



**Zajednički susret SMH – IS i SKEI  
Martin na Muri  
19. i 20. listopada 2017**



## **ZAKON O MINIMALNOJ PLAĆI (posljedice za članstvo, radnike i tržište rada)**

## **I. OPĆENITO O VISINI PLAĆE**

1. Višina plače je **središnje pitanje** za:

1.1. pojedinog radnika

1.2. organizacije radnika

1.3. organizacije poslodavaca

1.4. državu

2. Organizacije radnika i poslodavaca su se razvile baš zbog **interesnih sporova i kolektivnog dogovaranja o višini plaća.**

3. Postoji aktualno pitanje: **koja je adekvatna višina plače**, uskladjeno uvažavati:

3.1. Interese i potrebe radnika

3.2. Mogućnosti poslodavaca

3.3. Interes države po stabilnom ekonomskom i socialnom razvoju

3. Iz vidika prava je značajno utvrditi i opredeliti odnose između različitih interesa odnosa i **osigurati pravni instrumentarij**, koji omogućuje takvu visinu MP, da so uzeti u obzir **svi pomenuti interesi**.
4. Najznačajnija primjena neposrednog zakonskog uređivanja plaća sa strane države:
  - 4.1. Visina MP
  - 4.2. Pravo na jednaku plaću za jednak rad i rad jednake vrijednosti
5. Svi najznačajniji međunarodni instrumenti iz područja ljudskih prava sadržavaju **zahtjev, da svakom radniku pripada određena MP, koja njemu i njegovoj porodici omogućuje dostojan život**.
6. Ipak postoje široke, burne i suprotne razprave o utjecaju MP na **zaposlenje i ekonomske faktore**.
7. Pravno uređivanje MP se od države do države razlikuje.

## II. HISTORIJSKI RAZVOJ

1. Prvi primjer zakonske intervencije u uređivanju MP : Australija i Novi Zeland (**1894. godine** Zakon o spriječavanju i rješavanju industrijskih sporova je uređivao MP, a dogovorena visina MP bi trebala spreječavati socialne konflikte i sporove). Ako se spor nije rješio na miran način, bio je nadležan arbitražni sud, da donese odluku o visini MP, koja je bila obvezujuća za sve poslodavce.
2. **1909. godine** je bio u V. Britaniji uzakonjen sistem t. z. „trgovačkih odborova“ (trade boards), kasnije „odbori za plaće“ (wage boards or wage councils), koji su bili 3 – partitno osnovani za pojedine djelatnosti – nadležnost za uređivanje visine minimalnih plaća.
  - 2.1. Cilj je bio **zaštiti** slabe kategorije radnika pred iskorištavanjem (sweating). Do **1993. godine** je bilo u V. Britaniji 26 takvih odborova (pokrivanje oko 2,6 milijuna radnika sa MP).
  - 2.2. Tek **1999. godine** je u V. Britaniji (poslije pobjede laborista) donesen novi Zakon o MP, koji važi za čitavo državu.
3. U Njemačkoj je bio donesen Zakon o MP **1911. godine**, a važio je samo za radnike na domu. Sljede Francija **1915**, Austrija **1918**, Mađarska **1921** (samo za poljoprivredu), SAD **1923** (samo za žene i mlade radnike, a **1938** za sve u državi) Španija **1929**, Belgija **1934**. Većina evropskih država je zakon o MP donesla tek poslije 2. svjetskog rata.
  - 3.1. U bivšoj Jugoslaviji je bio donesen mehanizam za uređivanje MP za poljoprivredne radnike već 1928, a 1937 je bila

donesena Uredba o uređivanju minimalnih mezda za sve radnike u državi, koja je sadržavala i sklapanje kolektivnih ugovora, izravnavanja i raskidivanja i imala je **snagu zakona**:

- Osnovna MP je iznosila 2 dinara na sat
- Ban (po savjetovanju sa predstavnicima radnika i poslodavaca) je određivao MP za pojedino banovino u iznosu između 90% do 150% osnovne MP – do 10% dopušteno smanjenje u malim gradovima
- Za mlade radnike do 18 godina je MP iznosila samo 75% osnovne MP
- Individualnim i kolektivnim ugovorom se je mogla dogovoriti samo viša satnica od minimalne

4. U Sloveniji je pravo na „**garantiran lični dohodak**“ donesen Ustavom **1974**, koji je bio spomenut i u Zakonu o udruženom radu **1976**, a **1982** je bio u Sloveniji donesen Zakon o garantiranom ličnom dohodku u organizacijama udruženog rada, koja su poslovala sa gubitkom – to je bio i glavni cilj: uređivanje osobnih dohodaka u OUR, koja je poslovala sa gubitkom. Ako OUR nije sama osigurala novce za osobne dohodke, se je upotrebio rezervni fond OUR odnosno rezervni fond udruženih OUR.

5. U samostalnoj Sloveniji je bio termin „**minimalna plaća**“ uveden **1995.** godine kao rezultat socialnog dogovaranja socialnih partnera – pre svega pod pritiskom sindikata. U socialnom sporazumu iz 1995. godine je bilo dogovoreno, da je

treba MP odrediti zakonom. Za siječanj 1996. godine je bruto prosječna plaća iznosila 119.709 SIT = oko 500 €.

5.1. U službenim novinama RS broj **29/1995** je bio objavljen Zakon o izvodjenju dogovora o politici plaća i drugih primanja zaposlenih u privredi i socialnog sporazuma za 1995 o najniži i najviši stvarni plaći.

5.2. Tek Socialni sporazum i Zakon o njegovom izvodjenju iz 1996. godine je upotrebio termin „**minimalna plaća**“ u absolutnom iznosu 53.500 SIT = 223 € odnosno 44,6% prosječne bruto plaće za januar 1996.

6. **Konvencije MOR:** br. 26/1928, 95/1949, 99/1951 i 131/1970 nemaju ni jedno odredbo o stvarnoj visini MP – samo koncept MP:

6.1. Je plaća za radnikov rad, kao glavni dohodak, koji mora radniku omogućavati njegovo egzistenciju

6.2. Je produkcijski trošak

6.3. Uvjet za intervenciju države u uređivanju MP je činjenica, da u državi ne postoji efikasno uređivanje plaća s kolektivnim ugovorima i drugim instrumentima.

7. Evropsko socialno povelje između 31 prava i načela određuje pravo do pravedne naplate (bez stvarnog iznosa), koja osigurava radniku i njegovoj porodici dostojan životni standard .

### III. VAŽEĆI PROPIS O MP U RS

1. Sadržaj važećeg Zakona o minimalnoj plaći (Sl. n. br. 13/2010 i 92/2015):
  - 1.1. Radnik, koji radi u RS **puno radno vrijeme**, ima pravo do plaće najmanje u iznosu MP, određene zakonom.
  - 1.2. MP je **mjesečna bruto plaća** za rad u punom radnom vremenu.
  - 1.3. U iznod MP ne ulazi:
    - 1.3.1. Dodatak za noćni rad
    - 1.3.2. Dodatak za rad u nedelju
    - 1.3.3. Dodatak za rad na praznik i rad na slobodan dan po zakonu
    - 1.3.4. Za rad kraći od punog radnog vremena ima radnik pravo na **sorazmjerni dio** MP
    - 1.3.5. Kod određivanja visine MP se primjenjuje:
      - 1.3.5.1. Rast životnih troškova (inflacija)

1.3.5.2. Kretanje plaća

1.3.5.3. Gospodarske razmjere odnosno privredna rast

1.3.5.4. Kretanje zaposlenosti u državi

1.4. MP se uskladjuje godišnje najmanje sa inflacijom (prosinac/prosinac)

1.5. Iznos odredi ministarstvo za rad...po konsultaciji sa socialnim partnerima

1.6. Poslodavac, koji ne izplaća MP u iznosu po zakonu, kazni se novčano od 3.000 do 20.000€, a odgovorna osoba poslodavca od 1.000 do 2.000€

1.7. Od 1.1.2017 MP iznosi 804,96€ bruto (sindikati smo tražili povišicu za 5,0%, poslodavci su pristajali na samo 0,5%, odredba vlade je bila 1,8%).



## IV. USPOREDBA SA EU-28

1. Od 28 država EU imaju 22 MP, koja se određuje zakonom.
2. Sve su MP po visini različite: po satnici i mjesečnom iznosu (po data za 2016 najmanja je u Bolgariji 214€ i u Romuniji 276€, a najveća u Luksemburgu 1923€).
3. U državama EU bez zakonsko određene MP se MP dogovaraju sa kolektivnim ugovorima (Avstrija, Danska, Finska, Italija i Švedska, a Kipar ima MP samo za 9 djelatnosti).
4. Poslodavci općenito izjavljuju, da će povišanje MP otvoriti val otpuštanja radnika u radno intenzivnim djelatnostima, povećanje rada na crno i prekarizacije, najviše će povrediti podzuceća, koja su već u gubitku.
  - 4.1. Taj mit odnosno zabludo su ovrkli ekonomisti rada David Coud in Alan Krueger već 1995. godini u knjigi „Mit i mjerjenje: Nove ekonomije minimlne plače“ – MP nemajo negativnog utjecaja na zaposlenost. Dokaz: povećanje MP u SAD (postepeno iz 7,5 na 12,0 USD na sat) i uvođenje MP u Njemačkoj nisu prouzrokovali upadanje ili zastoja zaposlovanja.
  - 4.2. Poslodavcu su poslije povećanja MP povećali produktivnost i organizacijsko efikasnost, smanjili fluktuaciju u zaposlenju, smanjili pretjerano visoke plače i nešto podigli cijene proizvoda.

4.3. Problem bi bio nerazumno povećanje MP na jedan put.

4.4. Povećanje MP ima ekonomsko opravdanje, kad se uskladjuje sa nominalnom inflacijom (nevtrarno uskladjivanje na režim prošlih cijena) i porastom produktivnosti rada. Kad poduzeća povećavaju realno dodano vrednost, je sasvim opravdano povećanje MP (i stvarnih plaća). Povećanje MP (i stvarnih plaća) povećava zadovoljstvo radnika na radu sa učinkom na povećanje produktivnosti rada i kupovne snage radnika.

4.5. Kad MP prima manje radnika, MP nema nekog značajnog utjecaja na regulaciju prevelikih jednakosti u veličini plaća (zgoščavanje – uravnilovka).

4.6. MP je značajnija po razini plaća u djelatnostima sa niskom razinom prosječnih plaća.

4.7. Postojeće nove studije u većini prikazuju, da dostojna visina MP doprinosi povećanje produktivnosti rada, višji prihodak i novo prilagodjenje u organizaciji rada, kao i u poslovnim procesima.

4.8. MP je koristan instrument za zaštitu radnika pred prenizkim plaćama.



Hvala na pažnji