

MINIMALNA PLAČA – SLOVENIJA V PERSPEKTIVI EVROPSKE UNIJE

Minimum Wage: Slovenia from the Perspective of the European Union

Suzana Laporšek

*Univerza na Primorskem, Fakulteta za management
suzana.laporsek@fm-kp.si*

Prejeto/Received:
December 2012

Popravljen/Revised:
April 2013

Sprejeto/Accepted:
Maj 2013

Izvleček

Namen prispevka je prikazati pomen in cilje minimalne plače in umestiti slovensko ureditev minimalne plače v kontekst Evropske unije. Minimalna plača je v eni od oblik prisotna v vseh državah članicah EU, v večini držav, tudi v Sloveniji, pa je urejena na nacionalni ravni z zakonom ali z nacionalnim kolektivnim sporazumom, do minimalne plače pa so v večini držav upravičeni vsi delavci. Slovenija se po višini minimalne plače glede na povprečno oz. mediano plač uvršča v sam vrh Evropske unije. Visoka relativna minimalna plača v Sloveniji pa ima lahko glede na ugotovitve številnih empiričnih študij škodljive učinke tako na rezultate na trgu dela, še posebej ranljivih skupin na trgu dela, kot na produktivnost.

Ključne besede: minimalna plača, trg dela, ekonomska politika, Slovenija, Evropska unija

Abstract

The aim of this paper is to present the purpose and objectives of the minimum wage, putting the Slovenian minimum wage into the context of the European Union. Every EU member state has one form of the minimum wage regulation. In most countries, including Slovenia, minimum wage is set at the national level by law or national collective agreement, meaning that all workers are eligible for the minimum wage. Regarding the ratio between minimum and average wage, Slovenia ranks among countries with the highest minimum wage. According to the numerous empirical studies, Slovenia's relatively high minimum wage might have adverse effects on the labour market outcomes, especially for vulnerable groups in the labour market, as well as productivity.

Key words: minimum wage, labour market, economic policy, Slovenia, European Union

1 Uvod

Minimalna plača je pomemben institut socialne in ekonomske politike držav. O tem priča dejstvo, da minimalno plačo v eni od oblik danes uporablja 182 držav, pomembnost njenega urejanja pa izpostavljajo številni mednarodni dokumenti (ILO 2008).¹

V Sloveniji je bila minimalna plača zakonsko uveljavljena leta 1995, po uveljavitvi pa je bila predmet številnih zakonodajnih sprememb, ki so se pretežno nanašale na višino in način usklajevanja minimalne plače (Kresal 2001, Brezigar Masten idr. 2010). Zadnja zakonodajna sprememba, ki je začela veljati marca 2010, je korenito posegla v minimalno plačo, saj je na novo opredelila kazalnike za določitev te plače, spremenila uskladitveni mehanizem in predvsem močno zvišala znesek nominalne minimalne plače. Z novim zakonom se je minimalna plača povečala s 597 EUR na 734 EUR bruto oz. za 22,9 %, število prejemni-

¹ Države, ki nimajo minimalne plače, so Bahrajn, Brunej, Džibuti, Gvineja, Jemen, Katar, Kiribati, Liechtenstein, Singapur, Somalija, Surinam, Tonga, Vzhodni Timor in Združeni arabski emirati (gl. US Department of State 2012).

NG

Naše gospodarstvo / Our Economy

Vol. 59, No. 5-6, 2013

pp. 49-63

DOI: 10.7549/ourecon.2013.5-6.05

UDK: 331.215.53 (497.4:061.EU)

JEL: J30, J38

kov minimalne plače v zasebnem sektorju pa se je več kot podvojilo, s 17.353 februarja 2010 na 39.629 marca 2010. Število prejemnikov minimalne plače se je v zadnjih treh letih ohranilo na podobni ravni – januarja 2013 je minimalno plačo prejelo 41.456 delavcev oz. 9,8 % vseh zaposlenih v zasebnem sektorju (AJ PES 2013). Po relativni minimalni plači se Slovenija tako uvršča v sam evropski vrh: leta 2011 je minimalna plača predstavljala 47,2 % povprečne plače oz. 58,2 % mediane plač, kar je za 9 odstotnih točk več, kot je povprečje 20 držav članic Evropske unije (v nadaljevanju EU), ki imajo zakonsko določeno minimalno plačo.

Namen prispevka je predstaviti pomen in cilje minimalne plače, prikazati njeno ureditev in dinamiko rasti v Sloveniji, umestiti Slovenijo med države članice EU in na podlagi pregleda literature oblikovati priporočila za politiko minimalne plače v Sloveniji. Prvi razdelek prispevka je namenjen kratkemu orisu različnih pogledov na pomen in cilje minimalne plače. Sledi pregled teorij in ugotovitev empiričnih študij o učinkih minimalne plače na zaposlenost, plače in produktivnost, temu pa pregled razvoja ureditve minimalne plače v Sloveniji. V četrtem razdelku so prikazani sistemi in načini urejanja minimalne plače v državah članicah EU, sledi pregled kazalnikov in dinamike gibanja minimalne plače v državah članicah EU s poudarkom na Sloveniji. Prispevek se zaključuje s pregledom pomembnejših ugotovitev in smernic razvoja politike minimalne plače v EU in v Sloveniji.

2 Pomen in cilji minimalne plače – različnost pogledov

Minimalna plača, njen pomen in cilji so že več kot stoletje predmet širše akademske in politične razprave. Prvotno je bila minimalna plača orodje za preprečevanje izkoriščanja delavcev (Starr 1981), danes pa mednarodni dokumenti s področja kot temeljni cilj sistematične ureditve minimalne plače navajajo zagotavljanje dostojnega življenja delavcev oz. varstvo pred prenizkimi plačami. Kljub temu da socialni pomen minimalne plače v družbi uživa širšo podporo, je ta opredelitev cilja splošna, še posebej z ekonomskega stališča.

Vsak socialni partner pripisuje minimalni plači drugačen pomen. Delavci in sindikati pripisujejo največji pomen njeni socialni vlogi. S stališča delavcev je minimalna plača z zagotavljanjem dostojnega, pravičnega plačila izhodišče za izboljšanje ali ohranjanje življenjskega standarda nizko plačanih delavcev in njihovih družin. Na tak način prispeva k zmanjšanju neenakosti v plačah in k dvigu kupne moči delavcev (Starr 1981, Saget 2002).² Po trditvah sindikatov nastopa minimalna plača hkrati v vlogi varstva ranljivih skupin delavcev, ki imajo na trgu dela šibek pogajalski položaj (npr. delavci, zaposleni na domu, mladi, ženske, delavci, zaposleni v dejavnostih, v katerih

ni učinkovitih kolektivnih pogajanj; Starr 1981). Minimalna plača je torej z vidika delavcev orodje za prerazporejanje dohodkov k najnižje plačanim delavcem, za spodbujanje socialnega dialoga in predvsem orodje za zmanjšanje revščine (Freeman 1996, Saget 2002).

Socialno vlogo minimalne plače poudarja tudi država, hkrati pa ji pripisuje vlogo instrumenta makroekonomske politike, ki splošno raven in strukturo plač spreminja v skladu s širšimi nacionalnimi cilji ekonomske stabilnosti, gospodarske rasti, prerazdelitve prihodkov in ohranitve kupne moči (Saget 2002, Eyraud in Saget 2005, Belsler in Sobbeck 2012).

Med delodajalci, ki izhajajo iz ekonomskega razumevanja minimalne plače, soglasja o njenem pomenu ni. Pa eni strani lahko minimalna plača poveča produktivnost in učinkovitost delavcev z izboljšanjem kakovosti in strukture proizvodnih dejavnikov (npr. s povečanjem vlaganj podjetij v tehnološki razvoj in usposabljanje delovne sile, s povečanjem delovnega napa delavcev, z izboljšanjem tje manja med spretnostmi/znanji delavca ter z zahtevami delovnega mesta, z zmanjšanjem tokov delavcev) in zagotavlja socialni mir (Saget 2002). Nasprotniki minimalne plače pa izpostavljajo, da ima negativne učinke na produktivnost zaradi nepripravljenosti delavcev za usposabljanje pri višjih plačah in nima učinka na inovacijske odločitve podjetij. Povečanje stroškov dela na račun višje minimalne plače lahko tudi zviša cene proizvodov oz. storitev (in s tem povzroči inflacijske pritiske), zmanjša konkurenčnost podjetij in njihove dobičke in nenazadnje povzroči zapiranje podjetij z negativnim učinkom na zaposlenost (Waltman 2008; Neumark in Wascher 2010).

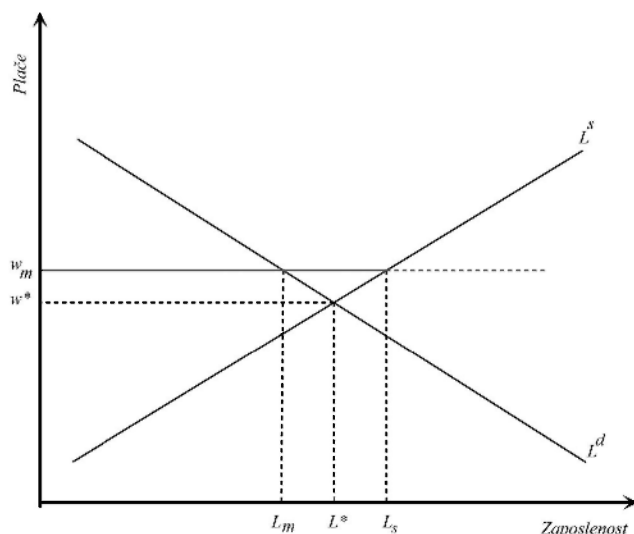
Če povzamem, minimalna plača posega na dve ločeni področji politik, tj. področje socialne politike in področje politike urejanja trga dela. Socialna politika upravičenost urejanja minimalne plače utemljuje s pravico delavcev do pravičnega in dostojnega plačila in s potrebo po izboljšanju položaja slabo plačanih delavcev. Ta pristop v družbi sicer uživa široko podporo, manj soglasja pa je o tem, ali je minimalna plača učinkovito oz. primerno orodje za doseg tega cilja. Minimalna plača kot del politike urejanja trga dela pa odpira vprašanja ekonomske upravičenosti. Številni ekonomisti jo razumejo kot poseg v delovanje trga dela, ki nasprotuje svobodi zaposlitvenih pogodb, izrinja delavce iz zaposlitve in ima zatorej negativne učinke na položaj delavcev, rezultate na trgu dela in nenazadnje na celotno gospodarstvo. Kratek pregled teorij in ugotovitev empiričnih študij o učinkih minimalne plače podajam v naslednjem razdelku.

3 Učinki minimalne plače na zaposlenost, plače in produktivnost

V ekonomski teoriji so učinki minimalne plače na rezultate na trgu dela odvisni od predpostavk o delovanju trga dela (Caluc in Zylberberg 2004). Ekonomska teorija zato ne ponuja enoznačnega odgovora o učinkih minimalne

² Ta vloga temelji na prepričanju, da se v kolektivnem procesu določanja plač določita sprejemljivejša raven in struktura plač, kot če bi bilo določanje plač prepuščeno nereguliranim pritiskom trga dela in odločitvam posameznih podjetij (Starr 1981).

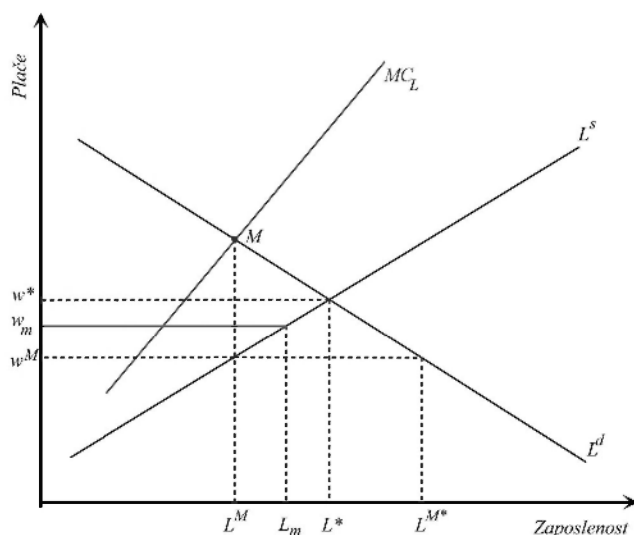
Slika 1: Učinek minimalne plače na zaposlenost v popolno konkurenčnem modelu



Legenda: L^s – krivulja ponudbe dela; L^d – krivulja povpraševanja po delu; w^* – ravnotežna plača; w_m – minimalna plača; L_m – zaposlenost pri minimalni plači; L^* – zaposlenost pri ravnotežni plači; L_s – zaposlenost pri L^s .

Vir: Boeri in van Ours 2008

Slika 2: Učinek minimalne plače na zaposlenost v osnovnem modelu monopsona



Legenda: L^s – krivulja ponudbe dela; L^d – krivulja povpraševanja po delu; MC^L – krivulja mejnih stroškov dela; w^* – ravnotežna plača v popolni konkurenci; w_m – minimalna plača; w^M – ravnotežna monopsonistična plača; L^M – zaposlenost v monopsonu; L_m – zaposlenost pri minimalni plači; L^* – zaposlenost v popolni konkurenci; L^{M*} – največja mogoča zaposlenost v razmerah monopsona.

Vir: Boal in Ransom 1997, Boeri in van Ours 2008

plače. Osnovni popolno konkurenčni model povpraševanja in ponudbe (in njegove razširitve v okviru dvosekorskega modela in modela s heterogeno delovno silo) predvideva, da ima minimalna plača negativen učinek na zaposlenost. Na sliki 1 je prikazano, da postane krivulja ponudbe dela L^s z uvedbo minimalne plače, ki presega ravnotežno realno plačo ($w_m > w^*$), popolnoma elastična. Minimalna plača ima na popolno konkurenčnem trgu dela tako dva učinka. Prvič, povpraševanje po delu in s tem zaposlenost ($L^* - L_m$) se zmanjša, *ceteris paribus*; obseg učinka je odvisen od elastičnosti povpraševanja po delu in razlike med minimalno in ravnotežno plačo. Drugič, na trg dela stopijo delavci, ki pred uvedbo (dvigom) minimalne plače niso bili pripravljene delati ($L^s - L^*$). Zaradi znižanja obsega zaposlenosti ($L^* - L_m$) in višje participacije delavcev, ki so pripravljene delati pri novi minimalni plači ($L^s - L^*$), se na trgu dela pojavi presežek delavcev ($L^s - L^m$) (Boeri in van Ours 2008).

Čeprav je bila ideja o negativnem učinku minimalne plače na rezultate na trgu dela široko sprejeta, jo je omajal nastanek t. i. alternativnih modelov, ki izhajajo iz predpostavki o nepopolni konkurenci in tržnih nepopolnostih na trgu dela. Večina teh modelov izhaja iz modela monopsona, ki v osnovi pokaže, da lahko minimalna plača, če ni postavljena previsoko, pozitivno vpliva na zaposlenost in plače. Osnovni model monopsona temelji na predpostavki, da na trgu dela nastopa samo en kupec, tj. eno podjetje, ki se srečuje z naraščajočo krivuljo ponudbe dela (L^s). Iz tega izhaja, da so mejni stroški zaposlovanja delavcev (MC_L) za delodajalca višji, kot je rezervacijska plača vsakega dodatnega delavca. Z uvedbo zakonsko določene minimalne plače monopsonistično podjetje postane jemalec cene. Na sliki 2 je prikazano, da če minimalna plača presega monopsonistično plačo ($w_m > w^M$), se zaposlenost poveča z L^M na L_m . Učinek minimalne plače na zaposlenost je pozitiven, vse dokler je minimalna plača v vrzeli med popolno konkurenčno in monopsonistično plačo, $w^M < w_m < w^*$, relativna moč učinka pa je na območju te vrzeli odvisna od elastičnosti krivulje povpraševanja po delu in od elastičnosti krivulje ponudbe dela (Dolado idr. 1996, Boeri in van Ours 2008).

O mogočih pozitivnih učinkih na rezultate na trgu dela in produktivnost govorijo tudi drugi modeli, ki razširjajo osnovni model monopsona z dodatnimi predpostavkami o delovanju trga dela (npr. modeli oligopsona in monopsonistične konkurence, modeli iskanja zaposlitve, teorija učinkovitostnih plač) in modeli, ki izhajajo iz razumevanja vedenja delavcev in delodajalcev, npr. model učinka šoka in teorije človeškega kapitala (gl. Brown idr. 1982, Brown 1999).

Tudi v empirični literaturi kljub vrsti študij ni soglasja o smeri učinkov minimalne plače na rezultate na trgu dela. Zgodnje oz. t. i. stare študije, ki večinoma temeljijo na neeksperimentalnih metodah in analizi časovnih vrst in panelnih podatkov v Združenih državah Amerike, ugotavljajo, da dvig minimalne plače znižuje zaposlenost, pri čemer so učinki še posebej izraziti pri mladih in manj usposobljenih delavcih. Iz pregleda empiričnih študij, ki so ga

pripravili Brown in sodelavci (1982), izhaja, da 10-odstotno zvišanje minimalne plače zniža stopnjo zaposlenosti najstnikov od 1 do 3 % (o negativnem, a manjšem učinku so poročali tudi za starejše delavce).

Soglasje ameriških ekonomistov o negativnih učinkih minimalne plače na zaposlenost, doseženo v osemdesetih letih prejšnjega stoletja, so oslabili rezultati novih raziskav, ki so se začele razvijati v devetdesetih letih. Novi val študij se analize učinkov minimalne plače loteva z drugačnimi, kvazi eksperimentalnimi metodami, v analizi pa (večinoma) uporablja anketne in administrativne mikropodatke. Brown (1999) v obsežnem pregledu novih študij ugotavlja, da te v primerjavi s starimi študijami manj potrjujejo negativni učinek minimalne plače na zaposlovanje najstnikov in mladih, izrazitejši pa je njen učinek na porazdelitev plač in prihodkov, še posebej za mlade. Nasprotno skoraj desetletje kasneje pokažeta Neumark in Wascher (2007). Na podlagi analize več kot stotih študij, opravljenih med letoma 1991 in 2006, pokažeta, da večina študij potrjuje tradicionalno mnenje o negativnem vplivu minimalnih plač na zaposlenost.³ Ker je sklepanje o smeri učinka minimalne plače zgolj na podlagi pregleda ugotovitev študij pristransko, Doucouliagos in Stanley (2009) ugotovitve študij analizirata z metaanalizo.⁴ Z metaanalizo 64 različnih študij o učinkih minimalne plače na zaposlenost v ZDA pokažeta na problem pristranskosti pri izbiri objav. Po popravku te pristranskosti ugotovita, da ostane malo ali nič dokazov o negativni povezanosti med minimalno plačo in zaposlenostjo. To se sklada z ugotovitvami več empiričnih študij, opravljenih na mikropodatkih. Stewart (2003, 2004) in Dickens s sodelavci (2009) npr. v analizi učinkov uvedbe nacionalne minimalne plače v Veliki Britaniji leta 1999 in njenih kasnejših povišanj nista potrdila negativnih učinkov minimalne plače na zaposlenost.

Večji del empiričnih študij se osredotoča na zaposlitvene učinke minimalne plače. Vendar Freeman (1996, 639) pravi: »... cilj minimalne plače seveda ni zmanjšanje zaposlenosti, temveč prerazdelitev dohodkov k nizko plačanim delavcem.« Iz teoretičnih modelov in empiričnih študij izhaja, da minimalna plača vpliva na porazdelitev plač vsaj na tri načine. Prvič, z uvedbo (dvigom) minimalne plače se zmanjšuje delež delavcev, ki prejema plačo, nižjo od minimalne, delež delavcev, katerih plača je enaka minimalni, pa se povečuje. Uvedba minimalne plače torej najbolj vpliva na plače tistih delavcev, ki so na dnu porazdelitve plač (gl. npr. Gindling in Terrell 2009). Drugič, povečanje plač delavcem, ki so pred spremembo minimalne plače prejeli nižjo plačo, do višine minimalne plače

povzroči nastanek konice v porazdelitvi plač pri minimalni plači. To so z empirično analizo potrdili npr. Card in Krueger (1995), DiNardo s sodelavci (1999), Teulings (2000, 2003) in Autor s sodelavci (2010). Tretjič, uvedba (dvig) minimalne plače prek učinkov prenašanja (angl. *spillover effect*) posredno vpliva na plače delavcev, ki so v porazdelitvi plač nad minimalno plačo. Iz empiričnih študij izhaja, da so učinki prenašanja vidni predvsem za delavce, katerih plača je do 20 % višja od minimalne. Ob tem Neumark in Wascher (2010) poudarjata, da so učinki prenašanja le kratkoročni, saj jih podjetja zmanjšajo z omejevanjem nominalne rasti plač delavcem, ki so bili izpostavljeni tem učinkom. Upoštevajoč učinke konice in prenašanja, več avtorjev pokaže, da minimalna plača pomembno prispeva k nastanku in poglobljanju plačne neenakosti (gl. OECD 1998, Neumark in Wascher 2010).

Minimalna plača prav tako vpliva na produktivnost, čeprav soglasja o smeri učinka ni. Po eni strani poveča produktivnost in učinkovitost delavcev z izboljšanjem kakovosti in strukture proizvodnih dejavnikov. Podjetja to lahko dosežejo npr. s povečanjem vlaganj v tehnološki razvoj in usposabljanje delovne sile, s povečanjem delovnega napora delavcev, z izboljšanjem ujemanja med spretnostmi/znanji delavca in zahtevami delovnega mesta, z zmanjšanjem tokov delavcev (Wimmer 2000, Acemoglu in Pischke 1999, 2003). Po drugi strani lahko minimalna plača negativno vpliva na produktivnost zaradi nepripravljenosti delavcev za usposabljanje pri višjih plačah (Rosen 1972) in učinka na inovacijske odločitve podjetij (Boone 2000). Empiričnih študij o učinkih minimalne plače je le nekaj in večinoma kažejo na pozitivne učinke, še posebej v dejavnostih z nizkimi plačami. Vendar rezultati teh študij niso vedno statistično značilni in robustni, sama metodologija pa večkrat temelji na enostavnih metodah in kratkih obdobjih opazovanja (za pregled gl. Forth idr. 2009).

4 Razvoj ureditve minimalne plače v Sloveniji

Začetki pravne ureditve minimalnega dohodka na Slovenskem segajo v leto 1937, formalno pa je bila minimalna plača uvedena leta 1995. Temeljni razlog za novo ureditev minimalne plače je bila izredno nizka zajamčena plača, katere realna vrednost je v času visoke inflacije močno upadala (Kresal 2001).⁵ Minimalna plača, ki je nadomestila zajamčeno plačo, je bila po uvedbi predmet več zakonodajnih sprememb, pretežno na področju višine in načina usklajevanja minimalne plače. Pregled gibanja nominalnega in realnega zneska minimalne plače od njene zakonske uveljavitve leta 1995 do konca leta 2011 je prikazan na sliki 3.

³ Skoraj tri četrtine študij je potrdilo konsistenten, čeprav ne vedno statistično značilen negativni učinek minimalnih plač na zaposlenost, ki je bil močnejši v skupini najmanj usposobljenih delavcev. O pozitivnem učinku je poročalo le osem študij (Neumark in Wascher 2007).

⁴ Metaanaliza je oblika statistične analize, ki omogoča, da sistematično združimo rezultate več neodvisnih raziskav, zato ima več pojasnjevalne moči kot zgolj nizanje rezultatov posameznih raziskav (Stanley 2001).

⁵ Do zakonske uveljavitve minimalne plače je zajamčena plača predstavljala najnižji znesek za plačilo delavcu in je torej nadomeščala institut minimalne plače. Z uvedbo minimalne plače se je najnižje plačilo delavcu nominalno povečalo za 48 %. Čeprav se zajamčena plača od uvedbe minimalne plače ne uporablja več za izplačilo plač, je ohranila svojo veljavo, saj se uporablja kot osnova za izračun socialnih transferjev (gl. Kresal 2001).

Socialni partnerji so se že leto po zakonski uvedbi minimalne plače dogovorili za dodatno enkratno 13,5-odstotno povečanje minimalne plače (gl. sliko 3), s čimer je bila rast minimalne plače leta 1996 višja od rasti plač zasebnega sektorja (Brezigar Masten idr. 2010). Spremembe so bile tudi na področju upravičenosti do minimalne plače. V skladu z novimi določili so bili do minimalne plače upravičeni vsi zaposleni za poln delovni čas ne glede na doseganje normalnih delovnih rezultatov. S tem je zakon skušal preprečiti zlorabe delodajalcev, ki so kot razlog za izplačevanje nižjih plač neutemeljeno navajali nedoseganje delovnih rezultatov (Plešnik 1997, Štoka-Debevec 1999). Leta 1997 se je spremenil usklajevalni mehanizem minimalne plače, ki je ob rasti cen življenjskih potrebščin upošteval tudi realno rast bruto domačega proizvoda. Namen novega mehanizma, ki je bil leta 1999 dopolnjen z možnostjo posebnega zvišanja minimalne plače do 58 % povprečne plače v predelovalnih dejavnostih, je bil doseči primerljivo razmerje med minimalno in povprečno plačo v zahodnoevropskih državah (Dogovor o politiki plač za obdobje 1999 do 2001, Uradni list RS 22/1999). Ta mehanizem se je izvajal vse do leta 2003.

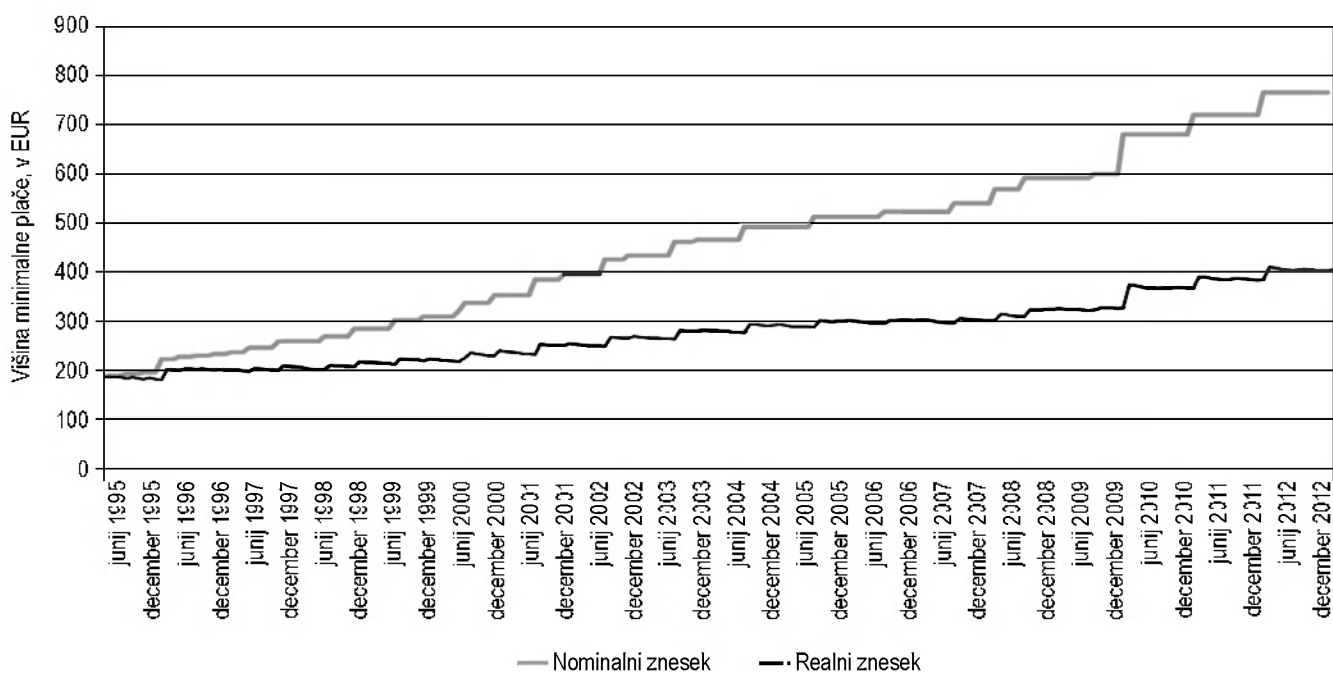
Socialni partnerji so z novim dogovorom leta 2004 določili minimalno plačo za leti 2004 in 2005 v nominalnem znesku, dodatnega usklajevanja z rastjo cen življenjskih potrebščin in rastjo bruto domačega proizvoda pa niso predvideli. Z določitvijo nominalnega zneska minimalne plače so hoteli doseči, da bi rast minimalne plače presegla rast plač zasebnega sektorja, s čimer bi se razmerje med minimalno in povprečno plačo povečalo (z 42,5 % leta 1995

se je povečalo na 46,2 % leta 2005) in spodbudilo delodajalce k boljši ureditvi sistema plač (Brezigar Masten idr. 2010). Z opustitvijo usklajevanja minimalne plače z realno rastjo bruto domačega proizvoda so torej hoteli zmanjšati pritisk na koncentracijo plač okoli minimalne plače (UMAR 2004).

Po letu 2006 je ureditev minimalne plače odstopila od svojih izhodišč. Minimalna plača je bila prvič urejena v samostojnem zakonu, večja sprememba pa je nastala tudi pri mehanizmu njenega usklajevanja. O zvišanju minimalne plače je odločala vlada po posvetovanju s socialnimi partnerji na podlagi pričakovane rasti cen življenjskih potrebščin. Ker vezava na predvideno rast cen življenjskih potrebščin ni vsebovala varnostnega mehanizma, če bi dejanska rast presegla pričakovano rast, se je minimalna plača leta 2007 realno znižala za 1,1 % glede na predhodno leto (UMAR 2009). Zaradi tega se je na zahtevo sindikatov leta 2008 izredno dodatno uskladila, s tem pa se je razmerje med minimalno in povprečno plačo povečalo s 43,5 % leta 2008 na 44,2 % leta 2009.

Zadnja zakonodajna sprememba, sprejeta februarja 2010, je korenito posegla v instrument minimalne plače. Zakon o minimalni plači (Uradni list RS 13/2010, v nadaljevanju ZMinP) je na novo opredelil kazalnike za njeno določitev, spremenil usklajevalni mehanizem in nenazadnje močno povišal znesek nominalne minimalne plače. Ta se zvišal na 734,15 EUR bruto oz. za 22,9 % glede na predhodno uskladitev, sprejeto avgusta 2009 (gl. sliko 3). Zaradi občutnega dviga minimalne plače je bila za delodajalce uvedena možnost postopnega prehoda na novo

Slika 3: Gibanje izplačane nominalne in realne bruto minimalne plače v obdobju 1995–2012



Opomba: Realna MP = (nominalna MP / $CPI_{(maj\ 1995 = 100)}$) \times 100. Pri preračunu zneska minimalne plače iz SIT v EUR je bil uporabljen tečaj 1 EUR = 239,64 SIT.

določeno višino minimalne plače: marca 2010 je morala minimalna plača znašati 654,69 EUR bruto, januarja 2011 685,25 EUR bruto, povečana za rast cen življenjskih potrebščin leta 2010, januarja 2012 pa 734,15 EUR bruto, povečana za rast cen življenjskih potrebščin leta 2011. Po podatkih Inšpektorata RS za delo (2010) je postopen prehod na novo določeno višino minimalne plače uvedlo 1.611 podjetij. Minimalna plača se v skladu z novo ureditvijo uskladi enkrat letno (1. januarja tekočega leta) najmanj z medletno rastjo cen življenjskih potrebščin v preteklem letu (tj. decembra preteklega leta glede na december predpreteklega leta). Po dogovoru s socialnimi partnerji se lahko minimalna plača dodatno poveča še glede na rast plač, gospodarsko rast in gibanje zaposlenosti (ZMinP, 5. člen).

Na sliki 4 je prikazano gibanje kumulativnega indeksa rasti minimalne in povprečne plače ter razmerje med minimalno in povprečno plačo od leta 1995. Skupna rast minimalne plače je prvič preseгла skupno rast povprečne plače leta 2002 – minimalna plača se je v tem obdobju povečevala hitreje od rasti cen življenjskih potrebščin, saj se je dodatno usklajevala še z rastjo BDP (med letoma 1997 in 2003), oz. je bil uskladitveni dodatek višji, kot če bi se minimalna plača uskladila le z inflacijo (v letih 2004 in 2005). Med letoma 2006 in 2009 se je razkorak med realno rastjo minimalne in povprečne bruto plače zmanjšal, s čimer se je razmerje med minimalno in povprečno bruto plačo znižalo s 43,1 % leta 2005 na 41,2 % leta 2009. To lahko med drugim pripišemo novemu uskladitvenemu mehanizmu, po katerem se je minimalna plača usklajevala s pričakovano in ne z dejansko inflacijo. Razkorak med rastjo minimalne in povprečne plače se je občutno povečal leta 2010. S sprejetjem ZMinP se je minimalna plača leta 2010 realno povečala za 12,6 % glede na predhodno leto in

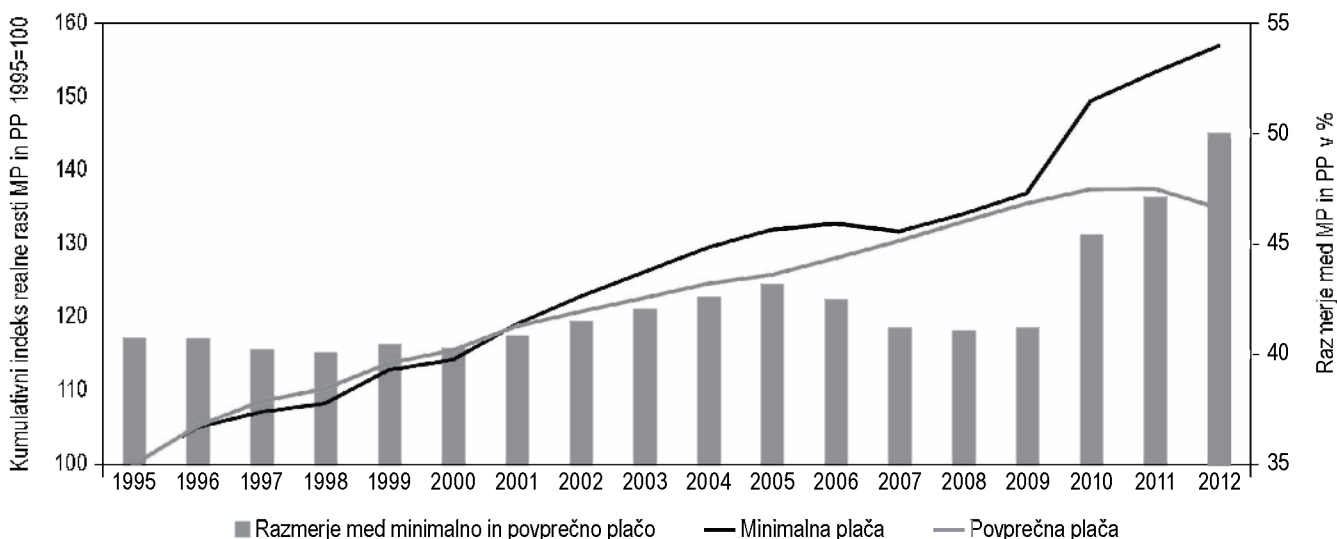
za približno 4 % v letih 2011 in 2012. Na drugi strani se je rast povprečne plače zaradi padca gospodarske aktivnosti in varčevalnih ukrepov v javnem sektorju upočasnjevala in se leta 2012 realno znižala za -2,6 % glede na predhodno leto (UMAR 2013). S tem se je razmerje med minimalno in povprečno bruto plačo leta 2012 povečalo na 50 %.

5 Ureditev minimalne plače v državah Evropske unije

Vsaka država članica EU ima eno od oblik minimalne plače, ureditve oz. sistemi minimalne plače se razlikujejo, in to tudi zaradi razlik v širši institucionalni ureditvi trga dela in v zgodovinskem razvoju. Sisteme minimalne plače v državah članicah EU lahko z vidika formalnega načina urejanja minimalne plače razdelimo v dve skupini (gl. tabelo 1). V prvo skupino se uvršča 20 držav, ki določajo nacionalno minimalno plačo, večina z zakonom. Le v šestih državah v tej skupini je minimalna plača določena s tripartitnim ali dvopartitnim kolektivnim sporazumom, ki se kasneje uveljavi z zakonom.⁶ V drugo skupino spadajo države, v katerih je minimalna plača določena na ravni dejavnosti ali poklicev s kolektivnim sporazumom. Izjema je Ciper, ki ureja minimalno plačo z zakonom, a zgolj za devet izbranih poklicev (Grimshaw in Rubery 2010; Schulten 2012a). Slovenija se uvršča med države z enotno nacionalno minimalno plačo, določeno z zakonom, ki velja za vse delavce in obvezuje vse delodajalce.

⁶ V zadnjih dveh desetletjih je prakso pogajanj o nacionalni minimalni plači s socialnimi partnerji (tudi v okviru nacionalnih tripartitnih komisij) razvilo tudi več novih vzhodnih držav članic. Ker pa je bila stopnja soglasja o minimalni plači med socialnimi partnerji v zadnjih letih v teh državah precej nizka, so vlade v več primerih minimalno plačo določale unilateralno (Schulten 2012a).

Slika 4: Kumulativni indeks realne rasti minimalne in povprečne bruto plače (1995 = 100) in razmerje med minimalno in povprečno bruto plačo, 1995–2012



Vir: SURS, 2013; DURS, 2013

Kot je prikazano v tabeli 1, odstopajo od koncepta nacionalno veljavne minimalne plače predvsem skandinavske in kontinentalne države. Tem državam je skupno, da imajo visoko razvit sistem kolektivnih pogajanj in s tem veliko pokritost s kolektivnimi sporazumi. Tako sindikati v skandinavskih državah, pa tudi v Italiji in v Avstriji, vladi ne dopuščajo vpliva pri določanju plač in zato zavračajo zakonsko ureditev minimalne plače. Na drugi strani pa sindikati v Nemčiji in na Cipru, kjer je sindikalna pokritost nižja, že spreminjajo svoja stališča v podporo minimalni plači (Schulten 2012a).

Večina držav članic, ki minimalno plačo urejajo na nacionalni ravni, ima nediskriminatorno minimalno plačo, kar pomeni, da so do te plače upravičeni vsi delavci. To velja tudi v Sloveniji. Izjeme so Belgija, Luksemburg in Španija (minimalna plača je v teh državah določena zgolj za delavce v zasebnem sektorju, obstajajo pa tudi druge manjše izjeme) ter Grčija, kjer do minimalne plače niso upravičeni gospodinjki delavci, ki v teh gospodinjstvih tudi živijo. V državah s kolektivno določenimi minimalnimi plačami pokritost z minimalno plačo odraža pokritost s kolektivnimi pogajanjmi. Tako minimalne plače v skandinavskih državah, v Avstriji in v Italiji pokrivajo 80 % ali več zaposlenih, medtem ko je v Nemčiji in na Cipru do minimalne plače upravičenih 60 do 70 % zaposlenih (Carley 2006, Schulten 2012a).

Seveda pa se sistemi urejanja minimalne plače ne razlikujejo zgolj v načinu pravnega urejanja, temveč tudi glede na posamezne značilnosti urejanja te plače; te značilnosti v posameznih državah članicah EU so povzete v tabeli 2.

Približno polovica držav članic EU z nacionalno minimalno plačo določa nižjo minimalno plačo za mlade delavce, s čimer želijo preprečiti negativni učinek minimalne plače na zaposlovanje mladih in tudi manj izkušenih delavcev. Pri tem so prakse držav različne. Nekatere določajo proporcionalno minimalno plačo, kar pomeni, da se višina minimalne plače zvišuje s starostjo (npr. Belgija, Češka, Francija, Grčija, Irska, Luksemburg,

Malta, Nizozemska in Velika Britanija), druge pa višino minimalne plače vežejo na čas zaposlenosti. Na Poljskem so npr. delavci, ki prvič stopajo na trg dela, upravičeni do 80 % minimalne plače v prvem letu zaposlitve in do 90 % minimalne plače v drugem letu zaposlitve. Podobno prakso poznajo tudi na Irskem in v Luksemburgu (ob znižani stopnji za mlade delavce določa Luksemburg tudi znižano minimalno plačo za mlade neusposobljene delavce do 30. leta starosti, ki aktivno iščejo zaposlitev vsaj eno leto in se vključijo v programe usposabljanja). Edina država članica EU, v kateri je minimalna plača višja za mlade delavce, je Latvija. Mladi v Latviji so sicer upravičeni do minimalne plače, ki jo prejemajo tudi odrasli delavci, ker pa je po zakonu delovni teden za mlade delavce krajši, je v praksi njihova minimalna plača višja kot pri odraslih delavcih (EIRO 2012). Države prav tako določajo nižje minimalne plače na podlagi kvalifikacij oz. statusa delavcev, npr. delavci z manj izkušnjami, pripravniki in invalidi.

Enotno stopnjo minimalne plače uporabljajo le tranzicijske države, ki so postale članice EU leta 2004 ali 2007, z izjemo Bolgarije. Rycx in Kampelmann (2012) pri tem poudarjata, da to odraža tranzicijski razvoj, v katerem so se politike minimalne plač razvijale ločeno od sistema kolektivnih pogajanj, ki je še danes slabo razvit.

Države članice EU se razlikujejo tudi v načinu določanja in usklajevanja minimalnih plač. V večini držav članic z nacionalno minimalno plačo, tudi v Sloveniji, poteka usklajevanje v rednih časovnih intervalih, največkrat enkrat letno (dvakrat letno je omogočeno v Grčiji, na Nizozemskem, Poljskem in v Španiji). Občasno usklajevanje, tj. usklajevanje v časovnih intervalih, daljših od enega leta, je praksa na Irskem, v Latviji, Litvi in Luksemburgu. V večini primerov obseg uskladitve minimalne plače določi vlada na podlagi pogajanj in posvetovanj s socialnimi partnerji ali njihovih priporočil. Le v Belgiji, Luksemburgu in na Malti se minimalna plača avtomatsko usklajuje z indeksom cen (Carley 2006, EIRO 2012).

Tabela 1: Pregled sistemov urejanja minimalne plače v državah članicah EU

	Zakonska ureditev	Kolektivni sporazum
Nacionalna minimalna plača	<ul style="list-style-type: none"> – zahodnoevropske države: Francija, Irska, Luksemburg, Nizozemska, Velika Britanija – južnoevropske države: Malta, Portugalska, Španija – osrednje- in vzhodnoevropske države: Češka, Madžarska, Latvija, Litva, Romunija, Slovenija 	<ul style="list-style-type: none"> – tripartitni sporazumi: Belgija, Estonija, Grčija – dvopartitni sporazumi: Bolgarija, Poljska, Slovaška
Minimalna plača, določena na ravni dejavnosti, podjetja ali poklica	<ul style="list-style-type: none"> – Ciper^a 	<ul style="list-style-type: none"> – skandinavske države: Danska, Finska, Švedska – kontinentalne države: Avstrija, Nemčija, Italija

Opomba:

^a Ciper določa zakonsko minimalno plačo za devet poklicev: prodajalec, pisarniški delavec, pomožni delavec v zdravstveni negi, pomožni delavec v jaslih, vrtcih in šolah, varnostnik, oskrbovalec in čistilec (ILO 2012).

Vir: povzeto po Vaughan-Whitehead 2010, ILO 2012, Rycx in Kampelmann 2012, Schulten 2012a

Tabela 2: Značilnosti sistemov minimalne plače v državah članicah EU

Država	Način ureditve MP		Vsi delavci	Enotna MP	Znižana MP za		
	nacion. raven	kolektivni sporazumi			mlade	pripravnike	invalide
Avstrija		•					
Belgija	•				•		
Bolgarija	x		x			x	
Ciper		x					
Češka	x		x		x		x
Danska		•			•		•
Estonija	x		x	x			
Finska		•			•		•
Francija	•		•		•	•	•
Grčija	•				•	•	
Irska	•		•		•	•	
Italija		•				•	
Latvija	x		x	x			
Litva	x		x	x			
Luksemburg	•				•		•
Madžarska	x		x	x			
Malta	x		x		x		
Nemčija		•					
Nizozemska	x		x		x		x
Poljska	x		x		x		
Portugalska	•		•			•	•
Romunija	x		x	x			
Slovaška	x		x	x			
Slovenija	x		x	x			
Spanija	•					•	
Švedska		•					
Velika Britanija	•				•	•	

Opomba: Države so razvrščene po abecednem redu. Z x so označene države, ki so postale članice EU leta 2004 ali 2007. MP je krajšava za minimalno plačo.

Vir: ILO 2012

6 Pregled kazalcev minimalne plače – Slovenija v kontekstu Evropske unije

Med državami članicami EU so znatne razlike v višini minimalne plače tako v absolutnem znesku kot tudi v deležu minimalne plače v povprečni plači oz. v mediani plač.

Na sliki 5 je prikazana višina minimalne plače v EUR na uro in v pariteti kupne moči na uro. Razlike v višini minimalne plače so med državami velike. V Luksemburgu minimalna plača presega 10 EUR na uro, medtem ko zaposleni v Bolgariji prejmejo manj kot 1 EUR na uro. V splošnem bi lahko države glede na znesek minimalne plače razvrstili v tri skupine. V prvo skupino se uvrščajo predvsem zahodnoevropske države. Minimalna plača se v teh državah giblje od 7 EUR na uro v Veliki Britaniji pa vse do 10,4 EUR v Luksemburgu.⁷ Drugo skupino tvorijo

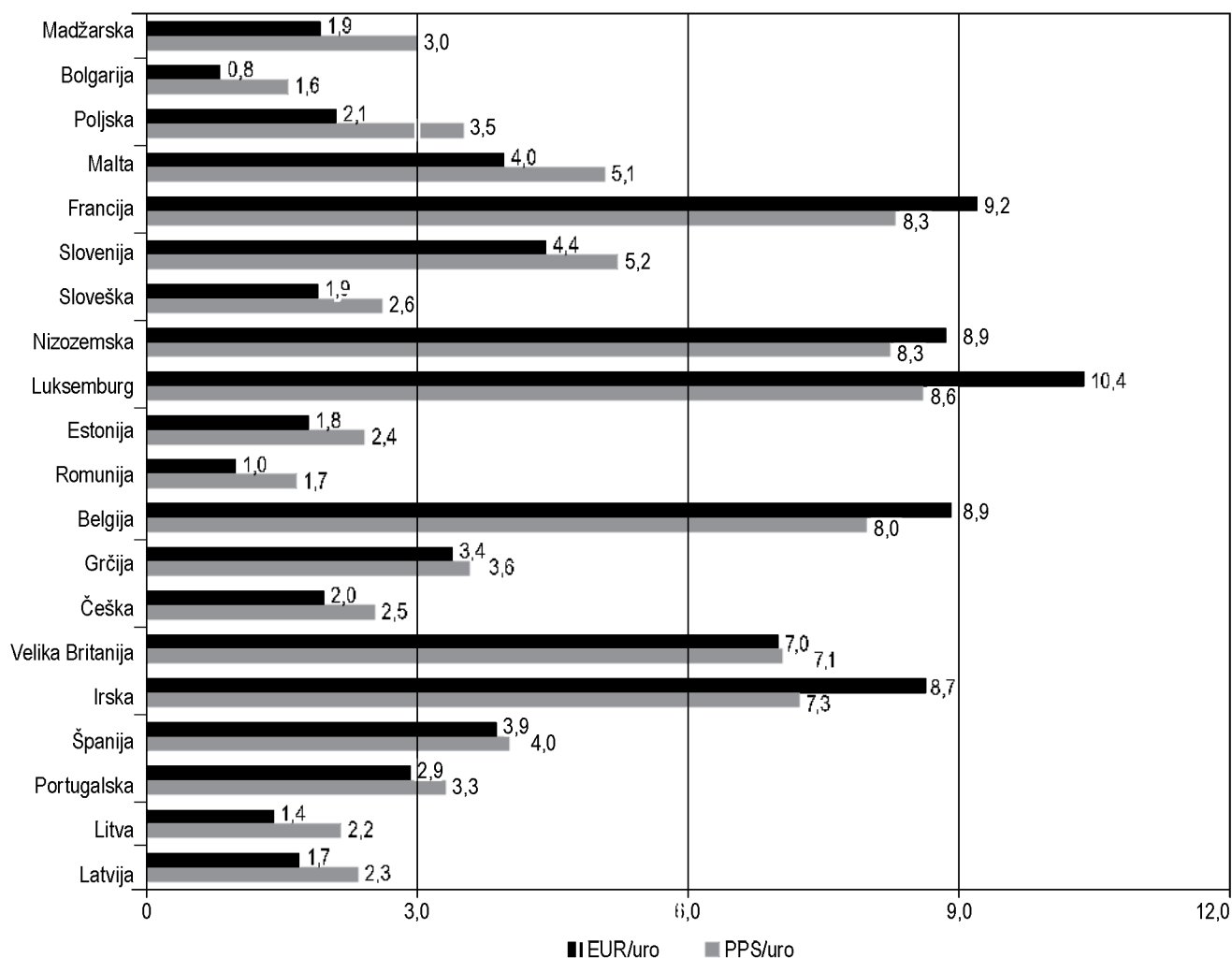
predvsem južnoevropske države skupaj s Slovenijo (ki ima najvišjo minimalno plačo v skupini) in Poljsko – v teh državah se minimalna plača giblje od 2,1 pa do 4,4 EUR na uro. Minimalna plača je 2 EUR ali nižja v tretji skupini držav, v kateri so zgolj nove države članice, tj. države, ki so v EU stopile leta 2004 ali 2007.

Razlike med državami so manjše, če minimalne plače primerjamo glede na pariteto kupne moči. Razmerje med najnižjo (1,6 EUR v Bolgariji) in najvišjo (8,6 EUR v Luksemburgu) minimalno plačo, upoštevajoč kupno moč, se namreč zniža iz 1 : 13 na 1 : 5.

Čeprav popolnoma primerljivih podatkov o višini minimalne plače v državah s kolektivno določenimi minimalnimi plačami ni, iz literature izhaja, da so minimalne plače v skandinavskih državah višje od minimalnih plač v večini držav EU z nacionalno minimalno plačo. Plače so nižje v Nemčiji, kjer se večinoma gibljejo med 7 in 13 EUR na uro (ponekod znašajo tudi le 5 ali 6 EUR na uro), v Avstriji, kjer znaša minimalna plača približno 6 EUR na uro, in na Cipru s 5 EUR na uro (Schulten 2012a).

⁷ Minimalna plača v EUR na uro je v Veliki Britaniji precej nižja kot v preostalih državah, a je to predvsem posledica devalvacije funta glede na EUR. Brez devalvacije bi bila namreč britanska minimalna plača na podobni ravni kot v preostalih zahodnih državah (Schulten 2012a).

Slika 5: Višina bruto minimalne plače v EUR/uro in v EUR PPS/uro za odrasle delavce v državah članicah EU z nacionalno minimalno plačo, april 2012



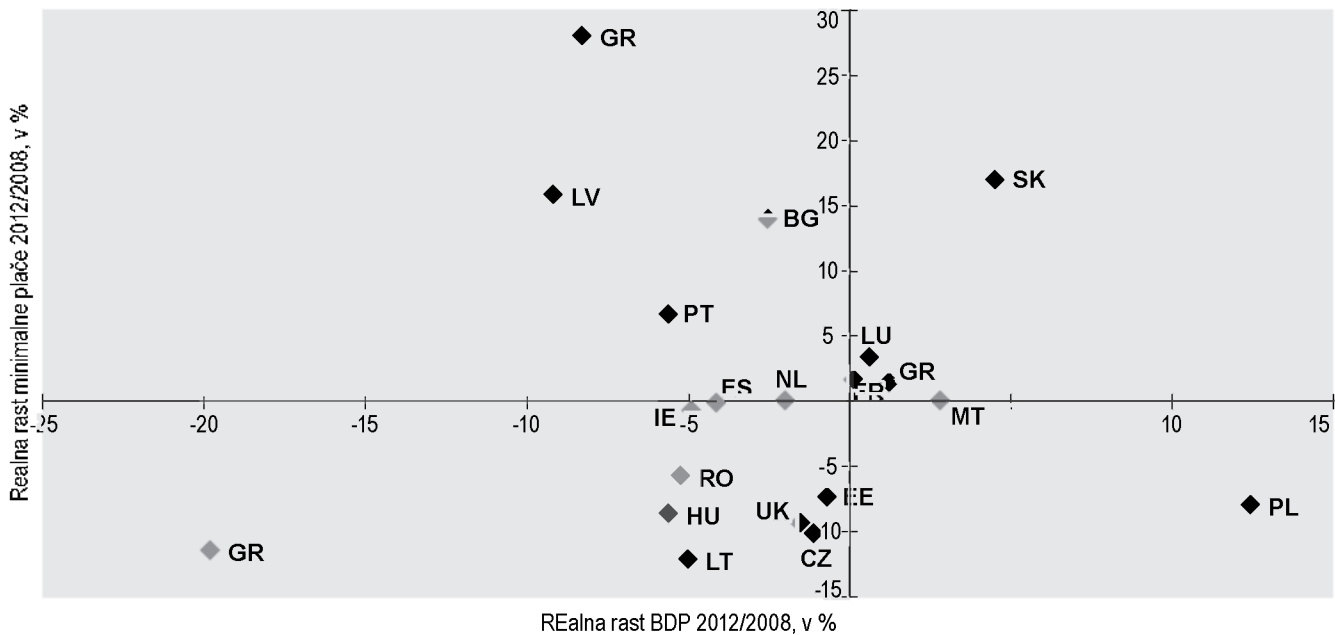
Vir: WSI Minimum Wage Database (povzeto po Schulten 2012a, b)

V zadnjih letih je gibanje minimalne plače v številnih državah članicah EU pod vplivom krize. Politika minimalne plače je še posebej restriktivna v državah članicah, ki so najbolj izpostavljene učinkom ekonomske in finančne krize. Grčija je npr. na zahtevo Evropske komisije, Evropske centralne banke in Mednarodnega denarnega sklada (t. i. trojke) februarja 2012 znižala minimalno plačo za 22 % oz. za 32 % za delavce, mlajše od 25 let (Georgiadou 2012). Podobno je storila tudi Irska leto prej – urno postavko minimalne plače je znižala za 1 EUR (na 7,65 EUR na uro) oz. za 11,5 % (Farrelly 2011). Portugalska vlada se je v okviru dogovorov s trojko zavezala, da bo minimalno plačo povečala le, če bodo to dopuščale ekonomske razmere (Schulten 2012a).⁸

⁸ Informacije o aktualnih dogajanjih na področju politike minimalne plače v državah članicah EU so dosegljive na spletni strani Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev (angl. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*).

Na sliki 6 je prikazana realna rast minimalne plače in gospodarske aktivnosti v državah članicah EU v času krize, tj. med letoma 2008 in 2012. Minimalna plača se je tedaj realno znižala v polovici držav članic EU; znižanje je bilo najizrazitejše v Litvi in Grčiji, ki je v tem obdobju zabeležila tudi največji upad BDP. Med državami, v katerih se je minimalna plača v obdobju 2008–2012 realno zvišala, izstopa Slovenija (minimalna plača se je v Sloveniji realno zvišala za 28 %), sledijo ji Slovaška, Latvija in Bolgarija, kjer je nominalna višina minimalne plače precej nižja kot v Sloveniji. Hkrati je Slovenija ena od treh držav članic EU, ki so v tem obdobju zabeležile najvišje realno znižanje BDP. Največjo realno rast BDP je v tem obdobju zabeležila Poljska, ki pa je kljub temu realno znižala minimalno plačo (UMAR 2013).

Ker zgolj na podlagi primerjave absolutne višine minimalne plače ni mogoče sklepati o realni ravni zaščite z minimalno plačo, se v literaturi najpogosteje uporablja relativna mera minimalne plače glede na povprečno plačo oz. glede na mediano plač. Razmerje med minimalno plačo in povprečno plačo je glede na podatke za leto 2011

Slika 6: Realna rast minimalne plače in BDP, 2012/2008, v %


Vir: Eurostat 2013, UMAR 2013

Tabela 3: Minimalna plača kot % povprečne in mediane plač zaposlenih za polni delovni čas, 2011

	% povprečne plače		% mediane plač
Francija	48,0	Francija	60,1
Malta	47,4a	Slovenija	58,2
Slovenija	47,2	Latvija	57,3
Irska	43,8	Portugalska	56,5
Belgija	43,0	Malta	54,7
Latvija	42,8	Grčija	51,1
Nizozemska	41,6	Belgija	50,3
Portugalska	38,8	Madžarska	49,5
Velika Britanija	38,2	Litva	47,9
Litva	36,3	Romunija	47,7
Madžarska	36,3	Irska	47,7
Poljska	36,3	Nizozemska	47,4
Slovaška	35,7	Velika Britanija	46,7
Grčija	34,7	Slovaška	45,6
Španija	34,7	Poljska	44,5
Luksemburg	34,5	Španija	43,9
Bolgarija	33,7a	Luksemburg	42,0
Romunija	32,9	Estonija	38,6
Estonija	32,1	Češka	34,5
Češka	28,7	Bolgarija	ni podatka
Povprečje	38,3	Povprečje	48,6

Opomba:

^a Podatki za Bolgarijo in Malto so bili zbrani iz podatkovne baze Eurostat (2013). Podatki iz podatkovne baze OECD.Stat (2013) se nanašajo na vse zaposlene, podatki iz podatkovne baze Eurostat (2013) pa na zaposlene v dejavnosti B-S.

Viri: OECD.Stat 2013, Eurostat 2013

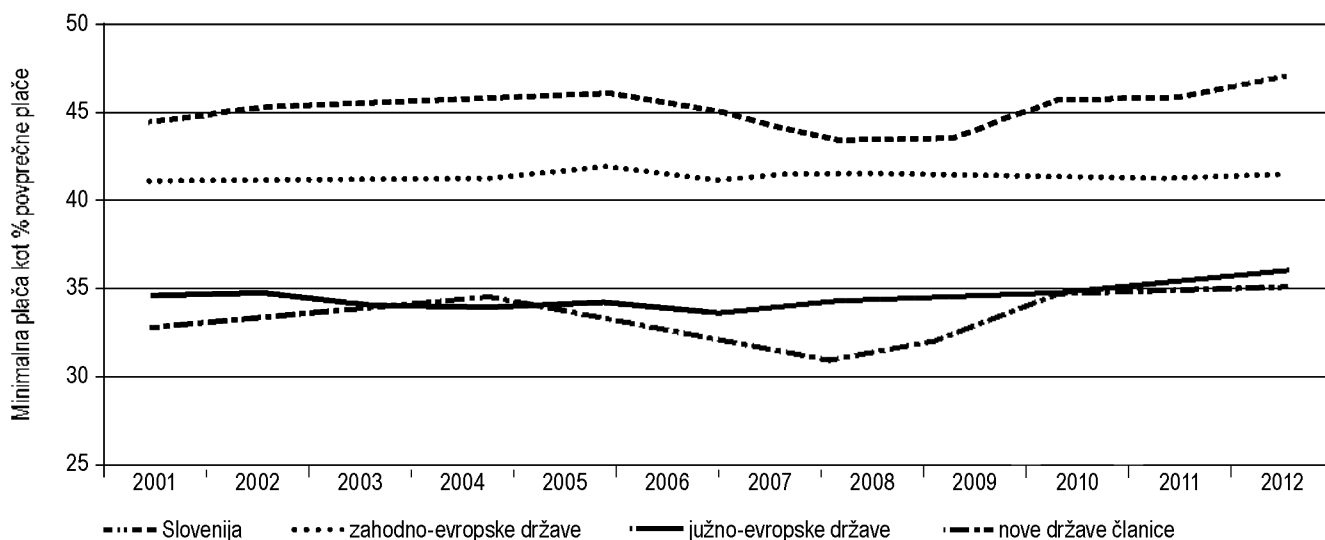
najvišje v Franciji (48 %), na Malti (47,4 %) in v Sloveniji (47,2 %). Razmerje je v teh državah za približno 9 odstotnih točk višje od povprečja vseh 20 držav članic EU z nacionalno minimalno plačo. V večini držav se razmerje med minimalno in povprečno plačo namreč giblje med 30 in 40 %, najnižje pa je na Češkem, kjer je minimalna plača le 28,7 % povprečne plače.

Slovenija se v sam evropski vrh uvršča tudi po razmerju med minimalno plačo in mediano plač – to razmerje je leta 2011 znašalo 58,2 % in je bilo drugo najvišje, takoj za Francijo (60,1 %). V večini držav se razmerje med minimalno plačo in mediano plač giblje med 40 in 50 %, najnižje pa je ponovno na Češkem (34,5 %).

Med državami, ki minimalno plačo določajo s kolektivnimi sporazumi, najvišje relativne minimalne plače dosegajo skandinavske države, kjer je minimalna plača 70 % mediane plač oz. 60 % povprečne plače. To pomeni, da presegajo relativno raven plač v državah z nacionalno minimalno plačo. Na drugi strani je relativna raven plač precej nižja v kontinentalnih državah in na Cipru (gl. Carley 2006, Schulten 2012a).

Na sliki 7 je prikazano gibanje razmerja med minimalno in povprečno plačo v obdobju 2001–2011 (zaradi pomanjkanja podatkov Bolgarija in Romunija nista vključeni). V povprečju so se minimalne plače povečevale hitreje kot povprečne plače, zaradi česar se je relativna vrednost minimalne plače med letoma 2001 in 2011 povečala. Delež minimalne plače v povprečni plači se je tako v 18 državah z nacionalno minimalno plačo v tem obdobju povečal za približno 4 odstotne točke. Dinamika gibanja razmerja med minimalno in povprečno plačo je bila bolj izrazita v novih

Slika 7: Razmerje med minimalno in povprečno plačo po skupinah držav članic EU, 2001–2011

*Opomba:*

Razporeditev držav v skupine sledi delitvi v tabeli 1. Med zahodnoevropske države so uvrščene Belgija, Francija, Irska, Luksemburg, Nizozemska in Velika Britanija. Južnoevropske države so Grčija, Portugalska in Španija, nove države članice pa Češka, Estonija, Latvija, Litva, Madžarska, Poljska, Slovaška in Romunija.

Vir: OECD.Stat 2013

Tabela 4: Delež prejemnikov minimalne plače v državah članicah EU.

Država	% prejemnikov minimalne plače	Leto
Romunija	28,0	2005
Grčija	20,4	2007
Latvija	18,0	2. kvartal 2009
Bolgarija	14,6	2006
Luksemburg	11,2	marec 2008 (zaposleni v zasebnem sektorju)
Francija	10,6	2006 (anketni podatki; ne vključujejo zaposlenih v kmetijstvu, javnem sektorju, združenjih s področja socialnega podjetništva in v družinskih podjetjih)
Portugalska	8,7	oktober 2009 (zaposleni za polni delovni čas)
Litva	7,0	2007
Estonija	4,6	2006 (zaposleni za polni delovni čas)
Velika Britanija	4,3	april 2008
Belgija	3,7	2004
Malta	3,5	2005 (zaposleni za polni delovni čas)
Irska	3,3	2006
Slovenija	9,8	januar 2013 (zaposleni v zasebnem sektorju)
Madžarska	2,7	2008
Španija	2,6	2005 (vsi zaposleni)
Češka	2,5	2007
Poljska	2,0	2007
Slovaška	1,9	2006
Nizozemska	1,6	2006

Opomba:

Države so razvrščene po padajočem deležu prejemnikov minimalne plače.

Viri: Carley 2006, Eurostat 2007, Marx idr. 2012, AJPEs 2013

državah članicah – razmerje med minimalno in povprečno plačo je po letu 2004 upadlo, a se je leta 2007 začelo povečevati. V južneevropskih državah se je razmerje med minimalno in povprečno plačo povečevalo počasneje, v zahodnoevropskih državah pa je ostalo skoraj nespremenjeno. Slovenija po tem razmerju izstopa v celotnem obravnavanem obdobju in presega povprečje tako starih kot novih držav članic.

Države se prav tako občutno razlikujejo v deležu prejemnikov minimalne plače. Čeprav enotnih podatkov o deležu zaposlenih, ki prejemajo minimalno plačo, na ravni EU ni, iz literature izhaja, da je v več kot polovici držav delež prejemnikov minimalne plače nižji od 5 % (gl. tabelo 4). Na drugi strani pa ta delež presega 15 % v Latviji, v Grčiji in v Romuniji. V Sloveniji se je delež prejemnikov minimalne plače vztrajno povečeval po sprejetju ZMIP leta 2010 – januarja 2013 je minimalno plačo prejemale 9,8 % vseh zaposlenih v zasebnem sektorju (AJ PES 2013). Po podatkih za leto 2012 je največ prejemnikov minimalne plače v predelovalnih dejavnostih (28,7 % vseh zaposlenih), sledijo trgovina (16,3 %), druge raznovrstne poslovne dejavnosti (12,7 %), gradbeništvo (9,3 %) in gostinstvo (6 %) (UMAR 2013).

Ryex in Kampelmann (2012) sta na vzorcu devetih držav članic EU pokazala, da so prejemniki minimalne plače v primerjavi z delavci z višjimi plačami v povprečju mlajši in nižje izobraženi, višji je tudi delež žensk.⁹ Prav tako je med prejemniki minimalne plače v povprečju večji delež zaposlenih za določen čas in delež zaposlenih za krajši delovni čas kot med delavci z višjimi plačami. Avtorja sta z logistično regresijsko analizo pokazala tudi, da menjava zaposlitve poveča verjetnost prejemanja minimalne plače, medtem ko se z večanjem delovnih izkušenj verjetnost prejemanja minimalne plače zmanjšuje.

7 Zaključek

Minimalna plača je pomemben element politike urejanja trga dela in je v eni od oblik prisotna v vseh državah članicah EU. V večini teh držav, tudi v Sloveniji, je minimalna plača urejena na nacionalni ravni z zakonom ali z obvezujočim kolektivnim sporazumom, do nje pa so v večini držav upravičeni vsi delavci. V preostalih državah, predvsem v skandinavskih in nekaterih kontinentalnih, je minimalna plača predmet kolektivnih pogajanj. Različnost sistemov pravnega urejanja minimalne plače med državami članicami v prvi vrsti odraža razvitost sistemov kolektivnih pogajanj in pokritost s kolektivnimi sporazumi. Prakse držav se prav tako razlikujejo v načinu določanja višine minimalne plače. Enotno stopnjo minimalne plače uporabljajo le tranzicijske države, med njimi tudi Slovenija, preostale pa določajo nižje minimalne plače za ranljive skupine delavcev, s čimer skušajo preprečiti negativne učinke minimalne plače na njihovo zaposlovanje.

Slovenija med državami članicami EU izstopa po višini minimalne plače glede na povprečno plačo oz. glede na mediano plač. Na problem previsoke minimalne plače glede na povprečno plačo opozarjajo študija OECD (2011) in druge študije, opravljene za Slovenijo (gl. Brezigar Masten idr. 2010, Lindič 2011). Previsoka minimalna plača ima namreč lahko škodljive učinke tako na rezultate na trgu dela kot na produktivnost, saj znižuje zaposlenost, še posebej nizko kvalificiranih delavcev in ranljivih skupin na trgu dela (za pregled študij gl. Neumark in Wascher 2010) oz. odvrne delavce od usposabljanja (Rosen 1972). Brezigar Masten in sodelavci (2010; ažurirani rezultati v UMAR, 2012) tako pokažejo, da bi se zaradi izrazitega povišanja minimalne plače leta 2010 število zaposlenih na kratki rok zmanjšalo za 7.000 tisoč, na dolgi rok pa za 17.000. Za natančno analizo učinkov minimalne plače v Sloveniji pa je potrebna študija, ki bo te učinke analizirala sistematično z uporabo podatkov na ravni posameznikov.

Kot možni ukrepi za omejitev pritiska na stroške dela zaradi visoke minimalne plače v Sloveniji, predvsem pri podjetjih z visokim deležem prejemnikov minimalne plače, se omenjata postopno znižanje razmerja med minimalno in povprečno plačo z zmernim indeksiranjem minimalne plače ter uvedba nižje stopnje minimalnih plač za mlade in manj usposobljene delavce (gl. OECD 2011). To bi lahko imelo pozitivne učinke na možnost ohranitve in pridobitve zaposlitve, predvsem pri mladih in nizko usposobljenih delavcih, produktivnost dela in nenazadnje na ekonomsko uspešnost države.

Minimalna plača ima pomembno mesto v politiki EU. Vzporedno s povečanim interesom na področju minimalne plače med posameznimi državami članicami EU se pojavlja tudi vedno več predlogov in razprav o možnostih skupne politike minimalne plače na ravni EU.¹⁰ Vendar oblikovanje skupne politike EU o minimalni plači sproža mnogo vprašanj in polemik, še posebej zaradi velikih razlik v ekonomskih okoljih držav članic EU in mogočih negativnih učinkov minimalnih plač na rezultate na trgu dela. Hkrati so bile v državah, ki so zaradi finančne krize najbolj oslabiljene, minimalne plače znižane oz. zamrznjene, kar je bil eden izmed ukrepov za spodbujanje gospodarstva in varčevanja. Na ravni EU vzpostavitev enotne politike minimalne plače v obliki enotne evropske minimalne plače ali enotnega sistema določanja minimalne plače zato vsaj na kratki rok ni realna. Verjetnejša je možnost, da se bodo na ravni EU na tem področju oblikovala skupna načela, priporočila in smernice razvoja. Razprava o evropski politiki minimalne plače je dosegljiva v Vaughan-Whitehead (2010a) in Schulten (2012a).

¹⁰ Razlogi za ponovno obujanje minimalne plače na ravni EU so po mnenju Vaughan-Whiteheada (2010) povezani s povečanim pretokom dela in kapitala, pojavom novih oblik prožnih zaposlitvenih pogodb, spremembami v sistemu industrijskih odnosov in upadom članstva v sindikatih ter s trendi naraščanja razlik v plačah in števila nizko plačanih delavcev.

⁹ Ryex in Kampelmann (2012) sta v raziskavo vključila Belgijo, Bolgarijo, Irsko, Madžarsko, Nemčijo, Poljsko, Romunijo, Španijo in Veliko Britanijo. Analiza je temeljila na mikropodatkih, pridobljenih iz podatkovne baze EU-SILC.

Literatura

1. Acemoglu, D., in Pischke, J. S. (1999). The Structure of Wages and Investment in General Training. *Journal of Political Economy* 107 (3): 539–572. <http://dx.doi.org/10.1086/250071>
2. Acemoglu, D., in Pischke, J. S. (2003). Minimum Wages and On-the-Job Training. *Research in Labor Economics* 22: 159–202. [http://dx.doi.org/10.1016/S0147-9121\(03\)22005-7](http://dx.doi.org/10.1016/S0147-9121(03)22005-7)
3. AJPES (2013). *Plače*. Dosegljivo 10. aprila 2013 na <http://www.ajpes.si/>.
4. Autor, D. H., Manning, A., in Smith, C. L. (2010). *The Contribution of the Minimum Wage to U.S. Wage Inequality over Three Decades: A Reassessment* (NBER Working Paper št. 16533). Cambridge: National Bureau of Economic Research.
5. Belser, P., in Sobeck, K. (2012). At what Level should Countries set their Minimum Wages. *International Journal of Labour Research* 4 (1): 105–127.
6. Boal, W. M., in Ransom, M. R. (1997). Monopsony in the Labor Market. *Journal of Economic Literature* 35 (1): 86–112.
7. Boeri, T., in van Ours, J. C. (2008). *The Economics of Imperfect Labor Markets*. Princeton: Princeton University Press.
8. Boone, J. (2000). Technological Progress, Downsizing and Unemployment. *The Economic Journal* 110 (465): 581–600. <http://dx.doi.org/10.1111/1468-0297.00555>
9. Brežigar Masten, A., Kovačič, S., Lušina, U., in Selan, A. T. (2010). Ocene posledic dviga minimalne plače v Sloveniji. *UMAR Delovni zvezek* 19 (3/2010).
10. Brown, C. (1999). Minimum Wages, Employment, and the Distribution of Income. V O. Ashenfelter in D. Card (ur.), *Handbook of Labor Economics* (str. 2101–2163). Elsevier.
11. Brown, C., Gilroy, C., in Kohen, A. (1982). The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment. *Journal of Economic Literature*, 20 (2), 487–528.
12. Cahuc, P., in Zylberberg, A. (2004). *Labor Economics*. Cambridge: The MIT Press.
13. Card, D., in Krueger, A. B. (1995). *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton: Princeton University Press.
14. Carley, M. (2006). *Key Themes in Global Industrial Relations: Minimum Wages and Relocation of Production*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
15. Dickens, R., Riley, R., in Wilkinson, D. (2009). *The Employment and Hours of Work Effects of the Changing National Minimum Wage (Report prepared for the Low Pay Commission)*. London: Low Pay Commission.
16. DiNardo, J., Fortin, N. M., in Lemieux, T. (1996). Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973–1992: A Semiparametric Approach. *Econometrica* 64 (5): 1001–1044. <http://dx.doi.org/10.2307/2171954>
17. Dolado, J., Kramarz, F., Machin, S., Manning, A., Margolis, D., Teulings, C., Saint-Paul, G., in Keen, M. (1996). The Economic Impact of Minimum Wages in Europe. *Economic Policy* 11 (23): 319–372. <http://dx.doi.org/10.2307/1344707>
18. Dogovor o politiki plač za obdobje 1999–2001. (1999). *Uradni list RS* 22/1999 (2. 4. 1999).
19. Doucouliagos, H., in Stanley, T. D. (2009). Publication Selection Bias in Minimum-Wage Research? A Meta-Regression Analysis. *British Journal of Industrial Relations* 47 (2): 406–428. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8543.2009.00723.x>
20. DURS. (2013). *Minimalna plača po mesecih*. Dosegljivo: <http://www.durs.gov.si> (10. 2. 2013).
21. EIRO. (2012). *Pay Developments 2011*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
22. Eyraud, F., in Saget, C. (2005). *The Fundamentals of Minimum Wage Fixing*. Geneva: International Labour Organization.
23. Eurostat. (2007). Proportion of Full-time Employees with Earnings at Minimum Wage Level. Dosegljivo: <http://stats.oecd.org/Index.aspx> (1. 10. 2012).
24. Eurostat. (2013). *Statistical Database*. Dosegljivo: <http://cpp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/> (1. 2. 2013).
25. Farrelly, R. (2011). *Impact of Government's Four-year Plan on Minimum Wage and Sectoral Wage Agreements*. Dosegljivo: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/> (20. 10. 2012).
26. Forth, J., in O'Mahony, M. (2003). *The Impact of the National Minimum Wage on Labour Productivity and Unit Labour Costs*. London: National Institute of Economic and Social Research.
27. Freeman, R. B. (1996). The Minimum Wage as a Redistributive Tool. *The Economic Journal* 106 (436): 639–649. <http://dx.doi.org/10.2307/2235571>
28. Gindling, T. H., in Terrell, K. (2009). Minimum Wages, Wages and Employment in Various Sectors in Honduras. *Labour Economics* 16 (3): 291–303. <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2008.10.001>
29. Georgiadou, P. (2012). *Troika approves New Set of Changes in Jobs and Pay*. Dosegljivo: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/> (20. 10. 2012).
30. Grimshaw, D., in Rubery, J. (2010). *Minimum Wage Systems and Changing Industrial Relations in Europe: Comparative Report*. Manchester: European Work and Employment Research Centre, University of Manchester.
31. ILO. (2008). *Global Wage Report 2008/09: Minimum Wages and Collective Bargaining: Towards Policy Coherence*. Geneva: International Labour Office.

32. ILO. (2012). *Minimum Wages Database*. Dosegljivo: <http://www.ilo.org/travaildatabase/servlet/minimumwages> (1. 10. 2012).
33. Inšpektorat RS za delo. (2010). *Minimalna plača*. Dosegljivo: <http://www.id.gov.si/> (20. 10. 2012).
34. Kresal, B. (2001). *Pravna ureditev plače*. Ljubljana: Bonex založba.
35. Lindič, M. (2011). The impact of the Irregular Minimum Wage Increase on Wages, Employment and Average Hours Paid (Case Study for Slovenia). *IB revija XLV* (4): 23–38.
36. Marx, I., Marchal, S., in Nolan, B. (2012). Mind the Gap: Net Incomes of Minimum Wage Workers in the EU and the US. *European Trade Union Institute Working Paper*, 2012.05.
37. Neumark, D., in Wascher, W. L. (2007). *Minimum Wages and Employment* (IZA Discussion Paper št. 2570). Bonn: Institute for the Study of Labor.
38. Neumark, D., in Wascher, W. L. (2010). *Minimum Wages*. Cambridge: The MIT Press.
39. OECD. (1998). *OECD Employment Outlook 1998 - Towards an Employment-Centred Social Policy*. Paris: OECD.
40. OECD. (2011). *OECD Economic Surveys, Slovenia*. Paris: OECD.
41. OECD.Stat. (2013). *OECD Statistics*. Dosegljivo: <http://stats.oecd.org/Index.aspx> (1. 2. 2013).
42. Plešnik, T. (1997). Minimalna plača – delovni rezultat. *Pravna praksa* 385: 13.
43. Rosen, S. (1972). Learning and Experience in the Labor Market. *Journal of Human Resources* 7 (3): 326–342. <http://dx.doi.org/10.2307/145087>
44. Rycx, F., in Kampelmann, S. (2012). Who earns Minimum Wages in Europe? (European Trade Union Institute Report št. 124). Brussels: European Trade Union Institute.
45. Saget, C. (2002). How to get the Maximum out of the Minimum Wage. V *Paying Attention to Wages* (str. 67–73). ILO Labour Education Report, 3 (128).
46. Schulten, T. (2006). Statutory and Collectively agreed Minimum Wages in Europe - International Overview. V T. Schulten, R. Bispinck in C. Schäfer (ur.), *Minimum Wages in Europe* (str. 1–26). Brussels: ETUI.
47. Schulten, T. (2012a). European Minimum Wage Policy: A Concept for Wage-led Growth and Fair Wages in Europe. *International Journal of Labour Research* 4 (1): 85–103.
48. Schulten, T. (2012b). *Minimum Wages in Europe under Austerity* (WSI Minimum Wage Report št. 5/12). Vienna: WSI.
49. Stanley, T. D. (2001). Wheat from Chaff: Meta-Analysis as Quantitative Literature Review. *The Journal of Economic Perspectives* 15 (3): 131–150. <http://dx.doi.org/10.1257/jep.15.3.131>
50. Starr, G. F. (1981). *Minimum Wage Fixing: An International Review of Practices and Problems*. Geneva: International Labour Office.
51. Stewart, M. B. (2003). *Modeling the Employment Effects of the Minimum Wage (Report to the Low Pay Commission)*. Warwick: University of Warwick.
52. Stewart, M. B. (2004). The Employment Effects of the National Minimum Wage. *The Economic Journal* 114 (494): C110–C116. <http://dx.doi.org/10.1111/j.0013-0133.2003.00200.x>
53. SURS. (2008). *Raziskava ZAP/STRU/L. Zaposlene osebe po velikosti bruto plače, Slovenija, september 2008*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
54. SURS (2013). *SI-STAT podatkovni portal*. Dosegljivo: <http://pxweb.stat.si/pxweb/dialog/statfile2.asp> (15. 3. 2013).
55. Štoka-Debevec, M. (1999). Minimalna plača v svetu in pri nas. *Svetovalec* 15: 61.
56. Teulings, C. N. (2000). Aggregation Bias in Elasticities of Substitution and the Minimum Wage Paradox. *International Economic Review* 41 (2): 359–98. <http://dx.doi.org/10.1111/1468-2354.00067>
57. Teulings, C. N. (2003). The Contribution of Minimum Wages to Increasing Wage Inequality. *The Economic Journal* 113 (490): 801–833. <http://dx.doi.org/10.1111/1468-0297.t01-1-00163>
58. UMAR. (2004). *Pomladansko poročilo 2004*. Ljubljana: Urad za makroekonomske analize in razvoj.
59. UMAR. (2009). *Poročilo o razvoju 2009*. Ljubljana: Urad za makroekonomske analize in razvoj.
60. UMAR. (2012). *Ekonomski izzivi 2012*. Ljubljana: Urad za makroekonomske analize in razvoj.
61. UMAR (2013). *Minimalna plača v Sloveniji v obdobju krize*. Dosegljivo: <http://www.umar.gov.si/> (10. 4. 2013).
62. US Department of State. (2012). *Country Reports on Human Rights Practices for 2011*. Dosegljivo: <http://www.state.gov/> (2. 12. 2012).
63. Vaughan-Whitehead, D. (2010). *The Minimum Wage revisited in the Enlarged EU*. Geneva: International Labour Office. <http://dx.doi.org/10.4337/9781781000571>
64. Waltman, J. L. (2008). *Minimum Wage Policy in Great Britain and the United States*. Algora Publishing.
65. Wimmer, B. S. (2000). The Minimum Wage and Productivity Differentials. *Journal of Labor Research* 21 (4): 649–668. <http://dx.doi.org/10.1007/s12122-000-1038-8>
66. Zakon o minimalni plači (2010). *Uradni list RS*, 13/2010 (22. 2. 2010).



Suzana Laporšek je diplomirala na Fakulteti za družbene vede, smer Mednarodni odnosi, in na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani, smer Mednarodna ekonomija. Magistrski študij je nadaljevala na Ekonomski fakulteti v Ljubljani, kjer je trenutno tudi študentka doktorskega študija, smer Ekonomija. Na Fakulteti za management Univerze na Primorskem je zaposlena kot mlada raziskovalka in asistentka. Njena področja raziskovanja so usmerjena predvsem v študije s področja trga dela.

Suzana Laporšek graduated from the International Relations Programme of the Faculty of Social Sciences and the International Economics Programme of the Faculty of Economics at the University of Ljubljana. She continued her master's study at the Faculty of Economics, Ljubljana, where is currently a Ph.D. student studying economics. She is employed as a junior researcher and assistant at the Faculty of Management Koper, University of Primorska. Her research interests focus on labour market economics studies.