

Ivan Sarić, dipl.iur., doktorand
Doktorska škola društveno-humanističkih znanosti
Sveučilišta u Osijeku

Pregledni znanstveni rad
UDK: 331.215.5(4-67EU)
339.923:061.1(4-67EU)

SUSTAV MINIMALNE PLAĆE U EUROPSKOJ UNIJI

Sažetak: Minimalna plaća kategorija je radnog i socijalnog prava koja svoje podrijetlo vuče s početka 20. stoljeća, a u europskim državama egzistira i danas. Cjelokupna problematika oko minimalne plaće, odnosno sve vezano uz reguliranje ovoga područja je predmet posebne pozornosti Međunarodne organizacije rada. Još od 1993. godine Odbor Europskog parlamenta za socijalna pitanja predlaže državama članicama Europske unije uvođenje sustava određivanja minimalne plaće prema nacionalnoj prosječnoj plaći, što je većina zemalja članica i prihvatila. U Europskoj uniji razlikujemo dva osnovna sustava minimalne plaće: prvi, koji uključuje države koje su minimalnu plaću uredile zakonom ili nacionalnim međusektorskim sporazumom, i drugi, koji uključuje države s kolektivno dogovorenim minimalnim plaćama ispregovaranim na sektorskoj razini između socijalnih partnera. Visina minimalne plaće također varira od države do države članice u Europskoj uniji. Zbog čl.153. Ugovora o funkcioniranju Europske unije ne postoji jedinstveni model uređenja minimalne plaće, iako, osobito u zadnje vrijeme su sva veća nastojanja za potrebom uvođenja jedinstvene europske minimalne plaće. Svrha je rada prikazati sustave minimalne plaće koji egzistiraju u državama članicama Europske unije, te dati moguće smjernice za uvođenjem jedinstvenog modela uređenja minimalne plaće u Europskoj uniji.

Ključne riječi: Minimalna plaća, Europska unija, visina minimalne plaće, europska minimalna plaća

1. UVOD

Plaća predstavlja važnu kategoriju socijalne sigurnosti, pa je većina teoretičara socijalnog prava klasificira među neizostavne funkcije socijalne sigurnosti.¹ U prilog tome govore i brojna međunarodno-pravna vrela,² sve s ciljem kako bi pravo na plaću osiguralo dostojan život radnika i njegove obitelji. Zbog toga je potrebna intervencija zakonodavca u taj ugovorni odnos između radnika i poslodavca kako bi se propisala najniža plaća koja se može isplatiti radniku za njegov rad.³ Kao razlozi koji govore u korist uređenja minimalne plaće ističe se, između ostalo-

¹ Kulušić J.: Minimalna plaća – podrijetlo, pojam i politika, Radno pravo, br.10/2007., str. 3.

² npr. Opća deklaracija Ujedinjenih naroda o pravima čovjeka, Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, Deklaracija o svrsi i ciljevima Međunarodne organizacije rada.

³ Golub A.: Pravo na minimalnu plaću, Hrvatska pravna revija br.10/2007., str. 11.

ga ispunjenje osnovnih ljudskih prava i promicanje jednakosti plaća, te kao razlozi protiv uvođenja minimalne plaće: neravnomjernost raspodjele plaća, porast nezaposlenosti, kao i outsourcinga.⁴ Inače, primarni je cilj minimalne plaće zaštita onih najugroženijih skupina radnika na tržištu rada osiguravanjem jednake plaće.⁵ Odnosno, minimalna plaća je instrument kojim se pokušava zaštititi radnike od izrabljivanja, i čijom se zaradom, odnosno visinom, mogu zadovoljiti osnovne životne potrebe.⁶ Prvenstveno zbog toga što sustav minimalne plaće (misli se na zakonsko uređenje minimalne plaće) ne uzrokuje nezaposlenost.⁷ U zemljama gdje je nezaposlenost velika, a udio sive ekonomije visok, uređen sustav s minimalnom plaćom važan je u pogledu izgradnje mehanizama zaštite isplate plaća. U nacionalnim gospodarstvima u kojima prevladavaju takvi uvjeti, minimalna plaća djelovat će kao učinkovita plaća⁸ ili pak suprotno, velike diskrecijske prilagodbe u određivanju minimalne plaće uzrokovat će povećanje troškova rada i, posljedično, pada konkurentnosti.⁹

Uz Međunarodnu organizaciju rada¹⁰ koja je uredila niz instrumenata kojima se utvrđuju standardi, načela i metode reguliranja minimalnih plaća, minimalna plaća egzistira i u državama članicama Europske unije. U Europskoj uniji razlikujemo dva sustava minimalne plaće: prvi, koji uključuje države koje su minimalnu plaću uredile zakonom ili nacionalnim međusektorskim sporazumom, i drugi, koji uključuje države s kolektivno dogovorenim minimalnim plaćama ispregovanim na sektorskoj razini između socijalnih partnera.

U ovom radu stavljamo naglasak na sustave minimalne plaće u Europskoj uniji (dalje u tekstu: EU), kao i na visinu i kriterije usklađivanja minimalne plaće u državama članicama EU-a. U radu će biti istaknuta neizostavna uloga Međunarodne organizacije rada (dalje u tekstu: MOR) u području minimalne plaće, kao i presude Europskog suda¹¹ koje se odnose na minimalnu plaću. Zaključno će se iznijeti moguće smjernice za uvođenjem jedinstvenog modela uređenja minimalne plaće u EU, odnosno europske minimalne plaće.

2. OPĆENITO O MINIMALNOJ PLAĆI

Minimalna plaća postoji još od 1894. godine u Novom Zelandu, te su to razdoblje i trend intervencije zakonodavca u slobodu ugovaranja slijedile i druge zemlje.¹² Prvo zakonsko uređenje minimalne plaće u Europi, uvela je Velika Britanija 1908. godine, a od 1912. godine uvedeno je u

4 Factsheet on minimum wage, Centre for Public Policy Studies (CPPS). Dostupno na http://cpps.org.my/resource_centre/MW%20FACTSHEET%201.pdf (zadnji posjet: 13. svibnja 2014. godine)

5 Mrnjavac, Ž. i Blažević, S.: Is minimum wage a good policy for poor workers in Croatia?, The Tenth International Conference: „Challenges of Europe: The Quest for New Competitiveness“, Faculty of Economics, University of Split, 2013., str. 136.

6 Tong, Guangrong and Liu, Chang: Analysis of the Minimum Wage Model, H.Tan (ed.) Technology for Education and Learning, AISC 136, 2012., str. 405.

7 Blumkin, Tomer and Sadka, Efraim: Income Taxation and Wage Policy: An Application to Minimum Wage, International Tax and Public Finance, 12, 2005., str. 719.

8 Bildirici, Melike E. and Alp, Elcin Aykac: Minimum wage is efficient wage in Turkish labor market: TAR-cointegration analysis, Qual Quant 46, 2012., str. 1269.

9 Stoviček, K.: Minimum wages in Slovenia: reducing employment but not poverty? ECFIN Country Focus, Vol.10. june 2013., str. 7.

10 Engl. International Labour Organization, Ženeva, Švicarska. Više vidi na službenim stranicama MOR-a: <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm> (zadnji posjet: 13. svibnja 2014. godine)

11 U radu će se upotrebljavati naziv Europski sud (engl. European Court of Justice). Vidi službene stranice http://curia.europa.eu/jcms/jcms/_6/ (zadnji posjet: 13. svibnja 2014. godine)

12 Golub A.: Pravo na minimalnu plaću, Hrvatska pravna revija br.10/2007., str. 12.

Sjedinjenim Američkim Državama, u državi Massachusetts.¹³ I u Europskoj socijalnoj povelji Vijeća Europe,¹⁴ pojam minimalne plaće veže se uz pravo na pravičnu plaću po kojoj su ugovorne strane obvezne priznati radnicima pravo na plaću koja će im osigurati dostojan životni standard. Smatra se da pravična plaća ne smije biti manja od granice određene za nacionalne plaće, a Odbor stručnjaka pri Vijeću Europe smatra da minimalna plaća mora biti najmanje 60% od nacionalne prosječne plaće.¹⁵ Problematika minimalne plaće predmet je posebne pozornosti MOR-a i niza njenih instrumenata kojima se utvrđuju standardi, načela i metode reguliranja ovoga područja.¹⁶ Kao najznačajniji rezultati djelovanja u ovome području svakako su konvencije, i to slijedom: Konvencija o određivanju minimalne plaće¹⁷ iz 1970. godine (dalje u tekstu: Konvencija br. 131.), Konvencija o izradi mehanizma za utvrđivanje minimalne plaće¹⁸ iz 1928. godine, te Konvencija o izradi mehanizma za utvrđivanje minimalne plaće u poljoprivredi¹⁹ iz 1951. godine. Mehanizmi određivanja minimalne plaće mogu biti: socijalni dijalog, odnosno kolektivno pregovaranje; propisi zakonske snage; arbitražna odluka; i drugi prikladan način, ovisno o sporazumu socijalnih partnera. Minimalna plaća se prema Konvenciji br. 131. koju su ratificirale 52 države,²⁰ definira kao minimalna suma plativa radniku za izvršeni rad ili obavljenju uslugu, unutar zadanog razdoblja, izračunatu bilo na temelju vremena ili učinka, koja ne smije biti smanjena kako individualnim tako ni kolektivnim ugovorom, što se garantira zakonom i koja treba biti definirana tako da pokriva minimalne potrebe radnika i njegove/njezine obitelji, u svjetlu nacionalnih ekonomskih i socijalnih uvjeta.²¹ Iz toga proizlaze sljedeći koncepti minimalne plaće: minimalna plaća je ona plaća koja se smatra dostatnom za zadovoljenje vitalnih potreba (hrana, odjeća, i sl.); predstavlja najnižu razinu isplate dopuštene zakonom; te označava plaću koja u svakoj državi ima snagu zakona i koja je ostvariva pod prijetnjom kaznenih i drugih prikladnih sankcija.²² Elementi koji se moraju uzeti u obzir prilikom određivanja minimalne plaće sukladno čl. 3. Konvenciji br. 131. su: potrebe radnika i njihovih obitelji, vodeći računa o općoj razini plaća u zemlji, troškovima života, davanjima iz socijalnog osiguranja, životni standardi različitih društvenih grupa, te je svakako potrebno uključiti i ekonomske čimbenike koji sadrže zahtjeve za gospodarskim razvojem, razinu produktivnosti, kao i potrebu postizanja i održavanja visoke razine zaposlenosti.²³ Prema tome, Konvencijom br. 131. je zaokruženo područje uređenja minimalne plaće, kako obzirom na subjekte zaštite, tako i na kriterije za određivanje minimalne plaće, uz naglašenu obvezu savjeto-

13 Schulten, T., Bispinck, R. and Schafer, C.: Minimum wages in Europe. 2006., str.6. Dostupno na <http://www.etui.org/Publications2/Books/Minimum-wages-in-Europe> (zadnji posjet: 13. svibnja 2014. godine)

14 potpisana u Torinu, Italija 1961. godine, a stupila na snagu 1965. godine.

15 Loje, G.: Pravo radnika na pravičnu plaću i pojam minimalne plaće, Pravo i porezi, br.9., 2010., str.26.

16 Kulušić J.: Minimalna plaća – porijeklo, pojam i politika, Radno pravo, br.10/2007., str. 5.

17 Minimum Wage Fixing Convention C No.131

18 Minimum Wage-Fixing Machinery Convention C No.26

19 Minimum Wage-Fixing Machinery (Agriculture) Convention C No.99

20 Osam država članica Europske unije je ratificiralo navedenu Konvenciju (Francuska 28. prosinca 1972. godine; Latvija 08. ožujka 1993. godine; Malta 09. lipnja 1988. godine; Nizozemska 10. listopada 1973. godine; Portugal 24. veljače 1983. godine; Rumunjska 28. listopada 1975. godine; Slovenija 29. svibnja 1992. godine; i Španjolska 30. studenoga 1971. godine).

21 International Labour Conference, 79th Session, 1992, Report III (Part 4B), str. 13.

22 Ibid, str. 13.

23 Navedeni elementi su i u čl. 3. Preporuke o određivanju minimalne plaće br. 135. iz 1970. godine (engl. Minimum Wage Fixing Recommendation)

vanja s predstavnicima radnika i poslodavcima i to na učinkovit način, a samo pitanje minimalnih plaća definira se kao instrument socijalne i ekonomske politike.²⁴

3. SUSTAV MINIMALNE PLAĆE U EUROPSKOJ UNIJI

Još od 1993. godine Odbor Europskog parlamenta za socijalna pitanja predlaže državama članicama EU-a da uvedu sustav određivanja minimalne plaće prema nacionalnoj prosječnoj plaći, što je većina država članica i prihvatila.²⁵ Europska komisija zalaže se za uvođenje instituta minimalne plaće na razini cijele Europske unije. Kako većina država članica EU-a ima neki oblik reguliranja minimalne plaće, pa se u odnosu na način uređenja tog instituta mogu identificirati dvije osnovne grupe država. Prvu, većinsku grupu, čine države koje su minimalnu plaću uredile zakonom ili nacionalnim međusektorskim sporazumom (Bugarska, Francuska, Portugal, Rumunjska, Slovenija itd.), dok drugu grupu država čine one s kolektivno dogovorenim minimalnim plaćama ispregovanim na sektorskoj razini između socijalnih partnera (Skandinavija, Njemačka, Austrija, itd.).²⁶ Sasvim preciznije, teoretske raščlambe danas razlikuju dva osnovna,²⁷ odnosno pet mogućih oblika uređenja minimalne plaće²⁸ ili po nekima tri uređenja.²⁹

U Europskoj uniji razlikujemo dva osnovna sustava minimalne plaće: prvi, jedinstveni nacionalni sustav minimalne plaće u kojemu je minimalna plaća uređena zakonom (Francuska, Luksemburg, Nizozemska, Irska, Velika Britanija, Malta, Španjolska, Portugal, Hrvatska, Češka, Mađarska, Latvija, Litva, Rumunjska i Slovenija) i putem kolektivnog ugovora kroz bipartitni sporazum (Belgija, Estonija i Grčka) ili kroz tripartitni sporazum (Bugarska, Poljska i Slovačka); i drugi, u kojem u je minimalna plaća dogovorena putem kolektivnih ugovora na sektorskoj razini (Danska, Finska, Švedska, Njemačka, Italija, Austrija, te Cipar).³⁰ Hrvatska je uređujući institut minimalne plaće istodobno primijenila oba osnovna sustava: sukladno Zakonu o minimalnoj plaći³¹ i Kolektivnim ugovorom o visini najniže plaće,³² čime je kreirala svojevrsno nacionalno sui generis rješenje.

3.1. VISINA MINIMALNE PLAĆE

Visina minimalne plaće također varira od države do države članice u Europskoj uniji, tako i u drugim državama izvan Europske unije.³³ Prilikom izračuna, minimalna plaća uvijek se veže uz

24 Humblet, M. et al., International Labour Standards, a global approach, International labour office, Geneva, 2001., str. 249 (280). Dostupno na http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087692.pdf (zadnji posjet: 13. svibnja 2014. godine)

25 Šegić, D.: Zakon o minimalnoj plaći, Radno pravo, br.6., 2008., str. 22

26 Schulten, T., Bispinck, R. and Schafer, C.: Minimum wages in Europe. 2006., str. 12.

27 Funk, L. and Lesch, H.: Minimum Wage Regulations in Selected European Countries, Intereconomics, Marc/April 2006., str. 78./79.

28 Dolado, J. et al.: The economic impact of minimum wages in Europe, Economics Policy, 1996., str. 321.

29 Eldring, L. and Alsos, K.: European Minimum Wage: A Nordic Outlook, Fafo report, 2012., str. 8.

30 Fernandez-Macias.E. i Vacas-Soriano, C.: A Coordinated EU Minimum Wage Policy?, Cornell University ILR School, 2013., str. 3.

31 Narodne novine 67/08.

32 Narodne novine 37/98.

33 Mjesečna minimalna plaća u državama izvan EU-a koje imaju zakonsko uređenje minimalne plaće iznosi u Ukrajini 112 €, u Rusiji

prosječnu plaću, s time da u državama članicama Europske unije minimalna plaća varira od 31,7% u Češkoj do 50% prosječne plaće u Grčkoj. Više u tablici 1.³⁴ U Hrvatskoj u 2012. godini neto iznos minimalne plaće iznosio je oko 42% neto prosječne plaće isplaćene zaposlenima,³⁵ a sve s ciljem približavanja, kao i nastojanjima Europske unije da se svota minimalne plaće podigne na 50-60% od svote prosječne plaće.³⁶

Tablica 1.

Minimalna plaća u odnosu na mjesečnu prosječnu plaću za 2012. godinu	%
Grčka (1)	50,1
Slovenija	50,0
Francuska (1)	47,0
Luksemburg	46,9
Malta	46,8
Belgija (2)	44,7
Mađarska	44,3
Latvija	43,8
Nizozemska (1)	43,8
Portugal	43,3
Irska (1)	41,9
Litva	40,8
Poljska	40,1
Velika Britanija	39,4
Bugarska	37,8
Slovačka	36,7
Hrvatska	35,6
Španjolska	34,7
Rumunjska	34,2
Estonija	33,5
Češka	31,7

(1.) Podaci iz 2011. godine

(2.) Podaci iz 2010. godine

130€, u Albaniji 151,39€, u Srbiji 186,23€, u Turskoj 442,65€, itd. Podaci dostupni i na: <http://www.database.com/en/statutory-minimum-wages> (zadnji posjet: 13. svibnja 2014. godine)

34 Izvor: Eurostat. Dostupno na: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Minimum_wages_as_proportion_of_the_mean_value_of_average_gross_monthly_earnings,_2012_\(1\)_\(%25\)_YB14_II.png&filetimesta mp=20140211175233](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Minimum_wages_as_proportion_of_the_mean_value_of_average_gross_monthly_earnings,_2012_(1)_(%25)_YB14_II.png&filetimesta mp=20140211175233) (zadnji posjet: 13. svibnja 2014. godine)

35 Iz Nacrta Prijedloga Zakona o minimalnoj plaći, s konačnim prijedlogom Zakona, siječanj 2013. godine. Dostupno na www.hok.hr/content/.../file/Zakon%20o%20minimalnoj%20plaći.pdf (zadnji posjet: 13. svibnja 2014. godine)

36 Loje, G.: Pravo radnika na pravičnu plaću i pojam minimalne plaće, Pravo i porezi, broj 9., rujan 2010., str. 29.

Najveći spor između socijalnih partnera nije u samom zakonodavnom okviru već o pitanju visine iznosa minimalne plaće.³⁷ Stav europskih sindikata³⁸ o pitanju minimalne plaće, osobito o visini minimalne plaće da ona iznosi najmanje 50% od prosječne plaće ili 60% od medijana plaće.³⁹ U državama članicama Europske unije koje imaju zakonsko uređenje minimalne plaće, mjesečna minimalna plaća iznosi od 173,84€ u Bugarskoj do 1.921,03€ u Luksemburgu. Vidjeti pregled u državama članicama Europske unije sa zakonskim sustavom uređenja minimalne plaće u tablici 2.⁴⁰

Tablica 2.

Zemlja	Mjesečna minimalna plaća (EUR) za 2013. godinu	Minimalna plaća po satu (EUR) u siječnju 2014. godine
Belgija	1.501,82	9,10
Bugarska	173,84	1,04
Hrvatska	397,97	2,30
Češka	309,09	1,95
Estonija	355,00	2,13
Francuska	1.430,22	9,53
Grčka	586	3,35
Mađarska	335,27	1,97
Irska	1.461,85	8,65
Latvija	320	1,93
Litva	289,62	1,76
Luksemburg	1.921,03	11,10
Malta	702,82	4,15
Nizozemska	1.477,80	9,11
Poljska	405,79	2,31
Portugal	565,83	2,92
Rumunjska	190,48	1,14
Slovačka	352,00	2,02
Slovenija	783,66	4,56
Španjolska	752,85	3,91
Velika Britanija	1.293,22	7,43

U tablici 2. dan je i prikaz minimalne plaće po satu u eurima, iz koje razvidno proizlazi da je najveća minimalna plaća po satu u Luksemburgu, a zatim slijede Francuska, Nizozemska itd., dok je najmanja minimalna plaća po satu u Bugarskoj. Prema tome, da se jasno zaključiti da države članice Europske unije koje imaju zakonsko uređenje minimalne plaće možemo podijeliti u tri grupe: prva grupa, koju čine države s minimalnom plaćom po satu većom od 6€ (Luksemburg, Francuska, Nizozemska, Belgija, Irska i Velika Britanija); drugu grupu, čine države s minimal-

37 Sarić, I: Sustav minimalne plaće u Hrvatskoj, Aktualnosti hrvatskog zakonodavstva i pravne prakse, Godišnjak 20, Organizator, 2013., str. 498.

38 engl. European Trade union Confederation – ETUC s oko 32.4 milijuna radnika članova je najzastupljenija sindikalna organizacija više razine.

39 Fernandez-Macias.E. i Vacas-Soriano, C.: A Coordinated EU Minimum Wage Policy?, Cornell University ILR School, 2013., str. 11.

40 Izvor: WSI Minimum Wage Database dostupno na: http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_44064.htm (zadnji posjet: 13. svibnja 2014. godine)

nom plaćom po satu između 2€ do 6€ (Slovenija, Malta, Španjolska, Grčka, Portugal, Poljska, Hrvatska, Estonija i Slovačka); te treća grupa, države s minimalnom plaćom manjom od 2€ po satu (Mađarska, Češka, Latvija, Litva, Rumunjska i Bugarska).⁴¹

Zajednička karakteristika država članica Europske unije koje nemaju zakonom utvrđenu minimalnu plaću je velika pokrivenost kolektivnim pregovorima utvrđenih minimalnih plaća, a koje se utvrđuju u sektoralnim ugovorima.⁴² Postotak varira od 62% u Njemačkoj do 99% u Austriji.⁴³ Svakako je važno na ovome mjestu istaknuti da su u Njemačkoj sve veći i glasiji zahtjevi za uvođenjem zakonske minimalne plaće, odnosno konkretnije za uvođenjem minimalne satnice od 8,5€, što bi rezultiralo povećanjem plaće za 6,1 milijuna radnika.⁴⁴

Zakonske minimalne plaće se usklađuju redovno odlukama vlade, nakon konzultacije sa socijalnim partnerima. Različiti su sustavi određivanja⁴⁵, odnosno povećanja minimalne plaće bez obzira na sustav uređenja minimalne plaće. Učestalost usklađivanja je različita, te se usklađuje jednom godišnje kao npr. u Belgiji, Bugarskoj, Češkoj, itd. ili dva puta, kao u Grčkoj i Nizozemskoj, te ponekad u Poljskoj i Španjolskoj.⁴⁶ U Hrvatskoj, visinu minimalne plaće određuje Vlada nakon konzultacije sa socijalnim partnerima, s tim da se visina minimalne plaće ne može utvrditi u manjem iznosu od iznosa iz prethodne godine.⁴⁷ Specifičnosti kod Hrvatske je i u tome što nema ekonomskih kriterija za izračun visine minimalne plaće.⁴⁸ Različiti su kriteriji usklađivanja i izračuna minimalne plaće u državama članicama, npr. u Španjolskoj Vlada usklađuje nacionalnu minimalnu plaću na temelju konzultacija sa socijalnim partnerima te prema predviđanjima za inflaciju, produktivnost i opću gospodarsku situaciju, u Malti su povećanja minimalne plaće povezana s promjenama u visini troškova života, a što je utemeljeno na inflaciji u prethodnih 12 mjeseci, u Češkoj, Poljskoj i Sloveniji, odluka je uglavnom povezana s očekivanim porastom potrošačkih cijena; dok u Litvi nema posebnih kriterija za određivanje.⁴⁹ U državama članicama koje minimalnu plaću utvrđuju kolektivnim ugovorima, minimalna plaća se usklađuje godišnje u Austriji, Danskoj i Finskoj te svake dvije godine u Italiji. Kriteriji usklađivanja su različiti od produktivnosti, stope inflacije i profita u Njemačkoj, dok u Danskoj nema posebnih kriterija.⁵⁰

41 Isto i u: Schulten, T.: Minimum wages in Europe under austerity, ETUI Policy Brief, No.5., 2012. str. 2.

42 Funk, L. i Lesch, H.: Minimum wages in Europe, 2005. Publikacija dostupna na <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/07/study/tn0507101s.htm> (zadnji posjet: 13. svibnja 2014. godine)

43 Eldring, L. and Alsos, K.: European Minimum Wage: A Nordic Outlook, Fafo report, 2012., str.10.

44 Vidi <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2013/03/articles/de1303019i.htm> (zadnji posjet: 13. svibnja 2014. godine)

45 O karakteristikama sustava minimalnih plaća, kao i načinu određivanja u nekim državama članicama više o tome: Rycx, F. and Kampelmann, S.: Who earns minimum wages in Europe?, Report 124, ETUI, Brussels, 2012., 28./29.

46 Funk, L. and Lesch, H.: Minimum wages in Europe, 2005. Publikacija dostupna na <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/07/study/tn0507101s.htm> (zadnji posjet 13. svibnja 2014. godine)

47 Čl. 7. Zakona o minimalnoj plaći (NN 39/13)

48 Osnovica za izračun minimalne plaće sukladno čl.5, st.2. Zakona utvrđuje se kao iznos umnoška mjesečnog praga rizika od siromaštva za jednočlano kućanstvo i koeficijenta broja članova prosječnog kućanstva u Hrvatskoj, podijeljenog s omjerom ukupnog broja stanovnika u Hrvatskoj i broja aktivnog stanovništva u Hrvatskoj, prema podacima Državnog zavoda za statistiku. Sukladno čl.5, st.3. Zakona s bruto iznosom minimalne plaće se smatra neto iznos osnovice za izračun minimalne plaće koji se uvećava za doprinose za obvezna osiguranja iz primitka, porez na dohodak i prosječnu stopu prireza od 10%, uz primjenu osobnog odbitka prema posebnom propisu.

49 Više o tome: Funk, L. and Lesch, H.: Minimum wages in Europe, 2005. Publikacija dostupna na <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/07/study/tn0507101s.htm> (zadnji posjet: 13. svibnja 2014. godine)

50 Ibid

3.2. EUROPSKI SUD

Za prikaz sustava minimalne plaće u EU, neizostavna je uloga Europskog suda. Aktivna uloga Europskog suda od samog početka utemeljenja, odnosno kroz presude,⁵¹ da se razvidjeti odstupanjem od uloge koja mu je predviđena po samim Osnivačkim ugovorima. No, unatoč tome nesporna je uloga Europskog suda u integraciji europskih zajednica i konstitucionalizaciji samog europskog prava.⁵² Isto postupanje da se utvrditi i po pitanju minimalne plaće. Europski sud, u svojim se presudama, do sada samo periferno doticao instituta minimalne plaće, osobito u pogledu tumačenja sekundarnog prava Europske unije, posebice Direktive o izaslanim radnicima.⁵³ Svakako jedna od najznačajnijih presuda koja je izazvala veliku pozornost stručne javnosti je presuda *Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundet avd. 1, Byggettan, Svenska Elektrikerförbundet*⁵⁴ u kojoj je pokušaj švedskih sindikata da kolektivnom akcijom prisile latvijskog poduzetnika na potpisivanje kolektivnog ugovora nije u opsegu Direktive br. 96/71/EZ, odnosno predstavlja ograničenje slobode pružanja usluga u smislu odredbe čl.49.UEZ. Kako Švedska nema sustav prema kojem bi proglasila univerzalnu primjenu kolektivnih ugovora jer se od stranih poduzetnika ne zahtijeva primjena švedskih kolektivnih ugovora,⁵⁵ odnosno nema zakonski utvrđene minimalne plaće, već se ugovara kolektivnim ugovorom, Europski sud u konkretnom predmetu po mišljenju autora donio je ispravnu odluku. Presudom *Dirk Ruffert v Land Niedersachsen*⁵⁶ države članice obvezne su sukladno Direktivi jamčiti minimalne radne uvjete izaslanim radnicima (osiguravanje minimalne plaće). Europski sud je utvrdio da Zakon o javnoj nabavi Niedersachsena ne predstavlja pravni propis te vrste jer on sam ne određuje minimalnu plaću.⁵⁷ Ili u novijoj presudi *Tevfik Isbir v DB Services GmbH*⁵⁸ da sukladno Direktivi u okviru pružanja usluga treba tumačiti tako da ne sprječava da minimalna plaća sadrži elemente osobnog dohotka koji ne mijenjaju odnos između prestacije radnika, s jedne strane, i protučinidbe koju on prima po osnovi osobnog dohotka za tu prestaciju, s druge strane.⁵⁹

Ovo su samo neke izdvojene presude Europskog suda, koje se odnose na institut minimalne plaće, te ih se očekuje i u budućnosti, i to ne samo po pitanju sekundarnog prava već i po pitanju primarnog prava, kao npr. u novijem predmetu *FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden*.⁶⁰ Autor je uvjerenja kako će upravo povećan broj predmeta i broj presuda Europskog

51 Najznačajnije presude: predmet 26/62 NV Algemene Transport – en Expeditie Onderneming van Gend en Loos v. Netherlands Inland Revenue Administration (1963) ECR 1 u kojem je stvoren "novi pravni poredak međunarodnog prava u čiju korist se ograničava pravo suvereniteta država članica; ili predmet 6/64 Flaminio Costa v. E.N.E.L (1964) ECR 585 u kojem je pravu zajednice dan nadređen položaj nad pravom država članica.

52 Čapeta, T. i Rodin, S.: Osnove prava EU, Narodne Novine, Zagreb, 2011., str. 44.

53 Posting of Workers Directive 96/71/EC Dostupno na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:en:HTML> (zadnji posjet: 13. svibnja 2014. godine)

54 predmet C-341/05 (2007) I-11767

55 Bodiroga-Vukobrat, N. i dr.: Zbirka presuda Europskog suda (izbor recentne prakse), Inženjerski biro, Zagreb 2011. str. 49.

56 predmet C-346/06. (2008.) I-01989.

57 Bodiroga-Vukobrat, N., Horak, H., Martinović, A.: Temeljne gospodarske slobode u Europskoj uniji; Inženjerski biro d.d., Zagreb, rujna 2011., str. 187.

58 predmet C-522/12 (2013)

59 Pragraf 40. presude glasi „Stoga je pri određivanju minimalne plaće u smislu Direktive 96/71 moguće uzeti u obzir samo elemente naknade koji ne mijenjaju odnos između prestacije radnika s jedne strane i protučinidbe koju za to prima s druge strane.“

60 predmet C-413/13 u kojem Europski sud treba odlučiti po prethodnom pitanju: Treba li pravila tržišnog natjecanja u pravu Unije tumačiti na način da se izvan područja primjene članka 101. UFEU-a nalazi odredba kolektivnog ugovora sklopljenog između udruženja poslodavaca i udruženja radnika kojom se određuje da samostalni djelatnici, koji na temelju ugovora o pružanju usluga

suda u predmetima s problematkom koja se obrađuje, kao i srži tih presuda, upravo dati na važnosti, utemeljenju i trendu kojim će se politika i pravno razmatranje o minimalnoj plaći kretati unutar granica EU-a.

4. EUROPSKA MINIMALNA PLAĆA

Već duži niz godina Europska komisija predlaže državama članicama uvođenje sustava minimalnih plaća, prvenstveno u svrhu zaustavljanja pada cijene rada⁶¹ čime je EU zbog krize zadnjih godina najviše pogođena. I stručna javnost se bavila pitanjem uvođenja jedinstvenog modela, odnosno europske minimalne plaće, budući da sve države članice EU-a imaju neki oblik minimalne plaće. Velike razlike su između država članica EU-a, što je osobito vidljivo i u visini minimalne plaće (minimalna plaća u Luksemburgu 11 puta veća nego u Bugarskoj), a utjecajem krize samo su se te razlike i povećale. Sve to dovelo je do potrebe realiziranja ideje o zajedničkoj minimalnoj plaći kako se ne bi izgubila socijalna dimenzija EU-a.⁶² Neki od razloga u korist uvođenja europske minimalne plaće ističu: povećanje životnog standarda, smanjenje nejednakosti plaće, minimaliziranje negativnih efekata na konkurentnost, nastavak europske integracije, itd., ili razlozi protiv uvođenja: potrebna izmjena postojećih ugovora, otežana prilagodba zajedničke politike nacionalnim interesima, povećanje nezaposlenosti (osobito među mladim i slabije kvalificiranim radnicima), itd.⁶³ Iako postoje prijedlozi da se europska minimalna plaća utvrdi na određenom istom iznosu za sve države članice, što nije moguće zbog velikih gospodarskih razlika između samih država članica, ili da svaka država članica određuje iznos minimalne plaće u okviru svojih gospodarsko-socijalnih uvjeta, što je bliže realnom stanju. Drugi prijedlog je i u skladu s europskim zakonodavstvom (Direktivom o izaslanim radnicima, kao i s Direktivom o uslugama),⁶⁴ osobito u kontekstu jedinstvenog tržišta i slobode kretanja radne snage, odnosno zbog povećanih migracija unutar jedinstvenog tržišta,⁶⁵ kao i zbog predmeta Europskog suda *Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundet avd. 1, Byggettan, Svenska Elektrikerförbundet*⁶⁶ kojom je dopušteno da strani radnici budu plaćeni manje od normalne plaće koje primaju domicilni radnici. Donošenjem europske minimalne plaće navedeno bi se spriječilo, odnosno radnici koji objavljuju rad u drugoj državi članici EU-a dobivali bi minimal-

objavljuju za poslodavca isti rad kao i radnici na koje se primjenjuje kolektivni ugovor, moraju primati određenu minimalnu plaću, upravo zato što se ova odredba nalazi u kolektivnom ugovoru?

61 Minimalne plaće pomažu u sprječavanju destruktivne utrke u snižavanju cijene rada i važan su čimbenik za pristojnu kvalitetu rada. Više o tome na <http://www.euractiv.com/socialeurope/brussels-push-eu-wide-minimum-wa-news-512189> (zadnji posjet: 13. svibnja 2014. godine)

62 Jean-Claude Juncker, predsjednik Eurogrupe, predložio je zajedničku minimalnu plaću, kao i druge mjere solidarnosti kako bi se izbjeglo gubljenje "socijalne dimenzije EU-a" te skrenuo pozornost na to da ukoliko se to ne dogodi, EU riskira "gubi podršku radničke klase." Više o tome na: <http://unitedexplanations.org/english/2013/02/04/minimum-wages-in-europe-2013/> (zadnji posjet: 13. svibnja 2014. godine).

63 Fernandez-Macias, E. i Vacas-Soriano, C.: A Coordinated EU Minimum Wage Policy?, Cornell University ILR School, 2013., str. 14.

64 Service Directive 2006/123/EC Dostupno na: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/job_creation_measures/l33237_en.htm (zadnji posjet: 13. svibnja 2014. godine)

65 Schulten, T. and Watt, A.: European minimum wage policy – a concrete project for a social Europe, European Economic and Employment Policy Brief, No.2., 2007., str. 4.

66 predmet C-341/05 (2007) I-11767

nu zakonsku plaću propisanu u državi domaćinu, te bi se na taj način spiječio socijalni damping i nelojalna konkurencija.⁶⁷

Dosadašnja nastojanja za uvođenjem europske minimalne plaće nisu bila moguća zbog čl. 153. Ugovora o funkcioniranju Europske unije⁶⁸ koji se odnosi na poboljšanje radne okoline, radnih uvjeta, socijalnoj sigurnosti i zaštiti radnika, itd., budući da se odredbe iz članka ne primjenjuje na plaću. U tom smislu, institucije EU-a, kao Europski parlament ili Europska komisija samo su putem preporuka državama članicama pokušale rješavati pitanje minimalne plaće, osobito sa zahtjevom da ona iznosi 50 ili 60% u odnosu na prosječnu plaću. Međutim, nisu pitanje minimalne plaće pokušale urediti promjenom europskog zakonodavstva (izmjenom primarnog ili reguliranjem materije u sekundarnom pravu EU-a).⁶⁹ Na pitanje jedinstvenog uređanja minimalne plaće i europski socijalni partneri imaju sasvim oprečna stajališta. Dok europski sindikati u načelu podržavaju ideju o uvođenju europske minimalne plaće uz uvjet da ona iznosi najmanje 50% od prosječne nacionalne plaće. S druge strane europski poslodavci⁷⁰ smatraju da pitanje europske minimalne plaće treba ostati u samoj nadležnosti svake od država članica.⁷¹

5. SMJERNICE KAO ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Prikazom sustava minimalne plaće koji danas egzistira u državama članicama EU-a, vidljiva je različita praksa u državama članicama s obzirom na to da se minimalna plaća uređuje zakonom ili kolektivnim ugovorom. Također, različita je visina i kriteriji za izračun minimalne plaće, te uvažavajući sve razloge za i protiv uvođenja jedinstvenog modela minimalne plaće, kao i utjecaj presuda Europskog suda, nedvojbeno proizlazi da je Europskoj uniji više nego potreban jedinstven sustav, odnosno europska minimalna plaća. Osobito zbog toga što se EU danas definira i kao socijalna tvorevina, a pitanje minimalnih plaća definira se kao instrument socijalne i ekonomske politike. Zbog toga razloga, kao zaključno razmatranje u nastavku se predlažu moguće smjernice za uvođenjem jedinstvenog modela uređenja minimalne plaće u Europskoj uniji.

Podloga za jedinstveno uređenje minimalne plaće u Europskoj uniji može se koristiti iz dosadašnjeg sustava minimalne plaće koje egzistira u najvećem broju država članica Europske uni-

je (zakonsko uređenje minimalne plaće).⁷² Predlaže se uređenje europske minimalne plaće putem „soft law“ EU i pri tome će se lakše postići njezino uređenje u državama članicama koje minimalnu plaću uređuju zakonom ili nacionalnim međusektorskim sporazumom, od država članica koje minimalnu plaću dogovoraaju putem kolektivnih ugovora na sektorskoj razini.⁷³ Osim sustava, razlika između država članica je u visini minimalne plaće. Sukladno preporuci institucija Europske unije da se svota minimalne plaće podigne na 50-60% od svote prosječne plaće nisu primijenjene (vidljivo u tablici 1. da minimalna plaća u državama članicama u odnosu na prosječnu plaću varira između 30% i 50%). Isto tako, velike razlike između država članica su i u kriterijima za izračun minimalne plaće, od ekonomsko-socijalnih kriterija u Bugarskoj, dok Litva, kao i Danska nema posebnih kriterija. Iz navedenog nedvojbeno proizlazi da bez obzira na preporuke Europske komisije, države članice samostalno utvrđuju svoju minimalnu plaću, čime svaka sa svojim kriterijama još više produbljuju razlike u odnosu na ostale. Sve to govori u prilog potrebi donošenja europske minimalne plaće.

Također, za predložiti je da se kriteriji za izračun europske minimalne plaće primjenjuju iz Konvencije br. 131. MOR-a koja sadrži socijalno-ekonomske kriterije, kao i vezivanje uz nacionalnu prosječnu plaću, uz prethodnu konzultaciju sa socijalnim partnerima. Tako utvrđena minimalna plaća uvijek se može povećati kolektivnim ugovorima, osobito zato što države članice koje uređuju minimalnu plaću kolektivnim ugovorima imaju dugu tradiciju takvog uređenja, odnosno mogu je povećati na sektorskoj razini ili na razini tvrtke.

Često se postavlja pitanje treba li minimalna plaća iznositi 50% ili više, ili manje u odnosu na prosječnu plaću? Iz analize Hrvatske proizlazi da minimalna plaća ne osigurava pristojan život za radnika i njegovu obitelj,⁷⁴ što je sama svrha instituta minimalne plaće.

Zaključno, bez obzira na dosadašnju različitu praksu u državama članicama, europska minimalna plaća prvenstveno mora biti socijalno zaštitni instrument, koji će uvažavajući posebnosti svake države članice, biti prilagođena europskom društvu u cjelini.

LITERATURA

Bildirici, Melike E. and Alp, Elcin Aykac: Minimum wage is efficient wage in Turkish labor market: TAR-cointegration analysis, *Qual Quant* 46, 2012.

Blumkin, Tomer and Sadka, Efraim: Income Taxation and Wage Policy: An Application to Minimum Wage, *International Tax and Public Finance*, 12, 2005.

Bodiroga-Vukobrat, N. i dr.: Zbirka presuda Europskog suda (izbor recentne prakse), Inženjerski biro, Zagreb 2011.

Bodiroga-Vukobrat, N., Horak, H., Martinović, A.: Temeljne gospodarske slobode u Europskoj uniji; Inženjerski biro d.d., Zagreb, rujan 2011.

Čapeta, T. i Rodin, S.: Osnove prava EU, Narodne Novine, Zagreb, 2011.

72 21 od 28 država članica EU-a ima zakonsko uređenje minimalne plaće. Preuzeto iz: Schulten, T. and Watt, A.: European minimum wage policy – a concrete project for a social Europe, *European Economic and Employment Policy Brief*, No.2., 2007., str. 2. te Hrvatska dodana ulaskom u EU.

73 Fernandez-Macias.E. i Vacas-Soriano, C.: A Coordinated EU Minimum Wage Policy?, Cornell University ILR School, 2013., str. 18.

74 Navedeno i u Izvješću o stanju ljudskih prava u svijetu u 2010. godini Ministarstva vanjskih poslova Sjedinjenih Američkih Država, travanj 2011., str. 43. Izvješće o Hrvatskoj dostupno na http://photos.state.gov/libraries/croatia/43650/human/hrights_report_2010_hr.pdf (zadnji posjet: 13. svibnja 2014. godine)

67 Oomen-Ruijten, R.: Minimum wage required in all EU countries, 2014. Članak dostupan na <http://www.neurope.eu/article/minimum-wage-required-all-eu-countries> (zadnji posjet: 13. svibnja 2014. godine)

68 bivši članak 137. UEZ-a koji glasi: „(1) With a view to achieving the objectives of Article 151, the Union shall support and complement the activities of the Member States in the following fields:(a)improvement in particular of the working environment to protect workers' health and safety;(b) working conditions;(c) social security and social protection of workers;(d) protection of workers where their employment contract is terminated; (e) the information and consultation of workers; (f) representation and collective defence of the interests of workers and employers, including co-determination, subject to paragraph 5;(g) conditions of employment for third-country nationals legally residing in Union territory; (h) the integration of persons excluded from the labour market, without prejudice to Article 166; (i) equality between men and women with regard to labour market opportunities and treatment at work; (j) the combating of social exclusion; (k) the modernisation of social protection systems without prejudice to point (c); ... (5) **The provisions of this Article shall not apply to pay**, the right of association, the right to strike or the right to impose lock-outs.“ Dostupno na: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_2010.083.01.0001.01.ENG#C_2010083EN.01004701 (zadnji posjet: 13. svibnja: 2014. godine)

69 Fernandez-Macias.E. i Vacas-Soriano, C.: A Coordinated EU Minimum Wage Policy?, Cornell University ILR School, 2013., str. 9.

70 Stav Bussineseuropa-a iz 2012. godine. U članstvu Bussineseuropa-a je oko 3,8 milijuna tvrtki kroz svoje nacionalne organizacije, koje sa svoje strane zapošljavaju oko 60,1 milijuna radnika, te je jedina međusektorska poslodavačka organizacija u Europskoj uniji s članicama u svih 28 država članica.

71 Fernandez-Macias.E. i Vacas-Soriano, C.: A Coordinated EU Minimum Wage Policy?, Cornell University ILR School, 2013., str. 11.

Dolado, J et al.: The economic impact of minimum wages in Europe, *Economics Policy*, 1996.

Eldring, L. and Alsos, K.: *European Minimum Wage: A Nordic Outlook*, Fafo report, 2012.

Fernandez-Macias, E. i Vacas-Soriano, C.: *A Coordinated EU Minimum Wage Policy?*, Cornell University ILR School, 2013.

Funk, L. and Lesch, H.: *Minimum wages in Europe*, 2005.

Golub, A.: *Pravo na minimalnu plaću*, Hrvatska pravna revija, br.10., listopad 2009.

Humblet, M. et al., *International Labour Standards, a global approach*, International labour office, Geneva, 2001.

Kulišić, J.: *Minimalna plaća – porijeklo, pojam i politika*, Radno pravo, br.10., 2007.

Loje, G.: *Pravo radnika na pravičnu plaću i pojam minimalne plaće*, Pravo i porezi, broj 9., rujan 2010.

Mrnjavac, Ž. i Blažević, S.: *Is minimum wage a good policy for poor workers in Croatia?*, The Tenth International Conference: „Challenges of Europe: The Quest for New Competitiveness“, Faculty of Economics, University of Split, 2013.

Oomen-Ruijten, R.: *Minimum wage required in all EU countries*, 2014.

Rycx, F. and Kampelmann, S.: *Who earns minimum wages in Europe?*, Report 124, ETUI, Brussels, 2012.

Sarić, I.: *Sustav minimalne plaće u Hrvatskoj*, Aktualnosti hrvatskog zakonodavstva i pravne prakse, Godišnjak 20, Organizator, 2013.

Schulten, T.: *Minimum wages in Europe under austerity*, ETUI Policy Brief, No.5., 2012.

Schulten, T., Bispinck, R. and Schafer, C.: *Minimum wages in Europe*. 2006.

Schulten, T. and Watt, A.: *European minimum wage policy – a concrete project for a social Europe*, European Economic and Employment Policy Brief, No.2., 2007.

Stoviček, K.: *Minimum wages in Slovenia: reducing employment but not poverty?* ECFIN Country Focus, Vol.10. june 2013.

Šegić, D.: *Zakon o minimalnoj plaći*, Radno pravo, br.6., 2008.

Tong, Guangrong and Liu, Chang: *Analysis of the Minimum Wage Model*, H.Tan (ed.) *Technology for Education and Learning*, AISC 136, 2012.

Factsheet on minimum wage, Centre for Public Policy Studies (CPPS).

International Labour Conference, 79th Session, 1992, Report III (Part 4B).

Izvješće o stanju ljudskih prava u svijetu u 2010. godini, Ministarstva vanjskih poslova Sjedinjenih Američkih Država, travanj 2011.

Konvencija o određivanju minimalne plaće br. 131.

Konvencija o izradi mehanizma za utvrđivanje minimalne plaće br. 26.

Konvencija o izradi mehanizma za utvrđivanje minimalne plaće u poljoprivredi br. 99.

Preporuka o određivanju minimalne plaće br. 135.

Direktiva o izaslanim radnicima 96/71/EC

Direktiva o uslugama 2006/123/EC

Nacrta prijedloga Zakona o minimalnoj plaći, s konačnim prijedlogom Zakona, siječanj 2013.

Zakon o minimalnoj plaći (Narodne novine 67/08.)

Zakon o minimalnoj plaći (Narodne novine 39/13.)

Kolektivni ugovor o visini najniže plaće (Narodne novine 37/98.)

predmet 26/62 NV Algemene Transport – en Expeditie Onderneming van Gend en Loos v. Netherlands Inland Revenue Administration (1963) ECR 1

predmet 6/64 Flaminio Costa v. E.N.E.L (1964) ECR 585

predmet C-341/05 Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avd. 1, Byggettan, Svenska Elektrikerförbundet (2007) I-11767

predmet C-346/06 Dirk Ruffert v Land Niedersachsen (2008.) I-01989.

predmet C-522/12 Tevfik Isbir v DB Services GmbH (2013.)

predmet C-413/13 FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden

Službene internet stranice Baze podataka središnje Europe www.databasece.com

Službene internet stranice Statističkog ureda Europske komisije - Eurostat http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Main_Page

Službene internet stranice Zaklade Hans Bockler <http://www.boeckler.de/36912.htm>

Ivan Sarić, Ph.D. candidate, Doctoral School of Social Sciences and Humanities,
Josip Juraj Strossmayer University in Osijek

MINIMUM WAGE SYSTEM IN THE EUROPEAN UNION

Abstract:

A minimum wage is a labour and social law category dating back to the beginning of the 20th century but still existing in European states nowadays. The whole problem area about minimum wage, i.e. regulating this issue is a subject to special attention in the International Labour Organisation. Since 1993 the European Parliament Committee for social issues has recommended the introduction of a minimum wage according to national average wage for EU member states, which the majority of member states have already accepted. There are two different basic systems of minimum wage in the European Union; the first includes states that have arranged minimum wage by law or national intersectorial agreement and the second includes states with a minimum wage contract negotiated on a sectorial level between social partners. The minimum wage amount also varies from state to state in the European Union. Pursuant to Article 153 of the Treaty on the Functioning of the European Union there is not a unique model on arranging the minimum wage although there have been efforts to introduce a sole European minimum wage.

The aim of this paper is to present minimum wage systems existing in the member states of the European Union and possible guidelines for introduction of a unique model of establishing a minimum wage in the European Union.

Key words: minimum wage, the European Union, minimum wage amount,
European minimum wage

Ivan Sarić, dipl. Iur., Doktorand der Doktorschool für sozial-humanistische
Wissenschaften der Universität in Osijek

DAS MINDESTLOHNSYSTEM IN DER EUROPÄISCHEN UNION

Zusammenfassung:

Der Mindestlohn ist eine Kategorie des Arbeits- und Sozialrechts, die am Anfang des 20. Jh. entstanden ist und auch heute in europäischen Ländern existiert. Die Problematik der Regelung dieses Gebiets ist ein Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit des Internationalen Arbeitsorganisation. Noch im Jahr 1993 hat der Ausschuss des Europäischen Parlaments für die Sozialfragen den EU-Mitgliedstaaten vorgeschlagen, das System der Berechnung des Mindestlohns nach dem nationalen Durchschnittslohn einzuführen, was die Mehrheit der Mitgliedstaaten angenommen hat. In der Europäischen Union unterscheidet man zwei grundlegende Mindestlohnsysteme: im ersten wird der Mindestlohn durch Gesetz oder durch nationale sektorübergreifende Vereinbarung geregelt, und im zweiten wird der Mindestlohn kollektiv auf der Sektorebene zwischen den Sozialpartnern vereinbart. Die Höhe des Mindestlohns variiert vom Staat zu Staat innerhalb der EU. Wegen des Art. 153 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union besteht kein einheitliches Modell der Regelung des Mindestlohns, obwohl, insbesondere in letzter Zeit, die Bemühungen um Einführung eines einheitlichen europäischen Mindestlohns immer intensiver werden.

Der Zweck dieses Beitrags ist es, die in den EU-Mitgliedstaaten existierenden Mindestlohnsysteme darzustellen und mögliche Leitlinien zur Einführung des einheitlichen Modells der Regelung des Mindestlohns in der Europäischen Union zu geben.

Schlagwörter: Mindestlohn, die Europäische Union, die Höhe des Mindestlohns,
der europäische Mindestlohn.