim okolnostima nisu bili obvezni plaćati porez na dohodak, povećala su im se neto primanja (Šućur i Babić, 2019). Trend povećanja iznosa osobnog odbitka se nastavio te za 2023. godinu iznosi 4 000 kuna, to jest 530,90 eura (Porezna uprava, 2023). Rastao je i iznos minimalne plaće koji sada iznosi 4.219,32 kuna neto, to jest 560 eura (Uredba o visini minimalne plaće, NN 122/2022, čl. 1). Prema ovakvom zadnjem povećanju radnici primatelji minimalne plaće više nisu oslobođeni plaćanja poreza na dohodak, barem ne ako su samci. Iznos osobnog odbitka povećava se s obzirom na broj uzdržavanih članova uže obitelji, uzdržavanih bivših bračnih partnera za kojeg se plaća alimentacija, djecu, porezne obveznike i svakog uzdržavanog člana uže obitelji i svako dijete, ako su osobe s invaliditetom (Porezna uprava, 2023). Većina radnika primatelja minimalne plaće stoga ipak ostaje oslobođena plaćanja poreza na dohodak. Još jedna od pogodnosti u vezi sa dohotkom i doprinosima jest da radnici koji imaju minimalnu plaću najmanje dvanaest mjeseci u Hrvatskoj ostvaruju 50% smanjenja iznosa doprinosa za zdravstveno osiguranje (Peña-Casas i sur., 2019).

Pristup smanjenog oporezivanja kakav je naveden u primjerima izdvojenih europskih država može biti koristan jer su u nekim slučajevima razine oporezivanja toliko visoke da same po sebi oporezuju kućanstva u stanje siromaštva (Marx i Nolan, 2012; prema Peña-Casas i sur., 2019).

Međutim, ovo nije idealna strategija jer smanjenja u porezima i doprinosima pogoduju i kućanstvima koja su iznad granice siromaštva, a isto tako, većina siromašnih zaposlenih već plaća vrlo mali porez (Peña-Casas i Ghailani, 2020).

Treći alat direktnih mjera koje navode Marx i Nolan (2014) su razne vrste naknada za djecu i obitelj. One su usko vezane i ponekad isprepletene sa prethodno navedenim mjerama, a mnoga istraživanja pokazuju da upravo takve naknade pomažu pri ublažavanju siromaštva, osobito dječjeg (Van Lancker i Van Mechelen, 2015; prema Peña-Casas i Ghailani, 2020). Između 2012. i 2018. godine brojne europske zemlje su donijele različite mjere usmjerene na obitelji s niskim primanjima i proširile su obuhvat kućanstava koja imaju pravo na obiteljske dodatke (Peña-Casas i sur., 2019). U zemljama u kojima obiteljske politike nisu osobito razvijene, poput Italije, omjer roditelja naspram djece u kućanstvu je utjecajan čimbenik na siromaštvo zaposlenih, dok primjerice u zemljama kao što su Švedska i Njemačka, djeca ne predstavljaju faktor koji pridonosi riziku od siromaštva (Crettaz i Bonoli, 2011; prema Crettaz, 2011). U Italiji od 2022. postoji samo samo jedan univerzalni doplatok za uzdržavanu djecu (*tal. Assegno unico e universal per I figli a carico*). Njime su pokrivena djeca i mladi mladi od 21 godine, kao i djeca s invaliditetom neovisno o starosti, međutim postoje uvjeti na strani roditelja koji moraju biti ispunjeni, pa tako uzdržavatelji moraju biti zaposleni barem 6 mjeseci kako bi bili uzeti u obzir za dobivanje ovih novčanih sredstava (Expatica, 2023). U Švedskoj, roditeljima koji žive s djecom automatski se dodjeljuje dječji doplatok (Försäkringskassan, 2023). Dobivaju ga svi roditelji koji su zakonski skrbnici djeteta mlađeg od 16 godina, koji imaju prebivalište u Švedskoj i ondje su (i roditelji i dijete) osigurani. Ne postoji uvjet zaposlenosti, dječji doplatok dobivaju i nezaposlene osobe i studenti. Ako je u kućanstvu dvoje ili više djece, obitelj postaje primatelj takozvanog *large-family supplementa*, to jest dodatnih novčanih sredstava. Švedski primjer jedan je od kvalitetnijih u pogledu zaštite roditelja i djece, njihove naknade univerzalne su i izdašne. Uspoređujući visinu naknada, one u Švedskoj za jedno dijete počinju s iznosima oko 100 eura, u Italiji 50 eura, u Rumunjskoj također, međutim samo za djecu mlađu od dvije godine, nakon čega naknada iznosi svega 10 eura (Svjetska banka, 2023). Učinkovitost obiteljskih naknada u smanjenju siromaštva ovisi upravo o tome, o izdašnosti novačanih naknada i o tome kako su one osmišljene, kao opće naknade ili naknade ograničene na određenu kategoriju, kao što su kućanstva s niskim primanjima ili jednoroditeljska kućanstva (Marchal i sur, 2018; prema Peña-Casas i Ghailani, 2020). U Njemačkoj postoje nešto više ciljane naknade, primjerice obitelji s niskim primanjima mogu se

koristiti dodatnim dječjim doplatkom. Uvjet za ostvarivanje ove naknade ispunjavaju sve obitelji u kojima su djeca mlađa od 25 godina i žive s roditeljima u istom kućanstvu, a prihodi i imovina ostvarena na razini kućanstva su dovoljni za životne potrebe roditelja, ali nedostatna za uzdržavanje i djece uz njih (Peña-Casas i sur., 2019). Zatim, u Irskoj postoji takozvana *one-parent family payment*, nedoprinosna naknada koja se dodjeljuje ovisno o imovinskom stanju kućanstva, a dostupna je jednoroditeljskim obiteljima u kojima je roditelj mlađi od 66 godina, a uzdržavana djeca imaju manje od 7 godina (uz iznimke). Ona zapravo uključuje novčani iznos za roditelja od 220 eura i dodatne iznose za uzdržavanu djecu, konkretno dodaje se 29,80 eura tjedno za svako uzdržavano dijete (Peña-Casas i sur., 2019). Irska pruža još jedan dobar primjer ciljanih mjera na posebno rizične skupine s takozvanim obiteljskim dodatkom (*engl. the working family payment*) kao tjedna neoporeziva novčana naknada obiteljima s niskim prihodima. Da bi se kvalificirali za iskorištavanje ove novčane naknade, zaposlena osoba mora biti na plaćenom poslu za koji se očekuje da će trajati najmanje tri mjeseca, tjedno mora raditi najmanje 19 sati, a u kućanstvu imati najmanje jedno dijete i zarađivati ispod određenih pragova prihoda (Peña-Casas i sur., 2019). Obiteljskim davanjem ovog tipa u Hrvatskoj smatra se doplatak za djecu za čije dobivanje je između ostalog potrebno da ukupni dohodak ostvaren u prethodnoj kalendarskoj godini po članu kućanstva mjesečno ne prelazi 70% proračunske osnovice, dakle 309,01 eura (Zakon o doplatku za djecu, NN 94/01, čl. 16) tako da se ova mjera također može smatrati usmjerenom prema kućanstvima nešto slabijeg socioekonomskog statusa.

6.2. Mjere s neizravnim utjecajem na dohodak

Alatima indirektnog utjecaja na prihode smatraju se razne mjere aktivnih politika zapošljavanja, koje sve države članice EU u nekom obliku imaju na snazi (Marx i Nolan, 2014). Iako su one prvenstveno usmjerene na nezaposlene osobe, postoje neki programi u europskim državama koji posredno mogu djelovati na siromašne zaposlene, spriječiti da do takvog siromaštva dođe ili općenito poboljšati konkurentnost i prihode zaposlenih osoba. Švedski program *Yrkeshögskolan* jedan je od mjera takvih politika, to jest oblik je dodatnog obrazovanja kojim se nudi niz programa i tečajeva kraćih (nekoliko mjeseci do dvije godine) od tradicionalnih obrazovnih programa. Oni su osmišljeni upravo kako bi polaznici stekli praktične vještine i znanja koja se mogu vrlo brzo primjeniti na radnim mjestima (Myndigheten för yrkeshögskolan, 2023). Možemo istaknuti i Njemačku u kojoj postoje mjere koje su namijenjene smanjenju nedostatka kvalificirane radne

snage. Njihova vlada je u tom smislu 2022. godine objavila takozvanu *Fachkräftestrategie der Bundesregierung* putem koje pomaže tvrtkama u zapošljavanju i zadržavanju kvalificiranih radnika te dodatnom obrazovanju nekvalificiranih radnika (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2023). Na taj način posredno su zahvaćeni i siromašni zaposleni kojima je potrebno stjecanje dodatnih znanja kako bi potencijalno ostvarivali veće prihode. U Hrvatskoj postoji program za obrazovanje nezaposlenih osoba i ostalih tražitelja zaposlenja koji provodi Zavod za zapošljavanje. Mjera je to koja za cilj ima stjecanje kompetencija za novo zapošljavanje ili zadržavanje postojećeg radnog mjesta u zanimanjima traženim na tržištu rada (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2023). Uz to, nude se i programi obrazovanja odraslih za stjecanje zelenih, digitalnih i drugih općih znanja i vještina za koje je prepoznato da su traženi i dobro plaćeni u svijetu rada. Ovakvi programi financiraju se putem vaučera koji se isplaćuju izravno odabranim pružateljima obrazovnog programa. Ovakve prakse primjer su dobro usmjerenih mjera kojima se može unaprijediti zapošljivost i produktivnost radnika, te su potencijalno posebno zanimljivi radnicima zaposlenima na niže plaćenim poslovima koji povećanjem prihoda žele izbjeći rizik od siromaštva. Postoji još jedna potpora za usavršavanje već zaposlenih osoba koja također potencijalno zahvaća i siromašne zaposlene. Usmjeren je na osobe zaposlene ugovorima na neodređeno, u punom radnom vremenu ili nepunom radnom vremenu duže od 20 sati tjedno. Preporuča se na korištenje poslodavcima i radnicima, ako su zaposlenicima za zadržavanje radnog mjesta potrebne nove kompetencije. U Hrvatskoj postoje i potpore za zapošljavanje čije su ciljane skupine osobe u nepovoljnom položaju prema evidenciji Zavoda za zapošljavanje. Možemo reći da su posredno usmjerene na skupine radnika koje bi se mogle naći u siromaštvu tijekom zaposlenosti, u slučajevima ako je riječ o osobama nižeg obrazovanja (osobe bez završenog srednjoškolskog obrazovanja), pripadnicima romske manjine, osobama bez radnog staža koje se zapošljavaju na poslovima za koje se nisu školovale (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2023). U pogledu teme siromaštva zaposlenih u Hrvatskoj korisno je spomenuti još dvije mjere. Prva je mjera Stalni sezonac kojom se pruža financijska podrška sezonskim radnicima u mjesecima kada ne rade (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2023). Za poslodavce to znači da će troškovi rada biti subvencionirani, točnije 100% troškova produženog mirovinskog osiguranja za prva 3 mjeseca je pokriveno, a za sljedeće razdoblje u najdužem trajanju od 3 mjeseca biti će pokriveno 50% troška produženog mirovinskog osiguranja. Sezonskim radnicima se isplaćuje novčana naknada za najviše 6 mjeseci produženog mirovinskog osiguranja u iznosu koji se utvrđuje na temelju izračuna

novčane naknade za vrijeme nezaposlenosti. Najniži iznos novčane pomoći ne može biti niži od 50% iznosa minimalne plaće umanjene za doprinose za obvezna osiguranja. Dodatno, odredbama Zakona o radu je utvrđeno da ugovor o stalnom sezonskom radu obvezuje poslodavca da radniku ponudi novi ugovor o radu za sljedeću sezonu. U slučaju da radnik bez objektivnih razloga odbije ugovor o radu, poslodavac ima pravo na povrat uplaćenih doprinosa (Šućur i Babić, 2019). Ovako postavljenom mjerom radniku se pruža zaštita od gubitka zaposlenja i prihoda, a zbog subvencija to postaje prihvatljivo i poslodavcima. Druga je mjera Javnog rada, to jest potpore za društveno korisni rad kojeg inicira lokalna zajednica ili organizacije civilnog društva. Ona ima za cilj pružanje mogućnosti zapošljavanja i promicanje socijalne uključenosti dugotrajno nezaposlenih i osoba u nepovoljnom položaju na tržištu rada (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2023). Tako primjerice korisnici zajamčene minimalne naknade mogu sudjelovati u programima javnih radova, primiti potporu za zapošljavanje i zajamčenu minimalnu naknadu bez brisanja iz evidencije socijalne pomoći. Dakle, ova mjera im pomaže da dosegnu financijski iznos koji ih izvlači iz siromaštva, unatoč činjenici da je razina socijalne pomoći za jednočlana kućanstva postavljena ispod 40% praga siromaštva za samačka kućanstva (Šućur i Babić, 2019).

Indirektne mjere koje mogu ublažiti siromaštvo zaposlenih su i one koje olakšavaju radnu participaciju (Marx i Nolan, 2014). Usluge skrbi o djeci često se smatraju učinkovitim instrumentom za smanjenje broja zaposlenih siromašnih obitelji. Veza između usluga skrbi za djecu i siromaštva u zaposlenosti je jednostavna: očekuje se da će dostupnost i pristupačnost usluga skrbi za djecu povećati i broj onih koji zarađuju po kućanstvu (poželjan model oba hranitelja), što bi potom trebalo rezultirati nižim stopama rizika od siromaštva (Van Lancker i Horemans, 2018; prema Peña-Casas i sur., 2019). Važnu ulogu u tome mogu imati i roditeljni/roditeljski dopusti. Švedsku, kao jednu od nordijskih zemalja, karakterizira veća mogućnost usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada zbog dobro uređenih dopusta usmjerenih prema objema roditeljima te razvijenim sustavom javno pružanih usluga predškolskog odgoja i obrazovanja (Dobrotić, 2014). Iako Njemačku možemo ubrojiti u zemlje s donedavno familističkim obiteljskim politikama, to jest tradicijom dugih roditeljskih dopusta s niskim naknadama i nerazvijenim uslugama za djecu ispod tri godine, u njoj se intenzivno radi na podizanju radne aktivnosti oba roditelja (Oliver i Matzke, 2014). Dobar njemački primjer instrumenta koji potiče radnu participaciju je mjera koja roditeljima omogućuje primanje roditeljske naknade u kombinaciji uz rad na nepuno radno vrijeme, čime im se olakšava povratak na posao. Roditelji koji nakon rođenja djeteta rade u

nepunom radnom vremenu mogu produžiti razdoblje prava na roditeljsku naknadu i nakon 14 mjeseci starosti djeteta. Roditeljskoj naknadi dodaje se partnerski bonus kojim se želim potaknuti podjela obiteljskih i radnih obveza između oba partnera. Ako i majka i otac rade 25-30 sati tjedno četiri uzastopna mjeseca, svaki od njih imat će pravo na četiri dodatna mjeseca roditeljske naknade (Peña-Casas i sur., 2019). S druge strane, dostupnost formalnih oblika skrbi za djecu smatra se problematičnom u velikom broju država članica (Peña-Casas i sur., 2019), osobito onima koje se tradicionalno oslanjaju izlazak majke s tržišta rada u vremenu kada je potrebno brinuti za dijete kao što je slučaj u Italiji, uz poneke regionalne razlike (Oliver i Matzke, 2014). U Hrvatskoj je situacija slična. Djeca zaposlenih roditelja imaju prioritet pri dobivanju mjesta u vrtićima, kao i djeca slabijeg socioekonomskog statusa (Šućur i Babić, 2019). Osim toga, trenutno na nacionalnoj razini ne postoje neke druge slične mjere formalne skrbi za djecu kojima bi se omogućila veća participacija roditelja na tržištu rada. Prava na roditeljski dopust su poprilično opsežna, ali unatoč pravu očeva na roditeljski dopust i mogućnostima prenošenja dijela roditeljskog dopusta sa majke na oca, ova mjera obiteljske politike i dalje ima u najvećoj mjeri negativan učinak na zaposlenost žena, u nekim slučajevima njihovo potpuno isključivanje tako da ne možemo govoriti o pozitivnim učincima takvih mjera na izbjegavanje siromaštva (Dobrotić, 2014).

7. ZAKLJUČAK

Siromaštvo zaposlenih je raširena pojava koju pronalazimo u svim razvijenijim društvima (Marx i Nolan, 2014). Statistički podaci ukazuju na relativno stabilan postotak zaposlenih osoba u riziku od siromaštva u EU unazad desetak godina što potvrđuje ukorijenjenost ovog problema. Razvoj siromaštva zaposlenih pripisuje se nekolicini procesa poput deindustrijalizacije i tehnološkog napretka te promjena u funkcioniranju tržišta rada i zahtjeva upućenih prema radnicima u kojima je sve izraženija povezanost obrazovanja sa zapošljavanjem (Hick i Marx, 2022). Izazovi u vidu zaposlenosti najčešće su niske plaće. Iako one ne moraju biti isključivi uzrok siromaštvu, značajno otežavaju položaj zaposlenih koji u takvim okolnostima svojim radom ne mogu osigurati dostojan život (Marx i Nolan, 2014). Minimalna plaća uvodi se kao odgovor na problematiku nedovoljnih prihoda. Njena učinkovitost predmet je mnogih rasprava. Zagovornici tvrde da ona u konačnici povećava prihode, štiti od siromaštva i potiče zapošljavanje ako je uvedena postupno (Christl i

sur., 2018). Njeni protivnici iznose da ona može proizvesti i nepovoljne učinke zbog rasta cijene rada, tako da potencijalno destimulira zapošljavanje i prihode siromašnih zaposlenih zbog smanjenja odrađenih radnih sati, ili dovode do gubitka posla (Bejaković, 2015). Podaci za države članice EU su raznoliki, ali se ipak priklanjaju tome da je minimalna plaća pretežito učinkovit mehanizam zaštite od siromaštva, ili barem prvi korak prema tome. Osim niske zarade, nestandardni oblici rada također su jedan od faktora koji povećava rizik od siromaštva. Rad na nepuno radno vrijeme, ugovori na određeno i samozapošljavanje naspram klasičnih oblika zaposlenja sa sobom nose nestabilnost prihoda, česte ulaske i izlaske iz svijeta rada, isprekidanost radnog staža (Peña-Casas i sur., 2019). Na razini svih država članica EU vidljivo je da zaposlenje atipičnim ugovorima o radu duplo povećava rizik od siromaštva naspram onih u stalnom zaposlenju, s nekolicinom iznimki za zemlje koje nemaju tradiciju zapošljavanja spomenutim vrstama ugovora. Pored oblika zaposlenja, važan element u procjeni siromaštva zaposlenih je intenzitet rada kućanstva. Što je veći intenzitet rada, odnosno u idealnim okolnostima ostvarena je puna zaposlenost, manja je vjerojatnost da će članovi kućanstva biti u riziku od siromaštva (Peña-Casas i sur., 2019). U EU faktor intenziteta rada nije toliko značajan samo kod onih zemalja u kojima je zaživio model dvaju hranitelja, koji je ostvariv zahvaljujući razvijenim uslugama skrbi za djecu (Crettaz i Bonoli, 2010). Upravo zbog nejednakosti na tržištu rada i tereta obiteljskih odgovornosti, žene su jedna od posebno ranjivih skupina te je pojavnost siromaštva zaposlenih za njih tri puta veća nego kod muškaraca (Peña-Casas i Ghailani, 2011). Žene su u 85% slučajeva jedini uzdržavatelj jednoroditeljskih obitelji, kojih je u Europi sve više, a zbog svog sastava, smanjenih prihoda i podrške također su istaknuta ugrožena skupina (Nieuwenhuis i Maldonado, 2018). Za migrante je isto tako vjerojatnije da im zaposlenje neće pružiti dostatnu razinu zaštite od siromaštva kada ih uspoređujemo sa zaposlenim domaćim stanovništvom (Branyiczki, 2015). Za sve spomenute pojedince i skupine život u stalnom stanju stresa i brige za egzistenciju kakav je uobičajen kod siromašnih zaposlenih dovodi do promjena u njihovom mentalnom i fizičkom zdravlju. Anksioznost, depresivnost, frustracija, opće nezadovoljstvo, problemi s prehranom i spavanjem, samo su neki od posljedica života u siromaštvu (Řimnáčová i Kajanová, 2019). EU ima uspostavljen Europski stup socijalnih prava koji je vodilja u donošenju i provedbi nacionalnih mjera i politika koje mogu djelovati na siromaštvo zaposlenih. Europske zemlje tom problemu pristupaju različito, kroz uvođenje i podizanje minimalnog praga plaće, smanjenje oporezivanja plaća i doprinosa za socijalno osiguranje uz druge naknade i pogodnosti u zaposlenosti, sve do

obiteljskih politika i veće usmjerenosti na usklađivanje obiteljskih i radnih obaveza (McKnight i sur., 2016; prema Peña-Casas i Ghailani, 2020). U Hrvatskoj bi se trebalo posvetiti detaljnijem istraživanju siromašnih zaposlenih radi uvida u najznačajnije potrebe ove skupine ljudi. Postojeća istraživanja su malobrojna i štura da bi se iz njih mogli izvesti definitivni zaključci o tome kako dalje djelovati. Potrebno je uvesti pojam siromaštva zaposlenih u službene dokumente kao što je Nacionalni plan borbe protiv siromaštva i socijalne isključenosti, koji se za razdoblje od 2021. do 2027. godine ne osvrće specifično na siromaštvo u zaposlenju. Unatoč teorijskoj nezastupljenosti ove teme, Hrvatska na siromaštvo zaposlenih danas djeluje kroz klasične mehanizme zaštite poput podizanja minimalne plaće, smanjenog oporezivanja, a posredno i kroz aktivne politike zapošljavanja. Mjere aktivne politike zapošljavanja su brojne, ali nisu izričito usmjerene na primjerice zapošljavanje na neodređeno vrijeme, što bi za hrvatski kontekst bilo poželjno u smislu smanjenja siromaštva u zaposlenosti jer postoji tradicija zapošljavanja ugovorima na određeno, što povećava rizik od siromaštva (Eurostat, 2022). Nadalje, s ciljem izravnog djelovanja na dohodak, po uzoru na dodatne dječje naknade u Njemačkoj, korisna bi bila novčana naknada za zaposlene roditelje koji uzdržavaju djecu i taj prihod koji ostvaruju im nije dovoljan za održavanje kućanstva izvan siromaštva. U vezi sa takvom mjerom, potencijalno bi se mogli fleksibilizirati uvjeti za primanje takve i sličnih naknada, primjerice povećati dobnu granicu djece neovisno o školovanju, a do zaposlenja, osobito zato što djeca u Hrvatskoj najduže u Europi ostaju živjeti u kućanstvu sa svojim roditeljima i teško se uključuju na tržište rada (Eurostat, 2022). Slično tome, po uzoru na Irsku i mjeru *one-parent family payment*, bilo bi poželjno jednoroditeljskim obiteljima osigurati novčanu potporu, budući da takvih trenutno nema. Velik problem ostaje radna participacija hranitelja u kućanstvima s uzdržavanom djecom, budući da su usluge skrbi za djecu u Hrvatskoj nerazvijene. U tom smislu treba raditi na razvoju formalnih usluga skrbi.

Uspješnost u borbi sa siromaštvom zaposlenih ovisi o intenzitetu tog problema, tipu socijalne države u kojoj se on javlja, financijskim sredstvima i drugim kapacitetima kojima država raspolaže. U izučavanju siromaštva zaposlenih treba imati na umu da je riječ o ljudima koji žele i mogu raditi, a suočeni su sa razočaravajućom spoznajom da to nije dovoljno da sebi i svojoj obitelji pruže dostojan život. Imperativno je da europske države nastave raditi prema tome da zaposlenje uz pomoć drugih potrebnih mjera pruži osnovu za dobru kvalitetu života.

Popis tablica

1. Tablica 2.1.: Stopa (%) rizika od siromaštva zaposlenih osoba (18-64) u vremenskom razdoblju od 2011. do 2022. godine (odabrane europske države), stranica broj 5.
2. Tablica 3.3.1.: Relativni jaz rizika od siromaštva (%) prema vrlo niskom intenzitetu rada kućanstava u 2022. godini (odabrane europske države), stranica broj 21.

Popis slika

1. Graf 3.2.1.: Stopa (%) rizika od siromaštva tijekom rada prema vrsti zaposlenja/ugovora u 2022. godini (odabrane europske države), stranica broj 18.
2. Graf 3.2.2.: Stopa (%) zaposlenih u riziku od siromaštva prema punom/nepunom radnom vremenu u 2022. godini (odabrane europske države), stranica broj 19.

8. LITERATURA

1. Bejaković, P. (2015). Problemi, mogućnosti i ograničenja postojanja minimalne plaće u Hrvatskoj. *Političke analize*, 6 (24), 23-27.
2. Bhattacharyya, S. (2017). The Historical Origins of Poverty in Developing Countries. U David Brady & Linda M. Burton (ur.), *The Oxford Handbook of the Social Science of Poverty* (online). Oxford: Oxford Handbooks. Dostupno na mrežnoj stranici: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/67902/1/MPRA_paper_67902.pdf
3. Bilić, A. (2009). Fleksibilni oblici rada i radno pravo. *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 30(2), 920-942.
4. Branyiczki, R. (2015). In-work Poverty among Immigrants in the EU. *Szociologiai Szemle*, 25(4), 86-106.
5. Broström, L. & Jansson, B. (2022). Who are the In-Work Poor? A Study of the Profile and Income Mobility Among the In-Work Poor in Sweden from 1987 to 2016. *Soc Indic Res*, 165, 495–517.
6. Bruttel, O. (2019). The effects of the new statutory minimum wage in Germany: a first assessment of the evidence. *Journal for Labour Market Research*, 53(10).
7. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2023). Fachkräftestrategie. Posjećeno 14.09.2023. na mrežnoj stranici Bundesministerium für Arbeit und Soziales: <https://www.bmas.de/>
8. Cantillon, B., Collado, D., & Mechelen, N. V., (2015). The end of decent social protection for the poor? The dynamics of low wages, minimum income packages and median household incomes. Discussion Paper No. 15/03. *Poverty Reduction in Europe: Social Policy and Innovation*.
9. Christl, M., Köppl-Turyňa, M. & Kucsera, D. (2018). Revisiting the Employment Effects of Minimum Wages in Europe. *German Economic Review*, 19(4), 426-465.
10. Crettaz, E. & Bonoli, G. (2010). Why are Some Workers Poor? The Mechanisms that Produce Working Poverty in a Comparative Perspective. REC-WP Working Papers on

the Reconciliation of Work and Welfare in Europe No. 12-2010. Dostupno na mrežnoj stranici: <https://era.ed.ac.uk/bitstream/handle/1842/3985/REC->

11. Čudina – Obradović, M. & Obradović, J. (2006). *Psihologija braka i obitelji*. Zagreb: Golden marketing – Tehnička knjiga.
12. Dobrotić, I. (2015). Politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada i položaj roditelja na tržištu rada. *Revija za socijalnu politiku*, 22(3), 353-374.
13. Dube, A., Lester, T.W. & Reich, M. (2010). Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties. *The Review of Economics and Statistics*, 92(4), 945–964.
14. Europska komisija (2023). Provedba europskog stupa socijalnih prava. Posjećeno 22.08.2023. na mrežnoj stranici Europske komisije: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=hr&catId=1226>
15. Eurostat (2022). *In-work at-risk-of-poverty rate by full-/part-time work*. Posjećeno 30.06.2023. na mrežnoj stranici Eurostata: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
16. Eurostat (2022). *In-work at-risk-of-poverty rate by sex*. Posjećeno 28.06.2023. na mrežnoj stranici Eurostata: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
17. Eurostat (2022). *In-work at-risk-of-poverty rate by type of contract*. Posjećeno 30.06.2023. na mrežnoj stranici Eurostata: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
18. Eurostat (2022). *In-work at-risk-of-poverty rate*. Posjećeno 20.06.2023. na mrežnoj stranici Eurostata: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
19. Eurostat (2022). *Relative poverty gap by risk of poverty and work intensity of the household*. Posjećeno 28.06.2023. na mrežnoj stranici Eurostata: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
20. Eurostat (2022). Self-employed more at risk of poverty or social exclusion. Posjećeno 21.07.2023. na mrežnoj stranici Eurostata: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
21. Expatica (2023). Child services in Italy. Posjećeno 14.09.2023. na mrežnoj stranici Expatica: <https://www.expatica.com/>

22. Försäkringskassan (2023). Child allowance. Posjećeno 14.09.2023. na mrežnoj stranici Försäkringskassan: <https://www.forsakringskassan.se/english>
23. Giuliano, L. (2013). Minimum Wage Effects on Employment, Substitution, and the Teenage Labor Supply: Evidence from Personnel Data. *Journal of Labor Economics*, 31(1), 155–194.
24. Haapanala, H., Marx, I. & Parolin, Z. (2022). Decent Wage Floors in Europe: Does the Minimum Wage Directive Get It Right? IZA Institute of Labor Economics Discussion Paper No. 15660. Dostupno na mrežnoj stranici: <https://docs.iza.org/dp15660.pdf>
25. Halleröd, B., Ekbrand, H., & Bengtsson, M. (2015). In-work poverty and labour market trajectories: Poverty risks among the working population in 22 European countries. *Journal of European Social Policy*, 25(5), 473–488.
26. Heemskerk, F., Voinea, L. & Cojocaru, A. (2018). Busting The Myth: The Impact of Increasing The Minimum Wage: The Experience of Romania. Policy Research Working Paper; No. 8632. World Bank, Washington, DC. Dostupno na mrežnoj stranici: <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/a9e12205-032c-57ff-81c4-f0e03c3f5834/content>
27. Hick, R. & Marx, I. (2022). Poor Workers in Rich Democracies: On the Nature of In-Work Poverty and Its Relationship to Labour Market Policies. IZA Institute of Labor Economics Discussion Paper No. 15163. Dostupno na mrežnoj stranici: <https://docs.iza.org/dp15163.pdf>
28. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2023). Mjere aktivne politike zapošljavanja. Posjećeno 14.09.2023. na mrežnoj stranici Hrvatskog zavoda za zapošljavanje: <https://www.hzz.hr/>
29. Lamza Posavec, V. (2011). Kvantitativne metode istraživanja: analiza i analiza sadržaja. Zagreb: Hrvatski studiji Sveučilišta u Zagrebu.
30. MaCurdy, T. (2015). How Effective Is the Minimum Wage at Supporting the Poor? *Journal of Political Economy*, 123(2), 497–545.

31. Marx, I. & Nolan, B. (2014). In-work Poverty. U Bea Cantillon & Franck Vandembroucke (ur.), *Reconciling Work and Poverty Reduction: How Successful are European Welfare States?*. Oxford: Oxford University Press.
32. McGuinness, S. & Redmond, P. (2018). Estimating the Effect of an Increase in the Minimum Wage on Hours Worked and Employment in Ireland. IZA Discussion Paper No. 11632, Dostupno na mrežnoj stranici: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3209729>
33. McIntyre, L., Bartoo, A. C., & Emery, J. C. H. (2012). When working is not enough: Food insecurity in the Canadian labour force. *Public Health Nutrition*, 17(1), 49-57.
34. Myndigheten för yrkeshögskolan (2023). Higher Vocational Education (Yrkeshögskolan). Posjećeno 14.09.2023. na mrežnoj stranici Yrkeshögskolan: <https://www.yrkeshogskolan.se/>
35. Nestić, D. & Blažević Burić, S. (2018). Radnici na minimalnoj plaći i siromaštvo u Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku*, 25(3), 235-262.
36. Nestić, D. (2010). Croatia: Moving towards a more active minimum wage policy. Dostupno na mrežnoj stranici: <https://pdfs.semanticscholar.org/d492/5a15ea364415c1b1532f0073a9257c2f4181.pdf>
37. Neumark, D. & Wascher, W. (2006). Minimum Wages and Employment: A Review of Evidence from the New Minimum Wage Research. National Bureau of Economic Research, Working Paper 12663. Dostupno na mrežnoj stranici: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w12663/w12663.pdf
38. Nieuwenhuis, R., & Maldonado, L. C. (2018). *The triple bind of single-parent families: Resources, employment and policies to improve wellbeing*. Bristol University Press.
39. Oliver, R. J. & Matzke, M. (2014). Childcare Expansion in Conservative Welfare States: Policy Legacies and the Politics of Decentralized Implementation in Germany and Italy. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 21(2), 167–193.
40. Peña-Casas R., Ghailani D., Spasova S. & Vanhercke B. (2019). In-work poverty in Europe. A study of national policies. European Social Policy Network (ESPN), Brussels: European Commission.

41. Peña-Casas, R., & Ghailani, D. (2011). Towards Individualizing Gender In-Work Poverty Risks. *Working Poverty in Europe*, 202–231.
42. Peña-Casas, R., & Ghailani, D. (2020). A European minimum wage framework: the solution to the ongoing increase in in-work poverty in Europe? Dostupno na mrežnoj stranici: <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-01/09-Chapter7A%20European%20minimum%20wage%20framework.pdf>
43. Porezna uprava (2023). Osobni odbitak. Posjećeno 14.09.2023. na mrežnoj stranici Ministarstva financija, Porezne uprave: <https://www.porezna-uprava.hr/>
44. Radstaak, M., Geurts, S. A, Beckers, D. G, Brosschot, J. F, & Kompier, M. A. (2014). Work stressors, perseverative cognition and objective sleep quality: A Longitudinal Study among Dutch Helicopter Emergency Medical Service (HEMS) Pilots. *Journal of Occupational Health*, 56(6), 469-477.
45. Řimnáčová, Z. & Kajanová, A. (2019). Stress and the working poor. *Human Affairs*, 29(1), 87-94.
46. Schlick, G. (2013). Grundfreibetrag und Einkommensteuertarif — eine Trennung ist möglich. *Wirtschaftsdienst*, 93, 841–845.
47. Schulten, T. (2012). European minimum wage policy: A concept for wage-led growth and fair wages in Europe. *Journal of Labour Research*, 4(1). Dostupno na mrežnoj stranici: <https://nationalminimumwage.co.za/wp-content/uploads/2015/09/0204-European-minimum-wage-policy-A-concept-for-wage-led-growth-and-fair-wages-in-Europe.pdf>
48. Skedinger, P. (2008). Sweden: A Minimum Wage Model in Need of Modification? Working Paper Series 774, Research Institute of Industrial Economics. Dostupno na mrežnoj stranici: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/81396/1/wp774.pdf>
49. Skedinger, P. (2015). Employment effects of union-bargained minimum wages: Evidence from Sweden's retail sector. *International Journal of Manpower*, 36(5), 694-710.

50. Svjetska banka (2023). Romania: Major social assistance benefits. Dostupno na mrežnoj stranici:
<https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/eca/croatia/efc%20conference/russian/EFC%20Workshop%20Opatija%20Brief%20on%20Romania%20Benefits.pdf>
51. Šućur, Z. & Babić, Z. (2019). ESPN Thematic Report on In-work poverty – Croatia, European Social Policy Network (ESPN), Brussels: European Commission.
52. Taylor-Gooby, P. (2004). *New Risks, New Welfare: The Transformation of the European Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.
53. Tufo, M. (2018). The Minimum wage in Italy during the Eurozone crisis age and beyond. *IUSLabor*, 1/2018, 205-231.
54. Uredba o visini minimalne plaće, Narodne novine, 122/2022.
55. Ward, P. R., Verity, F., Carter, P., Tsourtos, G., Coveney, J., & Kwan Chui Wong (2013). Food stress in Adelaide: The relationship between low income and the affordability of healthy food. *Journal of Environmental and Public Health*, 2013(2), 1-10.
56. Zakon o doplatku za djecu, Narodne novine, 94/01.