



## TEMATSKI INFORMATIVNI ČLANAK O EUROPSKOM SEMESTRU

# KRETANJA PLAĆA I SUSTAVI ODREĐIVANJA PLAĆA

### 1. UVOD

U novijem ekonomskom nadzoru u EU-u veća se pozornost pridaje kretanjima plaća kao čimbeniku koji utječe na makroekonomske rezultate:

1. Kretanja plaća čine jedan od **glavnih kanala prilagodbe ponude i potražnje na tržištu rada** i izravno utječu na zapošljavanje. Previsok ili prenizak rast plaća (u usporedbi s rastom produktivnosti i cijena) može značiti da je došlo do neravnoteže na tržištu rada i proizvoda. To može izazvati inflacijski ili deflacijski pritisak koji negativno ili pozitivno utječe na privlačnost zapošljavanja i zadržavanja radnika. Može utjecati i na ponudu radne snage te na odluke o sudjelovanju na tržištu rada.
2. Kretanja plaća utječu i na **vanjsku cjenovnu konkurentnost**. Povećanjem plaća mogu se povećati nominalni jedinični troškovi rada i realni efektivni devizni tečajevi utemeljeni na jediničnom trošku rada, do čega može doći ako rast plaća nije kompenziran rastom produktivnosti ili popraćen sličnim kretanjima jediničnih troškova rada u partnerskim zemljama ili deprecijacijom nominalnih deviznih

tečajeva<sup>1</sup> izvan monetarne unije. Suprotni argument vrijedi za kretanja plaća koja za posljedicu imaju smanjenje jediničnih troškova rada.

3. Plaće su važan dio dohotka kućanstava i **utječu na ukupnu potražnju** putem potrošnje kućanstava, a možda i putem ulaganja u cilju zadovoljavanja te povećane potražnje. Ako postoji tendencija da se dohodak troši više od dobiti, rast plaća može uzrokovati povećanje ukupne domaće potražnje.

Osim toga, budući da su plaće važan dio dohotka, posebno u donjem dijelu distribucije, povećanja plaća mogu smanjiti nejednakosti u dohotku. Smanjenje profitabilnosti, međutim, može negativno utjecati na zapošljavanje i ulaganja, što srednjoročno umanjuje potencijal rasta gospodarstva.

Pri procjeni učinaka kretanja plaća treba uzeti u obzir **posebnosti zemalja i njihova položaja u poslovnom ciklusu** te njihovu unutarnju i vanjsku ravnotežu. Naime, plaće ne određuju samo druge gospodarske varijable, nego su odraz i drugih neravnoteža (npr. ekspanzija kredita potaknuta blažim financijskim uvjetima).

---

<sup>1</sup> Nominalni jedinični troškovi rada određeni su kao ukupni trošak rada (plaća po zaposleniku) po jedinici outputa. te se računaju tako da se plaća po zaposleniku podijeli realnim BDP-om po zaposlenoj osobi (produktivnost rada).

**Modernizacija sustava određivanja plaća** ima važnu ulogu u ispravljanju velikih makroekonomskih neravnoteža prisutnih u nizu država članica te u smanjenju nezaposlenosti. To je posebno važno za europodručje jer je prilagođavanje troškova i cijena jedini način nominalne prilagodbe u monetarnoj uniji.

**Plaće nisu jedini pokretači međunarodne konkurentnosti:** drugi troškovi (npr. oni koji su povezani s oporezivanjem ili poštovanjem propisa) i razina tržišnog natjecanja na tržištu proizvoda utječu na konkurentnost cijena. I necjenovna konkurentnost (npr. razina i kretanja produktivnosti, zemljopisna i tehnološka specijalizacija) ima bitnu ulogu.

## 2. IZAZOVI

Unatoč padu nezaposlenosti u 2016., plaće su i dalje neznatno rastle u državama članicama europodručja, ali su porasle u nekim državama članicama izvan europodručja, a razlozi su sljedeći:

- slaba kretanja produktivnosti
- niska inflacijska očekivanja
- učinak nekih reformi tržišta rada i
- trajna stagnacija na tržištu rada jer postojeća stopa nezaposlenosti možda nije prikladan pokazatelj stvarnog stanja iskorištavanja resursa na tržištu rada.

Konvergenција rasta plaća u EU-u bila je rezultat stabilizacije plaća u državama članicama koje su se najviše prilagodile tijekom financijske krize te umjerenog rasta plaća u gospodarski aktivnijim državama članicama.

Novija kretanja plaća uslijedila su nakon višegodišnjeg ograničenog rasta ili smanjenja plaća koji pridonio prilagodbi velikih vanjskih deficita i apsorpciji visoke razine nezaposlenosti, što je posebno bio slučaj u nizu država članica europodručja s većim potrebama za ponovnim uravnoteženjem u kojima je zabilježeno smanjenje ili znatno ograničavanje plaća, npr. u Cipru, Grčkoj i Portugalu.

Kretanja plaća u 2015. i 2016. u državama članicama europodručja postala su ujednačenija zbog stabilizacije plaća u državama članicama u kojima je prethodno postojala potreba za smanjenjem. U gospodarski stabilnijim državama članicama koje je kriza manje pogodila, plaće su se neznatno povećale (grafikon 1.)<sup>2</sup> Najveći rast plaća zabilježen je u Rumunjskoj i baltičkim državama.

U razdoblju 2014. – 2016. plaće su u prosjeku pratile rast produktivnosti (grafikon 2.). Međutim, ukupni rezultati prikrivaju velike razlike među državama članicama. Znatna razlika između rasta plaća i produktivnosti zabilježena je u baltičkim zemljama, Bugarskoj i Slovačkoj (gdje je rast plaća bio brži od rasta produktivnosti) i Hrvatskoj, Malti i Portugalu (gdje je rast plaća bio sporiji).

Od 2008. ograničena kretanja jediničnih troškova rada pridonijela su vanjskoj prilagodbi. Znatne razlike između jediničnih troškova rada tijekom 2000-ih počele su se umjereno smanjivati početkom financijske krize jer su se, primjerice, u Grčkoj, Portugalu i Španjolskoj počeli smanjivati troškovi rada. Bila je to posljedica ograničenja ili smanjenja plaća zbog porasta nezaposlenosti.

Osim toga, u novijim podacima kretanja troškovne konkurentnosti bila su odraz vanjskog položaja država članica. Države članice s najvišim suficitom tekućeg računa (Njemačka, Irska, Nizozemska i, djelomice, Malta i Slovenija) bilježile su rast, makar skromni, realnog efektivnog deviznog tečaja utemeljenog na jediničnom trošku rada. Države članice s deficitom tekućeg računa (Cipar, Finska,

---

<sup>2</sup> Države članice koje su prije 2008. imale suficit tekućeg računa (ili „države sa suficitom“) imale su skromniju dinamiku plaća do početka krize 2008., nakon čega su počele bilježiti veći rast plaća od ostalih država članica. Na primjer, Njemačka je tih godina imala znatno ograničenje plaća koje je bilo popraćeno povećanim zapošljavanjem u izvoznim sektorima i ograničenom domaćom potražnjom.

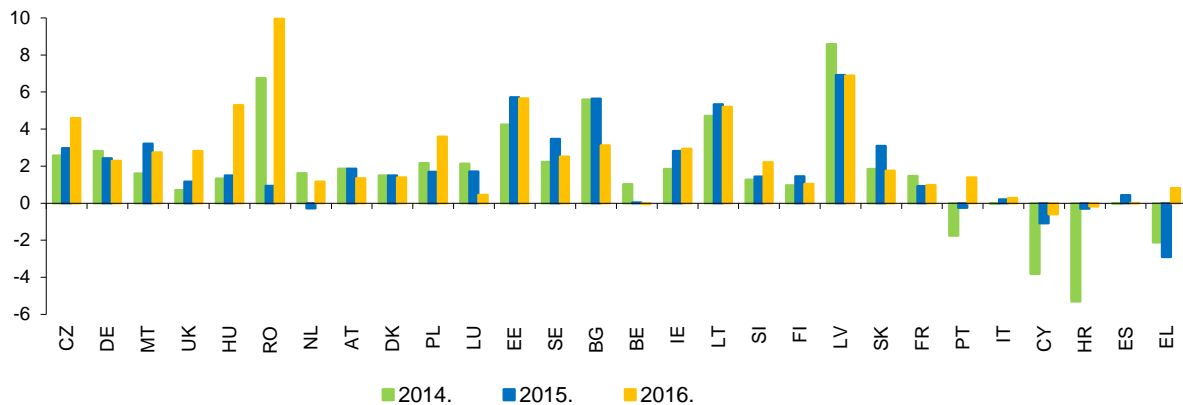
Francuska) za to su vrijeme bilježile smanjenje realnog efektivnog deviznog tečaja, uz iznimku Litve. Mnoge su države članice do 2015. prilagodile Dok je u prošlosti postojala izražena negativna korelacija između kretanja realnih jediničnih troškova rada i nezaposlenosti, posljednjih je godina ta korelacija oslabila. To može značiti da su realni jedinični troškovi rada manje prilagođeni stopi nezaposlenosti (npr. u Grčkoj i Španjolskoj) jer je već provedena značajna prilagodba i teško je dalje snižavati realne plaće u okolnostima niske inflacije (grafikon 4.).

prethodne deficite tekućeg računa i bile su gotovo uravnotežene ili u suficitu (grafikon 3.).

Ipak, u nekim državama članicama koje i dalje bilježe visoke stope nezaposlenosti realni jedinični troškovi rada i dalje su se smanjivali u 2016. kao rezultat realnog smanjenja plaća po zaposleniku i, u nekim slučajevima, zbog porasta produktivnosti.

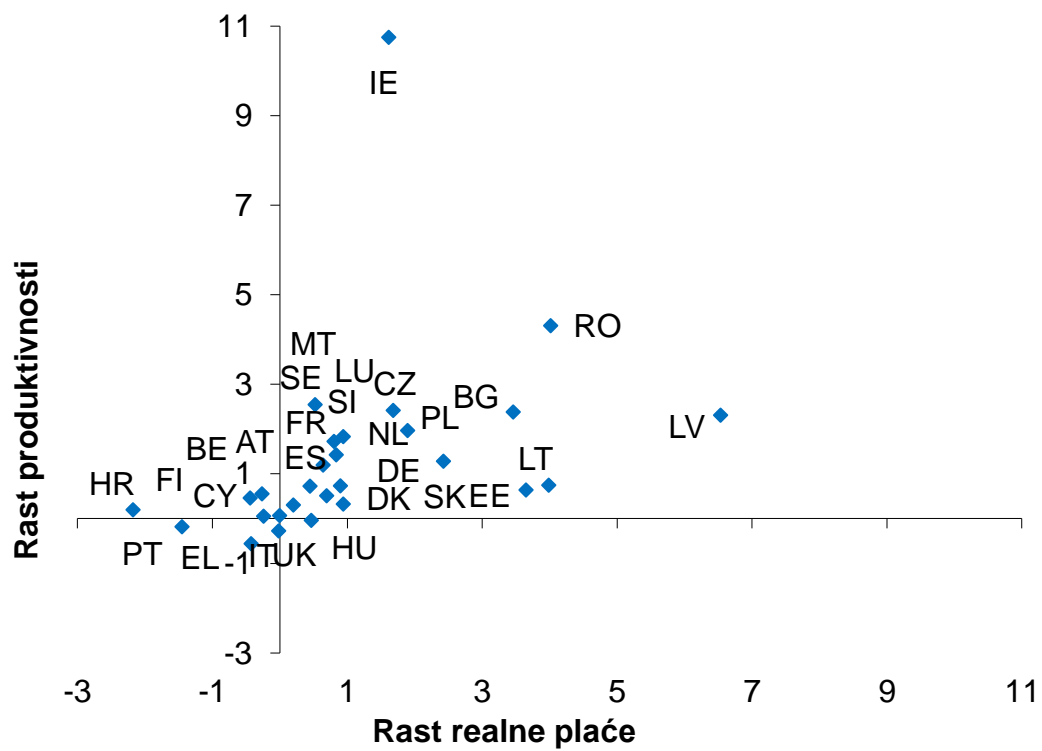
Za razliku od toga, baltičke zemlje i Mađarska zabilježile su povećanje realnih jediničnih troškova rada, što je odraz znatnog porasta domaće potražnje nakon dugotrajne prilagodbe prethodnih godina i relativno slabe produktivnosti.

**Grafikon 1. – Nominalna plaća po zaposleniku, godišnja postotna promjena**



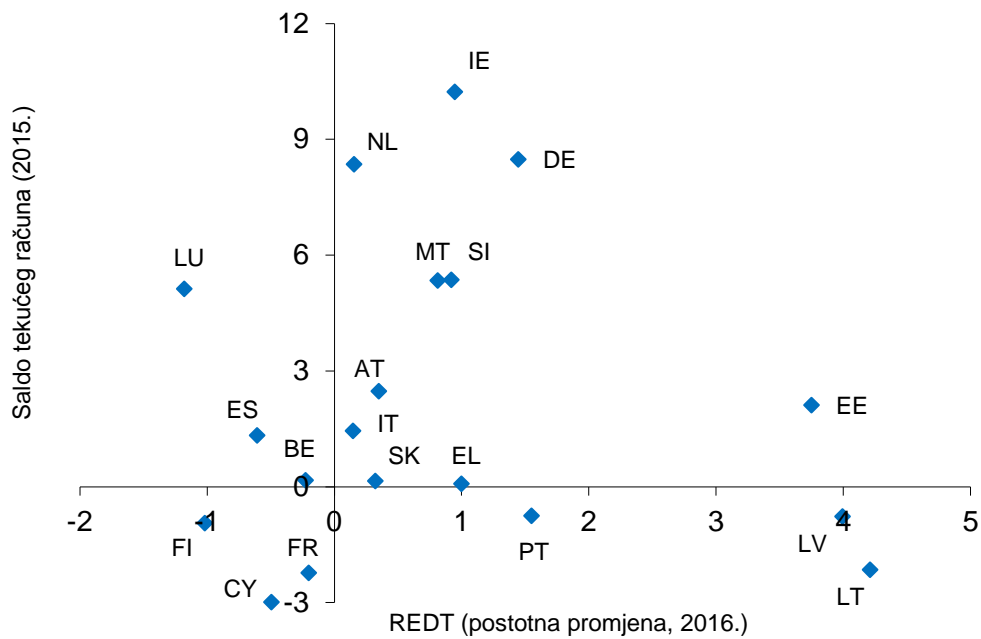
*Napomena: države članice poredane su uzlaznim redoslijedom prema stopi nezaposlenosti u 2016. Izvor: Europska komisija*

Grafikon 2. – Realna plaća po zaposleniku i produktivnost, prosječni godišnji rast 2014. – 2016.



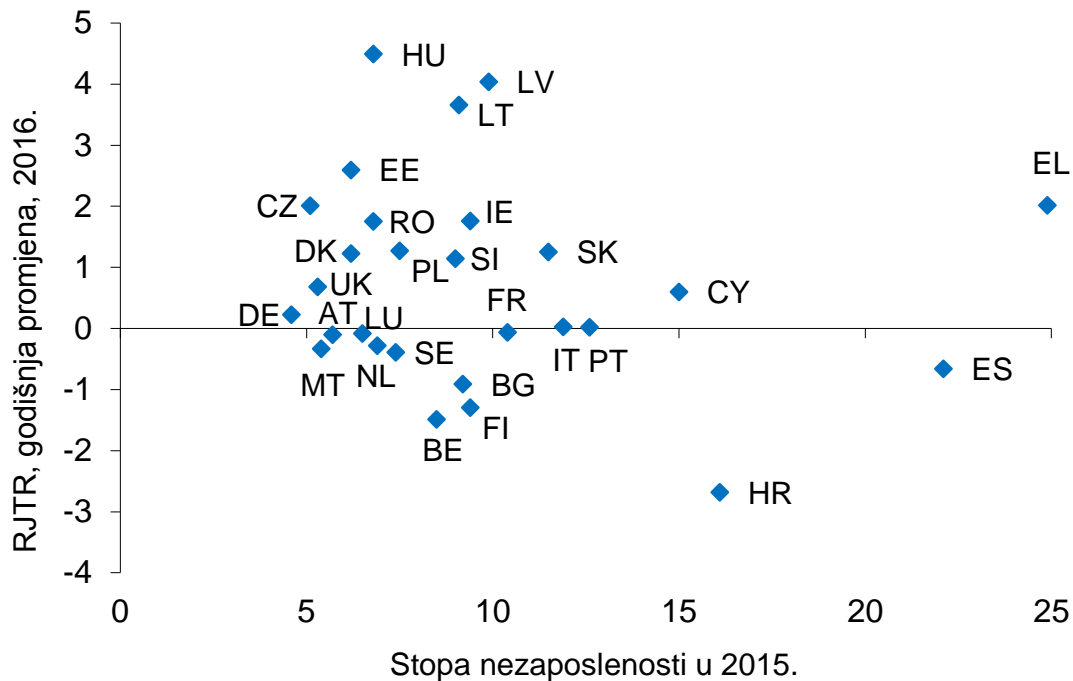
Izvor: Europska komisija

**Grafikon 3. – Realni efektivni devizni tečaj u 2016. i saldo tekućeg računa u 2015.**



Izvor: Europska komisija

**Grafikon 4. – Godišnja promjena realnih jediničnih troškova rada u 2016. i stopa nezaposlenosti u 2015.**



Izvor: Europska komisija

### 3. ODGOVOR POLITIKE NA IZAZOVE

Kretanja plaća ne ovise samo o interesima radnika i poslodavaca i njihovih predstavnika, nego i o **institucionalnom okviru** koji se na njih primjenjuje.

Okviri određivanja plaća, posebno u slučaju kolektivnog pregovaranja, imaju važnu ulogu u preoblikovanju tržišnih signala u kretanja plaća i povećanju makroekonomskog značaja određenih odluka o plaćama. U EU-u postoje različiti pristupi određivanju plaća. Pokazatelji obilježja kolektivnog pregovaranja o plaćama prikazani su u tablici 1. u prilogu.

Čimbenici koji utječu na ukupna kretanja plaća:

- stupanj **centralizacije** (razina na kojoj se odvija pregovaranje o plaćama)
- način na koji plaće odražavaju razlike u produktivnosti (u sektorima, poduzećima i na zemljopisnim područjima) i
- koliko se pregovaranjem uzimaju u obzir ciljevi na nacionalnoj razini (stupanj **koordinacije** na različitim razinama).

Međutim, teško je pokazati koliko je čvrsta veza između centralizacije pregovaranja o plaćama i gospodarskih rezultata.

Pregovaranje o plaćama može biti izrazito **decentralizirano** (odvijati se uglavnom na razini poduzeća kao u slučaju UK-a ili baltičkih zemalja), izrazito **centralizirano** (određivanje plaća na nacionalnoj razini, npr. u Belgiji i Sloveniji) ili se može **odvijati na međurazini**, najčešće na razini sektora (npr. u Italiji). Ali ovisno o stupnju koordinacije, odluke se mogu donositi na više razina.

U centraliziranijem pristupu češće se uzima u obzir učinak kretanja plaća na ukupne gospodarske rezultate. U pristupu koji je više decentraliziran prednost bi se mogla dati većoj učinkovitosti tako da se plaće i

produktivnost usklađuju na razini poduzeća, što bi moglo pridonijeti učinkovitijoj raspodjeli radnih resursa. To također znači da je u slučaju nepovoljnog gospodarskog šoka vjerojatnija prilagodba troškova rada, a ne zapošljavanja.

U većini država članica u kojima se pregovaranje o plaćama najviše odvija na razini sektora, ugovori na razini poduzeća ne mogu biti manje povoljni za zaposlenike od sektorskih ugovora. Čak i ako poduzeća mogu biti izuzeta od nekih odredaba sektorskih kolektivnih ugovora (npr. u Austriji ili Francuskoj), te odredbe o izuzeću u praksi se rijetko upotrebljavaju.

Odredbe o izuzeću često su se, međutim, primjenjivale u Njemačkoj u posljednjih 15 godina, što je omogućilo više fleksibilnosti na razini poduzeća. Decentralizacija na razini poduzeća može se povezati i s jakim sindikatima, barem u poduzećima određene veličine ili u poduzećima u kojima primjena njemačkog modela suodlučivanja (*Mitbestimmung*) znači izraženo sudjelovanje zaposlenika.

Ovisno o pristupu koji se primjenjuje u različitim državama članicama, mogućnost primjene odredbe o izuzeću može biti predviđena zakonodavstvom ili kolektivnim ugovorima na višoj razini. Međutim, u više država članica (npr. Portugal i Španjolska) ugovori na razini poduzeća dominiraju nad sektorskim ugovorima, čak i ako su manje povoljni za radnika.

Kretanja plaća mogu ovisiti i o postojećem stupnju koordinacije među različitim dionicima.

**Koordinacija može biti horizontalna** ako neki sektori služe kao model za ugovaranje plaća koji drugi slijede („pregovaranje prema obrascu“ ili „određivanje plaća prema obrascu“, npr. u Austriji, Njemačkoj i Švedskoj) ili ako se ugovori sklapaju među udruženjima.

**Koordinacija može biti i vertikalna** kod ugovaranja na nacionalnoj razini,

npr. dvostranih ili trostranih nacionalnih ugovora koje sponzoriraju vodeći socijalni partneri, a vlada određuje smjernice za pregovaranje o plaćama na nižim razinama (npr. u Belgiji).

Koordinacija i decentralizirano pregovaranje o plaćama nisu međusobno isključivi. Ta je činjenica odigrala važnu ulogu u državama članicama u kojima se vanjsko ograničenje izvoza primjenjuje i na unutarnjoj razini zaštićenih sektora, čime se pomaže održati međunarodnu konkurentnost cijelog gospodarstva.

Na postupanje u pogledu plaća i pregovaračku moć onih koji određuju plaće utječe **broj članova udruga poslodavaca i sindikata i pokrivenost kolektivnim pregovaranjem**. Mogućnost zakonskog proširenja primjene kolektivnih ugovora na zaposlenike koji nisu članovi sindikata ili poduzeća koja nisu potpisnici može znatno povećati pokrivenost kolektivnim ugovorom.

Time bi se ujedno povećala pokrivenost kolektivnim pregovaranjem iznad razine određene isključivo zastupljenošću udruga poslodavaca i sindikata. To je oblik poboljšanja horizontalne koordinacije, posebno u određenom sektoru ili zanimanju.

Premda su **mehanizmi proširenja primjene** uobičajeni u EU-u i općenito se odnose na granske i sektorske ugovore, postoje razni pristupi proširenju primjene kolektivnih ugovora.

U većini država članica proširenje primjene rezultat je izričite odluke vlade, a u mnogim se slučajevima odobrava na zahtjev jedne ili više strana ugovora za koji se predlaže proširenje primjene (npr. Njemačka, Francuska i Nizozemska).

U drugim državama članicama proširenje primjene gotovo se automatski primjenjuje (npr. Italija i Finska) ili je posljedica opće obveze članstva u udruzi poslodavaca (npr. Austrija).

Države članice poput Švedske i Danske nemaju zakonski mehanizam proširenja primjene ugovora, ali je inicijalna zastupljenost socijalnih partnera velika i time se jamči velika pokrivenost.

Proširenjem primjene može se pridonijeti rješavanju problema koordinacije, smanjiti transakcijske troškove izrazito decentraliziranog određivanja plaća i poboljšati radne uvjete. To posebno vrijedi za vrlo fragmentirane i raznovrsne sektore i mala poduzeća, ako proširenje primjene ne uzrokuje probleme konkurentnosti zbog previsokih plaća.

Osim toga, time se stabilizira reprezentativnost u kolektivnom pregovaranju jer se poslodavce potiče na članstvo u pregovaračkoj udruzi poslodavaca. Proširenjem primjene mogla bi se srednjoročno do dugoročno povisiti opća razina plaća. Postoje čvrsti dokazi da se veća pokrivenost pregovaranjem, veća centralizacija ili koordinacija pregovaranja i velika sindikalna zastupljenost mogu povezati s kompresijom distribucije plaća i smanjenjem nejednakosti prihoda<sup>3</sup>.

Problem proširenja primjene kolektivnih ugovora i centraliziranog pristupa određivanju plaća leži u tome što plaće možda neće u svim poduzećima ili zemljopisnim područjima unutar istog sektora biti u cijelosti prilagođene razlikama u produktivnosti. Što su te razlike veće, to je veća opasnost da će proširenje primjene rezultirati nepravilnom raspodjelom radne snage, s visokim plaćama (uz nisku razinu zapošljavanja i outputa) u poduzećima niske produktivnosti. Isto vrijedi za šokove karakteristične za određena poduzeća ili područja.

Prosječno **trajanje kolektivnih ugovora** također može utjecati na relativnu fleksibilnost plaća. U Europi ono često varira od jedne do tri godine, ali u nekim slučajevima može biti duže.

---

<sup>3</sup> Industrial Relations in Europe 2008 (Industrijski odnosi u Europi 2008.), Europska komisija, 3. poglavlje.

Sve države članice EU-a imaju neki oblik **donje granice minimalne plaće** koja se određuje na državnoj razini (zakonska minimalna plaća) ili kolektivnim ugovorom sa socijalnim partnerima<sup>4</sup>. Nacionalno zakonodavstvo na temelju kojeg se minimalna plaća određuje zakonski ili nacionalnim međusektorskim ugovorom 2016. je bilo na snazi u 22 države članice. Kolektivno ugovorene sektorske minimalne plaće primjenjuju se u Italiji, Austriji, Cipru, Danskoj, Finskoj i Švedskoj. Cipar je imao zakonski propisanu minimalnu plaću samo za nekoliko određenih zanimanja u kojima zaposlenici imaju slabu pregovaračku moć.

Minimalna plaća ima nejasan učinak na zapošljavanje. Ako se previsoko odredi, može negativno utjecati na zapošljavanje slabije plaćenih i mlađih neiskusnijih radnika i troškovi mogu biti veći od razine produktivnosti.

Međutim, minimalnim plaćama može se poticati sudjelovanje na tržištu rada i smanjiti siromaštvo zaposlenih, iako se ti ciljevi mogu postići i dobro osmišljenim povlasticama uz zaposlenje. U razdobljima izrazitog pada gospodarske aktivnosti odgovarajućom minimalnom plaćom može se utjecati na održavanje razine ukupne potražnje i rast cijena, čime se smanjuje rizik dugotrajne deflacije. Ona utječe i na nejednakost plaća, pogotovo u donjem dijelu distribucije plaća, održavanjem primjerenog životnog standarda radnika u najnepovoljnijem položaju<sup>5</sup>.

Te donje granice plaće moraju biti dostatne i vremenski prilagođene općem gospodarskom kontekstu. Povećanja minimalne plaće mogu upućivati na to da

je značajan dio plaća distribuiran iznad razine minimalne plaće.

Zakonski propisana mjesečna minimalna plaća izrazito varira u EU-u, od 235 EUR u Bugarskoj do 1999 EUR u Luksemburgu u srpnju 2017. (grafikon 5.). Ako se uskladi s razlikama u cijenama među državama članicama, raspon razlika u EU-u smanjuje se s 1:8 (u EUR) na 1:4 [u paritetu kupovne moći (PKM)] (grafikon 6.).

Visina zakonski propisane minimalne plaće varirala je od 40 % do 65 % medijalnog dohotka u 2014. (grafikon 7.). Najviše vrijednosti zabilježene su u Portugalu, Francuskoj i Sloveniji, dok se Češka, Estonija, Irska i Španjolska nalaze u donjem dijelu ljestvice.

Podaci o važnosti minimalne plaće za tržište rada temelje se na udjelu radnika koji zarađuju minimalnu plaću ili manje od 105 % te plaće. Prema posljednjim podacima Eurostata za listopad 2010. postoje znatne razlike među državama članicama u stvarnoj pokrivenosti zakonski propisanom minimalnom plaćom (od 0,2 % u Španjolskoj do 19,2 % u Sloveniji). Viša zakonski propisana minimalna plaća (kao postotak prosječne plaće) ne mora nužno značiti veću stvarnu pokrivenost.

Općenito, stvarna pokrivenost ovisi i o karakteristikama radne snage. Relativno niska stvarna pokrivenost može biti odraz važnosti kolektivnih ugovora u određivanju plaća i/ili individualno ugovorenih plaća koje su veće od minimalne plaće. Stroži uvjeti na tržištu rada mogu dodatno povećati minimalnu plaću, čime se ujedno smanjuje stvarna pokrivenost.

Plaće se mogu koordinirati i **indeksacijom plaća** u cijelom gospodarstvu. Mehanizmi indeksacije plaća kojim su obuhvaćeni svi ili barem većina zaposlenika trenutačno se primjenjuju u četiri države članice EU-a: Belgiji, Cipru, Luksemburgu i Malti.

U tim slučajevima, usklađivanje plaća provodi se automatski na temelju

---

<sup>4</sup> U Belgiji se minimalna plaća određuje nacionalnim sporazumom između socijalnih partnera. Međutim, u smislu pokrivenosti i univerzalnosti, ona je jednaka zakonski propisanoj minimalnoj plaći jer je pravno obvezujuća za sve sektore.

<sup>5</sup> Vidjeti, npr. OECD Employment Outlook 2015 (Izgledi za zapošljavanje u 2015., OECD).



posljednje inflacije cijena. Osim te četiri, niz drugih država članica EU-a imao je takav sustav, ali su od njega odustale (npr. Danska, Francuska, Italija i Nizozemska). U Španjolskoj je *ex post* indeksacija bila uobičajena u kolektivnim ugovorima, ali više nije zakonski propisana. Francuska, Nizozemska i Slovenija svoje minimalne plaće indeksiraju prema cijenama ili plaćama, ili i jednom i drugom. U Belgiji, Luksemburgu i Malti, minimalne plaće indeksiraju se kao i druge plaće.

Odredbe o indeksaciji mogu olakšati sklapanje višegodišnjih ugovora kojima se osigurava stabilnost industrijskih odnosa i smanjuje rizik od stalnih sukoba povezanih s pregovaranjem o plaćama. Sustavi indeksacije mogu biti učinkovito sredstvo za održavanje kupovne moći plaća, ali moraju biti dovoljno fleksibilni da osiguraju troškovnu konkurentnost u odnosu na trgovinske partnere države članice i odgovarajuću mogućnost usklađivanja.

Mehanička indeksacija plaća na temelju posljednje inflacije može dovesti do inercije i smanjiti mogućnost prilagodbe.

Kao prvo, indeksacija lako može uzrokovati spiralu plaća i cijena te će vjerojatno produžiti trajanje svih nominalnih šokova (npr. pogoršanje trgovinskih uvjeta), pogotovo u državama članicama monetarne unije s nepovratnim nominalnim deviznim tečajevima.

Kao drugo, zbog indeksacije realne plaće postaju rigidnije što negativno utječe na prilagodbu tržišta rada, uključujući kada šokovi različito utječu na različite sektore, poduzeća i radna mjesta.

Kao treće, u okruženju niske inflacije u kojem se europodručje trenutačno

nalazi, indeksacija može otežati da inflacija ponovno bude na razini koju donositelji politika žele ostvariti.

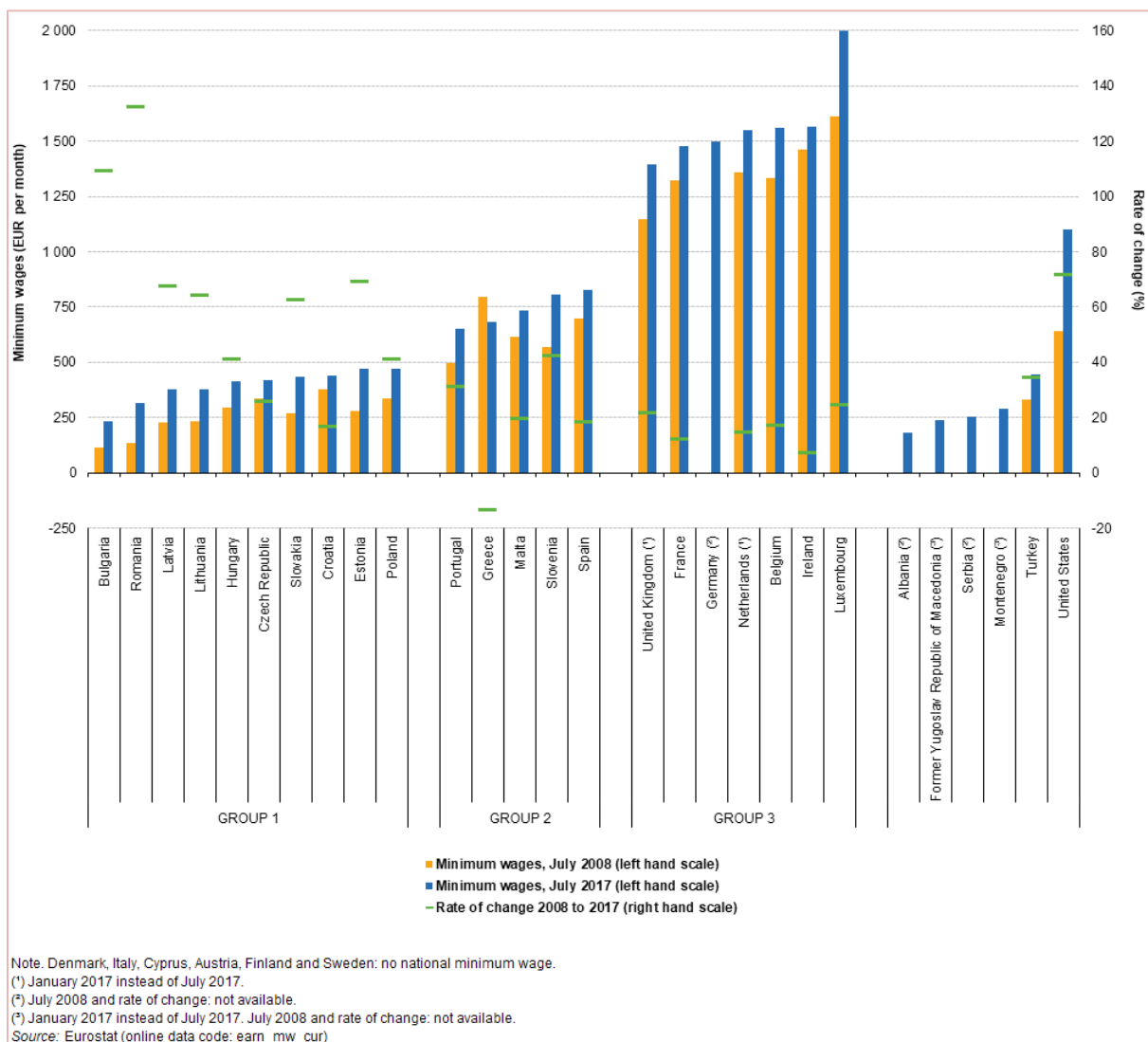
**Makroekonomski učinci indeksacije** ovise o tome kako je osmišljena i provedena, s obzirom na sljedeće parametre:

- pokrivenost (što se indeksira)
- metodu usklađivanja (*ex ante* ili *ex post* inflacija, indeks ukupne inflacije ili precizniji pokazatelj)
- odstupanja (mogućnost izuzeća)
- praćenje i
- pravilnost provođenja usklađivanja.

Osim određivanja okvirnih uvjeta i sudjelovanja u trostranim ugovorima, vlade mogu primijeniti niz **drugih instrumenata** kako bi utjecale na troškove rada. To obuhvaća plaće u javnom sektoru jer razina i uvjeti zapošljavanja u javnom sektoru, koji je često značajan poslodavac, mogu utjecati na potražnju i ponudu radne snage u privatnom sektoru. Kretanja socijalnih doprinosa i izravno oporezivanje rada utječu na troškove rada koji se obračunavaju na plaću i stoga i oni kratkoročno i srednjoročno utječu na jedinične troškove rada.

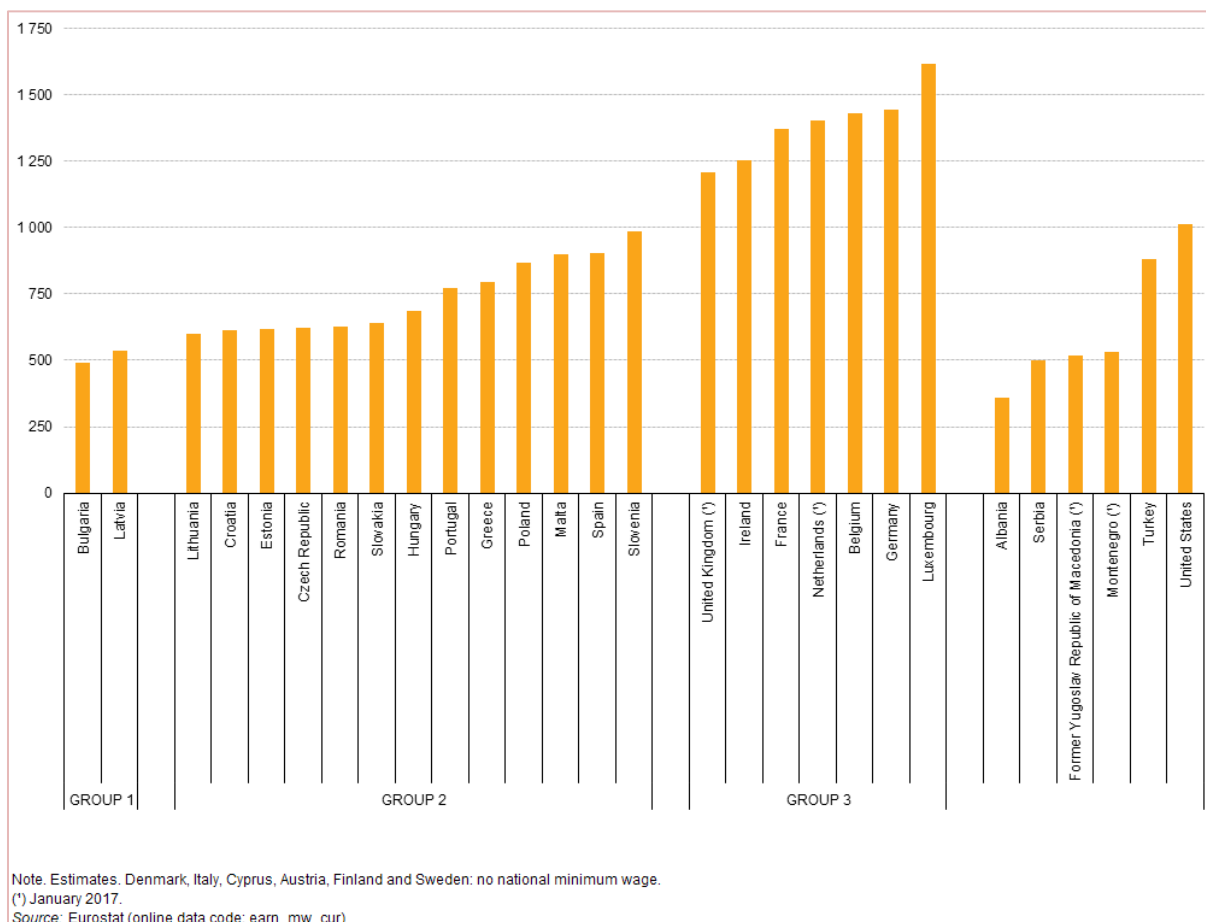
Razni **drugi čimbenici utječu na to kako plaće reagiraju** na promjene gospodarskih uvjeta, uključujući oporezivanje rada, zakonsku zaštitu zaposlenja i sustave naknada za nezaposlenost. U općem smislu, reforme tržišta rada mogu utjecati na prilagodljivost plaća. Primjerice, promjene u sustavima naknada za nezaposlene i pojačane politike aktivacije mogu dovesti do smanjenja uvjetne nadnice (najniža plaća koju radnik prihvaća za rad) i pritom povećati potražnju na tržištu rada te time smanjiti pritiske plaća u gospodarstvu.

**Grafikon 5. – Zakonski propisana minimalna plaća (u eurima) u državama članicama EU-a u 2008. i 2017.**



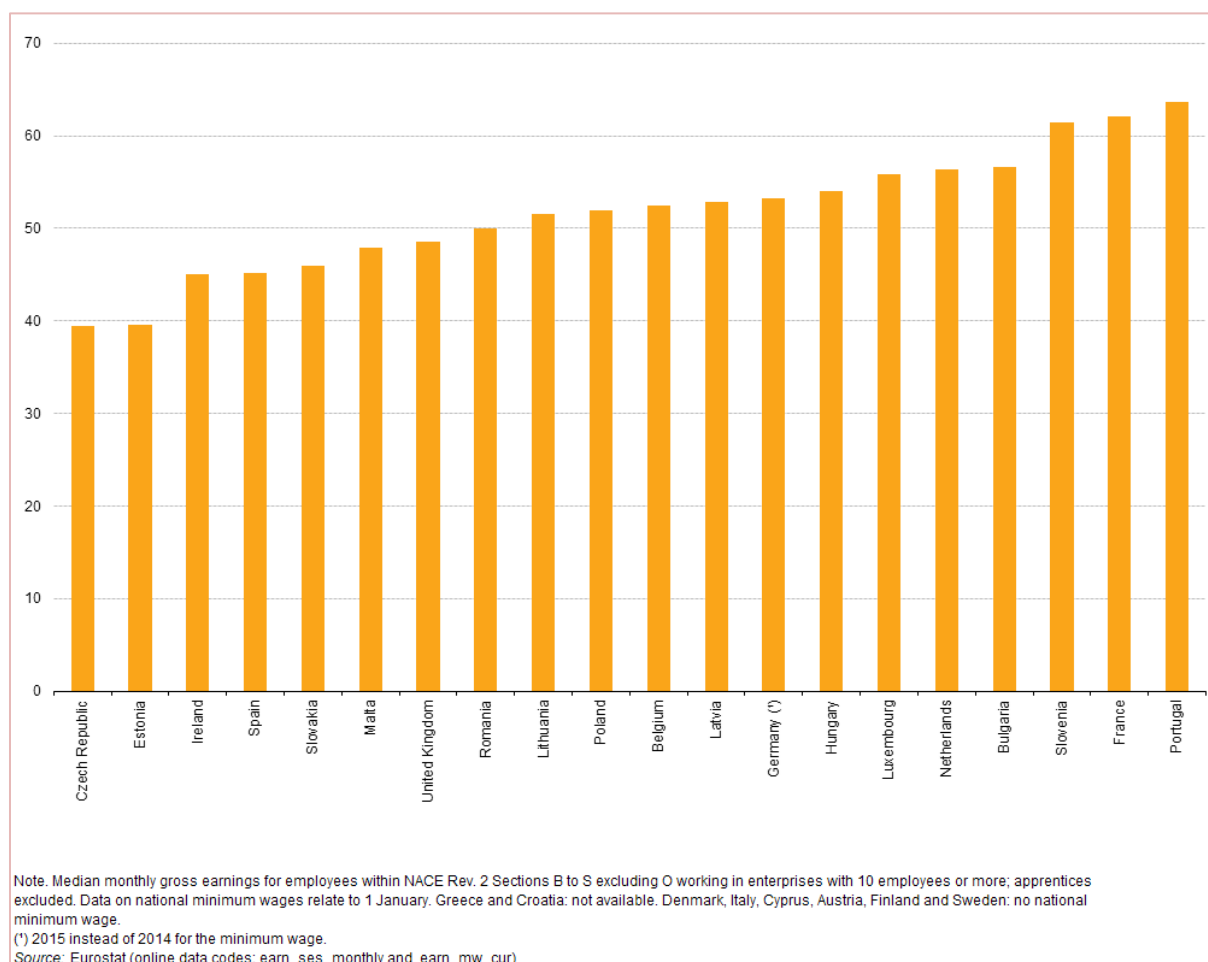
*Napomena: Podaci se odnose na mjesečne iznose i izračunavaju na temelju 12 obroka godišnje (budući da države članice imaju različite jedinice za određivanje minimalne plaće). Izvor: Eurostat.*

**Grafikon 6. – Zakonski propisana minimalna plaća (u PKM-u) u državama članicama EU-a u 2017.**



*Napomena: Podaci se odnose na mjesečne iznose i izračunavaju na temelju 12 obroka godišnje (budući da države članice imaju različite jedinice za određivanje minimalne plaće). Izvor: Eurostat.*

**Grafikon 7. – Zakonski propisana minimalna plaća kao udio srednje vrijednosti prosječnog mjesečnog bruto dohotka u državama članicama EU-a, 2014.**



*Napomena: Podaci se odnose na mjesečne iznose i izračunavaju na temelju 12 obroka godišnje (budući da države članice imaju različite jedinice za određivanje minimalne plaće). Izvor: Eurostat.*

#### 4. OCJENA POSTOJEĆIH POLITIKA

Kao odgovor na krizu iz 2008., mnoge su države članice provele dalekosežne reforme svojih **sustava određivanja plaća** kako bi povećale prilagodljivost plaća gospodarskim uvjetima. Velike su reforme provedene i kao dio paketa reformi dogovorenih u okviru programa financijske pomoći Grčkoj, Irskoj, Portugalu, Španjolskoj i Rumunjskoj.

U nastavku se navode primjeri nekih novijih reformi.

Nakon intenzivnih pregovora sa socijalnim partnerima, Belgija je 2017. revidirala svoj Zakon o konkurentnosti iz 1996. Cilj reforme bio je spriječiti moguće gubitke konkurentnosti zbog prekomjernog povećanja troškova rada u

usporedbi s glavnim trgovinskim partnerima Belgije. Revidiranim se zakonom:

- osigurava automatski korektivni mehanizam
- uvodi sigurnosna granica i
- jača pravna osnova „norme za plaće” koju svake dvije godine dogovaraju međusektorski socijalni partneri kao gornji prag u određivanju plaća na razini sektora.

Francuska je reforme svojih institucija za pregovaranje o plaćama donosila u više etapa. U skladu sa zakonom El Khomri iz 2016. ugovori na razini poduzeća imaju prednost nad sektorskim ugovorima u pitanjima kao što su radno vrijeme, plaćeni godišnji odmor i dodaci na plaću.

Socijalni partneri u Finskoj potpisali su 2016. dvostrani sporazum kojim je predviđeno ograničenje plaća narednih godina i revidirali svoj pristup kolektivnom pregovaranju kako bi osigurali veće mogućnosti pregovaranja na lokalnoj razini.

U institucionalnim okvirima koji se primjenjuju na **određivanje minimalne plaće**, privremena zamrzavanja minimalne plaće iz razdoblja krize prestala su se primjenjivati oko 2013. Mjere koje su se poduzimale od 2013. nadalje uglavnom su se odnosile na jače reguliranje minimalne plaće, uključujući donošenje nacionalne zakonski propisane minimalne plaće u Njemačkoj 2015.

U nastavku se navode primjeri nekih novijih reformi.

UK je umjesto minimalne plaće odredio nacionalnu plaću dostatnu za dostojan život kao donju granicu plaće za radnike u dobi od 25 godina i više.

Irska je osnovala Povjerenstvo za niske plaće koje savjetuje vladu o određivanju minimalne plaće.

Poljska je proširila primjenu minimalne plaće na osobe koje rade na temelju građanskopravnih ugovora.

Datum: 6.10.2017.

## 5. PRILOG

Tablica 1. – Obilježja pregovaranja o plaćama

	Union density	Coordination of wage bargaining	The dominant level(s) at which wage bargaining takes place	Minimum Wage Setting	Bargaining coverage, adjusted	Extension index	Employers' organisation density
AT	27.4*	4	3	2	98.0*	3	100.0
BE	55.1*	5	5	3	96.0*	3	82.0**
BG	17.5**	2	2	5	29.0**	2	50.0**
CY	45.2*	2	2	7	45.2*	0	62.5*****
CZ	12.7*	2	1	8	47.3*	1	41.4***
DE	17.7*	4	3	1	57.6*	1	58.0***
DK	66.8*	4	3	1	84.0*	0	68****
EST	16.9*	3	3	8	77.6*	2	75*****
EE	6.5**	1	1	3	23.0**	2	25.0***
FI	69.0*	5	4	2	93.0	2	70.0**
FR	7.7*	2	3	8	98.0**	3	75.0**
UK	25.7*	1	1	6	29.5*	0	35.0*****
EL	21.5*	2	2	8	42.0*	0	43.7*****
HR	30.9**	2	2	5*	60.0*****	2*	32.0*
HU	10.7**	1	1	5	23.0*	1	40.0*****
IE	33.7*	1	1	6*	40.5*****	0	60.0***
IT	37.3*	3	3	1	80.0****	0	56.0**
LT	9.0**	1	1	5	9.9**	1	14.4**
LU	32.8**	2	2	7	59.0**	3	80.0**
LV	13.1**	1	1	8	15.0*	1	41.0*
MT	52.9**	2	1	7	62.8**	0	60*****
NL	18.0*	4	3	7	84.8*	2	85.0***
PI	12.7**	1	1	8	14.7**	1	20.0**
PT	18.5**	2	3	8*	67.0	2	38.0***
RO	19.8**	2	1	5*	35.0*	0	:
SK	13.3*	3	2	8	24.9*	2	30.5*
SI	21.2*	3	3	7	65.0*	3	60.0*
SE	67.4**	4	3	1	89.0*	0	82.0***

Napomena: Podaci se odnose na 2014., osim: \*2013.; \*\*2012.; \*\*\*2011.; \*\*\*\*2010.; \*\*\*\*\*2009.; \*\*\*\*\*2008.

Opisi pokazatelja ICTWSS-a sadržani su u prilogu.

Izvor: Jelle Visser (2015.), baza podataka ICTWSS (verzija 5.0). Amsterdam: Institut AIAS (Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies). Listopad 2015. Baza podataka otvorenog pristupa na: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>

**Tablica 2. – Definicije varijabli obilježja pregovaranja o plaćama**

Union Density	Union Density rate, net union membership as a proportion wage and salary earners in employment (0-100) = NUM*100/WSEE
Coordination of wage bargaining	5 = economy-wide bargaining, based on a) enforceable agreements between the central organisations of unions and employers affecting the entire economy or entire private sector, or on b) government imposition of a wage schedule, freeze, or ceiling. 4 = mixed industry and economy-wide bargaining: a) central organisations negotiate non-enforceable central agreements (guidelines) and/or b) key unions and employers associations set pattern for the entire economy. 3 = industry bargaining with no or irregular pattern setting, limited involvement of central organizations, and limited freedoms for company bargaining. 2 = mixed or alternating industry- and firm level bargaining, with weak enforceability of industry agreements 1 = none of the above, fragmented bargaining, mostly at company level
The dominant level(s) at which wage bargaining takes place	5 = national or central level 4 = national or central level, with additional sectoral / local or company bargaining 3 = sectoral or industry level 2 = sectoral or industry level, with additional local or company bargaining 1 = local or company bargaining
Minimum Wage Setting	0 = No statutory minimum wage, no sectoral or national agreements 1 = Minimum wages are set by (sectoral) collective agreement or tripartite wage boards in (some) sectors; 2 = Minimum wages are set by national (cross-sectoral or inter-occupational) agreement (“autonomous agreement”) between unions and employers; 3 = National minimum wage is set by agreement (as in 1 or 2) but extended and made binding by law or Ministerial decree; 4 = National minimum wage is set through tripartite negotiations; 5 = National minimum wage is set by government, but after (non-binding) tripartite consultations; 6 = Minimum wage set by judges or expert committee, as in award-system; 7 = Minimum wage is set by government but government is bound by fixed rule (index-based minimum wage); 8 = Minimum wage is set by government, without fixed rule.
Bargaining coverage, adjusted	Employees covered by wage bargaining agreements as a proportion of all wage and salary earners in employment with the right to bargaining, expressed as percentage, adjusted for the possibility that some sectors or occupations are excluded from the right to bargain; ranges from 0 to 100.

Izvor: Jelle Visser (2015.), baza podataka ICTWSS (verzija 5.0). Institut AIAS (Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies). Listopad 2015. Baza podataka otvorenog pristupa na: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>