

*Др Мила Петровић***, доцент

Правни факултет Универзитета Унион у Београду

ПРАВО НА МИНИМАЛНУ ЗАРАДУ: ИЗМЕЋУ РЕАЛНОСТИ И ПОТРЕБЕ

Сажетак: *Институти минималне зараде један је од најконтроверзнијих и увек актуелних институција радној права. У Европској унији, проблематика минималне зараде изнова је привукла пажњу након прокламације Европског суда социјалних права, што је након дуодинашње дебате резултирало усвајањем Директиве о адекватним минималним зарадама у ЕУ. Овакав исход отворио је и многа питања – преко надлежности европског законодавца да ово питање нормативно уреди, па све до могућности њене истрајне и адекватне трансформације у правне системе различитих држава чланица. С друге стране, истовремено, у Републици Србији минимална зарада постала је реалност великог броја грађана. Она се уједнажава законом, а њена висина и поред достизања међународно признаних индикативних референтних вредности и даље не покрива изв. минималну истрајачку кору.*

Предмет овог рада ће стога преваходно бити разматрање проблематике минималне зараде у ЕУ, њене ефективности и отворених питања које поменути директива са собом носи, док ће на крају, имајући у виду оваква разматрања, достујне статистичке податке и искуства појединих држава чланица, бити разматран и институти минималне зараде у Републици Србији, начин на који се она утврђује, као и њена висина и елементи који јој припадају.

Кључне речи: *минимална зарада, адекватна минимална зарада, законска минимална зарада, колективно уједнажање, минимална цена рада.*

1. УВОД

Питање минималне зараде увек је било контроверзно и „растрзано“ између капиталистичког и социјалистичког учења.

* Раг примљен: 7. 9. 2024.

Раг прихваћен: 13. 9. 2024.

** Email: mila.petrovic@pravnikafakultet.edu.rs, ORCID - 0000-0002-5303-4736.

С једне стране, капиталистичко учење, које припада конзервативном политичком спектруму, следи идеју конкурентности коју виши износ минималне зараде знатно уназађује, док, с друге стране, социјалистичко учење истиче важност адекватног нивоа минималне зараде као кључног елемента за постизање одговарајућег животног стандарда.

Капитализам је „економија која није вођена од стране политичке власти“¹ у којој рад представља робу која се продаје на за то одређеном тржишту.² Висок износ минималне зараде у том смислу представља препреку стварању нових послова и такмичењу, те тако и економском развоју. Овакво учење у својој искључивости увелико се коси с природом радног права и основним постулатом да „рад није роба“.³

Социјалистичко учење, с друге стране, држи се идеје да одговарајућа минимална зарада јесте институт који штити најсиромашнију и најрањивију друштвену класу.⁴ Опет, у свом чистом облику, оно занемарује потребе тржишта, јер пропушта да мотивише запосленог да се надмеће, такмичи и изрази своју креативност и снажљивост.⁵

Имајући тако у виду „пипљивост“ ове тематике, није ни чудо да идеја уређивања питања минималне зараде дуго није могла бити стављена у нормативну агенду Европске уније (ЕУ), иако је право на праведну и задовољавајућу накнаду заштићено на међународном нивоу.⁶

Ипак, без обзира на комплексност ове проблематике, европски законодавац је на крају „преломио“, усвојивши Директиву о адекватним минималним зарадама у ЕУ,⁷ која ступа на снагу у новембру 2024. године.⁸

Овакав потез европског законодавца са собом је донео и доста питања – од легитимности правног основа за њено усвајање и, самим тим, надлежности ЕУ

1 T. Sowell, *The vision of the anointed*, New York: Basic Books, 1995, стр. 207.

2 K. Marx, F. Engels, *The communist manifesto*, edited by Samuel Beer, New York: Appleton century crofts, 1988, стр. XVII.

3 International Labour Organization, Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation, Declaration of Philadelphia, 10 May 1944, члан 1. став 1. тачка а.

4 M. Natili, S. Ronchi, „The politics of the European minimum wage: Overcoming ideological, territorial and institutional conflicts in the EU multi-level arena“, *Journal of Common Market Studies*, 3/2024, стр. 728.

5 S. Calandrillo, T. Halperin, „Making the minimum wage work: An examination of the economic impact of the minimum wage“, *Stanford Journal of Law Business & Finance*, 22 (2/2017), стр. 157.

6 B. UN General Assembly, Universal Declaration of Human Rights, 10 December 1948, 217 A (III), члан 23. став 3; Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, „Службени лист СФРЈ“, број 7/71, члан 7. тачка а; Конвенција о утврђивању минималних зарада, „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, број 14/82, члан 3.

7 Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union, OJ L 275, 25. 10. 2022, стр. 33–47 – у даљем тексту: Директива о адекватним минималним зарадама у ЕУ.

8 Minimum wages in the EU, <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/minimum-wages-in-the-eu.html>, 15. 8. 2024.

да нормативно уреди ово питање, преко ефективности оваквог подухвата, па све до могућности њене потпуне и адекватне транспозиције у правне системе различитих држава чланица.

Предмет овог рада ће стога превасходно бити разматрање проблематике минималне зараде у ЕУ, њене ефективности и отворених питања које поменута директива са собом носи. Даље, имајући у виду оваква разматрања, доступне статистичке податке и искуства појединих држава чланица, на крају ће бити размотрен и институт минималне зараде у Републици Србији, начин на који се она утврђује, као и њена висина и елементи који јој припадају.

2. МИНИМАЛНА ЗАРАДА У ЕУ

Проблематика минималне зараде, иако увек актуелна, изнова је привукла пажњу 2017. године, прокламацијом Европског стуба социјалних права,⁹ и права на правичну зараду која обезбеђује достојанствен животни стандард, уз осигурану адекватну минималну зараду.¹⁰ И док, наравно, овакав документ не подразумева и обавезу његове примене будући да се ради о акту програмског карактера, његово усвајање је имало утицај на даљи развој социјалне политике ЕУ. Није стога ни чудно што га поједини аутори сматрају и „најсвеобухватнијим покушајем подизања профила социјалне политике [...] од момента инклузије поглавља о запошљавању у Амстердамски споразум“.¹¹ На тај начин, у жижи расправе нашла се и могућност интервенисања ЕУ, односно, евентуалне акције европског законодавца у погледу питања минималних зарада.

2.1. Правни основ и надлежност ЕУ да уреди проблематику минималне зараде

Проблематика минималне зараде у ЕУ, логично, није питање које би се могло регулисати узимајући за основ Европски стуб социјалних права, имајући у виду да је он необавезујући правни акт. Због тога се европски законодавац овом приликом позвао на Споразум о функционисању ЕУ (Споразум),¹² или, прецизније, на члан 153. став 2. тачку б,¹³ уз став 1. тачку

9 Interinstitutional Proclamation on the European Pillar of Social Rights, OJ C428/10, 13. 12. 2017, стр. 10–15 – у даљем тексту: Европски стуб социјалних права.

10 Европски стуб социјалних права, поглавље два, став 6.

11 A. Plomien, „EU social and gender policy beyond Brexit: Towards the European Pillar of Social Rights“, *Social Policy & Society*, 17 (2/2018), стр. 292.

12 Consolidated version of the Treaty on the functioning of the European Union, OJ C 326, 26. 10. 2012, стр. 1–390.

13 „У ту сврху Европски парламент и Савет:

а) могу усвојити мере намењене томе да се подстиче сарадња између држава чланица иницијативама усмереним на побољшање знања, развијање размене информација

б. истог члана¹⁴ овог Споразума. Другим речима, европски законодавац се, позвавши се на ове одредбе Споразума, огласио надлежним да путем одговарајуће директиве постави минималне захтеве на нивоу ЕУ у погледу минималне зараде, подводећи је под један од услова рада – термин који је као такав подложен доста широком тумачењу.

У теорији се ипак поставило питање да ли је овакво тумачење прешироко, односно, да ли је могуће да је европски законодавац овим путем заправо прекорачио границе своје надлежности,¹⁵ поготово имајући у виду да у истом овом споразуму, тачније, у његовом члану 153. став 5, децидно пише да се одредбе овог члана не примењују на зараде. Став Европске комисије ипак је био да је она у потпуности испоштовала сва задата ограничења, будући да циљ доношења директиве којом би се уредило питање минималне зараде није ни да се утврди јединствени ниво минималне зараде на нивоу држава чланица, нити да се установи јединствени механизам за њено утврђивање, као и да су европски прописи који на индиректан начин утичу на развој зарада дозвољени у складу са европским правом и праксом Европског суда правде.¹⁶ Европски суд правде је тако у оквиру своје праксе већ потврдио да се изузетак који је у овом погледу утврђен по питању зарада не може у потпуности проширити на свако питање које укључује било какву везу са зарадом, како би, у супротном, неке од области из овог члана биле лишене своје супстанце.¹⁷

На самом крају, епилог целе ове приче био је усвајање Директиве о адекватним минималним зарадама у ЕУ, чиме је, у коначници, „стављено месо на кости Европског стуба социјалних права“.¹⁸ Колико ће ипак такав скелет бити постојан велико је питање, о чему говори и чињеница да је Данска већ повукла одговарајуће правне кораке пред Европским судом правде ради поништаја ове директиве, односно, алтернативно, одговарајућих норми ове директиве, за које Краљевина Данска држи да представљају прекорачење овлашћења која су поверена ЕУ, у

и најбоље праксе, подстицање иновативних приступа и вредновање искустава, искључујући било какву хармонизацију закона и других прописа држава чланица;

б) могу, у областима наведеним у ставу 1. тач. од а) до з), директивама, усвојити минималне захтеве, који се постепено спроводе, имајући у виду постојеће услове и техничке прописе у свакој од држава чланица. У таквим директивама избегава се наметање административних, финансијских и правних ограничења која би ометала оснивање и развој малих и средњих предузећа.“

14 „Ради остваривања циљева из члана 151, Унија подржава и допуњава активности држава чланица у следећим областима:

[...]

б) услови рада“.

15 S. Schwertner, „The EU's new minimum wage Directive: Implications for Austria?“, *University of Vienna Law Review*, 6 (1/2022), стр. 37.

16 T. Mueller, T. Schulten, „The European minimum wage Directive: A milestone for EU social policymaking“, у: B. Vanhercke, S. Sabato, S. Spasova, (yp.), *Social policy in the European Union: State of play 2023*, Brussels: ETUI, 2023, стр. 82.

17 Judgment of the Court (Second Chamber) of 13 September 2007. *Yolanda Del Cerro Alonso v Osakidetza-Servicio Vasco de Salud*. – Case C-307/05, став 41.

18 M. Natili, S. Ronchi, o. c., стр. 726.

складу са Споразумом.¹⁹ Наиме, самом директивом, став је Данске, не дира се само у питање зарада већ и у питање права на удруживање, које је такође изузето из надлежности ЕУ истом одредбом Споразума којом су изузете и зараде.²⁰ Истог је става била и Шведска, због чега је 23. априла 2023. године затражила дозволу да интервенише у сврху подршке Данској у овом подухвату.²¹

Суштинска питања које се овде постављају јесу да ли се на овај начин ЕУ директно инволвира у проблематику утврђивања нивоа минималне зараде у државама чланицама, као и да ли се овим актом утиче на право на удруживање, што, став је појединих теоретичара, заправо јесте случај.²² Ипак, има и оних који не деле ово мишљење, имајући у виду да се текстом Директиве не ствара универзалан ниво минималних зарада, нити јединствени механизам за њено утврђивање, као и да се на колективно преговарање, у смислу Директиве о адекватним минималним зарадама у ЕУ, пре може гледати као на инструмент којим се остварује примаран циљ овог правног акта, односно, достојанствен ниво минималне зараде.²³ Било како било, у тренутној констелацији, све државе чланице закључно са новембром 2024. године текст Директиве о минималним зарадама у ЕУ морају имати транспонован у оквирима својих правних система.

2.2. Минимална зарада у смислу Директиве о адекватним минималним зарадама у ЕУ

Текст Директиве о адекватним минималним зарадама у ЕУ прави разлику између минималне зараде и законске минималне зараде.

Минимална зарада јесте „минимална накнада за рад која је одређена законом или колективним уговорима које је послодавац, укључујући у јавном сектору, дужан исплатити радницима за рад обављен током датог периода“.²⁴

С друге стране, законска минимална зарада јесте „минимална зарада одређена законом или другим обавезујућим правним одредбама, искључујући минималне зараде које су одређене колективним уговорима који су проглашени универзално примењивим без икаквог дискреционог права тела које их проглашава у погледу садржаја примењивих одредаба“.²⁵

19 Case C-19/23: Action brought on 18 January 2023 – *Kingdom of Denmark v European Parliament and Council of the European Union*, OJ C 104/17, стр. 17–18.

20 *Ibid.*

21 N. Selberg, E. Sjödin, „The Directive (EU) 2022/2041 on adequate minimum wages in the European Union: Much ado about nothing in Sweden?“, *European Labour Law Journal*, 1–8/2024, <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/20319525241255564>, 18. 08. 2024.

22 E. Sjödin, „European minimum wage: A Swedish perspective on EU’s competence in social policy in the wake of the proposed directive on adequate minimum wages in the EU“, *European Labour Law Journal*, 13 (2/2022), стр. 282–284.

23 E. Kovács, „Subject matter (article 1)“, у: L. Ratti, E. Brameshuber, V. Pietrogiovanni (уп.), *The EU Directive on adequate minimum wages: Context, commentary and trajectories*, London: Bloomsbury Publishing, 2024, стр. 151–152.

24 Директива о адекватним минималним зарадама у ЕУ, члан 3. став 1.

25 Директива о адекватним минималним зарадама у ЕУ, члан 3. став 2.

Оваква термилошка диференцијација била је неопходна будући да ЕУ, на крају крајева, не представља један систем који је у потпуности хетерономан. Тако, док неке државе познају само законску минималну зараду, један део држава чланица износ минималне зараде утврђује путем колективног преговарања, док постоје и државе чланице у којима ова два механизма утврђивања минималне зараде коегзистирају.²⁶ Стога и Директива примењује својеврсни приступ „двоструког колосека“.²⁷ У овом тренутку пет земаља чланица ЕУ (Данска, Италија, Аустрија, Финска и Шведска) једине су чланице које питање минималне зараде уређују превасходно путем колективног преговарања.²⁸

Уређивање минималне зараде на нивоу ЕУ је као идеја и иначе, дакле и пре усвајања ове директиве, представљало предмет изразите дебате, делом и због могућности стварања обавезе увођења законске минималне зараде. Противљење овој могућности можда је и најизраженије било у нордијским земљама (Данска и Шведска), у којима је минимална зарада предмет колективног преговарања.²⁹ Ово и не чуди уколико се има у виду да је, према доступним подацима, у 2022. години стопа обухвата колективним преговарањем у ове две државе чланице износила око 90% запослених,³⁰ као и да ове две земље карактерише изразита аутономија социјалних партнера.³¹

Ипак, велика већина држава чланица одлучила се за законску минималну зараду, у чији прилог превасходно иде аргумент да она подразумева покривеност свих запослених,³² али и чињеница да се њоме лимитира могућност тзв. *wage dumping*-а, или праксе утврђивања неразумно ниског износа зарада за обављени рад.³³ Директива о адекватним минималним зарадама у ЕУ не тежи увођењу законске минималне зараде на нивоу сваке од државе чланица, већ, напротив, унапређењу колективног преговарања у погледу утврђивања зарада – што јесте и други њен главни циљ.³⁴ Заправо,

26 M. Natili, S. Ronchi, o. c., стр. 727.

27 S. Schwertner, o. c., стр. 39.

28 What are the new rules on minimum wages for workers in the European Union?, <https://www.euronews.com/business/2023/04/19/what-are-the-new-rules-on-minimum-wages-for-workers-in-the-european-union>, 16. 8. 2024.

29 Више о овоме у: B. Furåker, „The issue of statutory minimum wages: Views among Nordic trade unions“, *Economic and Industrial Democracy*, 41(2/2020), стр. 419–435; T. Mueller, T. Schulten, „What’s in a name? From minimum wages to living wages in Europe“, *Transfer*, 25 (3/2019), стр. 269.

30 Collective bargaining coverage, <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/collective-bargaining-coverage>, 12. 8. 2024.

31 A. Lo Faro, „Promotion of collective bargaining on wage setting“, у: L. Ratti, E. Brameshuber, V. Pietrogiovanni (yp.), *The EU Directive on adequate minimum wages: Context, commentary and trajectories*, London: Bloomsbury Publishing, 2024, стр. 185.

32 T. Schulten, „Towards a European minimum wage policy? Fair wages and social Europe“, *European Journal of Industrial Relations*, 14 (4/2008), стр. 426–427.

33 B. Furåker, o. c., стр. 422.

34 Директива о адекватним минималним зарадама у ЕУ, члан 1. став 1. тачка б. За сада се чини да је Директива већ имала одређених позитивних утицаја на сам институт колективног преговарања уопште, о чему говори и чињеница да је Румунија већ 2022. године донела нови Закон о социјалном дијалогу, чија решења, по свему судећи, имају

уколико се сам текст Директиве само и „прелети“, више је него видно да највише обавеза Директива прописује управо за оне државе које примењују институт законске минималне зараде.³⁵ И док државе чланице које не познају законску минималну зараду нису у обавези да је уведу чак ни уколико систем колективног преговарања лоше функционише, знатно је мањи степен слободе утврђен за државе чланице у којој она постоји, будући да оне немају слободу да је дефинишу или ограниче на начин који сматрају прикладним.³⁶

У прилог тврдњи да европски законодавац колективно преговарање посматра као инструмент који има кључну улогу у обезбеђивању праведних зарада иде и чињеница да он налаже обавезу укључивања социјалних партнера и приликом утврђивања висине износа законске минималне зараде.³⁷ У том смислу, он је утврдио и обавезу свих држава чланица у којима је стопа обухвата колективним преговарањем мања од 80%, да раде на унапређењу колективног преговарања, што подразумева и израду акционог плана у сарадњи са социјалним партнерима.³⁸ Колико је пак овај параметар адекватан потпуно је упитно, о чему говори и податак да је и поред стопе обухвата колективног преговарања у висини од 98%, у Француској у 70% сектора утврђен минимални износ зараде који је био мањи од важеће законске минималне зараде.³⁹ Такође, у теорији се поставља питање и колико уопште два система која бележе сличан број слабо плаћених радника и високу стопу обухвата колективног преговарања могу бити упоредива уколико је она последица потпуно различитих фактора (као што је то случај са Француском, у којој је она последица праксе проширивања примене колективних уговора, и Данском, у којој је она последица високог степена синдикалног организовања).⁴⁰

Све у свему, без обзира на свеобухватност саме директиве, показало се да је за праксу многих држава чланица остало доста отворених питања – па чак и у оним државама у којима се минималне зараде утврђују путем колективног преговарања и које би заправо требало да имају најмање обавеза

изузетан потенцијал да произведу значајне промене у овом погледу. B. T. Müller, T. Schulten, „The collective bargaining Directive in disguise – how the European minimum wage Directive aims to strengthen collective bargaining“, у: L. Ratti, E. Brameshuber, V. Pietrogiovanni (yp.), *The EU Directive on adequate minimum wages: Context, commentary and trajectories*, London: Bloomsbury Publishing, 2024, стр. 83-84.

35 В. Директива о адекватним минималним зарадама у ЕУ, чл. 5-7.

36 T. Dullinger, „Austria“, у: L. Ratti, E. Brameshuber, V. Pietrogiovanni (yp.), *The EU Directive on adequate minimum wages: Context, commentary and trajectories*, London: Bloomsbury Publishing, 2024, стр. 349. Ипак, у појединим државама у којима се износ минималне зараде традиционално утврђује колективним уговорима о раду, већ извесно време се води дебата о увођењу института законске минималне зараде. В. Minimum wage debate in Italy, <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2023/minimum-wage-debate-italy>, 25. 8. 2024.

37 В. Директива о адекватним минималним зарадама у ЕУ, члан 7.

38 Директива о адекватним минималним зарадама у ЕУ, члан 4. став 2.

39 G. Bargain, „France“, у: L. Ratti, E. Brameshuber, V. Pietrogiovanni (yp.), *The EU Directive on adequate minimum wages: Context, commentary and trajectories*, London: Bloomsbury Publishing, 2024, стр. 420.

40 A. Lo Faro, o. c., стр. 192.

у погледу њене примене. У Аустрији је тако проблематична и сама дефиниција законске минималне зараде, иако она спада у земље у којима се питање зарада уређује путем колективних уговора о раду. Наиме, иако Аустрија не познаје институт униформне законске зараде, она познаје и давања која имају сличну природу – што другим речима значи да она не припада савршено ниједној од две циљне групе земаља на које се текст Директиве односи. Једно од таквих давања јесте и зарада коју примају државни службеници, а која се утврђује посебним прописима због чињенице да се они, у складу са аустријским прописима, не сматрају запосленима, због чега немају право на колективно преговарање.⁴¹ Стога се, иако се чини евидентним да је европски законодавац, када је дефинисао појам законске минималне зараде, имао у виду униформно утврђену општу законску минималну зараду, поставља питање да ли ће оваква давања ипак на крају морати подлећи примени одредаба које се односе на законску минималну зараду. У Шведској, с друге стране, забуну ствара чак и дефиниција минималне зараде, будући да колективни уговори о раду који утврђују искључиво процедуру утврђивања минималне зараде а не и њен износ, што је у Шведској честа пракса на нивоу сектора, наизглед не потпадају под колективне уговоре у смислу одредбе којом је она дефинисана.⁴²

2.3. Минимална зарада у пракси држава чланица ЕУ

Као што је у претходном делу рада напоменуто, идеја европског законодавца није била да изврши хармонизацију проблематике минималне зараде на нивоу држава чланица.⁴³ Овакав подухват, уосталом, не би био ни могућ, имајући у виду изразиту неједнакост финансијске моћи чланица ове изразито хетерономне заједнице,⁴⁴ енормну разлику у трошковима живота у свакој од њих,⁴⁵ као и у традицију дубоко урезану културу колективног преговарања одређених земаља. Ипак, иако Директива о адекватним минималним зарадама у ЕУ овакву обавезу не намеће, већина држава чланица одлучила се за институт

41 Конкретно ови прописи ипак уређују само питање зараде уопште, а не и њен минимум, што је и разлог због којег се одредбе Директиве у погледу законске минималне зараде на њих вероватно неће односити. Т. Dullinger, *о. с.*, стр. 343, 347-350.

42 Р. Herzfeld Olsson, М. Søstед Hemme, „Scandinavian states“, у: L. Ratti, E. Brameshuber, V. Pietrogiovanni (ур.), *The EU Directive on adequate minimum wages: Context, commentary and trajectories*, London: Bloomsbury Publishing, 2024, стр. 525.

43 Директива о адекватним минималним зарадама у ЕУ, члан 1. став 3.

44 Док је, примера ради, финансијско учешће Малте у бруто друштвеном производу ЕУ у 2023. години износило 0,02 трилиона евра, а Хрватске 0,08 трилиона евра, финансијско учешће Француске износило је 2,8 а Немачке 4,12 трилиона евра. В. Gross Domestic Product (GDP) of European Union member states in 2023, <https://www.statista.com/statistics/1373346/eu-gdp-member-states-2022/>, 12. 8. 2024.

45 Europe: Cost of Living Index by Country 2022, https://www.numbeo.com/cost-of-living/rankings_by_country.jsp?title=2022®ion=150, 3. 9. 2024.

законске минималне зараде. Немачка је увела законску минималну зараду и пре доношења Предлога ове директиве (2015. године), превасходно због умањене покривености запослених колективним уговорима о раду,⁴⁶ док је последња у низу држава чланица које су се одлучиле да уведу законску минималну зараду Кипар, који је законску минималну зараду увео 2023. године.⁴⁷ Кипар је ипак био и једина држава чланица која је минималну зараду утврђивала путем колективних уговора о раду, не бележећи стопу обухвата колективним преговарањем у висини од 80% (износила је мање од 70%).⁴⁸

Иако би једна од главних предности законске минималне зараде требало да буде немогућност утврђивања неразумно ниског износа минималне зараде,⁴⁹ пракса је показала да је могуће и управо супротно. То је можда и један од разлога зашто је највеће захтеве Директивом о адекватним минималним зарадама у ЕУ европски законодавац поставио управо за земље које примењују институт законске минималне зараде. Другим речима, европски законодавац је овом Директивом утврдио и одређене критеријуме који би осигурали адекватност нивоа законских минималних зарада. У том смислу, уколико се посматрају параметри на основу којих се, у складу са текстом Директиве, износ законске минималне зараде има утврдити, може се видети да на њу европски законодавац гледа као на зараду која може омогућити запосленом достојанствен стандард живота – како за њега, тако и за његову породицу.⁵⁰ Стога овакве, Директивом постављене параметре, поједини називају и „двоструким прагом достојанствености“ (*double decency threshold*).⁵¹

46 K. Bruckmeier, O. Bruttel, „Minimum wage as a social policy instrument: Evidence from Germany“, *Journal of Social Policy*, 50 (2/2021), стр. 249. Стање индустријских односа у Немачкој поједини пореде са швајцарским сиром, који је тврд споља, али који има много рупа изнутра. Њихово је схватање да привид постојаности оваквог система одаје чињеница да је већи део запослених у Немачкој заштићен колективним уговорима. Ипак, задњих двадесетак година колективно преговарање бележи забрињавајући пад. В. М. Oberfichtner, C. Schnabel, „The German model of industrial relations: (Where) does it still exist?“, *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 239 (1/2019), стр. 5–37.

47 Cyprus introduces a national statutory minimum wage, <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2023/cyprus-introduces-national-statutory-minimum-wage>, 16. 8. 2024.

48 P. Kaleta, „Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19th October 2022 on adequate minimum wages in the European Union – an attempt at a critical analysis“, *Zabezpieczenie Społeczne. Teoria, Prawo, Praktyka*, 16/2022, стр. 46.

49 Нордијски синдикати су ипак изразили бојазан да би законска минимална зарада могла створити два тржишта рада. Једно које је покривено колективним уговорима о раду, и друго, које је везано искључиво за законски минимум. На тај начин, према њиховом схватању, постојала би могућност покушаја послодаваца да се ослободе од обавеза прихваћених колективним уговорима. В. L. Eldring, K. Alsos, *European minimum wage: A Nordic outlook*, Oslo: Fafo, 2012, стр. 85.

50 У теорији се овакав институт назива и *living wage*, односно зарада која пружа достојанствен живот, а коју запослени добија за време проведено на раду и обављени рад. В. D. Hirsch, „The 'living wage' and low income: Can adequate pay contribute to adequate family living standards?“, *Critical Social Policy*, 38 (1/2017), стр. 1–20.

51 T. Müller, *Dawn of a new era? The impact of the European Directive on adequate minimum wages in 2024*, ETUI Research Paper – Policy Brief 2024.02, 2024, <https://www.etui.org/sites/default/>

Тако приликом утврђивања законске минималне зараде, држава чланица мора водити рачуна о: 1. куповној моћи такве минималне зараде (узимајући у обзир трошкове живота); 2. општем нивоу зараде и њене дистрибуције; 3. стопи раста зарада; као и о 4. дугорочној продуктивности и развоју на националном нивоу. Додатно, приликом процене примерености вредности законске минималне зараде, државе чланице ће користити индикативне референтне вредности као смерницу у том смислу, што подразумева и могућност употребе одређених међународних индикативних референтних вредности, као што је то нпр. 50% од бруто просечне зараде или 60% од бруто медијалне зараде.⁵²

И мада Директива ступа на снагу тек за који месец од момента писања овог чланка, државе чланице већ дуже време узимају њене одредбе као параметар приликом утврђивања минималних зарада. Бугарска је тако законом установила нови начин рачунања зарада, у складу са којим се у периоду до 31. октобра текуће године има утврдити износ минималне зараде за наредну годину у висини која не може бити мања од 50% бруто просечне зараде у Бугарској у претходних 12 месеци пре њеног утврђивања.⁵³ Немачка је, с друге стране, још у октобру 2022. године започела са увећавањем износа минималне зараде како би се приближила индикативној референтној вредности у износу од 60% од националне бруто медијалне зараде.⁵⁴ Исте године, Кипар је утврдио минималан износ зараде за 2023. годину у износу од 940 евра – износ који достиже индикативну референтну вредност у износу од 60% од бруто медијалне зараде.⁵⁵

Без обзира на овакве тенденције, имајући виду да циљ Директиве није униформан приступ утврђивању зарада већ, суштински, минимална зарада која може обезбедити достојанствен живот грађана ЕУ, не смемо заборавити ни да номинално повећање минималне зараде не мора увек испратити трошкове живота, који су различити у свакој држави чланици.⁵⁶ Заправо, пракса је показала да достизање наведених индикативних референтних вредности уопште не мора бити адекватан одговор на тренутну инфлацију и повећање трошкова живота,⁵⁷ што утврђује значај двострукости прага достојанствене минималне зараде, односно поменутих критеријума које је европски законодавац утврдио. Уџбенички пример је у том смислу Немачка, у којој је куповна моћ запослених у периоду 2023–2024. године и поред номиналног повећања минималне зараде од 3,4%, умањена за 2,5%.⁵⁸ Такође, упркос чињеници да је за 2024. годину извршено

files/2024-03/Dawn%20of%20a%20new%20era-The%20impact%20of%20the%20European%20Directive%20on%20adequate%20minimum%20wages%20in%202024_2024%20%281%29.pdf, 16. 08. 2024.

52 В. Директива о адекватним минималним зарадама у ЕУ, члан 5.

53 C. Aumayr-Pintar, et al., *Minimum wages in 2023: Annual review*, Minimum wages in the EU series, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023, стр. 37.

54 T. Müller, T. Schulten, (2023), о. с., стр. 84.

55 European Commission, *Labour market and wage developments in Europe*, Annual review 2022, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022, стр. 69.

56 T. Müller, (2024), о. с.

57 *Ibid.*

58 B. *Ibid.*, Табела 1.

повећање минималне зараде на 12,41 евра по сату,⁵⁹ оквирно 7% становништва живи на рубу сиромаштва, будући да је њихов приход мањи од 60% медијалне зараде становништва.⁶⁰ Заправо, једина држава која је у овом тренутку достигла двоструки праг достојанствености јесте Словенија.⁶¹

Када је реч о земљама које не познају законски институт минималне зараде, одговарајуће статистичке податке у погледу висине њеног износа није лако наћи.⁶² Ово донекле опет и не чуди, имајући у виду да закључени колективни уговори у појединим оваквим државама често уопште нису јавно доступни.⁶³ Разлози томе могу бити многобројни, али можда и најбитнији јесте сам начин на који је систем колективног преговарања појединих земаља осмишљен. Ту је посебно специфична пракса *amount free* централизованих колективних уговора о раду, која је посебно карактеристична за Шведску, али која се примењује и у Данској.⁶⁴ Овакви колективни уговори не садрже прецизиран износ минималне зараде која се има исплатити на нивоу одређене делатности, већ само уређују сам процес утврђивања висине минималне зараде.⁶⁵ С друге стране, сам ниво минималне зараде утврђује се на нивоу компаније, и то превасходно путем потпуно индивидуализованих преговора.⁶⁶ Ипак, ако је веровати тврдњама европског законодавца, у тим земљама просечна зарада већа је него у осталим државама чланицама ЕУ.⁶⁷

Оваква тврдња доводи се ипак донекле у питање, уколико се има у виду да је у Италији, земљи у којој се питање зараде уопште традиционално уређује колективним уговорима, и у којој је стопа обухвата колективним преговарањем стопостотна, у последњих тридесетак година забележен изузетан пад висине зарада, као и да се (по грубим проценама) одредбе секторских колективних уговора у погледу висине минималне зараде у 10–12% случајева не поштују.⁶⁸ Овоме треба додати и чињеницу да Италија, услед потпуне нормативне

59 Minimum wages, https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Earnings/Minimum-Wages/_node.html, 21. 8. 2024.

60 Working poor, at-risk-of-poverty rate among employed persons, <https://www.destatis.de/Europa/EN/Topic/Population-Labour-Social-Issues/Social-issues-living-conditions/working-poor.html>, 21. 8. 2024.

61 T. Müller, (2024), *о. с.*

62 Оваква нетранспарентност можда је и један од разлога зашто поједини аутори изражавају сумњу да је премиса европског законодавца да постоји директна повезаност између стопе обухвата колективним преговарањем и нивоа зараде заиста заснована на чињеницама. A. Lo Faro, *о. с.*, стр. 192–195.

63 C. Aumayr-Pintar, et al., *о. с.*, стр. 43.

64 P. Herzfeld Olsson, M. Søsted Hemme, *о. с.*, стр. 525.

65 У овом тренутку од 650 постојећих секторских колективних уговора о раду у Шведској, њих 250 утврђују износ минималне зараде, док је у преосталих 400 регулисана искључиво процедура њеног утврђивања. B. N. Selberg, E. Sjödin, *о. с.*

66 P. Herzfeld Olsson, M. Søsted Hemme, *о. с.*, стр. 525–527.

67 Директива о адекватним минималним зарадама у ЕУ, Преамбула, став 23.

68 O. Razzolini, „Italy“, у: L. Ratti, E. Brameshuber, V. Pietrogiovanni (ур.), *The EU Directive on adequate minimum wages: Context, commentary and trajectories*, London: Bloomsbury Publishing, 2024, стр. 491–493.

дерегулације колективног преговарања, такође има проблем и с растом броја колективних уговора којима нерепрезентативни синдикати на националном нивоу уговарају неприхватљиве услове рада (па и висину зараде),⁶⁹ као и чињеницу да чак и колективни уговори које закључују репрезентативни синдикати често утврђују ниво зарада који се сматра нижим од прага апсолутног сиромаштва.⁷⁰ Другачију слику затичемо у Шведској, у којој је, према последњим доступним подацима, 2018. године само један проценат запослених примао мањи износ зараде од 60% националне медијалне зараде,⁷¹ чему можда делом доприноси и чињеница да исплата изразито ниског нивоа минималне зараде може водити и кривичној одговорности послодавца за извршено кривично дело „људске експлоатације“.⁷² Нешто мало гора ситуација затиче се у Данској, у којој је исте године забележен број од 10% запослених који су примали износ зараде који је био мањи од 60% националне медијалне зараде.⁷³

Будући да се текстом Директиве о адекватним минималним зарадама у ЕУ минималне зараде не посматрају само кроз трошковно сочиво, већ као фундаментални предуслов за достојанствену друштвену егзистенцију,⁷⁴ интересно је посматрати евентуалне разлике између ова два типа држава и кроз тзв. радно сиромаштво (*in work poverty*). Термин радног сиромаштва не треба мешати с традиционалним сиромаштвом, односно, материјалном депривацијом, јер он подразумева један релативан концепт којим се жели описати сам положај појединца у друштву, или његова способност да учествује у свакодневном друштвеном животу заједнице у којој живи.⁷⁵ Иако се појединац не мора суочавати са материјалном депривацијом као монетарном немогућношћу да приступи егзистенцијалним добрима и услугама, он и даље може бити у опасности да се суочи са радним сиромаштвом. На такав његов положај стога утичу и различити фактори као што су: висина зараде, ниво образовања, састав његовог домаћинства итд.⁷⁶

69 Италијанска пракса овакву појаву назива и „пиратским“ колективним уговорима о раду. B. C. Lucifora, D. Vigani, „Losing control? Unions' representativeness, pirate collective agreements, and wages“, *Industrial Relations*, 60 (2/2021), стр. 188–218.

70 O. Razzolini, *о. с.*, стр. 494–495.

71 Collective agreements and minimum wages, <https://www.mi.se/publikationer/collective-agreements-and-minimum-wages/>, 1. 9. 2024.

72 Вид. E. Sjödin, „Criminalisation as a response to low wages and labour market exploitation in Sweden“, *European Labour Law Journal*, 12 (4/2021), стр. 539–542.

73 P. Herzfeld Olsson, M. Søsted Hemme, *о. с.*, стр. 521.

74 C. Schubert, „The impact of the AMW Directive on EU labour law“, у: L. Ratti, E. Brameshuber, V. Pietrogiovanni (yp.), *The EU Directive on adequate minimum wages: Context, commentary and trajectories*, London: Bloomsbury Publishing, 2024, стр. 39.

75 L. Ratti, A. García-Muñoz, V. Vergnat, „The challenge of defining, measuring, and overcoming in-work poverty in Europe: An introduction“, у: L. Ratti (yp.), *In-work poverty in Europe: Vulnerable and under-represented persons in a comparative perspective*, Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2022, стр. 3.

76 Да би се могао пронаћи корен појаве радног сиромаштва у раду, у обзир се морају узети различити фактори, као што су то: 1. индивидуални фактори (мала зарада, године живота, образовање, пол итд.); 2. фактори домаћинства (број деце у домаћинству, укупан број одраслих у домаћинству који раде итд.); као и 3. институционални фактори (особине

Овај индикатор не мери богатство или сиромаштво, већ низак приход у односу на остале становнике те земље.⁷⁷

Интересантно је у том смислу приметити да је у периоду између 2004. и 2019. године свеукупна стопа радног сиромаштва у Италији била знатно већа од оне која је забележена у Француској или у Немачкој док је, истовремено, она била готово идентична у Немачкој и у Аустрији, а најмања у Шведској и у Данској.⁷⁸

На основу оваквих података не изгледа неумесно констатовати да је неспорно да колективно преговарање јесте фактор који може имати значајну улогу приликом утврђивања износа минималне зараде, али само уколико је реч о квалитетним колективним преговорима, који поштују културу социјалног дијалога. Пример Италије уосталом то неспорно доказује. Другим речима, фактор стопе обухвата колективним преговарањем ништа не значи без снажног синдиката који делује у интересу запослених. Стога се чини да је немогуће у овом погледу направити *one size fits all* универзалну класификацију квалитета система утврђивања минималне зараде, јер нефункционални могу бити како системи који примењују законску минималну зараду, тако и системи који минималну зараду утврђују колективним преговарањем.

3. МИНИМАЛНА ЗАРАДА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

У Републици Србији институт минималне зараде уређен је Законом о раду,⁷⁹ те би Србију тако, у складу с поделом приказаном у правном систему ЕУ, требало подвести под државе које примењују институт законске минималне зараде. Уколико се одредбе Закона пажљиво прочитају, јасно је да минимална зарада превасходно представља инструмент заштите послодавца који због лоших пословних резултата не поседује средства из којих би могао исплатити целокупан износ основне зараде својим запосленима, но он ипак штити и запослене, јер им гарантује одређени ниво зараде испод ког послодавчева исплата не може ићи. Другим речима, она би требало да представља изузетак, или „нуžno зло“ које се има применити у изузетним ситуацијама.

У пракси се ипак исплата минималне зараде уобичајила, те она данас представља реалност око 400.000 наших грађана.⁸⁰ Штавише, иако у Закону о раду децидно пише да послодавац мора донети одлуку о увођењу минималне зараде,

система социјалне заштите, развијеност система колективног преговарања, дерегулација тржишта рада итд.). B. D. Ahrendt, et al., *In-work poverty in the EU*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017, стр.7-12.

77 Glossary: At-risk-of-poverty rate, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:At-risk-of-poverty_rate, 1. 9. 2024.

78 B. P. Barbieri, G. Cutuli, S. Scherer, „In-work poverty in Western Europe. A longitudinal perspective“, *European Societies*, 4/2024, стр. 1232-1264.

79 Закон о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 - одлука УС, 113/17 и 95/18 - аутентично тумачење - у даљем тексту: Закон о раду.

80 В. С. Брадаш, *Минимална зарада у Србији*, Београд: Фондација центар за демократију, 2021, стр. 7.

као и да се разлози за доношење овакве одлуке морају претходно утврдити општим актом или уговором о раду,⁸¹ она је у пракси постала и предмет уговора о раду, што и поред контроверзног става ресорног министарства да „запослени има право на основну зараду по сату, најмање у висини минималне цене рада у складу са Законом о раду“⁸² јесте пракса која је незаконита, јер се уговором о раду може уговорити само износ који је виши од минималне зараде.⁸³

Запослени који прима минималну зараду притом има право и на увећану зараду, накнаду трошкова, као и на друга примања која имају карактер зараде.⁸⁴ Стога и јесте скандалозан став Врховног касационог суда из 2022. године, којим је запосленима у јавним службама који примају минималну зараду ускраћено право на топли оброк и регрес.⁸⁵ Наиме, намеће се закључак да је поменути суд „заборавио“ да право на минималну зараду није уређено ниједним другим прописом до Законом о раду, што и чини идеју супсидијарности његове примене у односу на друге прописе противном правној логици.⁸⁶

Висина минималне зараде утврђује се на основу више елемената, односно, на основу минималне цене рада, временаведеног на раду, као и пореза и доприноса који се плаћају из зараде.⁸⁷ Критеријуми за утврђивање минималне цене рада не разликују се пуно од оних који су наведени Директивом о адекватним зарадама у ЕУ, и подразумевају: егзистенцијалне и социјалне потребе запосленог и његове породице изражене вредношћу минималне потрошачке корпе, кретањем стопе запослености на тржишту рада, стопом раста бруто домаћег производа, кретањем потрошачких цена, кретањем продуктивности, као и кретањем просечне зараде у Републици Србији.⁸⁸ Штавише, уколико се у обзир узму и јавно доступни статистички подаци, може се видети да је износ минималне зараде у Републици Србији малтене у потпуности испоштовао и одговарајуће индикативне референтне вредности које помиње и европски законодавац. У мају 2024. године висина бруто минималне зараде износила је готово 49% од бруто просечне зараде, односно 63% бруто медијалне зараде.⁸⁹ Да је „споља гладан а унутар јада“ постаје ипак јасно уколико се види да и у

81 Закон о раду, члан 111. ст. 3, 5.

82 Мишљење Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Сектор за рад, бр. 011-00-168/2015-02, од 12. 3. 2015.

83 Више о овоме у: А. Антић, Б. Урдаревић, „Нека отворена питања везана за минималну зараду у Републици Србији“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, 4/2023, стр. 1244-1245.

84 Закон о раду, члан 111. став 8.

85 Закључак усвојен на седници Грађанског одељења Врховног касационог суда од 5. 7. 2022.

86 Више о овоме у: Б. Урдаревић, М. Петровић, *Извештај о стању радних права у Републици Србији за 2022. годину*, Београд: Фондација центар за демократију, 2022, стр. 20-22.

87 Закон о раду, члан 111. став 2.

88 Закон о раду, члан 112. став 3.

89 B. Prosečne zarade po zaposlenom, maj 2024, <https://publikacije.stat.gov.rs/G2024/HtmlL/G20241204.html>, 2. 9. 2024.; Minimalna zarada u 2024. godini, https://www.paragraf.rs/statistika/minimalna_zarada.html, 2. 9. 2024.; Medijalna zarada u 2024. godini, <https://www.cekos.rs/medijalna-zarada-u-2024-godini>, 2. 9. 2024.

том месецу, по ко зна који пут заредом, овакав износ минималне зараде није успео да покрије вредност минималне потрошачке корпе, при чему ситуација постаје још више трагикомична уколико се погледа њен састав.⁹⁰

Висина минималне цене рада превасходно треба да буде утврђена одлуком Социјално-економског савета основаног за територију Републике Србије (СЕС), док би одлука Владе у том смислу требало да представља изузетак.⁹¹ Ипак, од 2012. године па све до данас, консензус на нивоу СЕС-а у том погледу постигнут је укупно три пута (последњи пут ове године, у погледу висине минималне цене рада за 2025. годину), док је у свим преосталим годинама износ минималне цене рада утврђен одлуком Владе Републике Србије.⁹² Другим речима, годинама уназад, СЕС је више пута изневерио своје грађане, што говори и о томе колико се овде може причати о „социјалном партнерству“⁹³, јер, како засада ствари стоје, рад СЕС-а више делује на „аутократију у трипартитном руху“. Ово је свакако у једном делу кривица синдиката,⁹⁴ који су, бар у свету ако не у Републици Србији, раније представљали „рушилачку силу“ која је знала да мења читав политички екосистем једне земље, али у ништа мањем делу није ни кривица Владе Републике Србије.

Нажалост, сам институт минималне зараде у Републици Србији конципиран је тако да има пре политички него правни карактер, будући да она представља битну ставку у државном буџету. Превасходно јер је висина минималне цене рада битан фактор приликом утврђивања висине давања која се имају издвојити за потребе јавног сектора, имајући у виду да је држава истовремено и највећи послодавац у Републици Србији.⁹⁵ У таквој поставци тешко да у скорије време може доћи до већих промена.

4. ЗАКЉУЧАК

Перцепција института минималне зараде није универзална, те тако док за капитализам она представља препреку слободном такмичењу и економском развоју, за социјализам она представља институт заштите најрањивијих и

90 Куповна моћ становништва: минимална потрошачка корпа, <https://must.gov.rs/extfile/sr/9657/Korpa%20maj%202024.pdf>, 2. 9. 2024.

91 Закон о раду, члан 112. ст. 1-2.

92 Социјално-економски савет Републике Србије, <http://www.socijalnoekonomskisavet.rs/cir/ses/2024.htm>, 3. 9. 2024. године.

93 Блатантни пример „сарадње“ социјалних партнера у Републици Србији може се видети и у пракси, приликом закључивања колективних уговора о раду на нивоу послодавца у јавним предузећима, јавним службама и у друштвима капитала чији је оснивач јавно предузеће. В. М. Петровић, „Предности и мане мирног решавања колективних радних спорова у Републици Србији“, *Радно и социјално право*, 1/2022, стр. 180-182.

94 Због њихове инертности, отуђења од незапослених, сарадње са политичарима итд. В. С. Јашаревић, „Улога синдиката у остваривању здравих и правичних услова рада“, *Радно и социјално право*, 1/2014, стр. 40.

95 Према подацима Републичког завода за статистику, у другом кварталу 2024. године у јавном сектору било је запослено 614.879 лица. В. *Registrovana zaposlenost, II kvartal 2024*. <https://www.stat.gov.rs/sr-latn/vesti/statisticalrelease/?p=15226&a=24&s=2402?s=2402>, 6. 9. 2024.

најсиромашнијих запослених. У свом чистом облику стога први на рад гледа као на робу, док други пропушта да мотивише запосленог и да узме у обзир потребе тржишта. У животу ипак ствари најчешће нису црно-беле, што је и један од разлога зашто институт минималне зараде представља један од контроверзнијих института радног права.

У ЕУ, иако увек актуелна, проблематика минималне зараде изнова је привукла пажњу након прокламације Европског стуба социјалних права, што је након дугогодишње дебате резултирало усвајањем Директиве о адекватним минималним зарадама у ЕУ. Овакав потез ипак није примљен стојећим овацијама свих држава чланица и отворио је много питања – преко надлежности европског законодавца да ово питање нормативно уреди, па све до могућности њене потпуне и адекватне транспозиције у правне системе различитих држава чланица.

Колико је европски законодавац био успешан у овом свом подухвату тек предстоји да се види, поготово уколико се има у виду упитност појединих његових полазних поставки. Док је тако неспорно да квалитетан социјални дијалог може да допринесе и да доприноси адекватности висине минималне зараде, видно је с друге стране да стопа обухвата колективним преговарањем не мора увек бити његов индикатор. Ово је можда и највидније на примеру Италије, у којој је, иако оваква стопа достиже невероватних 100%, у великом броју колективних уговора о раду висина минималне зараде често утврђена у недопустиво ниском нивоу. Додатно, питање је и колико ће државе чланице на које се односе одредбе везане за законску минималну зараду бити у могућности да испоштују критеријуме који су текстом Директиве постављени у том погледу, имајући у виду инфлацију и повећане трошкова живота.

У Републици Србији, с друге стране, питање минималне зараде потпуно је исполитизовано. Минимална цена рада, као један од елемената минималне зараде, по правилу се утврђује одлуком Владе, док судска пракса доводи у питање и сам смисао овог института – јер ако је нешто минимално, како се од њега може нешто одузети? По закону изузетак, минимална зарада постаје реалност све већег броја грађана. Она се уговара противно закону, а њена висина и поред достизања међународно признатих индикативних референтних вредности и даље не покрива тзв. минималну потрошачку корпу.

Све у свему, пут којим се има поћи у унапређењу овог института тренутно делује као дуг, неизванстан и непредвидив, а његов крај зависиће од много фактора. Ипак, како ствари засада стоје, чини се да ће адекватан и целисходан приступ овом питању бити изразито тешко пронаћи у скоројем периоду.

ЛИТЕРАТУРА

Антић, А., Урдаревић, Б. (2023). „Нека отворена питања везана за минималну зараду у Републици Србији“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, 4, стр. 1241–1258.

- Ahrendt, D., et al. (2017). *In-work poverty in the EU*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Aumayr-Pintar, C., et al. (2023). *Minimum wages in 2023: Annual review*, Minimum wages in the EU series, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Barbieri, P., Cutuli, G., Scherer, S. (2024). „In-work poverty in Western Europe. A longitudinal perspective“, *European Societies*, 4, стр. 1232–1264.
- Bargain, G. (2024). „France“, у: L. Ratti, E. Brameshuber, V. Pietrogiovanni (yp.), *The EU Directive on adequate minimum wages: Context, commentary and trajectories*, London: Bloomsbury Publishing, стр. 415–426.
- Брадаш, С. (2021). *Минимална зарада у Србији*, Београд: Фондација центар за демократију.
- Bruckmeier, K., Bruttel, O. (2021). „Minimum wage as a social policy instrument: Evidence from Germany“, *Journal of Social Policy*, 50 (2), стр. 247–266.
- Calandrillo, S., Halperin, T. (2017). „Making the minimum wage work: An examination of the economic impact of the minimum wage“, *Stanford Journal of Law Business & Finance*, 22 (2), стр. 147–180.
- Dullinger, T. (2024). „Austria“, у: L. Ratti, E. Brameshuber, V. Pietrogiovanni (yp.), *The EU Directive on adequate minimum wages: Context, commentary and trajectories*, London: Bloomsbury Publishing, стр. 339–352.
- Eldring L., Alsos K., (2012), *European minimum wage: A Nordic outlook*, Oslo: Fafo.
- European Commission (2022). *Labour market and wage developments in Europe*, Annual review 2022, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022.
- Јашаревић, С. (2014). „Улога синдиката у остваривању здравих и правичних услова рада“, *Радно и социјално право*, 1, стр. 30–35.
- Kaleta, P. (2022), „Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19th October 2022 on adequate minimum wages in the European Union – an attempt at a critical analysis“, *Zabezpieczenie Społeczne. Teoria, Prawo, Praktyka*, 16, стр. 43–50.
- Kovács, E. (2024). „Subject matter (article 1)“, у: L. Ratti, E. Brameshuber, V. Pietrogiovanni (yp.), *The EU Directive on adequate minimum wages: Context, commentary and trajectories*, London: Bloomsbury Publishing, стр. 139–154.
- Lo Faro, A. (2024). „Promotion of collective bargaining on wage setting“, у: L. Ratti, E. Brameshuber, V. Pietrogiovanni (yp.), *The EU Directive on adequate minimum wages: Context, commentary and trajectories*, London: Bloomsbury Publishing, стр. 181–198.
- Lucifora, C., Vigani, D. (2021). „Losing control? Unions’ representativeness, pirate collective agreements, and wages“, *Industrial Relations*, 60 (2), стр. 188–218.
- Marx, K., Engels, F. (1988). *The communist manifesto*, edited by Samuel Beer, New York: Appleton century crofts.
- Mueller, T., Schulten, T. (2019). „What’s in a name? From minimum wages to living wages in Europe“, *Transfer*, 25(3), стр. 267–284.
- Mueller, T., Schulten, T. (2023). „The European minimum wage Directive: A milestone for EU social policymaking“, у: B. Vanhercke, S. Sabato, S. Spasova, (yp.), *Social policy in the European Union: State of play 2023*, Brussels: ETUI, стр. 75–94.

- Müller, T. (2024). *Dawn of a new era? The impact of the European Directive on adequate minimum wages in 2024*, ETUI Research Paper – Policy Brief 2024.02, https://www.etui.org/sites/default/files/2024-03/Dawn%20of%20a%20new%20era-The%20impact%20of%20the%20European%20Directive%20on%20adequate%20minimum%20wages%20in%202024_2024%20%281%29.pdf, 16. 08. 2024.
- Müller, T., Schulten, T., (2024), „The collective bargaining Directive in disguise – How the European minimum wage Directive aims to strengthen collective bargaining“, у: L. Ratti, E. Brameshuber, V. Pietrogiovanni (yp.), *The EU Directive on adequate minimum wages: Context, commentary and trajectories*, London: Bloomsbury Publishing, стр. 71–86.
- Natili, M., Ronchi, S. (2024). „The politics of the European minimum wage: Overcoming ideological, territorial and institutional conflicts in the EU multi-level arena“, *Journal of Common Market Studies*, 3, стр. 725–743.
- Oberfichtner, M., Schnabel, C. (2019). „The German model of industrial relations: (Where) does it still exist?“, *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 239 (1), стр. 5–37.
- Петровић, М. (2022). „Предности и мане мирног решавања колективних радних спорова у Републици Србији“, *Радно и социјално право*, 1, стр. 171–194.
- Plomien, A. (2018). „EU social and gender policy beyond Brexit: Towards the European Pillar of Social Rights“, *Social Policy & Society*, 17 (2), стр. 281–296.
- Ratti, L., García-Muñoz, A., Vergnat, V. (2022). „The challenge of defining, measuring, and overcoming in-work poverty in Europe: An introduction“, у: L. Ratti (yp.), *In-work poverty in Europe: Vulnerable and under-represented persons in a comparative perspective*, Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, стр. 1–36.
- Razzolini, O. (2024). „Italy“, у: L. Ratti, E. Brameshuber, V. Pietrogiovanni (yp.), *The EU Directive on adequate minimum wages: Context, commentary and trajectories*, London: Bloomsbury Publishing, стр. 491–504.
- Schubert, C. (2024). „The impact of the AMW Directive on EU labour law“, у: L. Ratti, E. Brameshuber, V. Pietrogiovanni (yp.), *The EU Directive on adequate minimum wages: Context, commentary and trajectories*, London: Bloomsbury Publishing, стр. 39–52.
- Schulten, T. (2008). „Towards a European minimum wage policy? Fair wages and social Europe“, *European Journal of Industrial Relations*, 14 (4), стр. 421–439.
- Schwertner, S., (2022), „The EU’s new minimum wage Directive: Implications for Austria?“, *University of Vienna Law Review*, 6 (1), стр. 35–55.
- Selberg, N., Sjödin, E. (2024). „The Directive (EU) 2022/2041 on adequate minimum wages in the European Union: Much ado about nothing in Sweden?“, *European Labour Law Journal*, 1–8, <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/20319525241255564>, 18. 08. 2024.
- Sjödin, E. (2021). „Criminalisation as a response to low wages and labour market exploitation in Sweden“, *European Labour Law Journal*, 12 (4), стр. 529–546.

- Sjödén, E. (2022). „European minimum wage: A Swedish perspective on EU’s competence in social policy in the wake of the proposed directive on adequate minimum wages in the EU“, *European Labour Law Journal*, 13 (2), стр. 273–291.
- Sowell, T. (1995). *The vision of the anointed*, New York: Basic Books.
- Урдаревић, Б., Петровић, М. (2022). *Извештај о стању радних права у Републици Србији за 2022. годину*, Београд: Фондација центар за демократију.
- Furåker, B. (2020). „The issue of statutory minimum wages: Views among Nordic trade unions“, *Economic and Industrial Democracy*, 41(2), стр. 419–435.
- Herzfeld Olsson, P., Søsted Hemme, M., (2024), „Scandinavian states“, у: L. Ratti, E. Brameshuber, V. Pietrogiovanni (ур.), *The EU Directive on adequate minimum wages: Context, commentary and trajectories*, London: Bloomsbury Publishing, стр. 518–542.
- Hirsch, D. (2017). „The ‘living wage’ and low income: Can adequate pay contribute to adequate family living standards?“, *Critical Social Policy*, 38 (1), стр. 1–20.

Правни извори

Уједињене нације

UN General Assembly, Universal Declaration of Human Rights, 10 December 1948, 217 A (III).

Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, „Службени лист СФРЈ“, број 7/71.

Међународна организација рада

International Labour Organization, Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation, Declaration of Philadelphia, 10 May 1944.

Конвенција о утврђивању минималних зарада, „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, број 14/82.

Европска унија

Consolidated version of the Treaty on the functioning of the European Union, OJ C 326, 26. 10. 2012, стр. 1–390.

Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union, *OJ L* 275, 25. 10. 2022, стр. 33–47.

Interinstitutional Proclamation on the European Pillar of Social Rights, OJ C428/10, 13. 12. 2017, стр. 10–15.

Прописи Републике Србије

Закон о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење.

Пракса Европског суда правде

Judgment of the Court (Second Chamber) of 13 September 2007. *Yolanda Del Cerro Alonso v Osakidetza-Servicio Vasco de Salud*. – Case C-307/05.

Case C-19/23: Action brought on 18 January 2023 – *Kingdom of Denmark v European Parliament and Council of the European Union*, OJ C 104/17, сип. 17–18.

Пракса домаћих судова

Закључак усвојен на седници Грађанског одељења Врховног касационог суда од 5. 7. 2022.

Мишљења министарства Републике Србије

Мишљење Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Сектор за рад, бр. 011-00-168/2015-02, од 12. 3. 2015.

Интернет извори

Europe: Cost of Living Index by Country 2022, https://www.numbeo.com/cost-of-living/rankings_by_country.jsp?title=2022®ion=150, 3. 9. 2024.

Glossary: At-risk-of-poverty rate, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:At-risk-of-poverty_rate, 1. 9. 2024.

Gross Domestic Product (GDP) of European Union member states in 2023, <https://www.statista.com/statistics/1373346/eu-gdp-member-states-2022/>, 12. 8. 2024.

Куповна моћ становништва: минимална потрошачка корпа, <https://must.gov.rs/extfile/sr/9657/Korpa%20maj%202024.pdf>, 2. 9. 2024.

Medijalna zarada u 2024. godini, <https://www.cekos.rs/medijalna-zarada-u-2024-godini>, 2. 9. 2024.

Minimalna zarada u 2024. godini, https://www.paragraf.rs/statistika/minimalna_zarada.html, 2. 9. 2024.

Minimum wage debate in Italy, <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2023/minimum-wage-debate-italy>, 25. 8. 2024.

Minimum wages in the EU, <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/minimum-wages-in-the-eu.html>, 15. 8. 2024.

Minimum wages, https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Earnings/Minimum-Wages/_node.html, 21. 8. 2024.

Prosečne zarade po zaposlenom, maj 2024, <https://publikacije.stat.gov.rs/G2024/HtmlL/G20241204.html>, 2. 9. 2024.

Registrovana zaposlenost, II kvartal 2024., <https://www.stat.gov.rs/sr-latn/vesti/statisticalrelease/?p=15226&a=24&s=2402?s=2402>, 6. 9. 2024.

Социјално-економски савет Републике Србије, <http://www.socijalnoekonomskisavet.rs/cir/ses/2024.htm>, 3. 9. 2024. године.

Collective agreements and minimum wages, <https://www.mi.se/publikationer/collective-agreements-and-minimum-wages/>, 1. 9. 2024.

Collective bargaining coverage, <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/collective-bargaining-coverage>, 12. 8. 2024.

Cyprus introduces a national statutory minimum wage, <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2023/cyprus-introduces-national-statutory-minimum-wage>, 16. 8. 2024.

What are the new rules on minimum wages for workers in the European Union?, <https://www.euronews.com/business/2023/04/19/what-are-the-new-rules-on-minimum-wages-for-workers-in-the-european-union>, 16. 8. 2024.

Working poor, at-risk-of-poverty rate among employed persons, <https://www.destatis.de/Europa/EN/Topic/Population-Labour-Social-Issues/Social-issues-living-conditions/working-poor.html>, 21. 8. 2024.

Mila Petrović, Ph.D.

Assistant professor at the Union University Law Scholl Belgrade

THE RIGHT TO MINIMUM WAGE: BETWEEN REALITY AND NEED

Summary

The perception of minimum wage is not a universal one, so while for capitalism it represents an obstacle to free competition and economic development, for socialism it represents an institute of protection of the most vulnerable and poorest of employees. In its pure form, the former therefore views work as a commodity, while the latter fails to motivate an employee and to take the needs of the market into account. In life, however, things are often not “black and white”, which is one of the reasons why the minimum wage institute is one of the more controversial institutes of labour law.

In the EU, although always current, the issue of minimum wages has attracted attention once again after the proclamation of the European Pillar of Social Rights, which, after a long-term debate, resulted in the adoption of the Directive on adequate minimum wages in the EU.

This move, however, was not received with a standing ovation from all member states and has opened many questions - from the competence of the European legislator to regulate this issue normatively, up to the possibility of its complete and adequate transposition into the legal systems of different member states.

It remains to be seen how successful the European legislator was in this endeavor, especially if one takes into account the questionability of some of his starting points. While it is indisputable that high quality social dialogue can and does contribute to the adequacy of minimum wages, it is evident on the other hand that high collective bargaining coverage does not always have to be an indicator of the same. Additionally, it is questionable whether member states that are subject to provisions related to statutory minimum wages will be able to comply with the criteria set by the Directive in this regard, taking into account inflation and the increased cost of living.

In the Republic of Serbia, on the other hand, the issue of the minimum wage is completely politicized. The minimum price of labour, as one of the elements of the minimum wage, is as a rule determined by the decision of the Government, while judicial practice calls into question the very meaning of this institute - because if something is minimal, how can something be deducted from it?

An exception according to the Labour law, the minimum wage is becoming a reality for an increasing number of citizens. It is contracted against the Law, and its amount, despite reaching indicative reference values commonly used at international level, still does not cover the so-called minimum consumer basket.

All in all, the path that is to be taken in the improvement of this institute currently seems long, uncertain and unpredictable, and its end will depend on many factors. However, as things currently stand, it seems that an adequate and effective approach to this issue will be extremely difficult to find in the near future.

Keywords: *minimum wage, adequate minimum wage, statutory minimum wage, collective bargaining, minimum price of labour.*