

**HR**

**SOC/632**

**Pristojne minimalne plaće diljem Europe**

**MIŠLJENJE**  
  
Europski gospodarski i socijalni odbor  
  
**Pristojne minimalne plaće diljem Europe**  
[razmatračko mišljenje na zahtjev Europskog parlamenta / Vijeća]

Izvjestitelji: **Stefano MALLIA** i **Oliver RÖPKE**

|  |  |
| --- | --- |
| Zahtjev za savjetovanje: | Europski parlament, 30/01/2020 |
| Pravni temelj: | članak 304. stavak 1. Ugovora o funkcioniranju Europske unije |
|  |  |
| Nadležna stručna skupina: | Stručna skupina za zapošljavanje, socijalna pitanja i građanstvo |
| Datum usvajanja u Stručnoj skupini: | 09/07/2020 |
| Datum usvajanja na plenarnom zasjedanju: | 18/09/2020 |
| Plenarno zasjedanje br.: | 554 |
| Rezultat glasovanja (za/protiv/suzdržani): | 209/0/8 |

# **Zaključci i preporuke**

## Pandemija COVID-a 19 snažno je pogodila Europu. Europska unija i njezine države članice suočavaju se s gospodarskom recesijom povijesnih razmjera s dramatičnim posljedicama za ljude i poduzeća. Potrebno je donijeti koordinirane i odlučne kratkoročne i srednjoročne mjere za očuvanje radnih mjesta i dohotka te za osiguravanje brzog i održivog ponovnog pokretanja gospodarskih aktivnosti, konkurentnosti te socijalnog i gospodarskog modela koji dobro funkcionira. Kao dio rješenja potrebna su kvalitetna radna mjesta s pravednim plaćama, uključujući pristojne minimalne plaće diljem Europe. U obzir se moraju uzeti i gospodarski čimbenici, primjerice produktivnost i održivost poduzeća. Djelotvoran civilni dijalog ključan je za postizanje dobrih rezultata i očuvanje povjerenja građana. Snažan i djelotvoran socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje također su iznimno važni za suočavanje s gospodarskim izazovima i izazovima na tržištu rada te za osiguravanje oporavka.

## Ovo razmatračko mišljenje zatražio je Europski parlament u svjetlu predstojeće inicijative Komisije o pravednim minimalnim plaćama. EGSO-ove Skupina radnika i Skupina „Raznolikost Europe” podupiru stajalište da bi svi radnici u EU-u trebali biti zaštićeni pravednim minimalnim plaćama koje omogućuju pristojan životni standard bez obzira na to gdje rade. To je temeljno pravo. Skupina poslodavaca smatra da je određivanje minimalnih plaća pitanje koje treba rješavati na nacionalnoj razini, u skladu s posebnim značajkama pojedinih nacionalnih sustava.

## U državama članicama i dalje postoje znatne razlike u razinama zakonskih minimalnih plaća, što je odraz različitih razina gospodarskog i socijalnog razvoja, a u nekima je ta razina znatno ispod stope rizika od siromaštva. EGSO je već izrazio svoje uvjerenje da su potrebni dodatni napori u pogledu konvergencije plaća i utvrđivanja minimalnih plaća u državama članicama, naglašavajući pritom i da se nadležnost i autonomija nacionalnih socijalnih partnera u procesima određivanja plaća u potpunosti moraju poštovati u skladu s nacionalnim praksama.[[1]](#footnote-1) Ti bi napori trebali biti usmjereni i na jačanje kolektivnog pregovaranja, što bi također doprinijelo pravednijim plaćama općenito.

## Plaće, uključujući minimalne plaće, važan su aspekt modela socijalnog tržišnog gospodarstva Europske unije. Uvođenje pristojnih minimalnih plaća u sve države članice pomoglo bi u postizanju niza ciljeva EU-a, uključujući uzlaznu konvergenciju plaća, poboljšanje socijalne i gospodarske kohezije, uklanjanje razlike u plaćama između spolova, općenito poboljšanje životnih i radnih uvjeta te osiguravanje jednakih uvjeta na jedinstvenom tržištu. Plaće su naknada za obavljen posao i jedan od čimbenika koji poduzećima i radnicima pružaju uzajamnu korist. Povezane su s gospodarskom situacijom u zemlji, regiji ili sektoru. Promjene plaća mogu utjecati na zapošljavanje, konkurentnost i makroekonomsku potražnju.

## Minimalne plaće trebale bi biti pravedne u odnosu na raspodjelu plaća u raznim zemljama, a njihova bi razina trebala biti primjerena i u stvarnoj vrijednosti tako da omogućuju pristojan životni standard i istovremeno jamče održivost poduzeća koja pružaju kvalitetna radna mjesta.

## EGSO je i dalje zabrinut zbog toga što siromaštvo općenito i siromaštvo unatoč zaposlenju i dalje predstavljaju velik problem u mnogim državama članicama. Kako bi se riješili ti problemi, potreban je sveobuhvatan pristup na razini EU-a i država članica, što uključuje potporu programima djelotvornog aktivnog uključivanja, kao i osnovnim i pomoćnim socijalnim uslugama. Potrebno je osigurati i dobro funkcioniranje tržištâ rada i javnih službi za zapošljavanje te aktivne politike tržišta rada. Odbor je predložio i postupan pristup uspostavi zajedničkih minimalnih standarda u području osiguranja za slučaj nezaposlenosti u državama članicama.[[2]](#footnote-2) EGSO je već pozvao na uvođenje obvezujućeg europskog okvira za pristojan minimalni dohodak.[[3]](#footnote-3) Dok su Skupina radnika i Skupina „Raznolikost Europe“ podržale mišljenje, Skupina poslodavaca nije se složila s idejom iznesenom u mišljenju o obvezujućem instrumentu za minimalni dohodak na europskoj razini.

## Europska komisija izrazila je namjeru da predloži pravni instrument kojim bi se svakom radniku u Europskoj uniji zajamčilo primanje pravedne minimalne plaće. Za Skupinu radnika i Skupinu „Raznolikost Europe” ta inicijativa Komisije ključni je aspekt provedbe 6. načela europskog stupa socijalnih prava. Komisija je pojasnila da namjera nije uspostaviti jedinstvenu „europsku minimalnu plaću”, izravno uskladiti razinu minimalnih plaća diljem EU-a niti uvesti zakonske minimalne plaće u državama članicama u kojima je kolektivno pregovaranje vrlo rašireno i u kojima se plaće određuju isključivo kolektivnim ugovorima. Naglasila je i da će u potpunosti poštovati nacionalne nadležnosti, nacionalne tradicije i posebnosti svake zemlje te ugovornu slobodu i autonomiju socijalnih partnera i da neće poduzimati mjere kojima bi se mogli ugroziti sustavi kolektivnog pregovaranja koji dobro funkcioniraju.

## Komisija je u dokumentu o drugoj fazi savjetovanja o mogućim mjerama za suočavanje s izazovima povezanima s pravednim minimalnim plaćama, koji je upućen europskim socijalnim partnerima, navela da smatra da postoji mogućnost donošenja zakonodavnih i nezakonodavnih mjera na razini EU-a u skladu s člankom 153. stavkom 1. točkom (b) UFEU-a, unutar granica načela supsidijarnosti i proporcionalnosti te ograničenja propisanih člankom 153. stavkom 5. UFEU-a. Kao moguće pravne instrumente navodi direktivu i preporuku. Međutim, unutar EGSO-a postoje različita stajališta o tome bi li zakonodavna inicijativa EU-a donesena u skladu s člankom 153., a osobito direktiva, bila legitimna. EGSO napominje i da europski socijalni partneri u skladu s člankom 155. UFEU-a mogu pregovarati i sklapati sporazume.

## Stoga priznaje da moguće djelovanje EU-a u tom području izaziva određenu zabrinutost. Jedan je od glavnih razloga za zabrinutost činjenica da EU nema nadležnost za djelovanje u području „plaća”, uključujući razine plaća, te da bi se takvim djelovanjem moglo utjecati na autonomiju socijalnih partnera i ugroziti sustave kolektivnog pregovaranja, posebno u državama članicama u kojima su donje granice minimalne plaće određene kolektivnim ugovorima. Nadalje, postoje različita stajališta o dodanoj vrijednosti djelovanja EU-a, među ostalim unutar samog Odbora: iako većina članova i članica EGSO-a smatra da bi se takvim djelovanjem mogla ostvariti dodana vrijednost, drugi se s time ne slažu.

## Skupina radnika i Skupina „Raznolikost Europe” smatraju da je potrebno djelovati s obzirom na to da u EU-u postoje radnici, posebno ranjivi radnici, koji su isključeni iz zakonske minimalne plaće i/ili situacije u kojima minimalna plaća nije primjerena za osiguravanje pristojnog životnog standarda. Stoga bi bilo korisno dogovoriti zajedničke pragove EU-a kako bi se odredilo što predstavlja „pristojan životni standard”. Skupina poslodavaca smatra da se pitanje pragova ne smije rješavati djelovanjem EU-a jer EU nema nadležnost u području razina plaća.

## EGSO ne podcjenjuje složenost pitanja o kojima je riječ. Važno je da se svako djelovanje EU-a temelji na točnoj analizi i razumijevanju situacije i osjetljivosti u državama članicama te da se pritom u potpunosti poštuju uloga i autonomija socijalnih partnera, kao i različiti modeli odnosa između poslodavca i radnika. Iznimno je važno i da svaka inicijativa EU-a zaštiti te modele u onim državama članicama u kojima socijalni partneri smatraju da zakonske minimalne plaće nisu potrebne.

## Ovisno o odluci donesenoj na nacionalnoj razini, uz potpuno poštovanje njihove autonomije i na razini na kojoj to žele, socijalni partneri u najboljem su položaju za određivanje plaća. Kada je riječ o sustavima određivanja zakonskih minimalnih plaća, važno je pravovremeno i primjereno savjetovanje sa socijalnim partnerima kako bi se u obzir uzele potrebe obaju socijalnih partnera. EGSO izražava žaljenje zbog toga što u nekim državama članicama socijalni partneri nisu na odgovarajući način uključeni u sustave određivanja zakonskih plaća ili mehanizme prilagodbe ili se s njima ne provodi savjetovanje. EGSO pozdravlja priznanje Komisije da ima prostora za djelovanje EU-a u promicanju uloge kolektivnog pregovaranja u zalaganju za veću pokrivenost minimalnom plaćom i njezinu primjerenost. Mjere za potporu kolektivnom pregovaranju mogle bi se uključiti u djelovanje EU-a u području minimalnih plaća uz poštovanje različitih nacionalnih sustava odnosa između poslodavca i radnika. To je u skladu s prethodnim preporukama kojima je EGSO pozivao na jačanje kolektivnog pregovaranja i socijalnog dijaloga te potporu jačanju kapaciteta socijalnih partnera. Ugovori o javnoj nabavi također bi se mogli upotrebljavati kao dopunski način pružanja potpore kolektivnom pregovaranju diljem EU-a.

# **Osnovne informacije i kontekst**

## Europski parlament zatražio je ovo razmatračko mišljenje u svjetlu predstojeće Komisijine zakonodavne inicijative o pravednim minimalnim plaćama. Njemačko predsjedništvo, koje započinje s radom u srpnju 2020., također je navelo da će minimalne plaće biti među njegovim prioritetima. EGSO pozdravlja mogućnost daljnjeg doprinosa raspravi o tome koje bi mjere trebalo poduzeti na europskoj razini, uzimajući u obzir različite situacije u državama članicama i podjelu nadležnosti između razine EU-a i nacionalne razine.

## Pandemija COVID-a 19 najveća je zdravstvena, socijalna i gospodarska kriza ove generacije. Osim poduzetih hitnih mjera potrebno je kratkoročno i srednjoročno uvesti opsežne, koordinirane i odlučne mjere politike kako bi se izbjegle dugoročne negativne posljedice na društvo, gospodarstvo i svijet rada.

## EU i njegove države članice suočavaju se s gospodarskom recesijom povijesnih razmjera. Prema proljetnoj gospodarskoj prognozi Europske komisije ukupni BDP EU-a mogao bi pasti za 7,5 % u 2020. i porasti za približno 6 % u 2021., ali uz velike razlike među državama članicama.[[4]](#footnote-4) Poduzeća, pogotovo MSP-ovi i mikropoduzeća, suočavaju se s dosad nezabilježenim gospodarskim posljedicama i teškim odlukama koje se odnose na njihovo preživljavanje, među ostalim onima koje se odnose na zadržavanje ili otpuštanje zaposlenika. Mnogi su gospodarski sektori teško pogođeni mjerama karantene i mnogim poduzećima prijeti stečaj, na primjer u uslužnom, hotelskom, ugostiteljskom i kulturnom sektoru.

## Snažno su pogođene javne službe, posebno sustavi zdravstvene skrbi i socijalne zaštite koji su pod pritiskom jer se moraju brinuti o osobama kojima je potrebna pomoć. Ako izostanu snažno javno djelovanje i potpora, COVID-19 mogao bi dovesti i do veće nezaposlenosti, podzaposlenosti i siromaštva. Više od četvrtine ispitanika ankete Eurofounda o COVID-u 19 izjavilo je da je privremeno (23 %) ili trajno (5 %) izgubilo posao.[[5]](#footnote-5) Prema Komisijinim prognozama[[6]](#footnote-6) stopa nezaposlenosti u EU-u mogla bi se u 2020. povećati sa 6,7 % na 9 % te u 2021. pasti na približno 8 %, opet uz razlike među državama članicama.

## Kriza uzrokovana COVID-om 19 također je izrazito naglasila posebnu ranjivost samozaposlenih i nestandardnih radnika te radnika na nesigurnim radnim mjestima koji su prečesto isključeni iz sigurnosnih mreža socijalne zaštite koje bi mogle ublažiti njihov gubitak dohotka ili radnog mjesta. Radnici koji pružaju osnovne usluge hvaljeni su u javnosti zbog svojeg doprinosa društvu, često uz velik osobni rizik. Njihova radna mjesta, na primjer u području zdravstvene skrbi i socijalnih usluga, maloprodaje i dostave te usluga čišćenja, važna su za cijelo društvo, ali se često podcjenjuju, što bi trebalo promijeniti.

## Potrebno je posvetiti veću pozornost ženama, radnicima migrantima i pripadnicima etničkih manjina, koji su nerazmjerno zastupljeni u nekima od tih ključnih sektora, kako bi im se zajamčila puna radnička prava, a moguće je i da im je potrebna bolja zaštita socijalnih sigurnosnih mreža. Gubitak radnih mjesta (uključujući programe naukovanja), kao i prekid obrazovanja i osposobljavanja, posebno je pogodio osobe mlađe od 25 godina. One se sada suočavaju s još većim preprekama ulasku na tržište rada, baš kao i druge ranjive skupine, kao što su osobe s invaliditetom i druge osobe koje trpe diskriminaciju, koje su već bile u nepovoljnom položaju u pogledu pristupa tržištu rada.

## Europa si ne može priuštiti gubitak još jednog desetljeća. Kratkoročno pozornost treba usmjeriti na očuvanje poduzeća i zaštitu radnih mjesta. Potrebno je izvući pouku iz odgovora na gospodarsku i financijsku krizu iz 2008., koja je imala znatne i dugoročne posljedice na EU i njegove građane. Potrebno je poduzeti mjere za očuvanje radnih mjesta i dohotka te omogućiti sigurno i brzo ponovno pokretanje gospodarskih aktivnosti u cilju postizanja održivog rasta, stabilnijeg oporavka, konkurentnosti i pravednijeg, produktivnog i funkcionalnog socijalnog i gospodarskog modela. Civilni dijalog i djelotvorno uključivanje svih dionika presudni su da bi se djelotvorno odgovorilo na bolest COVID-19 i zadržalo povjerenje građana.

## Dio rješenja mora biti otvaranje kvalitetnih radnih mjesta i osiguravanje pravednih plaća, uključujući i minimalne plaće, koje bi svakom radniku omogućile pristojan životni standard i kojima se uzimaju u obzir gospodarski čimbenici, uključujući produktivnost. Kolektivno pregovaranje i socijalni dijalog imaju vrlo važnu ulogu u tim nastojanjima te ih je potrebno ojačati i pružiti im potporu na svim razinama u skladu s nacionalnim sustavima odnosa između poslodavca i radnika.

**Europski stup socijalnih prava i obnovljena obveza uspostavljanja pravedne plaće i kolektivnog pregovaranja u EU-u**

## Proglasom o europskom stupu socijalnih prava na samitu u Göteborgu u studenome 2017. Europski parlament, Vijeće i Komisija potvrdili su svoju predanost stvaranju pravednije i ravnopravnije Europe. Europski stup socijalnih prava trebao bi poslužiti kao putokaz za ponovno promicanje uzlazne konvergencije prema boljim uvjetima života i rada i za usmjeravanje reformi tržišta rada i socijalnih politika.

## EGSO stalno naglašava potrebu za konkretnim djelovanjem kako bi ta načela postala stvarnost. Uz povećanje konkurentnosti i produktivnosti i u skladu sa šestim načelom europskog stupa socijalnih prava, glavni cilj konvergencije trebalo bi biti promicanje odgovarajućih minimalnih plaća koje bi radnicima i njihovim obiteljima omogućile pristojan životni standard s obzirom na nacionalne gospodarske i socijalne uvjete te koje bi bile utvrđene na transparentan i predvidljiv način u skladu s nacionalnim praksama i uz poštovanje autonomije socijalnih partnera.[[7]](#footnote-7)

# **Opće napomene**

## **Opća razmatranja**

### U svojim političkim smjernicama za Europsku komisiju 2019. – 2024.[[8]](#footnote-8) predsjednica Ursula von der Leyen iznijela je svoju namjeru da „predloži pravni instrument kojim će se osigurati da svaki radnik u našoj Uniji dobije pravednu minimalnu plaću.“ Europska komisija pokrenula je 14. siječnja 2020. prvu fazu savjetovanja sa socijalnim partnerima u skladu s člankom 154. UFEU-a o mogućim mjerama za suočavanje s izazovima povezanima s pravednim minimalnim plaćama. U dokumentu o drugoj fazi savjetovanja, objavljenom 3. lipnja, Europska komisija iznijela je potrebu za djelovanjem EU-a i pojasnila svoj cilj daljnjeg rada na mogućem pravnom instrumentu, tj. direktivi ili preporuci.

### Europski gospodarski i socijalni odbor već je izrazio svoje uvjerenje da su potrebni dodatni napori u pogledu konvergencije plaća i utvrđivanja minimalnih plaća u državama članicama, naglašavajući pritom i da se nadležnost i autonomija nacionalnih socijalnih partnera u procesima određivanja plaća u potpunosti mora poštovati u skladu s nacionalnim praksama.[[9]](#footnote-9) Cilj bi trebao biti zajamčiti da minimalne plaće u svim državama članicama EU-a svim radnicima omoguće pristojan životni standard uzimajući u obzir gospodarske čimbenike. Time bi se doprinijelo cilju EU-a za poboljšanjem životnih i radnih uvjeta njegovih građana i ambiciji Komisije za „Ambicioznijom Unijom”.

### EGSO je izrazio zabrinutost i u pogledu nedostatka stvarne zastupljenosti socijalnog dijaloga u nekim državama članicama te je stoga naveo da je potrebno promicati socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje na svim odgovarajućim razinama, u skladu s nacionalnim sustavima odnosa između poslodavca i radnika.

## **Širi kontekst**

### Na uzlaznu gospodarsku i socijalnu konvergenciju i borbu protiv siromaštva utječu šira važna pitanja, kao što su funkcioniranje tržišta rada, javnih službi za zapošljavanje i aktivnih politika tržišta rada, kao i funkcioniranje oporezivanja, sustava socijalne sigurnosti (uključujući naknade za nezaposlenost), socijalne pomoći, obrazovanja i osposobljavanja te jedinstvenog tržišta.

### Plaće su povezane s gospodarskom situacijom u zemlji, regiji ili sektoru. Promjene plaća mogu utjecati na zapošljavanje, konkurentnost i makroekonomsku potražnju. Produktivnost je važan parametar za funkcioniranje tržišta rada i za izglede za pronalazak zaposlenja, posebno kada je riječ o niskokvalificiranim radnicima i osobama koje tek ulaze na tržište rada, kao i mogućnostima za napredak u karijeri osoba koje primaju minimalnu plaću. Svi bi radnici trebali imati koristi od promjena u produktivnosti i rasta, uključujući i one s najmanjom plaćom. Istovremeno je, u slučajevima porasta troškova poslodavca za radnika, povećana produktivnost veoma važna za osiguravanje konkurentnosti gospodarstva EU-a. Porezi i troškovi rada koji se obračunavaju na plaću, uključujući doprinose za socijalno osiguranje koje plaćaju poslodavci i radnici, ponekad mogu dovesti do većih razlika između bruto i neto plaće te utjecati na neto plaću kao i troškove poslodavca.

### Minimalne plaće imaju i učinak prelijevanja na čitavu strukturu plaća. Postotak radnika koji primaju minimalnu plaću, trend kretanja plaća, razine cijena i kupovna moć te razina minimalnih plaća u odnosu na ukupnu raspodjelu plaća u zemlji dodatni su važni čimbenici koje treba uzeti u obzir. Minimalne plaće trebale bi biti pravedne u odnosu na raspodjelu plaća u raznim zemljama, a njihova bi razina trebala biti primjerena i u stvarnoj vrijednosti tako da omogućuju pristojan životni standard i istovremeno jamče održivost poduzeća koja pružaju kvalitetna radna mjesta. Od 2010. nacionalne bruto minimalne plaće mjerene po standardu kupovne moći u EU-u pokazuju uzlaznu konvergenciju jer se naročito zemlje središnje i istočne Europe kreću uzlaznom putanjom prema prosjeku EU-a.[[10]](#footnote-10) Međutim, i dalje postoje znatne razlike i konvergencija se posljednjih godina usporila.[[11]](#footnote-11)

## **Potreba za pristojnim minimalnim plaćama u Europi**

* + 1. Pravo na pravedne i poštene radne uvjete i naknadu temeljno je pravo utvrđeno u međunarodnim i europskim instrumentima za ljudska prava. Plaće, uključujući minimalne plaće, važan su aspekt modela socijalnog tržišnog gospodarstva Europske unije. One su naknada za obavljen posao i jedan od čimbenika koji poduzećima i radnicima pružaju uzajamnu korist u okviru tržištâ rada koja dobro funkcioniraju i često su ključan element kolektivnog pregovaranja.

### Minimalne plaće imaju i drugu ulogu, npr. zaštitu radnika od nerazmjerno niske plaće i siromaštva unatoč zaposlenju[[12]](#footnote-12). Iako je zaposlenje i dalje najbolji put za izlazak iz siromaštva, biti zaposlen danas ne znači automatsku zaštitu od siromaštva, posebno kada je riječ o osobama koje ne rade u punom radnom vremenu. Svaki deseti radnik u EU-u zarađuje „približno” ili manje od nacionalne zakonske minimalne plaće[[13]](#footnote-13). U 2018. jedan od deset zaposlenih u EU-u u dobi od 18 godina ili više bio je izložen riziku od siromaštva, a radnici u osam država članica zarađivali su manje u realnim vrijednostima nego na početku krize 2008. Štoviše, tijekom posljednjih deset godina udio zaposlenih koji su izloženi riziku od siromaštva porastao je u većini država članica, iako je u nekima ostao na istoj razini ili je smanjen. U nekim državama članicama postojeće donje granice plaća trenutačno nisu dostatne kako bi radnici isključivo zahvaljujući zaposlenju izašli iz siromaštva.[[14]](#footnote-14)

### Postoji konsenzus da Europska unija i države članice moraju poduzeti više kako bi riješile problem siromaštva, uključujući siromaštvo radnika. U dokumentima o savjetovanju o pravednim minimalnim plaćama Komisija uviđa da pristojne minimalne plaće mogu igrati važnu ulogu u smanjenju siromaštva među siromašnim radnicima. EGSO smatra da je najdjelotvorniji način smanjenja siromaštva zaposlenih osoba uvođenje pristojnih minimalnih plaća i cjelovitih politika aktivnog uključivanja koje su usmjerene na ljude i kojima se promiče pristup primjerenom minimalnom dohotku, službama za zapošljavanje i kvalitetnim radnim mjestima, kao i osnovnim i pomoćnim socijalnim uslugama, u skladu s Komisijinom preporukom iz 2008.

### Postoje brojni razlozi za siromaštvo zaposlenih osoba te je Eurofound[[15]](#footnote-15) zaključio da je povezanost minimalnih plaća i siromaštva radnika složena, iako je primjerena minimalna plaća temeljni stup svakog modela socijalne zaštite siromašnih radnika. Važan čimbenik koji treba uzeti u obzir jest sastav kućanstva: iako u nekim zemljama primitak minimalne plaće može biti dovoljan da bi se odrasli samac zaštitio od siromaštva, često to nije dovoljno za uzdržavanje više od jedne osobe ako u kućanstvu nema druge osobe koja zarađuje.

### Razina životnih troškova isto tako može biti ključan element zbog kojeg kućanstva tonu u siromaštvo i trebalo bi ga uzimati u obzir – prema potrebi na nacionalnoj razini – pri utvrđivanju primjerenosti minimalnih plaća. Povlastice uz zaposlenje, socijalne naknade, socijalni transferi i obiteljske naknade također mogu igrati važnu ulogu u ublažavanju ili sprečavanju siromaštva zaposlenih osoba, ovisno o sastavu kućanstva.

### Brojne su vlade odlučile smanjiti porez na dohodak i doprinose za socijalno osiguranje kako bi povećale neto dohodak radnicima sa zakonskim minimalnim plaćama i drugim radnicima s niskim plaćama. Međutim, to može imati šire političke posljedice koje uključuju slabljenje sustava javnog zdravstva i sustava socijalne pomoći te javnih usluga općenito. Osim tim izravnim mjerama, izvješće Eurofounda bavi se i primjenom neizravnih mjera za borbu protiv siromaštva zaposlenih osoba[[16]](#footnote-16); međutim, njihov učinak nije lako procijeniti te je potrebno provesti dodatnu evaluaciju.

### Općenito gledano, EGSO je u pogledu rješavanja problema siromaštva već pozvao na uvođenje obvezujućeg europskog okvira za pristojan minimalni dohodak koji bi omogućio širenje, podupiranje i osiguravanje sustava pristojnog (primjerenog) minimalnog dohotka u državama članicama, što bi bio prvi europski važan odgovor na ozbiljan i trajan problem siromaštva u Europi.[[17]](#footnote-17) Dok su Skupina radnika i Skupina „Raznolikost Europe“ podržale mišljenje, Skupina poslodavaca nije se složila s idejom iznesenom u tom mišljenju o obvezujućem instrumentu za minimalni dohodak na europskoj razini, nego se umjesto toga izjasnila u korist otvorene metode koordinacije.[[18]](#footnote-18) Odbor je predložio i postupan pristup uspostavi zajedničkih minimalnih standarda u području osiguranja za slučaj nezaposlenosti u državama članicama kako bi se radnicima koji izgube posao pružila odgovarajuća sigurnosna mreža i zaštita protiv siromaštva.[[19]](#footnote-19) To bi funkcioniralo i kao automatski stabilizator te poticaj uzlaznoj konvergenciji u EU-u.

### Potreban je i sveobuhvatan pristup koji uključuje, među ostalim, i djelotvorne sustave minimalnog dohotka, primjerene reforme u području socijalne sigurnosti i veća ulaganja u javne usluge. Kako bi se ljude izvuklo iz siromaštva, izuzetno je važno i korisno nastaviti raspravu o tome kako postići cilj EU-a u pogledu stope rizika od siromaštva (AROP[[20]](#footnote-20)), zajedno s nacionalnim referentnim proračunima za izračun troškova potrebne robe i usluga (uključujući različite primijenjene metode). Pritom bi trebalo uzeti u obzir elemente društvene preraspodjele, oporezivanja i životnog standarda u svakoj državi članici EU-a[[21]](#footnote-21) i razmotriti prag rizika od siromaštva u kontekstu višedimenzionalnog problema siromaštva.

### U gotovo svim državama članicama žene čine većinu zaposlenika s minimalnom plaćom.[[22]](#footnote-22) Postoje dokazi da pristojne minimalne plaće mogu imati i pozitivan učinak na razlike u plaćama između spolova kod najniže plaćenih zaposlenika ako se primjenjuju zajedno s mjerama politike kojima se uklanjaju strukturne spolne nejednakosti na tržištima rada i u društvu. Slično tome, pristojne minimalne plaće donijele bi znatne koristi i osobama u nepovoljnom položaju, kao što su radnici migranti, osobe s invaliditetom i pripadnici etničkih manjina. Osim toga, kako bi se povećala razina zaposlenosti radnika s invaliditetom, nadležna javna tijela trebala bi poslodavcima pružiti subvencije za plaće ili porezne olakšice za pokrivanje dodatnih troškova povezanih sa zapošljavanjem tih osoba.

### U vezi s pristojnim plaćama u Europi, EGSO naposljetku naglašava i da su za postizanje pravednih i primjerenih plaća u čitavoj strukturi plaća, uključujući zakonske minimalne plaće, ako postoje. ključni sustavi kolektivnog pregovaranja, posebno na sektorskoj razini, koji dobro funkcioniraju. Potrebni su i za promicanje uzlazne konvergencije plaća između i unutar zemalja te osiguravanje uravnoteženog pristupa između socijalnih i gospodarskih pitanja.

## **Potreba za djelovanjem na razini EU-a i njegova izvedivost**

### Komisija je u prvoj fazi savjetovanja sa socijalnim partnerima utvrdila brojne načine na koje se djelovanjem EU-a može ostvariti dodana vrijednost: osiguravanjem pravednih minimalnih plaća, pružanjem pomoći državama članicama u postizanju uzlazne konvergencije u pogledu uvjeta rada, osiguravanjem jednakih uvjeta na jedinstvenom tržištu te povećanjem kupovne moći radnika s niskim plaćama.

### U drugoj fazi savjetovanja sa socijalnim partnerima Europska komisija pojasnila je ciljeve djelovanja EU-a i ciljeve moguće inicijative.[[23]](#footnote-23) Prema Komisiji opći bi ciljevi takve inicijative bili osiguravanje zaštite svih radnika u EU-u uvođenjem pravedne minimalne plaće, čime bi im se omogućio pristojan životni standard bez obzira na mjesto rada, osiguravanje primjerene razine minimalnih plaća i istovremeno očuvanje pristupa zapošljavanju i uzimanje u obzir učinaka na otvaranje radnih mjesta i konkurentnost. Većina članova EGSO-a pozdravlja ciljeve koje je utvrdila Komisija i smatra da bi ih trebalo ostvariti djelovanjem EU-a u području pravednih minimalnih plaća. Međutim, manjina smatra da djelovanje EU-a u vezi s nekima od tih ciljeva ne bi bilo primjereno.

### Komisija je naglasila da nema namjeru uspostaviti jedinstvenu „europsku minimalnu plaću“ niti izravno uskladiti razine minimalnih plaća u cijelom EU-u i istaknula je da će u potpunosti poštovati nacionalne nadležnosti, tradicije i specifičnosti svake zemlje te ugovornu slobodu socijalnih partnera.

### Iako većina država članica ima zakonsku ili nacionalnu minimalnu plaću, razine tih plaća uvelike se razlikuju među pojedinim državama, što je odraz razlika u gospodarskom i socijalnom razvoju. U siječnju 2020. mjesečne zakonske minimalne plaće u državama članicama iznosile su između 312 EUR i 2 142 EUR. Mjesečne minimalne plaće uglavnom iznose manje od 600 EUR na istoku i više od 1 500 EUR na sjeverozapadu EU-a[[24]](#footnote-24). U dokumentu o drugoj fazi savjetovanja Komisija napominje da se u većini država članica povećala primjerenost minimalnih plaća.[[25]](#footnote-25) Međutim, i dalje postoje razlike i u velikom broju država članica zakonska minimalna plaća iznosi najviše 50 % bruto srednje plaće za puno radno vrijeme[[26]](#footnote-26) i znatno je niža od praga rizika od siromaštva, koji iznosi 60 % srednje plaće, zbog čega minimalne plaće nisu dovoljne za izvlačenje radnika iz siromaštva.

### Minimalnim plaćama trebao bi se zajamčiti pristojan životni standard. Skupina radnika i Skupina „Raznolikost Europe” smatraju da u više država članica razina minimalne plaće još uvijek nije primjerena te da bi „referentna” neto zakonska minimalna plaća trebala biti na razini znatno višoj od praga siromaštva (koji se u EU-u određuje na temelju pokazatelja stope rizika od siromaštva koja iznosi 60 % nacionalnog medijana ekvivalentnog raspoloživog dohotka kućanstava nakon socijalnih transfera) i biti pravedna u odnosu na ukupne plaće na tržištu rada. Takva referentna vrijednost dovela bi do odgovarajućih razina socijalnih naknada i do toga da radnici više ne bi morali prihvaćati nesigurna radna mjesta s lošim uvjetima povezanima sa sustavima minimalnog dohotka. Povećanjem segmenta nižih plaća prelaskom na minimalne plaće koje ne dovode do rizika od siromaštva također bi se proširila porezna osnovica za vlade, čime bi se doprinijelo financiranju odgovarajućih sustava socijalne zaštite. Međutim, Skupina poslodavaca smatra da se to pitanje ne smije rješavati djelovanjem EU-a jer EU u skladu s presudama Suda Europske unije nema nadležnost u području plaća, a posebno ne u pogledu razina plaća. Zagovornici potonjeg stajališta smatraju da bi se u najboljem slučaju moglo raspravljati i razmjenjivati mišljenja putem otvorene metode koordinacije ili postupka europskog semestra o tome kako osigurati odgovarajuće razine socijalnih naknada i odgovarajuće sustave minimalnog dohotka te kako se time, zajedno sa zapošljavanjem, može poduprijeti financiranje odgovarajućih sustava socijalne zaštite.

### EGSO uzima u obzir zabrinutosti u pogledu mogućeg djelovanja EU-a u tom području. Naime, postoje vrlo različita stajališta u vezi nadležnosti EU-a. Neki smatraju da nema potrebe za djelovanjem na razini EU-a jer su člankom 153. stavkom 5. Ugovora o funkcioniranju Europske unije plaće izuzete iz zakonodavne nadležnosti EU-a. Drugi pak, uključujući Komisiju, smatraju da postoje mogućnosti za djelovanje na razini EU-a te da se to člankom 153. stavkom 5. ne sprečava.

### Isto tako, postoji bojazan da bi takva djelovanja mogla ugroziti autonomiju socijalnih partnera, posebno u državama članicama u kojima se donje granice plaće isključivo ili većinom utvrđuju kolektivnim pregovaranjem. Stoga je ključno da svaka inicijativa EU-a zaštiti modele u onim državama članicama u kojima socijalni partneri smatraju da zakonske minimalne plaće nisu potrebne. Jednako tako, u okviru mjera kojima se promiče kolektivno pregovaranje, a posebno sektorsko pregovaranje, trebalo bi u potpunosti poštovati različite nacionalne sustave odnosa između poslodavca i radnika, a ne ustrajati na univerzalnom pristupu.

### Druga činjenica koja zabrinjava jest ta da bi europska politika za zakonske minimalne plaće mogla imati negativne učinke na zapošljavanje, posebno u slučaju mladih i niskokvalificiranih radnika te bi mogla pogoršati nepoštovanje pravila, zbog čega bi se velik broj radnika s niskim plaćama mogao odlučiti za neprijavljen rad.[[27]](#footnote-27) To bi se moglo spriječiti tako da se razina minimalne plaće utvrdi na odgovarajući način, tj. tako da se njome podupiru primanja radnika a da se pritom ne ugrožava zapošljavanje i tako da ona ovisi o čimbenicima svojstvenima za svaku zemlju, koji uključuju postupanje poslodavaca, razinu konkurencije na tržištima proizvoda i rada te njihovo međudjelovanje s drugim politikama, posebno onima koje se odnose na poreze i naknade[[28]](#footnote-28). Doista postoje konkretni primjeri država članica u kojima uvođenje minimalnih plaća nije negativno utjecalo na otvaranje radnih mjesta i u kojima su čak znatna povećanja minimalne plaće imala pozitivne makroekonomske učinke, uključujući povećani rast broja radnih mjesta.[[29]](#footnote-29)

### ESGO u potpunosti razumije složenost pitanja ove rasprave i priznaje da se samo minimalnim plaćama neće riješiti svi problemi. No, zajedničkim pristupom EU-a s jasnim ciljevima politike koje bi države članice trebale ostvariti na različite načine, uz osiguravanje uključenosti socijalnih partnera u okviru sustava kolektivnog pregovaranja koji dobro funkcioniraju, mogla bi se zajamčiti zaštita prava radnika na pravednu naknadu i slobodu udruživanja te potrebe poslodavaca u pogledu produktivnosti i konkurentnosti. U kombinaciji s opsežnijim mjerama taj bi pristup mogao doprinijeti i uzlaznoj konvergenciji i društvenom napretku u cijelom EU-u smanjenjem razlika u dohotku i plaćama među državama članicama, smanjenjem siromaštva zaposlenih i postizanjem jednakih uvjeta na jedinstvenom tržištu.

### Svaka europska inicijativa u području pravednih minimalnih plaća, uključujući aspekte promicanja i podupiranja funkcionalnog kolektivnog pregovaranja o određivanju plaća, mora biti izrađena na temelju točne analize i razumijevanja situacije u državama članicama i uz puno poštovanje uloge i autonomije socijalnih partnera, kao i različitih modela odnosa između poslodavca i radnika.

# **Ususret europskoj zakonodavnoj inicijativi o uvođenju zakonskih minimalnih plaća, uključujući potporu i promicanje uključenosti socijalnih partnera**

## **Koncept minimalnih plaća**

### Na plaće utječe velik broj čimbenika, kao što su određeni sektor i industrija i njihova izloženost globalnom tržišnom natjecanju, životni troškovi, ponuda i potražnja na tržištu, produktivnost, raspodjela plaća, razine plaća dogovorenih kolektivnim ugovorom, individualna sposobnost i uspješnost te uzimanje u obzir načina na koji se posao obavlja i cijeni. Njima se nadoknađuje rad obavljen u skladu s primjenjivim zakonima, kolektivnim ugovorima i praksom. Za cjelokupnu se plaću može smatrati da obuhvaća različite sastavnice, ovisno o tome na koji je način utvrđena u državama članicama, regijama ili prema različitim kolektivnim ugovorima.

### Međunarodna organizacija rada (MOR) definira minimalne plaće kao „minimalni iznos naknade koju je poslodavac dužan isplatiti kao plaću zaposlenima za posao obavljen u određenom razdoblju i koji ne može biti smanjen kolektivnim ugovorom ili pojedinačnim ugovorom”[[30]](#footnote-30). U skladu s Konvencijom br. 131 Međunarodne organizacije rada o određivanju minimalne plaće[[31]](#footnote-31), utvrđivanje pravedne minimalne plaće znači uzimanje u obzir potreba radnika i njihovih obitelji, uključujući opću razinu plaća u zemlji i životne troškove, te gospodarskih čimbenika, kao što su produktivnost i zapošljavanje. Utvrđeno je i da bi trebalo osigurati potpuno savjetovanje sa socijalnim partnerima. U svih deset država članica EU-a[[32]](#footnote-32) koje su ratificirale Konvenciju postoji sustav zakonske minimalne plaće.

### Učinkovitost zakonskih minimalnih plaća ovisi o mnogo čimbenika čiji se značaj razlikuje ovisno o nacionalnom kontekstu, a neki su od njih: stupanj pokrivenosti radnika, pitanje jesu li plaće određene i prilagođene na primjerenoj razini koja zadovoljava potrebe radnika i njihovih obitelji, pritom uzimajući u obzir gospodarske čimbenike kao što je produktivnost, te pitanje poštuju li poslodavci odredbe o minimalnoj plaći.[[33]](#footnote-33) Ovisi i o tome podupire li se uključenost socijalnih partnera i postoji li djelotvoran sustav kolektivnog pregovaranja kojim se dopunjuje određivanje zakonske minimalne plaće. Djelovanjem EU-a trebala bi se, među ostalim, pružiti potpora nužnim poboljšanjima u tim područjima.

### U državama članicama u kojima su socijalni partneri odgovorni za određivanje donjih granica plaća udio radnika koji nisu formalno obuhvaćeni takvim sporazumima varira od 2 % u Austriji, otprilike 10 % u Švedskoj, Finskoj i Italiji do otprilike 20 % u Danskoj. U Švedskoj i Danskoj treba imati na umu da većinu radnika koji nisu formalno obuhvaćeni minimalnim plaćama čine visoko plaćeni službenici koji zarađuju znatno iznad kolektivno dogovorenih donjih granica plaća ili zaposleni studenti i drugi mladi radnici koji ulaze na tržište rada. Poslodavci osim toga u praksi često primjenjuju sektorske minimalne plaće i na radnike koji formalno nisu obuhvaćeni minimalnom plaćom, čak i ako nemaju tu obvezu. U Italiji, međutim, nisu obuhvaćeni neprijavljeni radnici ili samostalni radnici koji rade pod pojedinačno utvrđenim uvjetima za povremeni rad, posebno mladi radnici.

### Europska komisija, Vijeće i europski socijalni partneri naglasili su važnost promicanja socijalnog dijaloga i poštovanja autonomije socijalnih partnera te su pozvali i države članice da podrže poboljšanje i funkcioniranje nacionalnog socijalnog dijaloga.[[34]](#footnote-34) Važno je da moguća inicijativa za minimalnu plaću ne oslabi sustave kolektivnog pregovaranja u bilo kojoj državi članici, primjerice smanjenjem kontrole socijalnih partnera nad plaćama.

## **Nacionalni sustavi/institucije za određivanje plaća u Europskoj uniji**

### Sustavi za određivanje minimalne plaće te uloga i sposobnost socijalnih partnera znatno se razlikuju među državama članicama zbog razlika u njihovim nacionalnim tradicijama, kao i različitih gospodarskih i socijalnih faktora te političkog i ustavnog okvira zemlje.

### Neke države članice EU-a odlučile su se za zakonske minimalne plaće tako da plaće moraju odgovarati barem minimalnoj razini utvrđenoj zakonom. U tim državama mogu postojati i (više) sektorske i međusektorske minimalne plaće koje određuju socijalni partneri. U zemljama bez zakonske minimalne plaće te plaće isključivo ili većinom određuju socijalni partneri u okviru kolektivnih ugovora na nacionalnoj i sektorskoj razini i/ili razini poduzeća.

### U državama članicama u kojima postoje minimalne plaće većina je radnika pokrivena tim pravom; međutim, mogu biti dopušteni izuzeci za posebne kategorije, što znači da ti radnici zarađuju manje od zakonskog minimalnog iznosa. Nadalje, u 11 država članica primjenjuju se posebne stope za određene skupine radnika.[[35]](#footnote-35) Te se stope uglavnom primjenjuju na mlađe i manje iskusne osobe i/ili naučnike, ali se mogu primjenjivati, među ostalim, i na nekvalificirane radnike i radnike s invaliditetom. Neke zemlje utvrđuju više stope i na temelju vještina zaposlenika.[[36]](#footnote-36) Kako je navela Komisija, nedovoljna pokrivenost mogla bi imati negativne posljedice na te radnike i na gospodarstvo u cjelini. Potrebno je procijeniti posljedice tih iznimaka i šire pokrivenosti radnika kako bi se shvatili različiti nacionalni pristupi i mogući razlozi za odstupanja, kao i njihove posljedice.

### U zemljama u kojima ne postoje zakonske minimalne plaće, minimalne plaće primjenjuju se samo sa radnike koji su obuhvaćeni kolektivnim ugovorima. Iako većina tih zemalja ima vrlo visoke razine pokrivenosti kolektivnim pregovaranjem (iznad 80 %), postoje slučajevi u kojima neki radnici nisu obuhvaćeni.[[37]](#footnote-37)

### Pri razmatranju toga jesu li zakonske minimalne plaće „pravedne“ i mogu li omogućiti pristojan životni standard radnicima i njihovim obiteljima glavni element o kojem treba voditi računa njihova je primjerenost. Trebalo bi razmotriti i njihovu razinu u odnosu na ukupnu raspodjelu plaća u zemlji. Skupina radnika i Skupina „Raznolikost Europe” smatraju da bi bilo korisno definirati zajedničke kriterije EU-a u pogledu minimalnih pragova potrebnih za „pristojan životni standard”. Te je pragove moguće utvrditi na više načina, na primjer referentnom košaricom robe koja pruža više od onog što je nužno za puko preživljavanje i/ili utvrđivanjem tih pragova u odnosu na postotak srednje plaće u punom radnom vremenu ili bruto prosječne plaće u punom radnom vremenu. Potrebna je daljnja rasprava o visini tih pragova i načinu njihova postupnog ostvarivanja. Skupina poslodavaca smatra da se pitanje pragova ne smije rješavati djelovanjem EU-a jer EU u skladu s presudama Suda Europske unije nema nadležnost u području razina plaća.[[38]](#footnote-38) Važno je osigurati da se kod razmatranja zakonskih minimalnih plaća uzmu u obzir njihova primjerenost i redovito preispitivanje te da postoji jasna procedura u koju su potpuno uključeni socijalni partneri.

### Prema Europskom odboru za socijalna prava u okviru Vijeća Europe „koncept „pristojnog životnog standarda“ više je od samih materijalnih osnovnih potreba kao što su hrana, odjeća i stanovanje te uključuje resurse potrebne za sudjelovanje u kulturnim, obrazovnim i društvenim aktivnostima”. U svojim nedavnim Zaključcima[[39]](#footnote-39), Odbor je naveo da razine minimalnih plaća u različitim državama članicama nisu osigurale pristojan životni standard radnicima i njihovim obiteljima.

### Trenutačno nekoliko država članica poslodavcima omogućuje da na zakonske minimalne plaće obračunavaju odbitke (npr. za lom ili kupnju opreme) ili da u izračun plaće uključuju dodatne naknade (npr. prekovremeni rad, bonusi). Europski odbor za socijalna prava kao i nadzorna tijela na razini UN-a i MOR-a zaključili su da je u nekim državama članicama to dovelo do kršenja prava radnika na pravednu naknadu.

## **Uloga socijalnih partnera u sustavima za određivanje zakonskih minimalnih plaća**

### Postoje velike razlike u uključivanju socijalnih partnera u sustave za određivanje zakonske minimalne plaće. Nažalost, u nekim zemljama vlade donose jednostrane odluke o minimalnim plaćama bez odgovarajućeg uključivanja socijalnih partnera ili savjetovanja s njima.

### Mehanizmi kojima se omogućuje pravovremeno i odgovarajuće savjetovanje sa socijalnim partnerima pomažu u tome da se u obzir uzmu različite gospodarske situacije i situacije na tržištu rada. Oni mogu pomoći u postizanju sporazuma između dotičnih nacionalnih tijela i socijalnih partnera te uravnoteženih rezultata uzimajući u obzir potrebe poslodavaca i zaposlenika.

### Zahvaljujući transparentnim, jasnim i stabilnim kriterijima za prilagođavanje zakonskih minimalnih plaća u cilju osiguravanja njihove primjerenosti, uzimajući pritom u obzir gospodarske čimbenike, poslodavci, radnici i njihovi predstavnici mogu bolje razumjeti i predvidjeti situaciju. Nažalost, njih u nekim državama članica nedostaje.

### Socijalni partneri trebali bi, u skladu sa svojim potrebama, na odgovarajući način biti uključeni u savjetovanja o zakonskim minimalnim plaćama, uključujući definiranje odgovarajućih kriterija za utvrđivanje primjerene razine, te u procjenu mogućih prilagodbi. K tome, potpora EU-a i država članica za povećanje sposobnosti nacionalnih socijalnih partnera može im pomoći u sudjelovanju u kolektivnom pregovaranju, među ostalim kada je to potrebno za određivanje plaća, kao i u raspravama o zakonskim minimalnim plaćama.

## **Uloga kolektivnog pregovaranja u određivanju minimalnih plaća**

### Plaće o kojima pregovaraju socijalni partneri temelje se na njihovom uravnoteženom ugovoru koji je važan da bi se osigurale plaće pravedne za obje pregovaračke strane. Pet od šest zemalja u kojima je donja granica plaća utvrđena sektorskim kolektivnim pregovaranjem među onima su sa najvišim stopama pokrivenosti kolektivnim pregovaranjem.

### EGSO pozdravlja napomenu da nijedna inicijativa Komisije „ne nastoji uvesti zakonske minimalne plaće u zemljama s visokom pokrivenošću kolektivnim pregovaranjem i u kojima se određivanje plaće provodi isključivo na taj način”[[40]](#footnote-40). To odražava činjenicu da su, ovisno o odluci donesenoj na nacionalnoj razini, uz potpuno poštovanje njihove autonomije i na razini na kojoj to žele, socijalni partneri u najboljem položaju za oblikovanje i provedbu politika i mehanizama za određivanje plaća.

### Kolektivno pregovaranje od presudne je važnosti za određivanje razina plaća u mnogim zemljama u kojima postoje zakonske minimalne plaće, a sporazumima o kojima se tamo pregovara često se poboljšavaju stope koje je utvrdila vlada.

## **Potreba za podupiranjem i promicanjem kolektivnog pregovaranja u državama članicama**

### Učinci i visina zakonskih minimalnih plaća ovise o interakciji s drugim politikama i institucijama tržišta rada. Jedna od takvih interakcija jest ona između minimalnih plaća i kolektivnog pregovaranja. Relativna snaga kolektivnog pregovaranja u različitim zemljama jedna je od glavnih odrednica postojanja i opsega lančanog učinka[[41]](#footnote-41).

### Kada dobro funkcioniraju, sustavi kolektivnog pregovaranja doprinose višoj stopi zaposlenja i nižoj stopi nezaposlenosti za sve radnike. Usklađivanje pregovaračkih jedinica pomaže socijalnim partnerima da uzmu u obzir poslovni ciklus i makroekonomske učinke ugovora o plaći na konkurentnost[[42]](#footnote-42).

### Pravo na slobodu udruživanja, organiziranje i kolektivno pregovaranje temeljna su prava utvrđena u međunarodnim i europskim instrumentima za ljudska prava. Sve države članice ratificirale su Konvenciju MOR-a br. 87 o slobodi okupljanja i udruživanja te Konvenciju br. 98 MOR-a o pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje. Razina kolektivnog pregovaranja i njegova raširenost znatno se razlikuju među državama članicama – od samo 7 % u Litvi do 98 % u Austriji. Pokrivenost kolektivnim pregovaranjem od 2000. se smanjila u 22 države članice te se procjenjuje da je sada kolektivnim ugovorom obuhvaćeno barem 3,3 milijuna radnika manje.

* + 1. Prema izvješću OECD-a kolektivno pregovaranje suočava se sa starim (kao što su smanjena pokrivenost kolektivnim pregovaranjem i manja gustoća sindikalnog članstva) i novim izazovima, poput sve većeg broja radnika u nestandardnom zaposlenju (tj. privremeno zaposlenje na pola radnog vremena i samozapošljavanje) koji nemaju pristup kolektivnom pregovaranju[[43]](#footnote-43). U gotovo svim državama članicama došlo je do pada pokrivenosti kolektivnim pregovaranjem od početka gospodarske i socijalne krize[[44]](#footnote-44) jer je ta kriza u više zemalja pokrenula promjene u sustavima pregovora o plaći, a u drugima dodatno ojačala postojeći trend decentralizacije. Razlog tome različiti su nacionalni uvjeti i, u nekim slučajevima, djelovanje EU-a kao uvjet sanacije gospodarstva javnim sredstvima.
    2. EGSO je više puta naglasio izazove koje nameću novi i fleksibilni oblici rada, posebno to da bi mnogi radnici mogli ostati izvan struktura za kolektivno pregovaranje i sindikalno predstavljanje. Naglasio je i da je potrebno ojačati ulogu socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja, među ostalim putem potpore EU-a za jačanje kapaciteta, potpornih nacionalnih mreža, osiguravanja organizacijske snage obaju socijalnih partnera te očuvanja sustava kolektivnog pregovaranja koji dobro funkcioniraju.[[45]](#footnote-45)
    3. Sloboda udruživanja i pravo na organiziranje isto se tako moraju poštovati i promicati. Važno je da se na nacionalnoj razini i na razini EU-a održavaju rasprave o tome na koji način osigurati da radnici imaju sindikalnog predstavnika te ostvaruju svoja prava na kolektivno organiziranje i kolektivno djelovanje.

### EGSO pozdravlja priznanje Komisije da ima prostora za djelovanje EU-a u promicanju uloge kolektivnog pregovaranja u zalaganju za veću pokrivenost minimalnom plaćom i njezinu primjerenost. Mjere za potporu kolektivnom pregovaranju mogle bi se uključiti u djelovanje EU-a u području minimalnih plaća uz poštovanje različitih nacionalnih sustava odnosa između poslodavca i radnika. To je u skladu s prethodnim preporukama EGSO-a u kojima je pozivao na jačanje kolektivnog pregovaranja i socijalnog dijaloga.

# **Doprinosi dionika: virtualni posjeti državama članicama i javno savjetovanje**

## **Pregled/kontekst posjeta**

### U pripremi mišljenja EGSO-u je bilo važno prikupiti stajališta relevantnih dionika na nacionalnoj i europskoj razini. Stoga je bio planiran je niz posjeta državama članicama, kao i javno savjetovanje s dionicima na razini EU-a. Za posjete državama članicama odabrano je pet država članica (Njemačka, Poljska, Rumunjska, Španjolska i Švedska) na temelju kriterija o institucijama za određivanje minimalnih plaća u državama članicama EU-a koje je Europska komisija utvrdila u prvoj fazi savjetovanja sa socijalnim partnerima. Planirane su bile rasprave s predstavnicima vlade, nacionalnim tijelima za određivanje plaća, nacionalnim socijalnim partnerima i organizacijama za borbu protiv siromaštva. Zbog izbijanja pandemije COVID-a 19 posjeti se nisu mogli održati i zamijenjeni su polustrukturiranim upitnikom te popratnim videokonferencijama s relevantnim dionicima.

## **Sažetak videokonferencija** (detaljniji sažeci nalaze se u Prilogu ovom mišljenju)

### Najveću zabrinutost i protivljenje zakonodavnoj inicijativi EU-a u području minimalnih plaća izrazili su švedski predstavnici, koji su se općenito složili da EU nema nadležnost za poduzimanje mjera u pogledu plaća. Švedski socijalni partneri strahuju da bi inicijativa EU-a, među ostalim, utjecala na nacionalne tradicije pregovaranja o plaćama i narušila autonomiju socijalnih partnera. Umjesto toga predložili su neobvezujuće inicijative za promicanje socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja, pritom naglašavajući da su se nacionalni sustavi razvijali desetljećima i da se ne mogu prenositi iz jedne zemlje u drugu. U Švedskoj stopa pokrivenosti kolektivnim pregovaranjem iznosi 90 % i manje od 1 % radnika zarađuje manje od 60 % srednje plaće.[[46]](#footnote-46) Predstavnik švedske vlade podržao je stajališta socijalnih partnera i izjavio da EU ima važnu ulogu u doprinosu povećanju zaposlenosti i poboljšanju društvenog razvoja. Suočavanje sa socijalnim izazovima važno je za koheziju Unije i unutarnje tržište. Međutim, dionici iz Švedske smatrali su da pravno obvezujuća inicijativa, uključujući direktivu, nije pravi put i rekli su da inicijativa EU-a ne smije dovesti do obveze da države članice uvedu univerzalno primjenjive kolektivne ugovore ili zakonske minimalne plaće.

### Sindikati i organizacije civilnog društva u ostalim četirima zemljama poduprli su djelovanje na razini EU-a, a neki su čak naveli da bi ono moglo poprimiti oblik okvirne direktive. Argumenti u prilog takvoj inicijativi uključuju potencijal za koordinaciju međunarodnih politika plaća, borbu protiv socijalnog dampinga, promicanje konvergencije plaća, smanjenje siromaštva zaposlenih, pružanje zaštite radnicima koji nisu obuhvaćeni kolektivnim ugovorima, onemogućavanje iskorištavanja ranjivih skupina radnika kao što su migranti te doprinos smanjenju razlike u plaćama između spolova. Neki su predstavnici spomenuli i mogućnost zajedničkih kriterija EU-a o minimalnim pragovima za primjerenost minimalnih plaća, na primjer upotrebom referentne košarice roba i ključnih usluga koje su svima potrebne. Nekoliko predstavnika spomenulo je i da bi inicijativa EU-a o minimalnim plaćama trebala biti popraćena i drugim mjerama, posebno Direktivom o primjerenom minimalnom dohotku i inicijativom za jačanje uloge socijalnog dijaloga i zastupljenosti sindikata.

* + 1. Organizacije poslodavaca u trima zemljama[[47]](#footnote-47) izrazile su protivljenje obvezujućim mjerama ili zabrinutost zbog njih. Neki su izričito naveli da, u skladu s člankom 153. UFEU-a, EU nije nadležan za plaće i da bi se rasprava trebala usredotočiti na načine poboljšanja postupka europskog semestra. Organizacije poslodavaca protivile su se zakonodavnoj inicijativi jer bi se time zadiralo u nacionalne sustave određivanja plaća i negativno utjecalo na konkurentnost država članica i zapošljavanje, kao i na uključivanje nezaposlenih osoba na tržište rada. Istaknule su i da se rasprave o minimalnoj plaći ne mogu odvojiti od širih pitanja koja utječu na tržište rada, uključujući sustave socijalne sigurnosti. U nekim su zemljama predstavnici poslodavaca izrazili zabrinutost zbog povećanja zakonskih minimalnih plaća na temelju političkih odluka vlade o njihovu povećanju, pri čemu nisu uzeti u obzir gospodarski čimbenici. U jednoj je zemlji spomenuto i da je u preporukama po državama članicama istaknut negativan učinak povećanja minimalne plaće na konkurentnost. U jednoj je zemlji kao mogući instrument navedena neobvezujuća preporuka i napomenuto je da je jačanje kolektivnog pregovaranja pitanje država članica i da je za to potrebna potpora EU-a, posebno u pogledu izgradnje kapaciteta socijalnih partnera.
    2. Predstavnici vlade nisu iznijeli tako izravna stajališta kao što su to učinili socijalni partneri i organizacije civilnog društva. Dok su neki pozdravili promicanje okvirne inicijative a da je pritom nisu pobliže odredili (Njemačka), drugi su podržali okvirnu direktivu (Španjolska). U vezi s daljnjim koracima njemački predstavnici potvrdili su da njemačko predsjedništvo namjerava podržati tekući proces tijekom druge polovine 2020.

## **Javno savjetovanje**

* + 1. Dana 25. lipnja održano je javno savjetovanje na internetu u kojem su sudjelovali europski povjerenik za zapošljavanje i socijalna prava Nicolas Schmit, izvjestitelj Europskog parlamenta za smanjenje nejednakosti s posebnim naglaskom na siromaštvo zaposlenih, koordinatori za zapošljavanje i socijalna pitanja klubova zastupnika EPP-a i S&D-a te predstavnici Europske konfederacije sindikata (ETUC), konfederacije BusinessEurope i Socijalne platforme. Povjerenik je ponovio namjeru Komisije da predloži zakonodavni instrument o pravednim minimalnim plaćama u Europi kojim bi se poštovale autonomija socijalnih partnera i nacionalni sustavi kolektivnog pregovaranja i kojim se ne bi utjecalo na sustave kolektivnog pregovaranja koji dobro funkcioniraju. Priznao je i da je pitanje pravednih minimalnih plaća teško i kontroverzno. Među trima zastupnicima u Europskom parlamentu postignut je politički konsenzus da je potrebno djelovanje EU-a kako bi se osiguralo da radnici u Europi imaju pristojan životni standard i kako bi se riješio problem siromaštva zaposlenih. Europski socijalni partneri bili su u postupku odgovaranja na drugu fazu savjetovanja Komisije, no pokazalo se da imaju različita stajališta o potrebi, izvedivosti i pravnoj osnovi djelovanja EU-a. Socijalna platforma naglasila je da je važno zajamčiti i primjeren minimalni dohodak i minimalne plaće te da minimalna plaća mora biti viša od minimalnog dohotka.

# **Opseg djelovanja na razini EU-a**

## **Pravna stečevina EU-a**

* + 1. EGSO napominje da postoji velik broj međunarodnih instrumenata i instrumenata EU-a kojima se jamči i podupire ideja „pravedne“ naknade kojom se radnicima i njihovim obiteljima omogućuje „pristojan životni standard“.[[48]](#footnote-48) EGSO prima na znanje prijedlog o tome da se zakonodavna inicijativa EU-a o „pravednim minimalnim plaćama“ predloži u okviru glave UFEU-a o socijalnoj politici. To bi se trebalo povezati s ciljevima Unije prepoznatima u članku 3. Ugovora: promicati visoko konkurentno socijalno tržišno gospodarstvo čiji je cilj puna zaposlenost, socijalni napredak, dobrobit njezinih ljudi i održivi razvoj Europe.

### Odbor priznaje i da je pravna situacija u pogledu inicijative EU-a o minimalnim plaćama vrlo složena. EU može uvesti pravne instrumente o radnim uvjetima na temelju članka 151. i članka 153. stavka 1. točke (b) UFEU-a. U Ugovoru je predviđeno da se odredbe članka 153. ne primjenjuju na plaću. S druge strane, postoji sudska praksa EU-a, kao i direktive u kojima se pitanje plaće smatra ključnim radnim uvjetom. Postoje jasno oprečna mišljenja o tom pitanju te ESGO priznaje da će Komisija morati usvojiti uravnotežen i oprezan pristup.

### Europski socijalni partneri isto su tako nadležni za sklapanje sporazuma u okviru glave UFEU-a o socijalnoj politici na temelju članka 155.

## **Moguća zakonodavna inicijativa EU-a o pravednim minimalnim plaćama: direktiva ili preporuka Vijeća**

### Kada je riječ o minimalnim plaćama, odgovornost za ispunjavanje obveza europskog stupa socijalnih prava prvenstveno imaju pojedine države članice. Komisija je utvrdila da je u području pravednih minimalnih plaća potrebno djelovanje EU-a i za to iznijela određene mogućnosti. Iako većina članova i članica EGSO-a smatra da bi se takvim djelovanjem ostvarila dodana vrijednost, drugi se s time ne slažu. Svako djelovanje na razini EU mora se odvijati uz puno poštovanje autonomije socijalnih partnera i podjele nadležnosti između EU-a i nacionalne razine.

### U svojem dokumentu o drugoj fazi savjetovanja sa socijalnim partnerima Komisija navodi da se među instrumentima EU-a razmatraju direktiva i preporuka Vijeća. Unutar EGSO-a postoje različita stajališta o tome bi li zakonodavna inicijativa EU-a donesena u skladu s člankom 153., a posebno direktiva, bila legitimna jer se u skladu s člankom 153. stavkom 5. UFEU-a odredbe tog članka ne primjenjuju na plaću. Nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima i u nedostatku pregovaranja među njima, bez obzira na to koji instrument Komisija namjerava iskoristiti za inicijativu o pravednim minimalnim plaćama, cilj bi trebao biti osigurati da zakonske minimalne plaće, tamo gdje postoje, budu pravedne u odnosu na raspodjelu plaća u zemlji te osigurati poštovanje prava radnika na pravednu naknadu, čime se pruža barem pristojan životni standard radnicima i njihovim obiteljima. Trebalo bi uzeti u obzir i važne gospodarske aspekte, kao što je produktivnost.

### Komisija smatra da su mogući i zakonodavni i nezakonodavni instrumenti te navodi da bi se direktivom u području „radnih uvjeta” državama članicama prepustila odluka o načinu provedbe minimalnih zahtjeva i postupovnih obveza koje treba poštovati. Komisija navodi i da bi se u slučaju preporuke Vijeća praćenje njezine provedbe moglo odvijati u sklopu posebnog referentnog okvira za ocjenjivanje uključenog u europski semestar. U tom kontekstu moglo bi se raspravljati, među ostalim, o načelima u pogledu mehanizama za djelotvorne sustave određivanja zakonskih plaća, uključivanju socijalnih partnera i primjerenosti, te pratiti njihovo poštovanje.

## **Korištenje javnom nabavom**

### Javna nabava sredstvo je kojim javne institucije, na razini EU-a i nacionalnoj razini, mogu promicati pristojne plaće, pravedne radne uvjete i kolektivno pregovaranje, a istovremeno doprinijeti ostvarenju gospodarskih ciljeva, cilja pružanja kvalitetnih usluga i ciljeva od javnog interesa. To je moguće u skladu s MOR-ovom Konvencijom br. 94 o klauzulama o radu (javni ugovori), putem bolje primjene socijalnih kriterija u postojećem zakonodavstvu EU-a o javnoj nabavi.

### Uvođenjem odredbi o kolektivnom pregovaranju u pravila EU-a o javnoj nabavi, kojima se zahtijeva da poštovanje prava na kolektivno pregovaranje i kolektivne ugovore bude uvjet za dodjelu svih javnih ugovora, pružila bi se djelotvorna dodatna potpora kolektivnom pregovaranju diljem EU-a.

## **Poboljšano prikupljanje podataka**

### Postoje brojna područja u kojima EU može pomoći državama članicama prikupljanjem podataka i pružanjem pomoći uz savjetovanje sa socijalnim partnerima u razvoju pokazatelja i provedbenih mehanizama za promjenu zakonskih minimalnih plaća.

Bruxelles, 18. rujna 2020.

Luca Jahier  
Predsjednik Europskog gospodarskog i socijalnog odbora

\*

\* \*

**Napomena**: Dodatak Mišljenju u nastavku.

**APPENDIX  
to the  
OPINION  
of the European Economic and Social Committee**

Summaries of video conference calls with selected countries on the minimum wage

[**1) SWEDEN** 24](#_Toc53123883)

[**2) GERMANY** 25](#_Toc53123884)

[**3) ROMANIA** 28](#_Toc53123885)

[**4) SPAIN** 30](#_Toc53123886)

[**5) POLAND** 32](#_Toc53123887)

**1) SWEDEN – 12 June**

Participants from Sweden included representatives from the trade union confederation LO-Sweden, the trade union confederation TCO, the confederation of professional associations SACO, the employers' organisations belonging to the Confederation of Swedish Enterprise (Swedish Enterprise), the Swedish Construction Federation (Byggföretagen), the Federation of Swedish Farmers (LRF) and the Swedish Ministry of Employment.

The participants were asked to outline the situation of the minimum wage in their country and their position on a possible EU initiative on minimum wages at European level.

All parties expressed strong concerns about the possibility of binding EU regulation on minimum wages. Firstly, the EU does not have competence regarding pay, and all parties stressed the importance of the autonomy of the social partners. It was their firm conviction that a binding legal instrument would be a disincentive for social partners to negotiate, and would hamper social dialogue.

According to Swedish Enterprise, the Scandinavian social model has worked well for over 100 years, with high rates of membership on both sides and 90 percent coverage of collective bargaining agreements. The remaining 10 percent of the workforce that were not covered was made up mostly of high-earning professionals, such as lawyers, tech experts etc., or of young people entering the labour market.

The **LRF** emphasised thatthe agricultural and horticultural sectors did not have direct collective agreements of their own, but were linked to collective agreements though third party certification. **Byggföretagen** explained that in the construction sector salaries were relatively high. The group of low wage earners in Sweden in general was very small: less than one percent of workers earned less than 60 percent of the median wage, either because they worked very little or because they were young. As a result, the minimum wage was not a problem in Sweden. Moreover, it was important not to confuse the minimum income with the minimum wage.

According to **Swedish Enterprise**, minimum wage regulations in collective agreements had a normative effect on those undertakings that did not have collective agreements. If employers in such undertakings paid wages that were too low and where there was no collective agreement, the unions could start industrial action, something which employers wanted to avoid. The right to collective bargaining was a legal right, recognised in Swedish and international law. It was a collective right.

Wage-setting, including that of minimum wages, was linked to international competiveness and also productivity. As a result, the Swedish system was working well, with real wages rising for 20 years consecutively and minimum wages increasing at the same pace as normal wages. Some employers considered that minimum wages were too high, but this was a subject for national discussion.

The **TCO, LO and SACO** representatives agreed with the employers' representatives. They emphasised that Sweden had a high level of minimum wages, and that they thought it was at national level that minimum wages should be agreed.

When asked whether they agreed that a higher minimum wage at EU level might prevent social dumping and relocations, **Swedish Enterprise** responded that Sweden had also had waves of relocations – e.g. to Italy – but that they had found that the answer was not to have lower wages, but to create jobs and growth. The Baltic countries, for instance, had seen wage increases along with growth, and most companies did not move on the grounds of wage levels alone, although this did sometimes happen. However, the employers found that Sweden sought to combat relocation not by dumping in terms of wages, but by being more creative and gaining market shares. **TCO, LO and SACO** found that social dumping was a problem in some countries and some sectors, and that there was a need to raise the minimum wage in low-wage countries, but not through methods that could damage other systems, such as the Swedish one. Instead there was a need to build social partner capacity and create incentives to increase wages in those countries.

All participants proposed instead to promote social dialogue. The question of low incomes needed to be addressed by means of different measures. The **Ministry of Employment** said that the government was happy to discuss non-binding instruments respecting the autonomy of social partners, but they were against a binding instrument at EU level. The governments of Denmark and Sweden had made a joint proposal urging the Commission instead to issue a communication identifying the challenges facing collective bargaining, and to address shortcomings in Member States in order to advance social dialogue at national level.

The social partners also supported promoting social dialogue and collective bargaining in other countries – although they recognised that the Swedish system could not be transferred directly, as it would take time to develop such a system. The Swedish social partners stood ready to share the benefits and drawbacks of their system, to enable others to develop a system fitting their needs. They also felt it was important to emphasise that regulation can be counterproductive to collective bargaining, as it was not possible to foster bargaining by decree.

**2) GERMANY – 15 June 2020**

Participants from Germany included representatives fromthe German Confederation of Skilled Crafts (Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) employers' organisation, the Federal Ministry of Labour and Social Affairs, European Anti-Poverty Network Germany (EAPN-DE) and the Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) trade union confederation.

The participants were asked to outline the situation regarding the minimum wage in their country and their position on a possible EU initiative on minimum wages at European level.

Germany was one of the countries that had a strong system of collective bargaining and social dialogue, but Germany had also introduced a statutory minimum wage in 2015.

According to the **German Confederation of Skilled Crafts (Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)**, Germany had a long tradition of collective bargaining. For decades, a statutory minimum wage was not an issue for Germany, as the country always relied on the freedom of collective bargaining. In 2013-2014 there was a debate about the need to introduce statutory minimum wages in Germany to complement the collective agreements. The ZDH was the biggest SME employers' organisation in Germany and was strongly involved in the debate on minimum wages.

The *Mindestlohngesetz* was introduced in 2014, bringing into force a statutory minimum wage of EUR 8.50 as of 1 January 2015. Since then it had gradually increased and now (2020) stood at EUR 9.35. Germany now had a two-fold system with regard to minimum wages: a statutory minimum wage set by the State, and minimum wages set in certain branches by the collective bargaining partners and declared generally applicable by the ministry.

The representatives of the **Federal Ministry of Labour and Social Affairs** welcomed the Commission consultation. They welcomed the promotion of a framework without already laying down the final shape of the framework. The role of the German Presidency here would be of an honest broker and to build bridges in this area between the different Member States. The Ministry representatives were in favour of an approach that would strengthen social partnership. They underlined that there were pros and cons for both a directive and a recommendation. Some aspects of the consultation might fit better in a recommendation. The debate on possible avenues for EU action would start during the German Presidency and the discussion would be ongoing for a long time. Due to some restraints already mentioned by Member States, such as the question of EU competence and the question of how to ensure adequate participation by the social partners, no results were to be expected in early 2021.

The **EAPN-DE** representative underlined the high level of in-work poverty in Germany (especially for migrants, refugees and low-skilled workers). According to the EAPN-DE, a higher minimum wage was necessary and would also help reduce the gender pay gap. The problem of enforcement was also an issue as the minimum wage was sometimes circumvented legally and illegally. At German level, the minimum wage should be increased and a European initiative for minimum wage would also be needed.

According to the **DGB**, the introduction of the statutory minimum wage in Germany was due to a decrease in collective bargaining coverage, together with an increase in precarious employment. The DGB supported the idea of a European initiative on minimum wages, which would fit in with the discussions in Germany. The trade unions would like to increase the minimum wage through the Minimum Wage Commission. According to DGB, the minimum wage had increased by nearly 2% per year since it was established, but it had been established at too low a level.

According to the **ZDH**, in the context of the current crisis that Europe was facing, the situation on the labour market differed from what it has been. In this context it was very likely that too high an increase in the national minimum wage would have a negative impact on employment.

The **ZDH** considered that making collective agreement coverage compulsory would have an adverse effect on employment and would endanger jobs. It was important to respect national traditions on social partnerships. The **DGB** would prefer everyone to be covered by collective agreements but as this was not the case, the statutory minimum wage is needed.

Representatives of the **Federal Ministry of Labour and Social Affairs** noted that compulsory collective bargaining coverage across the board would be against the German constitution. Freedom of association had two sides: it entailed the right to join a union/organisation or not. In their view, there was no one size fits all approach when it came to wage-setting approaches.

There was also discussion of why the numbers in different statistics concerning collective bargaining coverage in Germany differed widely. According to the **ZDH,** and as confirmed by the representatives of the **Federal Ministry of Labour and Social Affairs,** it depended on whether (a) only direct coverage of collective bargaining (which had been decreasing (to about 50%) was taken into account or whether (b) the application of collective bargaining agreements without being bound by membership (i.e. employers who follow indirectly (minimum) wages set in collective bargaining agreements (about 30%) was also counted. As regards the question of whether there had been any negative impact on collective bargaining and employment due to the introduction of minimum wages, the **ZDH** argued that the negative impact of minimum wages on employment was not strong and underlined that the positive impact on employment was due to a booming economy. According to the **DGB** no negative effects on employment had been observed so far. There had been a slight decrease in marginal employment but that was the intention of the law when it was passed.

As regards the question of the adequacy of the minimum wage, the representatives of the **Federal Ministry of Labour and Social Affairs** raised the question of the EU competence to set a specific standard in relation to a certain wage level and referred to the ECJ ruling. Reflecting the views expressed in the second-phase consultation document, they also assumed that the Commission possibly saw some room for a framework but only very little in relation to adequacy.

The Ministry representatives referred to the limits set by Article 153(5) as regards what was legally possible at the EU level. They were not in favour of a provision which would set out a certain level for each Member State, as there were limits to what can be done at EU level. As regards strengthening collective bargaining, representatives of the Federal Ministry of Labour and Social Affairs would appreciate proposals at European level to strengthen collective bargaining.

According to the **EAPN-DE**, the minimum wage in Germany had a positive impact on poverty but the minimum wage was not high enough; it could not ensure a decent standard of living and should be increased to EUR 12. It should also be noted that the minimum wage was only one instrument to combat poverty. A directive for a minimum income scheme was also needed.

According to the **ZDH**, the legal limits of setting minimum wages at EU level were clear: it was crucial to respect national systems in place and the role of the social partners in the Member States. The European level should refrain from actions going too much into too much detail at Member State level. This would have an adverse effect. It was important to look at social protection systems.

From the **DGB** side, the current discussion at EU level about decent work and the minimum wage was very welcome. On the issue of strengthening collective bargaining, the EU could decide to only give money to companies with collective agreements and to introduce a transparency register on which companies having collective agreements could be entered.

**3) ROMANIA – 15 June 2020**

Participants from Romania included representatives from the employer confederation Concordia and the trade union confederation Cartel ALFA.

The participants were asked to outline the situation of the minimum wage in their country and their position on a possible EU initiative on minimum wages at European level.

**Concordia** informed the EESC that, unfortunately, Romania is rather on the opposite side of best practices and this has been highlighted many times by the European Commission, in several reports and country specific recommendations. The minimum wage is set by the government and it has to consult the social partners. In reality, these consultations are a formality and the positions of the social partners are not taken into account. Setting the minimum wage is a purely political decision without any foundation or study. It is not based on economic or social factors. There are no impact assessments and the social partners do not have the capacity to conduct these assessments. The social partners were invited to a tripartite council, but basically they were just informed about the decision.

A slight improvement has been that last year the new government organised a public consultation on three scenarios. Social partners provided their answers in writing and a couple of meetings took place. However, there was no impact analysis on the proposed increase. The Romanian minimum wage has more than doubled in the last eight years. Such an increase was necessary for convergence purposes, yet we have now reached a point where, as the latest Country Report of the EC highlights, competitiveness is at risk.

Discussing a national mechanism for improving this situation: a bi-partite body of the social partners, supported by a body of experts, to negotiate an increase and propose it to the government for approval (similar to the German model). This mechanism would support both employers and employees.

Very recently, differentiation based on the level of education was introduced in the parliament. This year, there is a lot of political pressure, as it is an election year in Romania.

**Cartel ALFA** said thatall five big national level trade unions in Romania support the EU proposal for decent minimum wages. This is very important to fight social dumping in Europe and the mechanism proposed by the Commission could be an effective instrument. They agreed with most of what the employers had said. However, one remark was that bi-partite negotiations are only wanted by a couple of bigger companies.

There is no branch collective agreement negotiated between union federations and employers' federations in Romania. One reason for that is the change in law in 2010, which created very strict conditions for collective bargaining. Having the same criteria for setting minimum wage in Europe could be an effective tool to fight social dumping. The only change that the Romanian trade unions would suggest is to use 60% of average wage as the basis for the minimum wage instead of 60% of median wage. This would make a significant difference for Romania (2% increase vs. 20% increase).

The respondents were asked whether the minimum wage system in Romania effectively deals with poverty. They were also asked what the main obstacles for collective bargaining coverage are, as Romania's level is one of the lowest in Europe (around 20%) and whether an EU initiative for encouraging collective bargaining could help reduce the brain drain from Romania and keep young and skilled workers in the country.

As regards fighting poverty, **Concordia** mentioned that poverty is quite high in Romania. There is a large development gap between regions. Many people are stuck in poor regions, the possibilities to leave the region for better jobs are very limited and businesses and industry do not go there because the infrastructure is missing. Therefore, internal convergence is needed, infrastructure needs to be built to create job opportunities.

One reason why collective bargaining is not functioning in Romania is that only 30 sectors are regulated, compared to 200-300 sectors in some European countries. Therefore, it is very hard to find common ground in negotiations as there are quite big differences within one such broad sector. The sectors should be re-defined and that would make collective bargaining easier.

As for the EC initiative, there is a difference between encouraging collective bargaining and setting binding rules.

**Concordia** mentioned that the percentage of workers who work for minimum wage is around 30%. There is a very high skills deficit in Romania, e.g. digital skills. If the skills were to improve, the wage would also improve. Imposing a too high minimum wage with no other measures to tackle the other problems (skills, infrastructure, etc.) would not support good employers and could encourage the black market.

Minimum wage convergence would not necessarily reduce brain drain. Because of the huge skills deficit, skilled and highly skilled workers are payed quite well and they do not leave so much. There are other aspects besides wage that encourage brain drain, such as healthcare, childcare and infrastructure.

According to **Cartel ALFA** 1.4 million workers out of 5 million receive a minimum wage and another 1 million receive a wage around 10-15% over the minimum wage. That means that almost half of Romanian workers have a very low wage. Brain drain is a huge problem, skilled and highly skilled workers (doctors, engineers etc.) leave because of low wages. The minimum wage allows people to cover the costs of a very small flat, nothing more. This is not enough to keep people out of poverty. Collective bargaining is also impeded by a legal requirement that business federations and trade unions should cover 50% of the branch workers. This is not the case.

Asked what factors could help boost collective bargaining in Romania, **Concordia** thought that building social partners' capacity would be very important. Members have lost trust in the functioning of these mechanisms. More in-depth analysis is needed (e.g. impact analysis of minimum wage increase). The way the current legal framework is structured also needs to be considered. Labour regulations are very detailed in Romania and there is very little space for social partners to negotiate.

It was discussed whether the use of public procurement could be a supportive measure, i.e. to link public procurement to decent working conditions and the minimum wage.

**Concordia** noted that this is not currently used for collective bargaining in Romania. Together with other social partners they were exploring the incentives that would bring social partners together without forcing them and encourage collective bargaining. Among those initiatives, public procurement was also considered, but no conclusion has been reached yet.

**4) SPAIN – 16 June 2020**

Participants from Spain included representatives from the Comisiones Obreras trade union, the UGT trade union, European Anti-Poverty Network Spain (EAPN-ES), the Ministry of Labour and Social Economy and the CEOE employers' organisation. Due to a sudden and unforeseen impediment, the CEOE was not able to participate in the country call and therefore sent a written contribution after the meeting.

The participants were asked to outline the situation regarding the minimum wage in their country and their position on a possible EU initiative on minimum wages at European level.

From the point of view of **Comisiones Obreras**, an initiative at EU level could be very useful, because there was no harmonisation on labour matters across the European Union. The hope was that it would take the form of a directive and that it would include some binding recommendations, so that Member States could implement them with some degree of flexibility. In Spain, the system was two-fold: a government-led minimum wage, and minimum wages resulting from collective bargaining. In Spain, the double system of collective bargaining and legal minimum wage was working correctly and the legal minimum wage was helping to increase salaries through collective bargaining.

The **UGT** was also in favour of EU action, specifically a directive. Currently in Spain the system was quite flexible: the government studied the economic indicators and then decided on the minimum wage. The UGT representative argued in favour of enhancing information on decision-making when setting the minimum wage. From the trade union perspective, it was important to agree on the indicators to be taken into account.

According to the **EAPN-ES**, minimum wages were key to setting minimum standards to protect workers and to prevent in-work poverty. The EAPN was in favour of a directive, setting definitions, objectives, and methods. The directive should be based on clear criteria, and should regularly refer to a basket of key services that everyone needed. An inclusive approach was crucial. There could be scope for a second directive on minimum income. This would be especially valuable in order to protect the most vulnerable.

According to the representatives from the **Ministry of Labour and Social Economy**, the position of the government was in favour of EU action, preferably a directive. The Spanish job market was the best "laboratory" as regards the impact that minimum wage had on jobs. The consequences on macro-economic indicators were very positive. Minimum wages were therefore a key tool to promote well-being and a dynamic economy, and a driver of economic and of job growths.

On the question of the relationship between collective bargaining and the minimum wage, according to the **UGT**, after the 2012 labour market reform and after the crisis, the number of people covered by collective agreements had dropped. The UGT emphasised the need for a recommendation from the European Commission. The European Commission should assume responsibility when contrary measures were taken.

As regards the link between the job market and minimum income, according to representatives from the **Ministry of Labour and Social Economy,** the main problems in Spain were job precarity and long-term unemployment. A minimum income was a solution for some workers, for example older people who find it difficult to find a job. The aim of a national minimum income was to bring coherence to the general system.

On the question of whether, at the time that the minimum wages rose, incentives were also given to SMEs and enterprises to employ people, according to representatives from the **Ministry of Labour and Social Economy** there were no tax reforms to support SMEs in 2017-2018 in order to create jobs. The government wanted to bring in measures that had a broad consensus in order to modernise the Spanish labour market.

According to the **EAPN-ES**, most minimum income systems are below what the minimum wage can offer them. A Minimum Income Directive was needed, that complemented a Minimum Wage Directive. The EAPN had been fighting for a Minimum Income Directive for 25 years. It was particularly crucial to help severe cases of poverty.

The **UGT** concluded by stating that an EU-wide instrument on a minimum wage would be very beneficial for Spain and for the EU in general, in order to have decent remuneration for workers and more harmonisation throughout the EU. Such measures should be binding and go hand-in-hand with boosting collective bargaining.

Representatives from the **Ministry of Labour and Social Economy** concluded that an EU-wide instrument would be very beneficial especially to fight social dumping. They also emphasized that most people in precarious situations were women (e.g. domestic workers or in other precarious areas of work).

From the point of view of the **CEOE[[49]](#footnote-49)**, there was no doubt about the role minimum wages play at national level, particularly in those cases where they were subject to a social dialogue process. Minimum wage setting should be based on clear and stable criteria and these should be established in agreement with the social partners, so that wages could be updated regularly and in a way that was consistent with the economic context and the evolution of the labour market. The role of the social partners should be not only promoted but prioritised in Member States. This was a key aspect to be considered, since there were significant differences between economic structures, sectors and even within companies, depending on their size, among other issues. In this respect, collective bargaining was of outmost importance.

When it came to the European level, two main elements should be borne in mind. First, the EU had no competence on wages (Article 153 of the Treaty on the Functioning on the European Union). Second, that discussions on minimum wages could be isolated from broader issues which affected the labour market as well as social security systems. As a result, the CEOE considered that the European debate should not be focused on new legislative instruments, but rather on how to enhance the European Semester process.

**5) POLAND – 16 June 2020**

Participants from Poland included representatives from the trade union OPZZ, the European Anti-Poverty Network (EAPN-PL), the trade union NSZZ Solidarność and the employer confederation, Konfederacja Lewiatan.

Participants were asked to outline the situation of the minimum wage in their country and their position on a possible EU initiative on minimum wages at European level. They were asked to give their view on the effect of minimum wage on employment and the areas that this proposal should regulate. They were asked to give their views on the situation of collective bargaining.

**Konfederacja Lewiatan** mentioned that the minimum wage is negotiated every year, but that this is not a success story since for many years the decision has been taken by the government. The organisation takes the position that there is no need for a binding EU initiative in the field of minimum wages (such as a directive) and that from their side they would prefer instruments such as recommendations rather than legislation. There is a risk that an increase in minimum wages, apart from economic factors for a given country, would lead to an increase in unemployment but also in the black economy. Minimum wage is not an issue that can be set at EU level. Discussions should rather be at Member State level as there are some special features and characteristics that must be taken into account. For example, the social and taxation systems of all Member States are different. Konfederacja Lewiatan would therefore prefer that the subsidiarity principle is respected in this regard. Concerning collective agreements, these should be reinforced at national level, and EU support is needed for this, especially with regard to capacity building.

The **OPZZ** representative mentioned that he participates in the Social Dialogue Council (SDC). The minimum wage is negotiated annually therein. For OPZZ, minimum wage has both economic and social relevance. In Poland, there is a legal category of "decent wages", but it does not include the amount of money. As a result, the minimum wage is only slightly higher than the minimum subsistence level. Currently there is no talk on decent wages in Poland. OPZZ is in favour of a framework directive on minimum wages. There is no scientific data in Poland showing that an increase in minimum wages will result in an increase in unemployment. This is constantly repeated in negotiations since employers raise this issue often. OPZZ believes that soft instruments for minimum wages will not work either in Poland or in the EU. There is a need for a policy of upward convergence. Statistics show that the low minimum wage in Poland favours economic migration, since people are looking for opportunities abroad. OPZZ expects that the share of wages in GDP in Poland will increase, and to this end, wage levels, including minimum wage, must reflect the GDP growth rate and labour productivity. Discussions about wages as well as work on dialogue at sectoral level are direly needed. There is a lack of trust between employers, trade unions and the government. In Poland the tax system is still less favourable for lower incomes than higher incomes. Fictitious self-employment exists because taxes are lower. He mentioned the need for an increase in financing for innovation and research development, since this is the means through which productivity can be raised.

**EAPN-PL** explained that in Poland, minimum wage has never been considered a main tool to fight against poverty. Since Polish NGOs are not included in the SDC, they are not involved in the deliberations on the minimum wage. They would like this to be changed, however, given that at the same time NGOs are also employers. A raise in minimum wage from the side of the government should translate into a raise in the supplementary payments that NGOs receive. EAPN-PL believes that minimum wage is not the only solution to combat poverty, but that a broader perspective needs to be adopted. In-work poverty is high in Poland not only due to the low level of wages, but also because of other important factors like inactive or unemployed members of households, mainly women with children and people with disabilities, but also a low level of minimum income protection. EAPN-PL feels that an EU directive on minimum wages would have a positive impact, but it should be complemented by a framework directive on minimum income.

**NSZZ Solidarność** mentioned that regulation in this area is crucial. A framework directive on minimum wages would be positive, as recommendations are considered too soft for this area. This legal instrument should be accompanied by support for collective bargaining. There needs to be European fair minimum wages, and a European framework needs to be established. This does not mean that there should be one minimum wage for all the EU, but a common definition for this. The directive should not interfere in the industrial relations of the country. Minimum wage should be bound by collective agreement. This can be achieved by the directive. The directive should foresee the provision that anyone who is a worker is covered by the minimum wage. At the moment, persons who are sent to an internship financed by the Labour Fund receive a salary lower than the minimum wage. Persons who perform work under a contract on aid for harvesting also do not have a minimum wage guarantee. In Poland there are workers whose labour contracts are not covered by the Polish regulation on the minimum wage, and receive pay which is lower than the minimum wage. The directive should also give impetus for implementing the European Pillar of Social Rights.

**NSZZ Solidarność** does not foresee that the directive will translate into a dramatic increase in collective agreements, but checks are needed to surmount the obstacles. In Poland there are limitations on the right to strike and no legal possibility for collective agreements for the civil service. This directive can serve as a check-list. There should be incentives to have collective agreements. In Poland multinational companies are very important, but double standards are present, since the situation concerning wages in the multinational's country and where they operate from is totally different. A directive can force Member States to find solutions to the present obstacles.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. [SL C 125, 21.4.2017., str. 10](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:52016AE1902). [↑](#footnote-ref-1)
2. [SL C 97, 24.3.2020., str. 32.](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2020:097:SOM:hr:HTML) [↑](#footnote-ref-2)
3. [SL C 190, 5.6.2019., str. 1.](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:52018IE2210) [↑](#footnote-ref-3)
4. Proljetna gospodarska prognoza 2020.: Duboka i neujednačena recesija te nesiguran oporavak. [↑](#footnote-ref-4)
5. [Eurofound (2020.), Život, rad i COVID-19: Prvi rezultati – travanj 2020., Dublin](https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19-first-findings-april-2020). [↑](#footnote-ref-5)
6. Ibid. [↑](#footnote-ref-6)
7. Načelo 6. – Europski stup socijalnih prava. [↑](#footnote-ref-7)
8. [Ambicioznija Unija *–* Političke smjernice za sljedeću Europsku komisiju 2019. – 2024.](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission_hr.pdf) [↑](#footnote-ref-8)
9. [SL C 125, 21.4.2017., str. 10.](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:52016AE1902) [↑](#footnote-ref-9)
10. [Eurofound, Minimalne plaće u 2019. – godišnji pregled (2019.)](https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2019/minimum-wages-in-2019-annual-review). [↑](#footnote-ref-10)
11. B. Galgóczi i J. Drahokoupil, Galgóczi, *Condemned to be left behind? Can Central and Eastern Europe emerge from its low-wage model?* (Osuđeni na zaostajanje? Mogu li se središnja i istočna Europa izdići iz modela niskih plaća?), ETUI, 2017. [↑](#footnote-ref-11)
12. Unatoč tome, radnicima koji primaju minimalnu plaću možda će, ovisno, na primjer, o sastavu kućanstva, svejedno biti potrebne naknade iz drugih sustava socijalne zaštite, povlastice uz zaposlenje i/ili porezne olakšice ili odbici kako bi dosegnuli prihvatljiv životni standard. [↑](#footnote-ref-12)
13. Eurofound (2019.), Minimalne plaće u 2019. – Godišnji pregled. [↑](#footnote-ref-13)
14. [*Statutory Minimum Wages in the EU: Institutional Settings and Macroeconomic Implications* (Zakonske minimalne plaće u EU-u: institucionalno praćenje i makroekonomske posljedice), IZA – politički dokument br. 124, veljača 2017.](http://ftp.iza.org/pp124.pdf) [↑](#footnote-ref-14)
15. [Eurofound (2017.), *In-work poverty in the EU*](https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/in-work-poverty-in-the-eu) (Siromaštvo zaposlenih osoba u EU-u). [↑](#footnote-ref-15)
16. Utvrđeno je pet kategorija neizravnih mjera koje mogu pomoći u borbi protiv siromaštva zaposlenih osoba: pružanje cjenovno pristupačne dječje skrbi; fleksibilne odredbe o radnom vremenu; mjere kojima se promiče napredovanje u karijeri ili poboljšavaju vještine zaposlenika; mjere kojima se poboljšava životni standard zaposlenika s niskom plaćom; mjere kojima se stvara uključivo radno okružje za poboljšavanje mogućnosti migranata, osoba s invaliditetom ili drugih skupina u nepovoljnom položaju (vidjeti str. 41.). [↑](#footnote-ref-16)
17. [SL C 190, 5.6.2019., str. 1.](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:52018IE2210) (Skupina poslodavaca nije podržala ovo mišljenje, vidjeti protumišljenje priloženo mišljenju EGSO-a.) [↑](#footnote-ref-17)
18. Vidjeti protumišljenje priloženo mišljenju EGSO-a, [SL C 190, 5.6.2019., str. 1.](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:52018IE2210) [↑](#footnote-ref-18)
19. [SL C 97, 24.3.2020., str. 32.](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:52018IE1543) [↑](#footnote-ref-19)
20. Utvrđen na 60 % nacionalnog medijana ekvivalentnog raspoloživog dohotka nakon socijalnih transfera. [↑](#footnote-ref-20)
21. To je u skladu s EGSO-ovim mišljenjem iz 2019. „Za europsku okvirnu direktivu o minimalnom dohotku”, [SL C 190, 5.6.2019., str. 1.](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2019:190:SOM:hr:HTML), vidjeti bilješku 13. [↑](#footnote-ref-21)
22. [Eurofound (2019.), Minimalne plaće u 2019. – godišnji pregled](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19028en.pdf). [↑](#footnote-ref-22)
23. [Druga faza savjetovanja sa socijalnim partnerima u skladu s člankom 154. UFEU-a o mogućim mjerama za suočavanje s izazovima povezanima s pravednim minimalnim plaćama](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=PI_COM:C(2020)3570). [↑](#footnote-ref-23)
24. Razlike u minimalnim plaćama diljem Europe, Eurostat, 3.2.2020., <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200203-2>. [↑](#footnote-ref-24)
25. Dokument Europske komisije o drugoj fazi savjetovanja sa socijalnim partnerima. [↑](#footnote-ref-25)
26. Podaci dobiveni tijekom prve faze savjetovanja sa socijalnim partnerima – str. 2., koji se odnose na Eurostatov prikaz strukture naknada i istraživanje EU-SILC (bilješke 6. i 7.). [↑](#footnote-ref-26)
27. [Eurofound (2019.), *Upward convergence in employment and socioeconomic factors* (Uzlazna konvergencija u zapošljavanju i socioekonomski čimbenici)](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18042en.pdf). [↑](#footnote-ref-27)
28. [*Good Jobs for All in a Changing World of Work, The OECD Jobs Strategy* (Dobra radna mjesta za sve u promjenjivom svijetu rada, Strategija OECD-a za radna mjesta)](http://www.oecd.org/publications/good-jobs-for-all-in-a-changing-world-of-work-9789264308817-en.htm). [↑](#footnote-ref-28)
29. A. Dube, *The impact of minimum wages – review of the international evidence* (Učinak minimalnih plaća – pregled međunarodnih podataka), 2019., London: Ministarstvo financija Ujedinjene Kraljevine: <https://www.gov.uk/government/publications/impacts-of-minimum-wages-review-of-the-international-evidence>; A.°Godøy, M.°Reich, *Minimum Wage Effects in Low-Wage Areas* (Učinci minimalnih plaća u područjima s niskim plaćama), Institut za istraživanje u području rada i zapošljavanja (IRLE), Radni dokument 106-19, lipanj 2019. [↑](#footnote-ref-29)
30. Odbor stručnjaka MOR-a za provedbu konvencija i preporuka (2014.): Opće istraživanje o sustavima minimalnih plaća, odlomak 68. [↑](#footnote-ref-30)
31. Konvencija o određivanju minimalne plaće iz 1970. (br. 131), <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131>. [↑](#footnote-ref-31)
32. Bugarska, Francuska, Latvija, Litva, Malta, Nizozemska, Portugal, Rumunjska, Slovenija i Španjolska. [↑](#footnote-ref-32)
33. [Smjernice politike MOR-a za minimalnu plaću](https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_439072/lang--en/index.htm). [↑](#footnote-ref-33)
34. Vidjeti: Zaključci Vijeća: Novi početak za snažan socijalni dijalog <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10449-2016-INIT/en/pdf>; Četverostrana izjava Predsjedništva Vijeća, Komisije i socijalnih partnera: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2562>. [↑](#footnote-ref-34)
35. Belgija, Francuska, Irska, Litva, Luksemburg, Mađarska, Malta, Nizozemska, Portugal, Rumunjska i Španjolska. [↑](#footnote-ref-35)
36. [Eurofound, Minimalne plaće u 2019. – godišnji pregled](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19028en.pdf). [↑](#footnote-ref-36)
37. [Eurofound, Minimalne plaće u 2019. – godišnji pregled](about:blank). [↑](#footnote-ref-37)
38. Predmet Suda Europske unije C-268/06, Impact. [↑](#footnote-ref-38)
39. <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/-/protection-of-workers-rights-in-europe-shortcomings-found-but-also-positive-developments-in-certain-areas>. [↑](#footnote-ref-39)
40. <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/fs_20_51> [↑](#footnote-ref-40)
41. Grimshaw, D., Bosch, G. i Rubery, J. (2013.), „Minimalne plaće i kolektivno pregovaranje: koje vrste kolektivnog pregovaranja mogu donijeti pozitivne rezultate za ravnopravne plaće?”, British Journal of Industrial Relations, D OI 10.1111 / bji r.12021. [↑](#footnote-ref-41)
42. [*OECD: Negotiating our way up – Collective bargaining in a changing world of work*](http://www.oecd.org/employment/negotiating-our-way-up-1fd2da34-en.htm) (Pregovorima do boljeg položaja: Kolektivno pregovaranje u promjenjivom svijetu rada). [↑](#footnote-ref-42)
43. Ibid. [↑](#footnote-ref-43)
44. Eurofound, Promjene u kolektivno dogovorenoj plaći 2000. – 2017. – Prilog 1. <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18049en.pdf>. [↑](#footnote-ref-44)
45. [SL C 303, 19.8.2016., str. 54.](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:52016AE0137), [SL C 434, 15.12.2017., str. 30.](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:52017AE1866), [SL C 13, 15.1.2016., str. 161.](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:52015AE0765), [SL C 125, 21.4.2017., str. 10.](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:52016AE1902) [↑](#footnote-ref-45)
46. Prema pisanom doprinosu organizacije civilnog društva za borbu protiv siromaštva EAPN SE, važno je da EU radi na uspostavi sustava za reguliranje minimalnih plaća u svakoj državi članici, ali je jednako važno poštovati one zemlje koje imaju sustav kolektivnog pregovaranja za reguliranje minimalnih plaća. [↑](#footnote-ref-46)
47. Španjolska organizacija poslodavaca CEOE nije mogla prisustvovati videokonferenciji, ali je u svojem pisanom doprinosu izrazila ista stajališta. [↑](#footnote-ref-47)
48. Povelja Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika iz 1989. <http://aei.pitt.edu/4629/1/4629.pdf>; članak 23. stavak 3. Opće deklaracije o ljudskim pravima <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/eng.pdf>; članak 7. Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx>; članak 4. stavak 1. Europske socijalne povelje Vijeća Europe iz 1961.; Održivi ciljevi UN-a, posebno SDG 1, SDG 8, SDG 10; Konvencija Međunarodne organizacije rada o zaštiti plaća iz 1949. (br. 95); članak 4. stavak 5. Europske socijalne povelje; Konvencija Međunarodne organizacije rada o zaštiti potraživanja radnika (Insolventnost poslodavca), 1992. (br. 173); članak 25. revidirane Europske socijalne povelje iz 1996. <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007cf93>. [↑](#footnote-ref-48)
49. Due to a sudden and unforeseen impediment, the CEOE was not able to participate in the country call and therefore sent a written contribution after the meeting. [↑](#footnote-ref-49)