

Predlog Direktive o ustreznih minimalnih plačah v EU z vidika slovenske ureditve

Andraž Bobovnik*

UDK: 331.215.53:349.2:061.1EU

Povzetek: Predlog direktive o ustreznih minimalnih plačah v Evropski uniji objavljen 28. oktobra 2020 je za Republiko Slovenijo sprejemljiv iz vsebinskega in normativnega vidika. Slovenska ureditev na področju delovnih razmerij, minimalne plače, kolektivnega dogovarjanja, nadzora in sankcij ter socialnega dialoga, v pretežni meri že ustrezno ureja izpostavljena področja. Dodatne obveznosti države bi se tako nanašale predvsem na krepitev kolektivnih pogajanj in socialnega dialoga in na administrativne obveznosti poročanja in objave podatkov.

Ključne besede: minimalna plača, Evropska komisija, socialni dialog, Evropski steber socialnih pravic, kolektivna pogajanja.

Proposal for a Directive on Adequate Minimum Wages in the European Union from the Slovenian Regulation Perspective

Abstract: Proposal for a directive on adequate minimum wages in the European Union presented on 28th of October 2020 is acceptable for the Republic of Slovenia both from the content and legal framework point of view. Current Slovenian regulation in areas of labor relations, minimum wage, collective bargaining, surveillance, sanctions and social dialogue is predominantly in accordance with measures proposed in the directive. Additional obligations though could arise in areas of fostering collective bargaining, social dialogue and data collection and reporting.

* Andraž Bobovnik, univerzitetni diplomirani politolog, Vodja Sektorja za analize in razvoj na Direktoratu za delovna razmerja in pravice iz dela na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. V prispevku so izražena osebna strokovna stališča avtorja in ne stališča institucije, v kateri je zaposlen.

andraz.bobovnik@gov.si

Andraž Bobovnik, BSc of Political Science, Head of Analysis and Development Division on the Labour and Labour Rights Directorate at the Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities. The article reflects personal expert views of the author, not the views of the institution where he is employed.

Key words: *minimum wage, European Commission, social dialog, European Pillar of Social Rights, collective bargaining.*

1. UVOD

Ob nastopu mandata Evropske komisije pod vodstvom Ursule von der Leyen je le-ta napovedala, da bo vprašanje ureditve minimalne plače na ravni Evropske unije (EU) postavila med svoje najpomembnejše prioritete. Predstavitev predloga Evropske komisije je tako napovedala že v 100 dneh od imenovanja (Evropska komisija, 2019). Kljub skepsi, tako na strani nekaterih držav članic kot socialnih partnerjev, je Evropska komisija 28. oktobra 2020 predstavila predlog Direktive Evropskega parlamenta in Sveta o ustreznih minimalnih plačah v Evropski uniji¹. Spodbudno pri tem je, da Evropske komisije od njenih načrtov niso odvrnile niti zaostrene gospodarske razmere in razmere na trgu dela kot posledica epidemije Covid19.

Če je Evropska komisija pod vodstvi njenih predhodnikov, še posebej v času gospodarske krize, močno izpostavljala negativne makroekonomske učinke minimalne plače (npr. Gyes, G., Schulten, T., 2015, str. 351), je aktualna predsednica evropske komisije na prvo mesto postavila njeno socialno dimenzijo. Ta izhaja iz Evropskega stebra socialnih pravic, ki so ga novembra 2017 v Göteborgu skupaj razglasili Evropski parlament, Svet v imenu vseh držav članic in Evropska komisija².

S sklicevanjem na Evropski steber socialnih pravic, spoštovanje socialnega dialoga in kolektivnega dogovarjanja ter spoštovanje različnosti ureditev v državah članicah, je Evropska komisija že ob predstavitvi predloga direktive želela nakazati, da se zaveda kompleksnosti področja urejanja, da pa mora dostojanstvo dela, ne glede na okoliščine ostati nedotakljiva vrednota (Evropska komisija, 2019). Ob upoštevanju podatka Eurostat, da delež revnih zaposlenih

¹ EUR-Lex: Predlog Direktiva Evropskega parlamenta in sveta o ustreznih minimalnih plačah v Evropski uniji, COM/2020/682 final, dostopno na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELEX%3A52020PC0682>.

² Medinstitucionalna razglasitev evropskega stebra socialnih pravic, Uradni list Evropske unije, C 428/10, 13. december 2017.

med vsemi zaposlenimi v letu 2019 v Evropski uniji (EU) znaša kar 9,0 %³ in se skoraj vsak 10 delavec sooča z revščino, lahko ugotovimo, da temu v preteklih letih ni bilo tako.

2. PREDLOG DIREKTIVE ZA USTREZNE MINIMALNE PLAČE V EU

2.1. Razlogi za ukrepanje

Ustrezna višina plač je ključnega pomena za zagotavljanje poštenih delovnih in življenjskih pogojev posameznikov in za izgradnjo odpornih gospodarstev in družb. V zadnjih desetletjih je rast najnižjih plač v številnih državah EU zaostajala za povprečno rastjo plač in s tem spodbujala naraščanje revščine med zaposlenimi in neenakost na področju plačila za delo ter s tem zmanjševala sposobnost delavcev z najnižjimi plačami, da se soočijo z gospodarskimi in drugimi šoki. Zaščito z minimalno plačo je mogoče zagotoviti s kolektivnimi pogodbami ali z zakonom. Trenutno ima v EU šest držav članic minimalno plačo urejeno s kolektivnimi dogovori in 21 držav članic z zakonom. Ustrezna višina minimalne plače zagotavlja delavcem dostojno življenje, krepi domače povpraševanje in spodbude za delo, preprečuje revščino med zaposlenimi in zmanjšuje neenakosti med tistimi z najnižjimi dohodki od dela. Ob navedenem pa pozitivno vpliva tudi na enakost med spoloma, saj je trenutno večina prejemnikov minimalne plače žensk (European Commission, 2020a, str. 1).

Evropska komisija je identificirala dva ključna izziva na področju zagotavljanja minimalnega plačila za delo: **ustreznost višine** minimalnih plač in **obseg pokritosti** z minimalnimi plačami. Pri ustreznosti višine minimalne plače ugotavlja, da je ta v večini držav članic neustrezna tako v relativnem smislu (razmerje do ostalih plač) in v absolutnem smislu (preprečevanje revščine). V večini držav članic namreč minimalne plače ne dosegajo mednarodno uveljavljenih indikatorjev na tem področju kot sta npr. 60 % bruto mediane plač ali 50 % bruto povprečne plače in ne preprečujejo revščine med zaposlenimi. Z vidika obsega pokritosti delavcev z minimalno plačo Komisija ugotavlja nezadostno pokritost zaradi številnih izjem v zakonodajah na področju minimalne plače (npr. v primeru mladih

³ Glej Eurostat In-work at-risk-of-poverty rate by age and sex - EU-SILC survey [ilc_iw01] dostopno na: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>.

delavcev) in nezadostno pokritost delavcev s kolektivnimi pogodbami (European Commission, 2020b, str. 142).

K navedenemu so po mnenju Komisije prispevali različni notranji in zunanji dejavniki. Med pomembnejšimi zunanjimi dejavniki je mogoče izpostaviti učinke globalizacije in vesplošnega tehnološkega razvoja, ki sicer spodbujajo rast produktivnosti in življenjskega standarda, a spodbujajo tudi zaostajanje določenih skupin delavcev kot so npr., nizko kvalificirani delavci in izginjanje določenih delovnih mest (avtomatizacija, digitalizacija). Navedene negativne učinke, z vidika sposobnosti delavcev za prilagajanje spremenjenim okoliščinam (veščine), dodatno krepí staranje prebivalstva. Z vidika notranjih dejavnikov je mogoče izpostaviti negativne trende z vidika pokritosti s kolektivnimi pogodbami; nejasne zakonske ureditve na področju določanja minimalnih plač z vidika kriterijev, usklajevanja in sprememb višine; neustrezno vključevanje socialnih partnerjev pri zakonskem določanju minimalne plače; izjeme in variacije minimalne plače za določene skupine in spoštovanje oz. nadzor nad določbami na tem področju (European Commission, 2020b, str. 8).

2.2. Pravna podlaga

Vprašanje pristojnosti in ustreznih pravnih podlag je bilo tako v preteklosti kot ob predstavitvi predloga direktive za ustrezne minimalne plače v EU eno izmed ključnih vprašanj, ki po mnenju držav članic še vedno ni bilo ustrezno razčiščeno, zato bo svoje mnenje morala podati še pravna služba Sveta EU (Hansens, 2021).

Iz določbe 151. člena PDEU izhaja, da si Unija in države članice ob upoštevanju temeljnih socialnih pravic, kot so določene v Evropski socialni listini, podpisani v Torinu 18. oktobra 1961, in v Listini Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev iz leta 1989, prizadevajo za naslednje cilje: spodbujanje zaposlovanja, izboljšanje življenjskih razmer in delovnih pogojev, tako da se ob ohranitvi izboljšav omogoči njihova harmonizacija, ustrezno socialno zaščito, dialog med socialnimi partnerji, razvoj človeških virov za trajno visoko zaposlenost in boj proti izključenosti. V 152. členu prepozna pomen socialnega dialoga in socialnih partnerjev, v prvem odstavku 153. člena pa podrobneje določi področja pristojnosti EU, med katerimi so navedeni tudi delovni pogoji ter socialna varnost in socialna zaščita delavcev. V petem odstavku istega člena pogodba izrecno navaja, da se določbe tega člena ne uporabljajo za plače.

Ne glede na navedeno pa po mnenju Evropske komisije navedena izjema ne pomeni absolutne prepovedi kakršnegakoli ukrepanja na tem področju, temveč v skladu z interpretacijo Sodišča Evropske unije preprečuje zgolj neposreden poseg oz. urejanje plač in višino plač na območju EU. Absolutna omejitev pristojnosti EU pri urejanju vprašanj, ki bi lahko kakorkoli vplivala tudi na plače, bi namreč preveč omejila možnosti ukrepanja na področjih, ki jih določa 1. odstavek 153. člena Pogodbe o delovanju EU.⁴ Navedeni interpretaciji je Evropska komisija sledila tudi pri v letu 2019 sprejetih direktivah o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev in o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih. V obeh primerih so določene vsebine direktiv posredno posegale tudi na področje plačila za delo, a je pri razumevanju le-tega Evropska komisija izhajala iz pristojnosti na področju urejanja delovnih pogojev, ki izhaja iz točke b (delovni pogoji) prvega odstavka 153. člena PDEU (European Commision, 2020b, str. 21).

Evropska komisija je tudi v primeru predloga Direktive o ustreznih minimalnih plačah v EU izhajala iz pristojnosti, ki jih EU podeljuje točka b (delovni pogoji) prvega odstavka 153. člena PDEU. V obrazložitvi direktive je tako navedla, da predlagana direktiva ne vključuje ukrepov, ki bi neposredno vplivali na višino plačila in s tem v celoti spoštuje omejitve, ki jih za ukrepanje določa peti odstavek 153.člena PDEU. V skladu z drugim odstavkom 153. člena PDEU pa je na področju delovnih pogojev iz točke b prvega odstavka 153. člena možna določitev minimalnih zahtev z direktivami, pri čemer pa se morajo te direktive izogibati uvajanju upravnih, finančnih in zakonskih omejitev, ki bi lahko zavirale ustanavljanje in razvoj malih in srednjih podjetij.

2.3. Pregled predloga direktive

Predlagana direktiva vzpostavlja enoten okvir za povečanje ustreznosti minimalnih plač in dostop delavcev v EU do zaščite minimalne plače, ki pa se razlikuje glede na trenutno ureditev minimalne plače v posameznih državah članicah (zakonska ureditev ali kolektivne pogodbe). Predlog Komisije v celoti upošteva načelo subsidiarnosti ter vzpostavlja okvir za minimalne standarde, ki upošteva in odraža pristojnosti držav članic ter avtonomijo in pogodbeno svobodo socialnih

⁴ Glej Sodba Sodišča (veliki senat) z dne 15. aprila 2008, Impact proti Minister for Agriculture and Food in drugi, C-268/06 – Impact, točka 125, odstavek 121-125.

partnerjev na področju plač (Evropska komisija, 2020f). Direktiva tako ne določa neposredne višine minimalne plače ali vzpostavlja individualnih pravic državljanov, zavezuje pa države članice k usklajenim naporom za zagotavljanju ustrezne zaščite delavcev z najnižjimi dohodki.

Namen predlagane direktive je zagotoviti, da bodo delavci v Uniji zaščiteni z ustreznimi minimalnimi plačami, ki jim bodo omogočale dostojno življenje ne glede na to, kje delajo. Ključno vlogo pri tem po mnenju Evropske komisije igrajo kolektivna pogajanja, ne glede na to ali ureditev minimalne plače v določeni državi članici temelji na zakonu ali kolektivnih pogajanjih. Evropska komisija v oceni učinka predloga direktive navaja dva specifična cilja, in sicer naj bi države članice z zakonsko ureditvijo minimalne plače zagotovile določitev in ohranjanje ustrezne višine minimalne plače v skladu z izpostavljenimi referenčnimi vrednostmi, pokritost s kolektivnimi pogajanja pa naj bi v vseh državah članicah presegala 70 % (European Commission, 2020b, str. 25).

Predlog direktive v prvem poglavju vsebuje **splošne določbe** in v prvih treh členih določa predmet in področje uporabe direktive ter opredelitev ključnih pojmov. 1. člen določa, da je namen direktive določitev ustrezne ravni minimalnih plač in zagotoviti dostop delavcev do ustrezne zaščite minimalne plače. Izrecno navaja, da direktiva ne posega v avtonomijo socialnih partnerjev in njihovo pravico do pogajanj o kolektivnih pogodbah in pristojnosti držav članic na tem področju. Prav tako ne nalaga uvedbe zakonsko določene minimalne plače ali zagotavljanja splošne veljavnosti kolektivnih pogodb. 2. člen določa, da se direktiva nanaša na delavce s sklenjeno *pogodbo o zaposlitvi oz. v delovnem razmerju*, opredeljenem na ravni države članice in ob upoštevanju sodne prakse Sodišča Evropske unije. Pri tem v pripadajočih recitalih navaja, da bi morala določitev obstoja delovnega razmerja temljiti na dejstvih, ki se nanašajo na dejansko opravljanje dela, in ne na tem, kako stranke opisujejo razmerje. V tem kontekstu bi lahko ob izpolnjevanju pogojev pod to direktive zapadle tudi nekatere druge oblike dela (npr. *delavci na podlagi vrednotnice, navidezno samozaposleni, platformni delavci* itd.). V 3. členu pa so opredeljeni izrazi in pojmi potrebni za razlago določb direktive.

Spodbujanje kolektivnih pogajanj o določanju plač izrecno opredeljuje 4. člen predloga direktive. Ta v skladu s predhodno navedenimi specifičnimi cilji predloga direktive določa obveznost držav članic, da spodbujajo vzpostavitev in krepitev zmogljivosti socialnih partnerjev za sodelovanje v *kolektivnih pogajanjih* ter da podpirajo konstruktivna, smiselna in informirana pogajanja med socialnimi

partnerji. Ob tem pa državam članicam, ki ne presegajo **70 % pokritost delavcev s kolektivnimi pogajanj**i, nalaga vzpostavitev okvirja za kolektivna pogajanja in pripravo akcijskega načrta za spodbujanje kolektivnih pogajanj.

Uvodnim določbam in določbi o spodbujanju kolektivnih pogajanj sledi poglavje, ki se nanaša na države z **zakonsko določeno minimalno plačo**.

5. člen določa **ustreznost** minimalnih plač in državam članicam nalaga sprejetje ukrepov, ki bodo zagotovili, da predpisovanje in posodabljanje minimalnih plač temelji na jasnih in trdnih nacionalnih merilih za spodbujanje ustreznosti, da bi s tem zagotovile dostojne delovne in življenjske pogoje ter dosegle socialno kohezijo in navzgor usmerjeno konvergenco. Med navedenimi merili morajo biti kupna moč zakonsko določenih minimalnih plač, splošna raven bruto plač in njihova porazdelitev, stopnja rasti bruto plač in spremembe v produktivnosti dela. Pri oceni ustreznosti zakonsko določenih minimalnih plač se morajo države članice opirati na **mednarodne okvirne referenčne vrednosti**, med katerimi sta v spremljajočih recitalih izrecno izpostavljeni **razmerje med minimalno plačo in mediano plač (60 %) in razmerje med minimalno plačo in povrečno plačo (50 %)**. Države članice morajo poskrbeti za redno in pravočasno posodabljanje minimalne plače in ustanoviti posvetovalne organe za svetovanje pristojnim organom o vprašanjih v zvezi z zakonsko določenimi minimalnimi plačami. V vse navedene procese in aktivnosti naj bi države članice vključile tudi socialne partnerje.

6. člen predloga direktive **omejuje uporabo variacij minimalne plače in njene odbitke**. Države članice sicer lahko določijo različne minimalne plače za različne skupine delavcev, vendar pa morajo biti takšne variacije nediskriminatorne, sorazmerne, po potrebi časovno omejene ter objektivno in razumno utemeljene z legitimnim ciljem. Spremljajoči recitali pa tudi pri tem vprašanju izpostavljajo pomen ustreznega posvetovanja s socialnimi partnerji. Ta člen zagotavlja tudi zaščito pred neupravičenimi ali nesorazmernimi odbitki od zakonsko določenih minimalnih plač. Med tem, ko so nekateri odbitki, npr. tisti, ki jih odredi pravosodni organ, lahko legitimni, pa drugi, npr. odbitki nadomestil v naravi, niso.

Tudi 7. člen predloga direktive se nanaša na sodelovanje in vključenost socialnih partnerjev in sicer pri predpisovanju in posodabljanju minimalne plače. Države članice morajo zagotoviti ukrepe za **pravočasno in učinkovito vključenost socialnih partnerjev**, kar vključuje sodelovanje v predhodno opredeljenih posvetovalnih organih, še posebej ko gre za vprašanja uporabe meril in referenčnih vrednosti, določanja zneska in posodobitev, določanje variacij in

odbitkov ter zbiranje podatkov in izdelavo študij za obveščanje organov, ki predpisujejo zakonsko določeno minimalno plačo.

Za zagotovitev delovanja nacionalnih okvirov zakonsko določenih minimalnih plač je potreben *učinkovit sistem izvrševanja, vključno z nadzorom in terenskimi inšpekcijskimi pregledi*. 8. člen predloga direktive tako državam članicam nalaga, da v sodelovanju s socialnimi partnerji sprejmejo ukrepe za izboljšanje dostopa delavcev do zaščite minimalne plače. Med temi ukrepi so izrecno izpostavljeni krepitev nadzora in terenskih inšpekcijskih pregledov, priprava smernic za izvršilne organe in dostopnost informacij o zakonsko določenih minimalnih plačah, ki morajo biti javno objavljene, jasne, celovite in zlahka dostopne.

Tretje poglavje predloga direktive sestavljajo *horizontalne določbe*, ki veljajo tako za države članice z zakonsko določenimi minimalnimi plačami kot tiste, v katerih je minimalna plača določena s kolektivnimi pogajanj. 9. člen predloga direktive določa, da morajo države članice zagotoviti, da gospodarski subjekti pri *izvajanju pogodb o javnih naročilih ali koncesijskih pogodb* upoštevajo plače, določene s kolektivnimi pogodbami za zadevni sektor in geografsko območje, ter zakonsko določene minimalne plače, kjer te obstajajo. V spremljajočih recitalih so na tem področju izpostavljena tveganja, do katerih prihaja pri izvrševanju takih pogodb ali v nadaljnji podizvajalski verigi.

Spremljanje in zbiranje podatkov držav članic na področju minimalne plače, še posebej z vidika ustreznosti in pokritosti, opredeljuje 10. člen predloga direktive. Ta loči med obveznostmi držav z zakonsko določenimi minimalnimi plačami in obveznostmi držav, v katerih je minimalna plača določena s kolektivnimi pogajanj. Evropska komisija bo Evropskemu parlamentu in Svetu letno poročala o svoji oceni stanja na področju ustreznosti minimalnih plač in pokritosti z njimi. V ta namen lahko od držav članic zahteva tudi dodatne podatke na tem področju. Odbor za zaposlovanje pa bo na podlagi poročila Evropske komisije zadolžen za preučitev spodbujanja kolektivnih pogajanj o določanju plač in ustreznosti minimalnih plač v državah članicah v okviru postopka usklajevanja ekonomskih politik in politik zaposlovanja na ravni EU. Države članice morajo na podlagi tega člena zagotoviti *preglednost in javno dostopnost informacij* povezanih z zaščito minimalne plače, kolektivnimi pogodbami in njihovimi določbami glede plače.

Države članice morajo v skladu z 11. členom direktive zagotoviti delavcem dostop do *učinkovitega in nepristranskega reševanja sporov ter pravico do pravnega varstva*, tudi do ustreznega nadomestila, ter učinkovite zaščite pred

kakršno koli škodo pri uveljavljanju pravic povezanih z zaščito minimalne plače. Navedena zaščita mora biti zagotovljena ne glede na to ali je minimalna plača določena z zakonom ali s kolektivnimi pogodbami. Pri tem pa države članice ne smejo posegati v posebne oblike pravnega varstva in reševanja sporov, ki so določene v kolektivnih pogodbah. Države članice morajo prav tako zagotoviti delavcem in njihovim predstavnikom zaščito ob uveljavljanju pravic na področju minimalne plače pred kakršnimkoli negativnimi posledicami s strani delodajalca. 12. člen direktive določa, da morajo države članice določiti pravila o kaznih, ki se uporabljajo za kršitev nacionalnih določb. *Te kazni pa morajo biti učinkovite, sorazmerne in odvračilne.*

Četrto poglavje direktive od 13. do 19. člena zajema razmeroma standardne **končne določbe** v zvezi z izvajanjem, razširjanjem informacij, oceno in pregledi Evropske komisije, prepovedjo poslabšanja položaja in ugodnejšimi določbami, prenosom direktive, začetkom veljavnosti in naslovniki. 13. člen državam članicam omogoča, da lahko izvajanje direktive na njihovo skupno zahtevo zaupajo socialnim partnerjem. Pri tem pa morajo zagotoviti vse potrebne ukrepe za stalno zagotavljanje rezultatov direktive. 14. člen državam članicam nalaga obveznost seznanitve in informiranja delavcev in delodajalcev tako v zvezi z nacionalnimi ukrepi za prenos direktive kot ostalimi aktualnimi določbami na zadevnem področju. 16. člen pa prepoveduje kakršnokoli poslabšanje položaja in spoštovanje morebitnih ugodnejših določb zakonov ali drugih predpisov in kolektivnih pogodb na področju urejanja. V skladu s 17. členom morajo države članice prenos direktive zagotoviti najkasneje v dveh letih od datuma začetka veljavnosti in o tem takoj obvestiti Evropsko komisijo.

3. POSLEDICE PREDLAGANE DIREKTIVE ZA SLOVENSKO UREDITEV

3.1. Minimalna plača v Republiki Sloveniji

Plačilo za opravljeno delo v temelju ureja Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)⁵ v okviru tretjega poglavja Pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja, kjer so v tretjem podpoglavju Plačilo za delo, podrobneje opredeljeni

⁵ Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19 in 203/20 – ZIUPOPVE).

različni vidiki plačila za delo (vrste plačil, osnovna plača, dodatki, delovna uspešnost ipd.). Prvi odstavek 126. člena ZDR-1 določa, da je plačilo za delo po pogodbi o zaposlitvi sestavljeno iz plače in morebitnih drugih vrst plačil, če je tako določeno s kolektivno pogodbo. Pri plači pa mora delodajalec upoštevati minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca. Drugi odstavek istega člena nadalje določa, da je plača sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost, dodatkov in plačila za poslovno uspešnost, če je to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Iz 127. člena izhaja, da se osnovna plača določi upoštevaje zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. ZDR-1 ne določa višine osnovnih plač, v skladu z osmo alinejo prvega odstavka 31. člena pa določa, da mora pogodba o zaposlitvi vsebovati tudi določilo o znesku osnovne plače delavca.

Z Zakonom o minimalni plači (ZMinP)⁶ je opredeljena pravica do minimalne plače, njena višina in način njenega določanja ter objave. 2. člen zakona določa, da ima delavec, ki pri delodajalcu v Republiki Sloveniji (RS) dela poln delovni čas, pravico do plačila za opravljeno delo najmanj v višini minimalne plače, določene v skladu s tem zakonom. Dodatki, določeni z zakoni in drugimi predpisi ter s kolektivnimi pogodbami, del plače za delovno uspešnost in plačilo za poslovno uspešnost, dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi, se ne vštevajo v minimalno plačo.

V skladu s 3. členom zakona, minimalna plača ne sme biti nižja od seštevka zneska minimalnih življenjskih stroškov, povišanih za 20 % ter zneska davkov in obveznih prispevkov za socialno varnost za delavca, ki ne uveljavlja olajšav za vzdrževane družinske člane, in ki razen minimalne plače in regresa, določenega z zakonom, nima drugih obdavčljivih dohodkov. Upošteva rast cen življenjskih potrebščin, gibanje plač, gospodarske razmere oziroma gospodarsko rast in gibanje zaposlenosti se lahko minimalna plača določi v znesku, ki je višji od tega zneska, a ne sme preseči seštevka zneska minimalnih življenjskih stroškov, povišanih za 40 % ter zneska davkov in obveznih prispevkov za socialno varnost za delavca, izračunanih na enak način kot v prvem primeru. V skladu s 5. členom se minimalna plača enkrat letno uskladi najmanj z rastjo cen življenjskih potrebščin. Znesek minimalne plače tako z vidika minimalnih življenjskih stroškov kot letnega usklajevanja v skladu s 6. členom zakona določi minister, pristojen za delo,

⁶ Zakon o minimalni plači (Uradni list RS, št. 13/10, 92/15 in 83/18).

po predhodnem posvetu s socialnimi partnerji in ga objavi v Uradnem listu RS najkasneje do 31. januarja tekočega leta.⁷

V RS se plače urejajo s kolektivnimi pogodbami in zakoni. Kolektivne pogodbe so predmet pogajanj med delodajalci oziroma njihovimi predstavniki in sindikati, ki se na različnih ravneh (država, dejavnost, podjetje) svobodno dogovarjajo tudi o višini izhodiščnih oziroma najnižjih osnovnih plač za različne ravni zahtevnosti dela. Znesek minimalne plače pa predstavlja najnižjo možno mesečno bruto plačo, ki pripada zaposlenemu za polni delovni čas, tudi če bi bila njegova plača določena po kolektivni pogodbi ali pogodbi o zaposlitvi sicer nižja. V takih primerih mora delodajalec pri obračunu plače delavcu dodati razliko do minimalne plače (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2020).

3.2. Posledice predloga direktive za slovensko ureditev

Kot navaja Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ) v Predlogu stališča RS do Predloga Direktive Evropskega parlamenta in Sveta o ustreznih minimalnih plačah v Evropski uniji⁸, je slovenska ureditev na področju minimalne plače v pretežni meri skladna z zahtevami predloga direktive. Pri tem pa je treba poudariti, da gre za prvi predlog besedila direktive, ki se lahko v procesu sprejema še bistveno spremeni. V nadaljevanju sledi pregled vsebinsko pomembnejših členov predloga direktive, ureditev navedenih področij v RS in morebitne dodatne obveznosti države na tem področju.

Pregled prvega poglavja direktive (1. - 4. člena) kaže na precejšnjo skladnost slovenske ureditve s predlogom direktive. Določeno pozornost si v tem sklopu zasluži opredelitev področja uporabe (2. člen), ki se osredotoča na delavce, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kakor je opredeljeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki velja v posamezni državi članici, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča Evropske unije. Definicija delovnega razmerja

⁷ Razen v primeru novega izračuna minimalnih življenjskih stroškov, v skladu z zakonom, ki ureja socialnovarstvene prejemke, ko mora v skladu s 4. členom ZMinP minister, pristojen za delo, nov znesek minimalne plače objaviti v roku treh mesecev po spremembi zneska minimalnih življenjskih stroškov.

⁸ Predlog stališča Republike Slovenije do Predloga Direktive Evropskega parlamenta in Sveta o ustreznih minimalnih plačah v Evropski uniji je objavljen na spletni strani Državnega zbora RS <https://www.dz-rs.si/wps/portal/Home/deloDZ/zakonodaja/zadeveEvropskeUnijeIzbrano?unid=80751B7C63F06DA8C1258647004B7C62>.

v 4. členu ZDR-1 in slovenska sodna praksa na tem področju⁹ sta v pretežni meri usklajeni s sodno prakso Sodišča Evropske unije, pojavlja pa se vprašanje, ali bi se določene težave lahko pojavile pri nekaterih nestandardnih oblikah dela, na katere opozarjajo tudi spremljajoči recitali. Predlagana direktiva bi se za take delavce uporabljala pod pogojem, da izpolnjujejo merila iz opredelitve pojma »delavec«, ki jih je določilo Sodišče Evropske unije.

Na področju spodbujanja kolektivnih pogajanj o določanju plač (4. člen), lahko ugotovimo, da RS ob uveljavitvi direktive najverjetneje ne bo izpolnila pogoja 70 % pokritosti s kolektivnimi pogajanj. Zadnji podatki OECD iz leta 2016 sicer kažejo na 70,9 % pokritost¹⁰. Glede na splošne trende upada članstva v delojemalskih in delodajalskih združenjih in interesa za sklepanje kolektivnih pogodb pa lahko pričakujemo, da bodo bolj aktualni podatki manj ugodni. V tem primeru predlog direktive državam članicam po posvetovanju s socialnimi partnerji nalaga določitev omogočitvenih pogojev za kolektivna pogajanja in pripravo akcijskega načrta za spodbujanje kolektivnih pogajanj. Temeljni pravni okvir za sklepanje kolektivnih pogodb je v RS že vzpostavljen z Zakonom o kolektivnih pogodbah (ZKolP)¹¹, ki ureja stranke, vsebino, postopek sklenitve kolektivne pogodbe, njeno obliko, veljavnost in prenehanje, mirno reševanje kolektivnih delovnih sporov ter evidenco in objavo kolektivnih pogodb. Obveznost priprave akcijskega načrta za spodbujanje kolektivnih pogajanj pa predstavlja novo obveznost MDDSZ in socialnih partnerjev.

V drugem poglavju predloga direktive, namenjenem državam članicam z zakonsko določenimi minimalnimi plačami, 5. člen določa obveznosti držav članic z vidika ustreznosti minimalnih plač. Ugotovimo lahko, da slovenski ZMinP v 3. členu že vsebuje trdna in jasna merila za spodbujanje ustreznosti minimalnih plač (minimalni življenjski stroški, rast cen življenjskih potrebščin, gibanje plač, gospodarske razmere oziroma gospodarska rast in gibanje zaposlenosti) in z navezavo na minimalne življenjske stroške zasleduje dostojne delovne in življenjske pogoje. Ta merila z vsebinskega vidika prav tako že vsebujejo elemente, ki jih izpostavlja tudi predlog direktive (kupno moč zakonsko določenih minimalnih plač ob upoštevanju življenjskih stroškov, splošno raven bruto plač in njihovo porazdelitev, stopnjo rasti bruto plač in spremembe v produktivnosti dela). Razmerje med minimalno

⁹ Glej npr. VSRS sodba VIII Ips 16/2015 ali VSRS Sodba VIII Ips 87/2016.

¹⁰ OECD. Stat: Collective bargaining coverage, dostopno na <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CBC>.

¹¹ Zakon o kolektivnih pogodbah – ZkolP (Uradni list RS, št. 43/06 in 45/08 – ZArbit).

plačo in povprečno plačo ter mediano plač v RS po podatkih OECD za leto 2019 znaša 49 % in 59 %. Upošteva se spremembe na področju minimalne plače v letu 2020 (višji znesek, izločitev dodatkov) in letu 2021 (uveljavitev razmerja do minimalnih življenjskih stroškov) lahko pričakujemo, da bosta kmalu presežena tudi referenčna zneska 50 % in 60 % navedenih razmerij. ZMinP v 4. in 5. členu določa redno in pravočasno posodabljanje minimalnih plač skladno s predlogom direktive. Novo oz. dodatno obveznost pa bi lahko predstavljala ustanovitev posvetovalnega organa iz petega odstavka 5. člena predloga direktive. Z vidika slovenske ureditve socialnega dialoga in vloge Ekonomsko-socialnega sveta se postavlja vprašanje, ali bi lahko vlogo tovrstnega posvetovalnega organa prevzel kar Ekonomsko-socialni svet. Če to ne bo mogoče pa bi lahko Ekonomsko-socialni svet podal vsaj pobudo za ustanovitev takšnega posvetovalnega telesa, katerega formalna opredelitev je zaenkrat na podlagi predloga direktive še precej neoprijemljiva.

ZMinP v povezavi z ZDR-1 določa enotno in splošno veljavno minimalno plačo za vse delavce v delovnem razmerju, ne glede na morebitne različne subjektivne ali objektivne okoliščine, in v tem pogledu skladno s 6. členom predloga direktive ne dopušča nelegitimnih variacij ali odbitkov minimalne plače. Tudi v primeru pripravnikov in delavcev na usposabljanju, ki jim skladno s 141. členom ZDR-1 pripada najmanj 70 % osnovne plače za delo, za katero se usposablja, tako npr. plača ne sme biti nižja od zakonsko določene minimalne plače.

Vključevanje socialnih partnerjev v predpisovanje in posodabljanje zakonsko določene minimalne plače predvideno v 7. členu predloga direktive predvideva 6. člen ZMinP, ki določa predhodno posvetovanje s socialnimi partnerji v primeru spremembe zneska ali uskladitve minimalne plače. Sodelovanje socialnih partnerjev z vidika pristojnosti na tem področju predpostavljajo tudi Pravila o delovanju Ekonomsko-socialnega sveta¹². Na tem mestu je treba opozoriti, da o ZMinP ni bilo doseženo soglasje med socialnimi partnerji niti ob sprejemu zakona v letu 2010 niti ob kasnejših dveh novelah (2015 in 2018), je pa o teh vprašanjih tekel intenziven socialni dialog. Statistične podatke na področju plač, tudi minimalne plače, javno objavlja Statistični urad Republike Slovenije (SURS), ki je v zadnjih letih tudi na pobudo socialnih partnerjev pričel s procesom izboljšanja podatkov o plačah.¹³ Socialni partnerji pa so zastopani tudi v Statističnem svetu,

¹² Pravila o delovanju Ekonomsko-socialnega sveta (Uradni list RS, št. 1/17 in 69/19).

¹³ Socialni partnerji so se na 319. seji Ekonomsko-socialnega sveta 17. maja 2019 seznanili z informacijo SURS o spremljanju podatkov o številu prejemnikov minimalnih plač ter plačah po

osrednjem strokovnem metodološko-posvetovalnem telesu za strateška in razvojna vprašanja državne statistike.

Nadzor nad izvajanjem določb ZMinP izvaja Inšpektorat Republike Slovenije za delo (IRSD), ki na področju izplačila plač sodeluje tudi s Finančno upravo Republike Slovenije. Z vidika dejanskega dostopa delavcev do zakonsko določenih minimalnih plač, ki ga opredeljuje 8. člen predloga direktive, lahko tako ugotovimo, da ustrezni mehanizmi na tem področju že obstajajo. Pravni in institucionalni okvir že sedaj omogočata podajanje usmeritev in izvajanje usmerjenih akcij nadzora. Na področju minimalne plače smo bili takšnemu poostrenemu in usmerjenemu nadzoru priča v letu 2020, ko so bili iz zneska minimalne plače izločeni dodatki, delovna in poslovna uspešnost¹⁴. MDDSZ si skupaj s socialnimi partnerji prav tako že nekaj let prizadeva za povečanje števila inšpektorjev delovnih razmerij, kar je rezultiralo v povečanju števila inšpektorjev na tem področju za 32 % med leti 2015 in 2019 (IRSD, 2020), ta trend pa se bo moral nadaljevati. Podatki povezani z minimalno plačo so javno objavljeni na spletnih straneh državne uprave in MDDSZ.

9. člen v tretjem poglavju predloga direktive nalaga državam članicam obvezo, da sprejmejo ustrezne ukrepe za zagotovitev, da gospodarski subjekti pri izvajanju pogodbo o javnih naročilih ali koncesijskih pogodb upoštevajo plače, določene s kolektivnimi pogodbami za zadevni sektor in geografsko območje, ter zakonsko določene minimalne plače, kjer te obstajajo. Vsebinsko podobno določbo že vsebuje Zakon o javnem naročanju (ZJN-3)¹⁵, ki v drugem odstavku 3. člena določa, da morajo gospodarski subjekti pri izvajanju javnih naročil izpolnjevati veljavne obveznosti na področju okoljskega, socialnega in delovnega prava, ki so določene v pravu EU, predpisih, ki veljajo v RS, kolektivnih pogodbah ali predpisih mednarodnega okoljskega, socialnega in delovnega prava. 71. člen zakona pa določa, da lahko Vlada v primerih, ko je to potrebno, za posamezne predmete javnega naročanja predpiše, da naročniki v postopkih javnega naročanja upoštevajo socialne in etične ali okoljske vidike ter način vključevanja teh vidikov pri oblikovanju javnega naročila. Naročnik lahko določi tudi druge pogoje za izvedbo naročila, ki se lahko nanašajo zlasti na socialne in okoljske

individualnih pogodbah in podprli prizadevanja SURS v zvezi s tem.

¹⁴ Programske usmeritve Inšpektorata RS za delo 2020, str. 1, dostopne na: https://www.gov.si/assets/organi-v-sestavu/IRSD/PROGRAMSKE-USMERITVE/Programske_usmeritve_IRSD_za_2020_www.pdf.

¹⁵ Zakon o javnem naročanju (Uradni list RS, št. 91/15 in 14/18).

vidike, če so ti pogoji v skladu s predpisi EU in so navedeni v obvestilu o javnem naročilu ali dokumentaciji v zvezi z oddajo javnega naročila.

10. člen predloga direktive vsem državam članicam z vidika spremljanja, zbiranja in poročanja podatkov povezanih z zaščito minimalne plače, nalaga dodatne administrativne obveznosti. Glede na razpoložljivost in dostopnost tovrstnih podatkov v RS in na ravni EU je mogoče ugotoviti, da bo tako na strani Evropske komisije kot na strani držav članic potreben dodaten napor, da se bo zagotovil ustrezen vsebinski in metodološko usklajen nabor podatkov. Med podatke, kjer bo to težje zagotoviti sodi recimo podatek o pokritosti s kolektivnimi pogajanj. Dodatne obveznosti na tem področju z vidika predloga direktive tako z gotovostjo čakajo SURS in MDDSZ. Pregleden in javen dostop do informacij o zaščiti minimalne plače, vključno s kolektivnimi pogodbami in njihovimi določbami o plačah, pa je že sedaj zagotovljen z objavo teh informacij na spletnih straneh državne uprave in MDDSZ ter z Evidenco kolektivnih pogodb in objavami le-teh v Uradnem listu Republike Slovenije.

Tako z vidika pravice do pravnega varstva in zaščite pred manj ugodno obravnavo ali neugodnimi posledicami, ki jo določa 11. člen predloga direktive, kot z vidika kazni, ki jih določa 12. člen predloga direktive, lahko ugotovimo, da ZDR-1 in ZMinP že sedaj na ustrezen način urejata navedena vprašanja. ZDR-1 vzpostavlja celosten sistem za uveljavljanje pravic pri delodajalcu in sodno varstvo ter možnosti alternativnega reševanja sporov, posredovanje v sporu med delavcem in delodajalcem, varstvo sindikalnih zaupnikov, nadzor s strani IRSD in sankcije za kršitve. ZMinP pa dodatno določa nadzor in kazni na področju minimalne plače.

4. SKLEP

Predlog direktive o ustreznih minimalnih plačah v EU kot je bil objavljen 28. oktobra 2020 je za RS tako iz vsebinskega kot normativnega vidika sprejemljiv, kar izhaja tudi iz uradnega stališča MDDSZ do predloga.¹⁶ Razvoj ureditve na področju minimalne plače je že naslovil vprašanja ustreznosti zneska minimalne plače (navsezna na minimalne življenjske stroške), zagotovil predvidljivost

¹⁶ Predlog stališča Republike Slovenije do Predloga Direktive Evropskega parlamenta in Sveta o ustreznih minimalnih plačah v Evropski uniji je objavljen na spletni strani Državnega zbora RS <https://www.dz-rs.si/wps/portal/Home/deloDZ/zakonodaja/zadeveEvropskeUnijeIzbrano?unid=80751B7C63F06DA8C1258647004B7C62>.

procesa določanja zneska in njegovega rednega usklajevanja, vzpostavil jasna in trdna merila ter zagotovil sodelovanje socialnih partnerje v celotnem procesu. Ekonomsko-socialni svet je kot osrednja institucija socialnega dialoga pristojen tudi za obravnavo vprašanj povezanih z minimalno plačo. Z Zakonom o kolektivnih pogodbah je vzpostavljen pravno-formalni okvir za sklepanje kolektivnih pogodb. Nekatere vsebinske odločitve na področju delovnega prava in pobude v okviru Ekonomsko-socialnega sveta pa so v preteklosti prav tako že želele spodbuditi socialne partnerje tudi k intenzivnejšemu dvostranskemu dogovarjanju na področju plač.¹⁷

Na ravni EU lahko ob obravnavi predloga direktive pričakujemo dinamično razpravo, pa tudi pogojevanja in blokade. Obravnava tega dosjeja bo najverjetneje aktualna tudi v času slovenskega predsedovanja. Nekatere vzhodnoevropske države članice so prepričane, da Evropska komisija nima pristojnosti za ukrepanje na tem področju. Da gre za vprašanje v ekskluzivni pristojnosti socialnih partnerjev in nacionalnih držav, ter da bodo posledice negativno vplivale na konkurenčnost njihovih nacionalnih gospodarstev. Pomisleke, predvsem z vidika poseganja na področje dogovarjanja socialnih partnerjev, pa imajo tudi nekatere druge »stare« države članice (Hansens, 2021). Evropska komisija je s predlogom direktive nakazala ambiciozen pristop k urejanju vprašanja, ki je tudi z vidika PDEU presenetil. Večina je pričakovala »milejša« priporočila Sveta EU. Kljub temu ima očitno predlog direktive na tem področju podporo dovoljšnjega števila držav članic. Glede na družbeno-politični razvoj znotraj EU in njenih držav članic, pa je za prihodnji razvoj integracije zelo dobrodošlo, da se jasno izpostavi in poudari tudi njena socialna dimenzija.

LITERATURA IN VIRI

- Arpaia, A. et al, 2017. Statutory Minimum Wages in the EU: Institutional Settings and Macroeconomic Implications, IZA Policy Paper No. 124, IZA – Institute of Labor Economics, Bonn, dostopno na <http://ftp.iza.org/pp124.pdf>.
- Dube, A., 2019. Impacts of Minimum Wages: Review of the International Evidence, HM Treasury and Department for Business, Energy & Industrial Strategy, dostopno na <https://www.gov.uk/government/publications/impacts-of-minimum-wages-review-of-the-international-evidence>.

¹⁷ Npr: možnost ureditve dodatka za delovno dobo v kolektivnih pogodbah na ravni dejavnosti (ZDR-1, 2013), Javni razpis za sofinanciranje projektov socialnih partnerjev za krepitev njihove usposobljenosti na trgu dela (2017-2022), pobuda Vlade RS na Ekonomsko-socialnem svetu v zvezi z možnostmi spodbuditve vzpostavitve novega plačnega modela (2019) ipd.

- European Commission, 2020b. Commission Staff Working Document: Impact Assessment, Accompanying the Document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Adequate Minimum Wages in the European Union, Bruselj, dostopno na: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1968.
- European Commission, 2019. Opening Statement in the European Parliament Plenary Session by Ursula von der Leyen, Candidate for President of the European Commission, Strasbourg, dostopno na https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/speech_19_4230.
- European Commission, 2020a. Commission Staff Working Document: Executive Summary of the Impact Assessment, Accompanying the Document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Adequate Minimum Wages in the European Union, Bruselj, dostopno na: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1968.
- European Commission, 2020c. Fair minimum wages: Commission launches second-stage consultation of social partners, Bruselj, dostopno na: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_979.
- European Commission, 2020d. Consultation document: Second phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages, Bruselj, dostopno na <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22727&langId=en>.
- European Commission, 2020e. Consultation document: First phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages.
- Evropska komisija, 2020f. Napredek socialnega tržnega gospodarstva EU: ustrezne minimalne plače za delavce v vseh državah članicah – sporočilo za medije, Bruselj, dostopno na https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sl/ip_20_1968.
- Gyes, G., Schulten, T., 2015. Wage bargaining under the new European Economic Governance: Alternative strategies for inclusive growth, ETUI, Bruselj, dostopno na: <https://www.etui.org/sites/default/files/15%20Wage%20bargaining%20under%20the%20new%20European%20Economic%20Governance%20EN%20Web%20version%20.pdf>.
- Hansens, P., 2021. Majority of Member States feel need for EU action on minimum wage has been “demonstrated”, Agence Europe, Bruselj, dostopno na: <https://agenceurope.eu/en/bulletin/article/12638/11>.
- Inšpektorat RS za delo, 2020. Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2019, dostopno na: <https://www.gov.si/assets/organi-v-sestavi/IRSD/LETNA-POROCILA-IRSD/Porocilo-o-delu-IRSD-v-letu-2019.pdf>.
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2020. Minimalna plača - pravice in obveznosti pri določanju in izplačilu plačila za delo, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti in eDavki, dostopno na: <https://www.gov.si/novice/2020-01-22-delodajalci-danes-preko-portala-edavki-obvesceni-o-pravicah-in-obveznostih-pri-izplacilu-plac/>.

Proposal for a Directive on Adequate Minimum Wages in the European Union from the Slovenian Regulation Perspective

Andraž Bobovnik*

Summary

Proposal for a directive on adequate minimum wages in the European Union presented on 28th of October 2020 by the European Commission is acceptable for the Republic of Slovenia both from the content and legal framework point of view.

Slovenia has a statutory minimum wage set by law. Historical development of the minimum wage legal framework, especially Minimum Wage Act, has already addressed the issues of the adequacy with establishment of a relation to the minimum living costs. It has guaranteed predictability of the minimum wage setting and updating and the inclusion of social partners in these processes. Economic and Social Council that represents the center point of the social dialogue in Slovenia is responsible also for addressing the issues related to the minimum wage. Current Slovenian regulation in areas of labor relations, minimum wage, collective bargaining, surveillance, sanctions and social dialogue is predominantly in accordance with measures proposed in the directive.

Additional obligations though could arise for Slovenia in areas of fostering collective bargaining, social dialogue and data collection and reporting. As long as the last two are more of an administration issue, the first two represent complex processes, where success cannot be easily guaranteed. Legal framework for collective bargaining in Slovenia is set by the Collective Agreements Act. Some amendments of the labour law legislation in the past and initiatives by the government have already tried to stimulate bipartite negotiations in the area of wages but so far no real results have emerged.

* Andraž Bobovnik, BSc of Political Science, Head of Analysis and Development Division on the Labour and Labour Rights Directorate at the Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities. The article reflects personal expert views of the author, not the views of the institution where he is employed.
andraz.bobovnik@gov.si

On the EU level we can expect a dynamic and intense discussions and negotiations related to the proposal of a directive on adequate minimum wages. Some member states are convinced that minimum wages are an issue of exclusive competence of the member states and social partners and that negative consequences will arise in competitiveness of their national economies. Other countries see it as the next level of a true integration on the basis of the single market and as an incentive for upwards convergence preventing social dumping and inwork poverty. European Commission has taken an ambitious stance with the proposed directive, many have expected more moderate Council recommendations. But having in mind recent sociopolitical developments in the EU and its member states, it is clear that a strong social dimension is crucial for further development of the integration.