

The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU

PRIKAZ KNJIGE

Daniel Vaughan-Whitehead, ured.
Cheltenham: Edward Elgar i Ženeva: International Labour Office,
2010, 544 str.

Mnogi autori koji se bave problematikom tržišta rada naglašavaju potencijalne negativne strane minimalne plaće. One su ponajviše povezane s nemogućnošću zapošljavanja osoba niske proizvodnosti koje time ostaju bez prilika za rad. Isti autori smatraju da se time ne iskorjenjuje siromaštvo niti se smanjuje materijalna ugroženost stanovništva, nego uvođenje minimalne plaće uzrokuje povećanu nezaposlenost i oskudicu. Razlog je prilično jasan, iako se često zaboravlja. Tržište rada djeluje kao i svako drugo tržište. S jedne se strane na njemu pojavljuju radnici koji nude svoj rad te se ponašaju kao prodavači. Očito će veća primanja uvjetovati da se poveća broj onih koji nude svoj rad ili će već zaposleni radnici nastojati raditi veći broj sati. Radnici će pritom nuditi svoj rad ako vjeruju da će dobiti odgovarajuću novčanu nagradu za njega. S druge su strane poslodavci, koji su kupci rada: oni će unajmiti zaposlenika samo ako na taj način ostvaruju korist izraženu u profitu, odnosno ako je dobit po novozaposlenom veća od troškova koje ta osoba stvara. Koristeći istu logiku, poslodavac će pristati na povećanje plaće svojih zaposlenika ili na neka njihova dodatna prava (na primjer, plaćanje sistematskog pregleda ili troškova obrazovanja) ako se time ostvaruje povećanje proizvodnosti koje je veće od nastalog troška. Zakoni mogu prisiliti poslodavce da više plate svoje zaposlenike, bez obzira što se nije povećala njihova proizvodnost, ali ih ne mogu prisiliti da zaposle više ljudi ako bi to prouzročilo stvaranje gubitka. U tom će slučaju poslodavci unajmljivati manje radnika jer će ili sami obavljati njihov posao ili će uvesti nove strojeve. Istina, radnici koji su zaposleni i uspiju

ostati na radnom mjestu dobivat će veće plaće, ali će ujedno biti manje zaposlenih. Razmjerno visoka razina minimalne plaće stoga je ozbiljna zapreka za zapošljavanje (naj)manje produktivnih radnika – poput onih koji su na početku svog radnog vijeka i nemaju radnog iskustva jer su mladi ili pak onih koji su u poznim godinama i zbog raznovrsnih zdravstvenih ograničenja ne mogu raditi punom snagom. Nadalje, obično su najmanje plaćene osobe one manje obrazovane ili bez obrazovanja, odnosno one koje su iz raznovrsnih razloga «ispale» iz obrazovnog sustava.

Kako između pojedinih europskih zemalja postoje vrlo velike razlike u pogledu pravnog određenja i prakse instituta minimalne plaće, do sada je nedostajala usporedna analiza u kojoj bi se prema podjednakim obilježjima istražilo njezino značenje, dosezi i ograničenja. Stanje je osjetno poboljšano nedavnim objavlјivanjem knjige *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU* urednika Daniela Vaughan-Whiteheada, inače stručnjaka za ekonomiku rada pri Međunarodnoj organizaciji rada u Ženevi. Knjiga pruža podroban opis i inovativnu analizu stanja u trinaest europskih zemalja: Bugarskoj, Estoniji, Francuskoj, Grčkoj, Hrvatskoj, Irskoj, Mađarskoj, Nizozemskoj, Njemačkoj, Poljskoj, Švedskoj, Turskoj i Ujedinjenom Kraljevstvu. Iako u prošlosti članice EU-a uglavnom nisu imale institut minimalne plaće, u novije vrijeme došlo je do promjena i sada 20 od 27 članica EU-a koristi ovaj institut regulacije tržista rada. Autori i urednik razmatraju promjene koje su se dogodile u europskim sustavima minimalne plaće u posljednjih desetak godina te postavljaju pitanje moguće harmonizacije sustava između pojedinih članica – pa čak i utvrđivanje zajedničke politike EU-a u tom području. U knjizi autori razmatraju ulogu minimalne plaće na nacionalnoj razini, pri čemu se pozornost usmjerava na posebnosti pojedinih gospodarskih sektora putem većeg broja studija slučajeva.

Minimalna je plaća ponovno postala središnjim predmetom političkih rasprava u Europi, kako to pokazuje uvođenje minimalne plaće u Austriji, Irskoj i Ujedinjenom Kraljevstvu te intenzivno suprotstavljanje argumenata za i protiv uvođenja nacionalne minimalne plaće u Njemačkoj i Švedskoj. Kao uzroci aktualnosti minimalne plaće navode se tri ključna čimbenika. Prvi

je novooblikovano tržište rada na kojem sve više prevladavaju nestandardni oblici zapošljavanja, povezani sa sve manjim pravima iz rada i sve većom nesigurnošću te visokim udjelom slabo plaćenih zaposlenika za koje je minimalna plaća donja granica koja osigurava skroman, ali ipak razmjerno pristojan život. Njezino nepostojanje ili nepoštivanje vjerojatno bi uzrokovalo da ti zaposlenici postanu skupina izložena siromaštvu, bez obzira što rade. Drugi je razlog povećana pokretljivost rada i kapitala u uvjetima proširene Europske unije tako da radnici imigranti lako mogu utjecati na snižavanje cijene rada u zemlji u koju su došli. Prijedlozi za prihvatanje zajedničkih pravila na razini EU-a sve su brojniji nakon proširenja upravo zato da bi se ublažila pojava «socijalnog dampinga», odnosno praksa konkurenčije dobara i usluga uvezenih iz zemalja koje imaju niske standarde rada i mala primanja zaposlenih. Zakonsko utvrđivanje iznosa minimalne plaće može biti i značajan čimbenik za ublažavanje emigracije radnika – pogotovo iz sustava zdravstvene zaštite i njegе – iz novih članica EU-a, poput Poljske, koji žele raditi iste poslove u starim članicama za osjetno veće plaće. Treći je razlog očito slabljenje snage kolektivnog pregovaranja i obuhvaćenosti radnika sindikalnom organiziranošću što prisiljava brojne sindikate na zalaganje za uvođenje minimalne plaće kako bi se očuvala realna primanja i kupovna moć najslabije plaćenih zaposlenika.

Možda pomalo iznenađuje, ali veliko je zanimanje za zakonsko utvrđivanje minimalne plaće u zemljama razmjerno jakih sindikata, kao što su Njemačka ili Švedska. Pritom je svaka zemlja priča za sebe. Pojačano nastojanje na zakonskom utvrđivanju minimalne plaće u Njemačkoj u najvećoj je mjeri posljedica neuspjeha tradicionalnog sustava njezinog određivanja kroz kolektivno pregovaranje. Kolektivni ugovori često ne obuhvaćaju sektore i poduzeća u kojima rade imigranti niti radnike na povremenim i privremenim poslovima kao niti zaposlene u vrlo malim tvrtkama. Slično je i u Švedskoj gdje je Europski sud pravde u slučaju latvijske tvrtke Laval, koja je poslovala u Švedskoj, zaključio kako ne potпадa pod odredbe švedskog kolektivnog pregovaranja pa smije isplaćivati i niže plaće u skladu s latvijskim odredbama. Takva presuda ima izuzetan utjecaj na jačanje interesa za definiranjem minimalne plaće.

Većina autora zastupljenih u knjizi pokazuje kako je u njihovim zemljama razmjerno mali broj radnika koji primaju minimalnu plaću i smatra da minimalna plaća nije imala negativan utjecaj na zaposlenost. Ujedno, u nacionalnim se prilozima često naglašava kako je u velikoj mjeri nepoznat učinak minimalne plaće na kvalitetu posla i mogućnost profesionalnog napredovanja, a još uvijek je potrebno sustavno analizirati njezin utjecaj na siromaštvo onih koji rade, disparitet plaća i budući utjecaj na kolektivno pregovaranje.

Među brojnim autorima knjige je i Danijel Nestić iz Ekonomskog instituta u Zagrebu koji daje argumentiran i jasan kritički osvrt na sustav minimalne plaće kod nas. U Hrvatskoj do 2008. godine nije postojala minimalna plaća, ali je od 1998. godine na nacionalnoj razini postojala najmanja osnovica za plaćanje doprinosa za zdravstveno i mirovinsko osiguranje, koja je u stvari imala funkciju utvrđenog iznosa minimalne plaće. Tijekom razdoblja od gotovo deset godina navedena minimalna plaća ostala je razmjerno stabilna i iznosila trećinu prosječne plaće. Ipak, sindikati su bili prilično nezadovoljni sa stanjem u kolektivnom pregovaranju gdje se smatraju slabijom stranom koja teško može postići bolju zaštitu lošije plaćenih te su zahtijevali odgovarajuću zakonsku zaštitu i određivanje iznosa minimalne plaće. S druge strane, poslodavci su iskazivali svoj strah o određivanju (razmjerno visokog iznosa) minimalne plaće i na taj način mogućem ugrožavanju konkurentnosti gospodarstva, posebice sektora u kojima se ostvaruje mala dodana vrijednost. Ujedno su podsjećali kako Hrvatska ima znatno više plaće u odnosu na druge postsocijalističke zemlje i stoga visoku razinu minimalne plaće. Ipak, u ljeto 2008. godine usvojen je Zakon o minimalnoj plaći koji je doveo do skoka u iznosu minimalne plaće na 39 posto prosječne mjesecne bruto plaće ostvarene u prethodnoj godini, a zakonski je određen i sustav njezinog redovitog usklađivanja.

Nestić upozorava na nedorečenost zakonskih rješenja, posebno kod odredbi o usklađivanju minimalne plaće tijekom vremena. Za radno-intenzivne djelatnosti poput tekstilne, drvoprerađivačke i kožarsko-obućarske, uvedeni su blaži kriteriji i prijelazno razdoblje, što je opet dovelo do narušavanja jednakosti. Čini se, barem za Hrvatsku, kako minimalna plaća nema

većeg utjecaja na smanjivanje izloženosti siromaštvu zaposlenih osoba, jer je posao u Hrvatskoj (makar i slabije plaćen) prilično dobra brana protiv siromaštva, dok je nezaposlenost gotovo sigurna ulaznica u siromaštvo. Procjenjuje se da je u Hrvatskoj 2005. godine oko 3 posto ukupno zaposlenih primalo minimalnu plaću te da je ona mnogo češća kod osoba s nižim obrazovanjem, mlađih zaposlenika i zaposlenika u privatnom sektoru. Nestić ujedno posebno zanimljivo izlaže iskustva s minimalnom plaćom u tekstilnoj industriji. Zbog niske profitabilnosti ovog sektora prosječne plaće su niske, a značajan broj radnika prima plaću koja je ili jednaka minimalnoj plaći ili tek nešto viša od nje. Navodi se primjer poduzeća gdje radnica (velika većina zaposlenih su žene) koja zadovolji normu može ostvariti tek nešto veću plaću od minimalne, ali ako ostvari manji učinak od norme njezina plaća pada ispod minimalne, no usprkos tome tvrtka je dužna isplatiti minimalnu plaću kako ne bi prekršila zakon. Stoga takvo rješenje demotivira rad i zalaganje, jer najbolje radnice dobivaju tek nešto veću plaću od najslabijih. Nestić zaključuje kako je porast minimalne plaće ostvaren 2008. godine sigurno imao pozitivan utjecaj na primanja najslabije plaćenih radnika i onih zaposlenih kojima je prijetilo siromaštvo, ali to kao i posljedice gospodarske krize i povećanje nezaposlenosti te pad plaća u privatnom sektoru tek treba statistički popratiti i znanstveno proučiti.

U svakom slučaju, urednik Vaughan-Whitehead i autori u ovoj vrijednoj knjizi vrlo su uspješno izložili obilježja minimalne plaće u svojim zemljama. U uvjetima sadašnje krize, institucije tržišta rada nikada nisu bile tako važne kao sada. Zakonski utvrđena minimalna plaća može pomoći u zaštiti najugroženije kategorije zaposlenika te ublažiti siromaštvo. Ipak, ona može imati i nepovoljne učinke kao odrednica demotiviranja zaposlenih i možda u dugom roku pogoršanja njihovog položaja. Ova knjiga će sigurno u značajnoj mjeri pridonijeti osvjetljavanju složene pojave kao što je minimalna plaća.

Predrag Bejaković
Institut za javne financije