



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 objavljivanjem knjige *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU* urednika Daniela Vaughana-Whiteheada, inače stručnjaka za ekonomiku rada pri Međunarodnoj organizaciji rada u Ženevi. Knjiga pruža detaljan 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 tržišta 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



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 priložima 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 mjesečne 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-obučarske, uvedeni su blaži kriteriji i prijelazno razdoblje, što je opet dovelo do narušavanja jednakosti. Čini se, barem za Hrvatsku, kako minimalna plaća nema

