

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

MAGISTRSKO DELO

ANDREJA POJE

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

MAGISTRSKO DELO

**MINIMALNA PLAČA IN NJEN VPLIV NA ZAPOSLOVANJE V
REPUBLIKI SLOVENIJI**

Ljubljana, november 2009

ANDREJA POJE

IZJAVA

Študentka Andreja Poje izjavljam, da sem avtorica tega magistrskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom prof. dr. Janeza Malačiča, in da dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 16. 11. 2009

Podpis:

KAZALO

UVOD	1
 1 MINIMALNA PLAČA.....	4
1.1 Opredelitev minimalne plače.....	4
1.2 Politični in socialni pomen minimalne plače.....	6
1.3 Namen in cilji minimalne plače.....	7
1.4 Funkcije minimalne plače.....	9
1.5 Minimalna plača kot učinkovito in dostojno plačno dno	10
1.6 Prednosti in slabosti minimalne plače	14
 2 PREGLED PRAVNE UREDITVE MINIMALNE PLAČE	17
2.1 Zgodovinski pregled razvoja minimalne plače.....	17
2.2 Minimalne plače v državah EU	19
2.2.1 Države z zakonsko določenimi minimalnimi plačami	21
2.2.1.1 Pokritost zaposlenih z minimalno plačo	22
2.2.1.2 Diferencirane stopnje minimalne plače za mlade	22
2.2.1.3 Diferencirane stopnje minimalne plače glede na kvalifikacije ali poklic	23
2.2.1.4 Določitev in usklajevanje minimalnih plač.....	23
2.2.2 Države brez zakonsko določenih minimalnih plač	26
2.2.3 Evropska minimalna plača	29
2.3 Minimalna plača v Republiki Sloveniji	31
2.3.1 Obdobje pred in po drugi svetovni vojni	31
2.3.2 Minimalna plača po letu 1995 do danes	32
 3 EKONOMSKA TEORIJA MINIMALNE PLAČE.....	36
3.1 Konkurenčni model	37
3.1.1 Model ponudbe in povpraševanja	37
3.1.2 Dvosektorski model	39
3.1.3 Dvosektorski model s čakajočimi na delovna mesta pokritega sektorja.....	40
3.1.4 Model usklajenosti	41
3.2 Alternativni modeli.....	42
3.2.1 Model monopsona in monopsonistične konkurence	42
3.2.2 Teorija učinkovitih mezd	46
3.2.2.1 Prehranska dimenzija.....	46
3.2.2.2 Dimenzija fluktuacije delavcev	46
3.2.3 Minimalne plače, brezposelnost in gospodarska rast.....	46
3.3 Vplivi minimalne plače na makroekonomske kategorije	47
3.3.1 Vpliv minimalne plače na enakost dohodka, plače in revščino	48
3.3.2 Vpliv minimalne plače na dobičke podjetij	50
3.3.3 Vpliv minimalne plače na zaposlenost	51
3.3.4 Vpliv minimalne plače na cene v gospodarstvu.....	54
3.3.5 Vpliv minimalne plače na produktivnost dela	56

4	VRSTE IN MERJENJE MINIMALNE PLAČE	57
4.1	Pregled kazalcev za Slovenijo in izbrane evropske države.....	57
4.1.1	Višina minimalnih plač	57
4.1.2	Minimalna plača v odnosu do povprečne plače	59
4.1.3	Minimalna plača v odnosu do BDP na prebivalca	63
4.1.4	Nominalna in realna rast minimalnih plač	63
4.1.5	Delež zaposlenih, ki prejemajo minimalno plačo	65
5	EMPIRIČNA ANALIZA POVEZAVE MED MINIMALNO PLAČO IN ZAPOSLENOSTJO V REPUBLIKI SLOVENIJI V OBDOBJU 1995-2008.....	66
5.1	Oblikovanje modela	67
5.2	Podatkovna osnova.....	67
5.2.1	Pregled povezave med uporabljenimi spremenljivkami	69
5.3	Ocena izbranega regresijskega modela	71
	SKLEP	73
	LITERATURA IN VIRI	77
	PRILOGE.....	1

KAZALO SLIK

<i>Slika 1: Razmerje med minimalno in povprečno plačo</i>	12
<i>Slika 2: Države EU brez zakonsko določenih minimalnih plač in z zakonsko določenimi minimalnimi plačami</i>	21
<i>Slika 3: Minimalne plače in zaposlenost na popolnoma konkurenčnem trgu dela</i>	38
<i>Slika 4: Učinek minimalne plače na zaposlovanje v nepokritem sektorju</i>	40
<i>Slika 5: Minimalna plača v modelu usklajenosti</i>	41
<i>Slika 6: Učinek minimalne plače in zaposlenost na monopsonističnem trgu dela</i>	44
<i>Slika 7: Učinek minimalne plače v primeru monopsonistične konkurence</i>	45
<i>Slika 8: Zakonsko določene minimalne plače v državah EU (EUR na mesec)</i>	58
<i>Slika 9: Zakonsko določene minimalne plače v državah EU (PKM na mesec)</i>	59
<i>Slika 10: Minimalna plača kot odstotek povprečne mesečne bruto plače v predelovalnih dejavnostih in storitvah v letu 2008</i>	60
<i>Slika 11: Slovenska minimalna plača kot odstotek povprečne mesečne bruto plače v predelovalnih dejavnostih in storitvah v obdobju 2002-2008</i>	61
<i>Slika 12: Razmerje med slovensko minimalno plačo in povprečno bruto plačo v RS v obdobju 1995-2008</i>	62
<i>Slika 13: Sprememba v razmerju med minimalno in povprečno bruto plačo v obdobju 2001-2007, v odstotnih točkah</i>	62
<i>Slika 14: Sprememba v razmerju med minimalno plačo in BDP na prebivalca v obdobju 2001- 2007, v odstotnih točkah</i>	63
<i>Slika 15: Povprečna letna nominalna in realna rast minimalne plače v obdobju 2000-2008, v %</i>	64
<i>Slika 16: Povprečna letna nominalna in realna rast minimalne plače v Republiki Sloveniji v obdobju 1996-2008, v %</i>	65
<i>Slika 17: Delež zaposlenih za polni delovni čas, ki prejema minimalno plačo, 2007</i>	66
<i>Slika 18: Realna medletna rast minimalne plače in rast zaposlenosti, 1996q2 -2008q4</i>	69
<i>Slika 19: Medletna realna rast BDP in rast zaposlenosti, 1996q1 -2008q4</i>	70
<i>Slika 20: Medletna realna rast produktivnosti dela na zaposlenega in rast zaposlenosti, 1996q1-2008q4</i>	70

KAZALO TABEL

<i>Tabela 1: Diferencirane stopnje minimalne plače</i>	23
<i>Tabela 2: Mehanizmi za določanje in prilagajanje zakonskih minimalnih plač</i>	24
<i>Tabela 3: Prilagoditev in uveljavitev kolektivno dogovorjenih minimalnih plač</i>	29
<i>Tabela 4: Predpostavke alternativnih modelov o učinkih minimalne plače</i>	48

UVOD

Za veliko večino delavcev je plača glavni vir dohodka, zato določa njihov življenjski standard in s tem tudi dostojanstvo njihovega življenja. Plače so ključni element na trgu dela. Življenjski standard zaposlenih in njihovih družin je odvisen od višine plače in od tega, kdaj in na kakšen način se le-ta usklajuje. Plače so ključna komponenta celotne porabe gospodarstva in ključni dejavnik ekonomske uspešnosti države. Tako v podjetništvu kot v politiki se dandanes na plače delavcev vse pogosteje gleda samo z vidika stroškov in povečevanja konkurenčnosti. Prav zaradi favoriziranja teh dveh vidikov je ekonomska funkcija plače potisnjena v ozadje. V Evropi je že več kot dve desetletji prisotna politika tržne liberalizacije, deregulacije zaposlenosti in socialne zakonodaje, ki vrši stalni pritisk na plače. Prav tako je v mnogih evropskih državah velika brezposelnost oslabila moč sindikatov pri zaščiti delavcev in pri njihovem sooblikovanju pogojev zaposlovanja (Schulten, Bispinck & Schäfer, 2006, str. 369-371). Študije kažejo, da imajo pri pogajanjih za kolektivne pogodbe prav socialni partnerji izredno pozitiven vpliv na plače, brez negativnega vpliva na celotno zaposlenost ali gospodarsko uspešnost, ter velik vpliv na zmanjševanje neenakosti v dohodkih (ILO, 2008, str. 41-46).

Od leta 1980 sta za gibanje realnih plač značilna dva osnovna trenda. Po eni strani so plače zaostajale za rastjo produktivnosti, kar je imelo za posledico veliko prerazdelitev dohodka v korist kapitala in slabljenje zasebne porabe. Ta razlog je v mnogih evropskih državah prispeval k slabljenju gospodarske in zaposlitvene rasti. Drugi trend se odraža v obliki povečanih razlik med ravni plač. Vrzel med plačami individualnih skupin delavcev se je v tem obdobju povečevala hitreje. To izhaja tako iz nadpovprečnega povišanja plač v zgornjih plačnih skupinah kot iz velikega povečanja zaposlenih z nizkimi plačami. Evropska komisija je ugotovila, da se je število zaposlenih z nizkimi plačami drastično povečalo, in da je nadpovprečno veliko teh z nizko plačo, zaposlenih na osnovi negotove oblike zaposlitve. Število negotovih oblik zaposlitve se v Evropi od leta 1990 zelo povečuje. S tem ko podjetja zasledujejo le cilj povečevanja dobičkov in izplačujejo nizke plače oziroma plače na ravni revščine, zmanjšujejo prispevke v blagajne socialne varnosti. Posledično se povečujejo stroški socialnih bremen za skupnost kot celoto, s tem pa se povečujejo tudi pritiski na institucije države blaginje in zagotavljanje javnega varstva. Še huje pa je, da širjenje sektorja z nizkimi plačami povečuje socialne razlike v družbi in s tem spodbuja nacionalistične sile, ki so v Evropi vse bolj prisotne in se v duhu trenutne krize le še povečujejo (Schulten et al., 2006, str. 369-371).

Minimalna plača že od samega začetka buri ekonomske razprave. S svojo funkcijo plače kot zakonsko določenega minimuma, ki je postavljen nad plačo, ki bi se oblikovala prosto na trgu dela, naj bi namreč po klasični ekonomski teoriji povzročila brezposelnost. Minimalna plača predstavlja najnižjo urno, dnevno ali mesečno plačo, ki jo delodajalci lahko pravno-formalno plačajo svojim zaposlenim, in je hkrati najnižja zakonsko določena plača, za katero lahko delavci ponujajo svoje delo na trgu dela. Kljub nesoglasjem o njenih vplivih, prednostih in slabostih pa so minimalne plače skoraj univerzalni politični instrument, ki ga

uporablja kar 131 držav oziroma 90% članic Mednarodne organizacije dela (v nadaljevanju ILO). Minimalne plače so tako teoretično kot praktično še vedno sporne, konsenza o njihovih vplivih pa najverjetneje nikoli ne bo.

Vloga minimalne plače in analize o njenih vplivih na trg dela so se v devetdesetih letih prejšnjega stoletja zelo spremenile. Deloma je to posledica novih raziskav v ZDA, ki so oslabilе očitno soglasje o negativnih vplivih minimalne plače, ki je prevladovalo v osemdesetih letih prejšnjega stoletja, delno pa posledica pomanjkanja prepričljivih dokazov, da so minimalne plače odgovorne za visoke stopnje brezposelnosti v Evropi. Razvoj teh dogodkov je vodil v spremenjen odnos do minimalnih plač, saj se nanje ni več gledalo le z vidika, da škodujejo tistim, katerim so namenjene, prav tako pa naj bi postale ključ do enakih konkurenčnih pogojev med podjetji (Bazen, 2000, str. 120).

V zadnjem času se je, tako v razvitih državah kot tudi v državah v razvoju, ponovno povečalo zanimanje za minimalno plačo, predvsem zaradi želje po zmanjšanju socialnih trenj, ki so posledica naraščajoče neenakosti v spodnji polovici prerazdelitve dohodka na trgu dela. Mnoge evropske vlade so občutile pritisk zaradi povečanja števila revnih zaposlenih. V nekaterih evropskih državah so minimalne plače že odigrale pomembno vlogo pri zaščiti nizko izobraženih delavcev, ki so najbolj izpostavljeni konkurenci imigrantov (ILO, 2008, str. 43). Med razloge za povečan interes v minimalni plači lahko uvrstimo predvsem sledeče (ILO, 2008a, str. 3-10):

- širitev Evropske unije (v nadaljevanju EU) in s tem povečano število držav, ki ima uzakonjeno minimalno plačo,
- povečanje nestandardnih oblik zaposlitev, ki so navadno povezane z nižjimi pravicami in večjo negotovostjo (nižje plače, hitrejše odpuščanje itd.),
- povečana migracija znotraj razširjene EU, ki ima za posledico pritisk nizko plačanih imigrantov na plače delavcev v državah gostiteljicah,
- zniževanje pokritosti s kolektivnimi pogodbami in zniževanje moči sindikatov. Zaradi tega je mnogo sindikatov zahtevalo uvedbo minimalne plače kot edinega zakonskega orodja, ki jim omogoča ohranjanje realnih plač in kupne moči zaposlenih v spodnjem delu plačne lestvice.

Zaradi sprememb, ki smo jim priča na trgu dela v EU, so se pojavile tudi diskusije o možnosti uvedbe minimalne plače na ravni EU. To možnost so omenjali mnogi evropski voditelji, bila pa je tudi obravnavana v Evropskem parlamentu. Take iniciative na ravni EU spodbuja tudi pokritost zaposlenih z minimalno plačo, saj je v EU takih zaposlenih že več kot pet milijonov.

Na začetku opredelimo **problem, namen in cilje dela**. Če so minimalne plače postavljene na razumni ravni, lahko povečajo število zaposlenih. Z njimi lahko tudi omogočimo dostojno plačilo za opravljeno delo in zmanjšamo razlike v plačah med spoloma, revščino in neenakost, seveda z minimalnimi ali nikakršnimi učinki na raven zaposlovanja. Minimalne

plače so prav tako lahko zelo primerno orodje za prerazdelitev, pri čemer pa nimajo negativnih posledic na dvig davkov ali povečanje javne porabe (OECD, 1998, str. 31; Schulten et al., str. 14-16).

Mnenja o koristih in slabostih minimalne plače ostajajo deljena. Tudi ekonometrične raziskave nam ne dajo enoznačnega odgovora o njihovem vplivu na različne makroekonomske kategorije. Zagovorniki minimalne plače trdijo, da prispeva k odpravi izkoriščanja na trgu dela in zagotavlja zadovoljivo življenjsko raven najslabše plačanih. Njeni nasprotniki pa trdijo, da izriva nekvalificirane delavce iz zaposlitve, in da prejemniki minimalnih plač ne živijo v revnih gospodinjstvih.

Namen magistrskega dela je s pomočjo domače in tuje strokovne literature na področju minimalnih plač proučiti prednosti in slabosti uporabe tega pomembnega makroekonomskega instrumenta na področju trga dela, proučiti dosedanje ugotovitve ekonomskih raziskav ter metode in modele usklajevanja minimalnih plač v različnih državah EU. Ključni namen magistrskega dela je kritična ocena dejanskih vplivov minimalne plače na zaposlovanje v Republiki Sloveniji.

Glavni cilj magistrskega dela je s teoretično in empirično raziskovalnim metodološkim pristopom priti do spoznanja o temeljnih slabostih in prednostih, ki jih prinaša uvedba minimalne plače na zaposlovanje. Cilj magistrskega dela je tako ugotoviti, ali sta nadomestitev z jamčenega osebnega dohodka in uvedba minimalne plače v letu 1995 in njeno povečevanje skozi čas dejansko vplivala na upad zaposlovanja v Republiki Sloveniji. Kritična analiza kazalcev, uporabljenih za proučevanje minimalne plače, bo služila za prikaz dogajanj na tem področju tako v Sloveniji kot v ostalih državah EU.

Osnovna hipoteza magistrskega dela je, da minimalna plača od uvedbe v letu 1995 do leta 2008 ni imela negativnih posledic na zaposlovanje v Republiki Sloveniji. Prav nasprotno, na zaposlovanje ni vplivala negativno, obenem pa je doprinesla tudi k zmanjševanju dohodkovnih razlik in pripomogla k postavitvi »plačnega dna«. Postavitev le-tega je v Sloveniji nujna, saj bi v nasprotnem primeru marsikateri delodajalec zmanjševal plače pod za življenje dostojen minimum.

Metodološki pristop pri izdelavi magistrskega dela temelji na metodi znanstvenega raziskovanja. Izhodišče bo proučevanje teoretičnih podlag o minimalni plači, na osnovi katerih smo postavili hipotezo. V empiričnem delu raziskave bosta uporabljeni metodi kvantitativne in kvalitativne analize kot osnovni metodi, ki omogočata členitev dela na enostavnejše sestavne dele, in analiza posameznih elementov posebej v razmerju do drugih elementov ter njihove povezanosti v celoto.

Pri izdelavi magistrskega dela bomo uporabili literaturo domačih in tujih avtorjev, objavljeno v knjigah, člankih in prispevkih s področja minimalne plače, strokovno gradivo s seminarjev oziroma konferenc, lastna spoznanja, ki so se v tujini in Sloveniji izkazala kot

uporabna v praksi, in ki so bila pridobljena z delom na področju minimalnih plač. V magistrsko delo je vključeno tudi lastno znanje, pridobljeno v času študija na magistrskem programu.

Magistrsko delo je razdeljeno na šest poglavij. Po uvodu v prvem poglavju opredelimo minimalno plačo ter nakažemo njen pomen, namen njene uvedbe ter njene cilje. V tem delu magistrskega dela prav tako prikažemo funkcije minimalne plače, njene ključne prednosti in slabosti ter opredelimo minimalno plačo kot učinkovito in dostojno plačno dno. V drugem delu je prikazana pravna ureditev minimalne plače v državah članicah EU, za katere zaposlene velja in na kakšen način se izvajajo njena usklajevanja. Ta del je namenjen tudi prikazu pravne ureditve minimalne plače v Republiki Sloveniji, in sicer od njene prve uveljavitve v letu 1937. Tretji del prikazuje poglede standardnih in alternativnih ekonomskih teorij o vplivu minimalne plače na zaposlovanje. Ta del vključuje tudi ugotovitve raziskav o njenem vplivu na ostale plače v gospodarstvu, enakost dohodka in revščino, dobičke, zaposlovanje, cene in produktivnost dela. Četrti del je namenjen analizi minimalnih plač v državah članicah EU na podlagi največkrat uporabljenih kazalcev za merjenje in opazovanje minimalnih plač in njenega povečevanja. Peti del vključuje ekonometrično analizo o vplivu minimalne plače na zaposlovanje v Republiki Sloveniji. Šesti, zaključni del, pa zaključuje in povzema ključne ugotovitve magistrskega dela.

1 MINIMALNA PLAČA

Minimalna plača je temeljna pravica delavcev in osrednji mednarodni standard. V primeru uzakonjene minimalne plače država na podlagi zakona neposredno ureja višino plače. V tem primeru je neposredno urejanje utemeljeno¹ z nujnostjo uveljavitve minimalne plače kot temeljne pravice delavcev (Kresal, 2001, str. 238).

Minimalna plača je splošno sprejet mednarodni standard in skoraj univerzalni politični instrument, ki ga zakonsko ureja kar 131 držav (90%) članic ILO (ILO, 2006, str. 1). Sama zahteva, da vsem delavcem pripada določena minimalna plača, ki njim in njihovim družinskim članom zagotavlja dostojno življenje, je vključena v vse najpomembnejše mednarodne instrumente s področja človekovih pravic. Vprašanju minimalne plače tudi konvencije ILO že od samih začetkov posvečajo veliko pozornosti (Kresal, 2001, str. 239).

1.1 Opredelitev minimalne plače

Minimalna plača pomeni plačilo, ki ne more biti nižje od s strani vlade oziroma socialnih partnerjev določene ravni. Minimalna plača tako neposredno preprečuje, da bi zaposleni prejeli plačilo za delo, nižje od tako določenega minimuma. Ob določitvi zneska minimalne

¹ Drugi najpomembnejši primer utemeljenega neposrednega zakonskega urejanja višine plače s strani države je v primeru pravice do enakega plačila za enako delo in za delo enake vrednosti. Tudi ta predstavlja osrednji mednarodni standard.

plače na dovolj visoki ravni preprečimo, da bi katerikoli zaposleni delal za plačilo, ki ne bi omogočalo dostojnega življenja (Leskošek et al., 2009, str. 43).

Minimalna plača je v skladu z definicijo ILO tista plača, ki zagotavlja spodnjo mejo oziroma minimum v plačni strukturi. Minimalna plača je tako uvedena z namenom zaščite delavcev na dnu plačne razdelitve. S pravnega vidika mora imeti minimalna plača zakonsko moč, prav tako pa mora biti neposredno izvršljiva in zaščitena s kazenskimi ali kakšnimi drugimi sankcijami (ILO, 2008, str. 34). ILO opredeljuje minimalno plačo kot najnižjo urno, dnevno ali mesečno plačo, ki jo delodajalci lahko zakonito izplačajo delavcem oziroma zaposlenim in tisti minimum, pri katerem lahko delavci ponujajo svoje delo na trgu dela. Tako ILO le delno definira minimalno plačo, saj ne opredeljuje, kaj vse se v minimalno plačo všteva. Konvencija ILO o določanju minimalne plače, številka 131, prav tako ne vsebuje definicije minimalne plače in nima določb o tem, kaj minimalna plača obsega² (Novak & Škoberne, 2006, str. 213-223).

Starr (1993, str. vii) opozarja, da se pojem minimalne plače v svetu različno uporablja. Pravi, da minimalna plača pomeni pravno obvezujočo in iztožljivo spodnjo mejo plače, določeno v procesu, v katerem je ključna avtoriteta države. Nujen pogoj je, da gre za zakonski proces, v katerem se želi doseči bolj splošno veljavno spodnjo mejo plač. Po njegovi definiciji med minimalne plače ne moremo šteti tiste spodnje meje plač, ki jo določajo priporočila oziroma kolektivne pogodbe, prav tako pa tudi ne najnižjih plač, določenih v javnem sektorju in javnih storitvah, najnižjih plač določenih z delovnopravnimi klavzulami v javnopravnih pogodbah ter najnižjih plač, ki veljajo za kolektivne pogodbe z razširjeno veljavnostjo³.

V primeru minimalne plače sta tako nujno potrebna dva elementa, in sicer obvezujoča narava⁴ in določitev s strani države oziroma njeno sodelovanje. Starr (1993, str. vii) prav tako opozarja na minimalni plači podobno funkcijo najnižjih plač, dogovorjenih s kolektivnimi pogodbami. V kolektivnih pogodbah so minimalne plače postavljene za konkretno skupino glede na sektor, podjetje ali poklic. Tudi v tem primeru nihče, ki je zaposlen v tem sektorju, podjetju ali poklicu, ne sme prejemati plače pod to dogovorjeno ravni. Pri kolektivnih pogodbah se kaže težava v tem, da njihov zavezujoči učinek variira v času, kar ima za posledico, da veliko zaposlenih s kolektivno pogodbo ni pokritih⁵. To velja

² Posredno so pri definiciji lahko v pomoč druge konvencije ILO, ki se nanašajo na plače (konvencija št. 95 o varstvu plač iz leta 1949, ki Slovenije ne zavezuje, in konvencija št. 100 o enakem plačilu za delavce in delavke za delo enake vrednosti iz leta 1952, ki Slovenijo zavezuje).

³ Pogodbe z razširjeno veljavnostjo predstavljajo tiste pogodbe, ki s splošno veljavnostjo razširijo veljavnost na vsa podjetja v dejavnosti, za katero veljajo.

⁴ Obvezujoča narava pomeni, da jo lahko vsak delavec, za katerega velja, iztoži in prisilno uveljavi, če mu jo delodajalec ne priznava.

⁵ Starr (1993, str. vii) tudi opozarja, da imajo kolektivne pogodbe v nekaterih državah lahko zakonsko moč, vendar pa so v osnovi vzpostavljene prek zasebnega dogovora neposredno vpletenih oziroma prek postopkov za reševanje sporov in ne v zakonskem postopku.

predvsem za dejavnosti, ki tradicionalno pripadajo nizko plačanemu sektorju (na primer zasebne storitve, tekstil in usnjarstvo, lesarstvo itd.).

1.2 Politični in socialni pomen minimalne plače

Minimalna plača je zelo pomemben instrument ekonomske politike trga dela. Tako kot plača ima tudi minimalna plača socialno, ekonomsko in motivacijsko funkcijo. Plača mnogim zaposlenim predstavlja osnovni vir sredstev za preživljanje tako sebe kot svoje družine, iz česar izhaja njena socialna funkcija. Ekonomska funkcija plače se kaže prek stroškov, ki jih le-te predstavljajo za delodajalce. Kot take pa prav tako določajo mednarodno konkurenčnost delodajalca in njegovega podjetja. Plača ima tudi motivacijski vpliv na zaposlenega in iz tega izhaja njena motivacijska funkcija.

Politična upravičenost minimalne plače izhaja iz strukturnega neravnovesja moči med delom in kapitalom. Schulten et al. (2006, str. 2) ugotavljajo, da bi bili brez minimalne plače mnogi sektorji soočeni s trajno možnostjo zniževanja plač, kar bi oslabilo učinkovito delovanje trga dela. Minimalne plače tako po njihovem mnenju niso v konfliktu z delujočim trgom dela, prav nasprotno, so pomemben institucionalni predpogoj za njegovo delovanje.

Poleg politične v literaturi zasledimo tudi **socialno upravičenost** do minimalne plače. Vsi najpomembnejši mednarodni dokumenti s področja človekovih pravic kot eno izmed temeljnih socialnih pravic vključujejo tudi pravico do primerne minimalne plače, ki delavcu zagotavlja dostojno življenje (Leskošek et al., 2009, str. 45). Socialno politični pomen minimalne plače se tako nanaša na njeno povezavo z normativnim pojmom pravičnega in poštenega plačila. Upravičenost do takega plačila je kot osnovna socialna pravica določena v številnih mednarodnih sporazumih, in sicer v (Schulten et al., 2006, str. 2-3):

- Splošni deklaraciji človekovih pravic iz leta 1948, ki določa pravico do pravičnega in zadovoljivega plačila, ki delavcu in njegovi družini zagotavlja človeka vreden obstoj,
- Mednarodnem paktu o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah iz leta 1966, ki določa, da mora plačilo zagotavljati človeka vredno življenje delavcev in njihovih družin,
- Evropski socialni listini iz leta 1961, ki je bila sprejeta v okviru Sveta Evrope, in ki v okviru pravice do pravičnega plačila opredeljuje tudi pravico do plačila, ki delavcu in njegovi družini zagotavlja dostojen življenjski standard ter v
- Listini evropskih skupnosti o osnovnih socialnih pravicah delavcev (Socialna listina EU) iz leta 1989, ki vključuje načelo, da mora biti za vsako delo pravično plačilo, ki je dovolj visoko za dostojen življenjski standard delavcev.

Izraz pravično in pošteno plačilo temelji na treh osnovnih principih socialne pravičnosti, med katere lahko štejemo (Schulten et al., 2006, str. 2-3):

- socialno pravičnost, ki temelji na individualni uspešnosti, in ki zahteva, da plače odražajo opravljeno delo,
- razdelitveno pravičnost, ki upošteva celotno razdelitev dohodkov znotraj družbe in

- pravičnost, ki temelji na potrebah in socialni participaciji. Plača za delo naj ne zagotavlja le življenjski minimum, temveč naj omogoča tudi primerno participacijo v družbi. Ta pojem je zajet v pojmu dostojna plača ali eksistenčni minimum.

Tudi ILO si že od svoje ustanovitve prizadeva za plačilo dostojnih plač⁶. Kot pravi Starr (1993, str. v-vi), zagovarja ILO neposredno akcijo z namenom zagotavljanja minimalnih življenjskih ravni, in sicer s pomočjo osnovanja pravno zavezujočih spodnjih mej za plače. Tako je že leta 1928 z namenom varovanja dostojnega povračila za delo sprejela Konvencijo o mehanizmu določanja minimalne plače (ILO, 1928). Ta konvencija zahteva ustanovitev in ohranjanje mehanizma za fiksiranje minimalnih plač v predelovalnih dejavnostih in v trgovini, torej tam, kjer ureditve za učinkovito regulacijo plač s kolektivnimi pogodbami ali na kak drugačen način niso obstajale, in tam, kjer so bile plače še prav posebej nizke. Z namenom spodbujanja razširitve zaščite plač na delavce v kmetijstvu je konferenca ILO leta 1951 sprejela konvencijo št. 99 o mehanizmu določanja minimalne plače za kmetijstvo (ILO, 1951). Nadaljnja širitev zaščite z minimalno plačo je omogočila konferenca v letu 1970, ko je ILO sprejela naslednjo konvencijo (ILO, 1970), ki zahteva ustanovitev sistemov minimalne plače, ki pokrivajo praktično vse delavce. Konvencija ILO št. 131 prav tako določa, da naj bi vse države vzpostavile nacionalni sistem minimalnih plač z namenom zaščite delavcev pred neprimerno nizkimi plačami. Glede na splošne socialne in ekonomske okoliščine v posamezni državi naj bi bila raven minimalne plače določena v dogovoru ali po obsežnem posvetovanju z reprezentativnimi organizacijami delodajalcev in delojemalcev.

1.3 Namen in cilji minimalne plače

Namen in cilji minimalne plače so se v zadnjih dveh stoletjih spreminjali. Sprva, to je ob koncu 19. stoletja, je bila minimalna plača uvedena z namenom zagotovitve minimalne plače za delavce ter preprečevanja najhujšega izkoriščanja in socialnih sporov (vključujoč stavke). Tudi prva minimalna plača v Sloveniji je bila leta 1937 uvedena iz teh razlogov (Kresal, 2001, str. 243).

V literaturi zasledimo različne cilje minimalne plače glede na različna obdobja in različne države. V zadnjem času se vse bolj izpostavlja urejanje minimalne plače kot del splošne gospodarske in socialne politike z namenom ohranitve kupne moči in zaščite delavcev pri vse pogostejšem zaposlovanju v neformalnih oblikah zaposlitve.

V današnjem času je **temeljni namen** minimalne plače zagotovitev pravice delavcev do določenega najnižjega zneska plače, ki naj zagotavlja dostojno življenje (Kresal, 2001, str. 260). Naslednji namen minimalne plače je tudi zagotovitev »pravične« razdelitve dohodka s preprečitvijo, da bi delavci sprejemali delovna mesta s plačami, za katere se smatra, da so v

⁶ Ustava ILO iz leta 1919 med izboljšavami v pogojih dela navaja, da je zagotovitev primerne eksistenčnega minimuma nujno potrebna za boj proti socialnim nemirom in pospeševanje miru. Cilj držav članic ILO je plačilo zaposlenim, ki bo primerno za ohranitev sprejemljivega življenjskega standarda, kot se ga razume v njihovi državi in času (Starr, 1993, str. v).

družbi neprimerne (Hinnosaar & Rõõn, 2003, str. 10). Minimalne plače lahko prav tako povečajo produktivnost, in sicer na tri načine. Kot pravi Saget (2002, str. 67) s povečanjem motivacije zaposlenih za delo oziroma z minimizacijo lenarjenja (angl. *shirking*), z zmanjševanjem fluktuacije zaposlenih (angl. *labour turnover*), ki lahko podjetjem povzroči velike stroške in s prispevanjem k socialnemu miru. Za vlade je ključni namen minimalne plače njen prispevek k zmanjševanju revščine. Minimalna plača namreč lahko kot socialna »varnostna mreža« deluje predvsem v državah, v katerih je socialna varnost le malo razvita. Vlade so minimalne plače uporabljale tudi za prerazporeditev dohodka v družbi, za promocijo produktivnega zaposlovanja in za spodbujanje rasti povpraševanja. V državah v razvoju je minimalna plača pogosto v središču socialnega dialoga, v primeru prenehanja njene uporabe pa bi lahko zelo škodili kakovosti le-tega.

Temeljni cilj pravnega urejanja minimalne plače je preprečitev prenizkih plač in s tem zagotovitev dostojnega življenja delavcev (Kresal, 2001, str. 243). Saget (2002, str. 67) poudarja, da je ključni cilj zakonodaje minimalne plače vzdrževanje življenjskega standarda nizko plačanih delavcev. Za slabo plačane delavce in njihove družine pomeni minimalna plača osnovni pogoj in dober način za izboljšanje ali vzdrževanje življenjskega standarda. Z minimalno plačo se prav tako lahko zaščiti ranljive delavce, ki se ne morejo organizirati, in se s tem preprečuje izkoriščanje. Prav tako je sredstvo za prerazdelitev dohodkov od kapitala k delu. Pogajanja o minimalni plači tudi spodbujajo socialni dialog.

Opredeliti je mogoče še številne druge cilje, ki jih lahko zasleduje urejanje minimalne plače. Starr (1993, str. 17) omenja, da so ključni cilji minimalne plače:

- zagotavljanje primerne plačila,
- preprečevanje najhujšega izkoriščanja,
- zmanjševanje revščine,
- omogočanje ohranitve kupne moči,
- odpravljanje nelojalne konkurence,
- zagotavljanje enakega plačila za enako delo,
- preprečevanje sporov in stavk ter
- spodbujanje ekonomskega razvoja in stabilnosti.

Bazen (2000, str. 121) našteva **številne koristi**, ki jih prinese uvedba minimalne plače. Med te šteje zaščito najslabše plačanih delavcev, zmanjševanje plačne in dohodkovne neenakosti, zmanjševanje diskriminacije plač, zmanjševanje revščine med družinami, ki delajo, izboljšanje spodbud za delo med nezaposlenimi in možne pozitivne posledice na investicije, porabo, gospodarsko rast in javne finance. Bazen tudi opozarja, da je realizacija teh koristi odvisna od tega, kolikšne negativne učinke ima minimalna plača na gospodarstvo na splošno in še prav posebej na zaposlenost. V primeru, ko se zaradi povišanja plač najslabše plačanih med njimi pojavi velika brezposelnost, lahko minimalno plačo uvrstimo v kategorijo političnih ukrepov, ki škodijo tistim, katerim so namenjeni. Če ima po drugi strani le omejene učinke na zaposlenost, so potencialne prednosti tudi njene realne prednosti.

Glede na priporočilo ILO št. 135 o določanju minimalne plače s posebnim ozirom na države v razvoju (ILO, 1970a) naj bi bila določitev minimalne plače eden od elementov politike, ki je določen za premagovanje revščine in zadovoljevanje potreb vseh delavcev in njihovih družin. Temeljni cilj določanja minimalnih plač je v priporočilu zagotovitev ustreznega varstva delavcev z določitvijo najnižje dopustne ravni plač. Tako je ključni cilj postavitve minimalne plače, kot jo določa Konvencija št. 131 iz leta 1970 in njeno spremno priporočilo št. 135, da se prejemnikom plač omogoči potrebno socialno zaščito na ravni minimalnih dopustnih ravni plač (ILO, 1970 in 1970a). Ta cilj je bil pred tem že vključen v konvencijo št. 26 in priporočilo št. 30 (ILO, 1928 in 1928a) ter v konvencijo št. 99 in priporočilo št. 89 (ILO, 1951 in 1951a), v katerih je bil postavljen pogoj, da naj minimalna plača ne bo postavljena na nižji ravni od tiste, ki zagotavlja existenco delavca in njegove družine.

Tako imajo minimalne plače skupaj z ostalimi ukrepi ekonomske in socialne politike namen zniževanja revščine in zadovoljevanja osnovnih potreb. Za razliko od življenjskega minimuma, ki ga zagotavlja država blaginje (tako imenovani minimalni dohodek), pa je koncept minimalne plače povezan z delom. Minimalni dohodek je namreč namenjen zagotavljanju minimalnih življenjskih pogojev ne glede na to, ali ima oseba zaposlitev, iz katere prejema plačo, ali ne. Po drugi strani minimalna plača predstavlja prvo raven pripadnosti statusu zaposlenega. To pomeni, da so plače več kot le golo ekonomsko plačilo. Minimalna plača dobi svojo socialno legitimacijo iz pričakovanja, da plača zagotavlja delu določen življenjski standard ter ustrezno socialno vključenost in ustrezno reprodukcijo moči dela zaposlenih (Schulten et al., 2006, str. 3). Samo minimalna plača pa za premagovanje revščine in zadovoljitve minimalnih potreb delavcev ni dovolj. Ta cilj lahko dosežemo s sočasno uporabo drugih ekonomskih instrumentov.

1.4 Funkcije minimalne plače

Osnovna funkcija minimalne plače je v skladu s konvencijo ILO št. 131 (1970) ta, da z zagotavljanjem dostojne najnižje ravni plač služi kot ukrep socialne zaščite, in da rešuje revščino. Starr (1983, str. 17) pravi, da ima urejanje minimalne plače štiri osnovne vloge oziroma funkcije. Najbolj omejena vloga predvideva uporabo minimalne plače z namenom zaščite manjšega števila nizko plačanih delavcev, ki so na trgu dela v posebej ranljivem položaju. Naslednja vloga se nanaša na uporabo minimalne plače pri zagotovitvi izplačila »pravičnih plač«. Tretja vloga se nanaša na uporabo minimalne plače z namenom zagotovitve osnovnega dna plačne strukture v neki državi. Ta koncept minimalno plačo opredeljuje kot instrument za znižanje revščine prek zagotovitve zaščitne mreže proti neprimerno nizkim plačam za vse oziroma skoraj vse delavce. Zadnje in najbolj obsežno pojmovanje prave vloge minimalne plače se nanaša na njeno uporabo kot instrumenta makroekonomske politike, in sicer za doseg širših nacionalnih ciljev, kot so ekonomska stabilnost, gospodarska rast in ključna izboljšanja v preraždelitvi dohodkov.

Standing (1995, str. 9-11) navaja pet funkcij minimalne plače, ki so:

- preprečevanje ali zmanjševanje revščine,

- demonstracijski učinek dostojne meje tudi za druge plače v gospodarstvu,
- preprečevanje najhujšega izkoriščanja, ko delavci delajo prek vseh meja svojih zmožnosti, da bi zaslužili minimalni dohodek za svoje preživetje,
- vzpodbujanje boljše produktivnosti in tehnološkega napredka ter
- zmanjševanje razlik v porazdelitvi dohodka.

Saget (2002, str. 68) navaja, da je funkcija minimalne plače tudi zagotavljanje boljšega usklajevanja med veščinami delavcev in zahtevami delovnih mest. Minimalna plača s povečanjem pričakovanih zaslužkov v prihodnji zaposlitvi delavcem zagotavlja občutek varnosti in jim daje več časa, da najdejo delo, ki bolj ustreza njihovim kvalifikacijam. Kot navaja, je pomoč pri boljšemu ujemanju med veščinami delavcev in zahtevami delovnega mesta zelo pomembna in podcenjena vloga minimalne plače. Slednje je značilno predvsem za države v razvoju, v katerih ni sistemov podpore za brezposelne, ki bi igrali tako vlogo, prav tako pa tudi v industrijskih državah, v katerih določene skupine prav tako pogosto niso zajete (na primer iskalci prve zaposlitve).

1.5 Minimalna plača kot učinkovito in dostojno plačno dno

Pri oblikovanju politike minimalne plače sta pomembni dve osnovni načeli (ILO, 2008, str. 47):

- da se minimalna plača uporabi, za kar je bila namenjena, t.j. za zagotovitev dostojnega plačnega dna in
- pomembnost vključitve socialnih partnerjev tako v proces oblikovanja in nadziranja sistema minimalne plače kot tudi v proces sprejemanja odločitev, povezanih z določitvijo višine minimalne plače.

Pri oblikovanju politike minimalne plače je pomembna tako raven oziroma višina kot tudi usklajevanje minimalne plače. Poleg tega so pomembne tudi njena enostavnost, uveljavljenost in ločenost od socialnih transferjev.

Konvencija ILO številka 131⁷ (ILO, 1970) od držav zahteva uravnotežen pristop pri določanju **ravni minimalnih plač**. Pri določanju le-teh je namreč potrebno upoštevati potrebe delavcev in njihovih družin, ekonomske dejavnike (na primer produktivnost) in potrebo po ohranitvi zaposlenosti. Dejanske ravni minimalnih plač bodo med državami variirale, in sicer v skladu z nacionalnim zaznavanjem, kaj pomeni dostojno plačno dno. Iz

⁷ Ta konvencija, ki zavezuje tudi Slovenijo, določa, da so obveznosti države, ki jo je ratificirala, naslednje (Leskošek et al., 2009, str. 48): i) oblikovanje sistema minimalnih plač, ki pokriva vse delavce, za katere je glede na pogoje njihove zaposlitve to ustrezno, ii) uveljavitev zakonske moči minimalne plače in nezmožnost njihovega zniževanja ter sankcioniranje kršitev, iii) pri določitvi višine minimalne plače se upošteva našteje elemente iz te konvencije iv) vzpostavitev in ohranjanje mehanizma, s katerim se določa in usklajuje minimalne plače, v) pri določitvi, delovanju in spremembah v mehanizmu določanja minimalne plače se zagotovi izčrpno posvetovanje z delavskimi in delodajalskimi organizacijami, vi) zagotovitev učinkovite uporabe določb o minimalni plači z ustreznimi ukrepi.

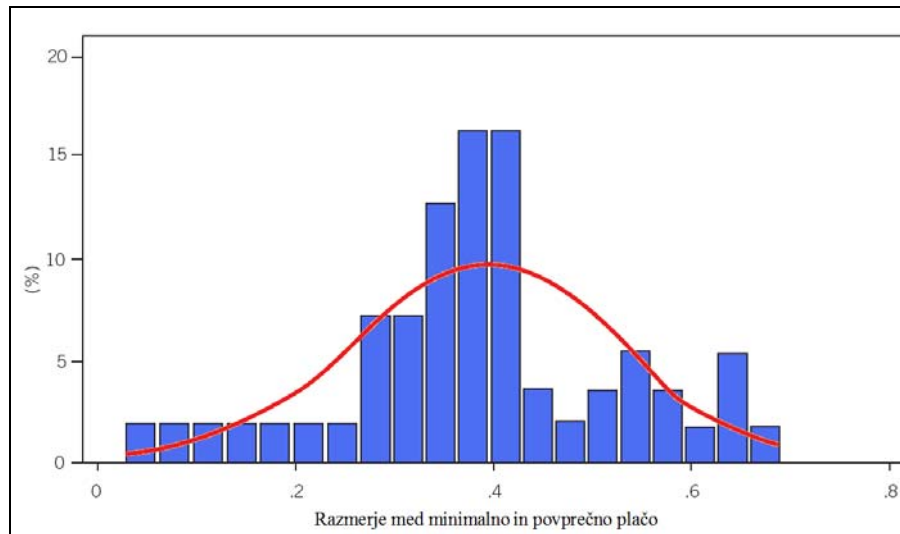
samega izraza dostojno plačno dno izhaja, da naj bo raven minimalne plače postavljena dovolj visoko, da se jo lahko smatra za dostojno, vendar tudi dovolj nizko, da ostane plačno dno (ILO, 2008, str. 47). Odbor izvedencev ILO poudarja, da višina minimalne plače, ki predstavlja le del za pokritje realnih potreb delavcev in njihovih družin, ne ustreza konceptu minimalne plače v skladu s konvencijo št. 131. Podobno tudi padec minimalne plače pod družbeno sprejemljivo raven preživetja ni dopusten, saj mora minimalna plača ohranjati kupno moč v skladu s košarico osnovnih življenjskih potrebščin (Leskošek et al., 2009, str. 49). Po eni strani je visoka raven minimalne plače učinkovit način zaščite nizko plačanih delavcev pred revščino, po drugi strani pa lahko zaradi izgub delovnih mest ali nespoštovanja s strani delodajalcev, ki sledi uvedbi visoke minimalne plače, pokriva le del teh delavcev. Po drugi strani nizka minimalna plača sicer lahko pokriva več delavcev, vendar nudi le šibko zaščito pred revščino (Saget, 2002, str. 69).

Konvencija ILO, št. 131 in priporočilo ILO št. 135 (ILO, 1970a) naštevata šest kriterijev oziroma skupin dejavnikov, ki bi se jih moralo upoštevati pri določanju ravni minimalnih plač:

- potrebe delavcev in njihovih družin,
- splošno raven plač v državi,
- stroške življenja in spremembe le-teh,
- prejemke socialne varnosti,
- relativni življenjski standard ostalih socialnih skupin in
- ekonomske dejavnike, ki vključujejo zahteve ekonomskega razvoja, raven produktivnosti in raven zaposlovanja. Ta kriterij vključuje tudi zmožnosti plačila.

V praksi prihaja do težav pri določitvi prave ravni in pokritosti s sistemom minimalne plače. V nekaterih državah v razvoju je le malo verjetno, da bi lahko minimalna plača pokrivala osnovne potrebe delavcev. Pri postavitvi srednjeročnih in dolgoročnih ciljev politike minimalne plače je najprej potrebno definirati, kaj so osnovne potrebe delavcev in kaj se šteje v družino. Plačilno sposobnost podjetij lahko ocenimo z vidika povprečne rasti gospodarstva oziroma sektorja in iz podatkov o produktivnosti dela. Tudi ostali kazalci, kot sta velikost podjetij ali struktura proizvodnih stroškov v sektorju (t.j. ali podjetja uporabljajo veliko kapitala ali ne) so lahko koristni (Saget, 2002, str. 68-69). Po podatkih ILO (2008, str. 47), razmerje med minimalno in povprečno plačo v državah sveta variira, vendar pa je le-to v večini držav na ravni 40%. Na osnovi tega ILO sklepa, da bi lahko bila lahko ta raven uporabna referenčna točka pri obravnavi idealne ravni minimalne plače.

Slika 1: Razmerje med minimalno in povprečno plačo



Vir: ILO, Global Wage Report 2008/09. Minimum Wages and collective bargaining: Towards policy coherence, 2008, str. 48.

Poleg te splošne »referenčne vrednosti« mora biti raven minimalne plače za posamezno državo določena s pomočjo podrobne analize. Z namenom maksimizacije koristi minimalne plače ob hkratni minimizaciji njenih potencialnih negativnih učinkov je nujno, da je raven minimalne plače določena s pomočjo političnih odločitev, ki temeljijo na raziskavah. Njeno aplikacijo mora spremljati tudi sistematični nadzor. Prav tako je pomembno, da se z namenom zmanjšanja plačne vrzeli med spoloma na spodnjem delu plačne porazdelitve postavi minimalno plačo nad raven, ki je prevladujoča v poklicih ali sektorjih, v katerih prevladujejo ženske. Odločitve o minimalnih plačah naj vedno vključujejo socialne partnerje, tako v procesu odločanja glede pokritosti kot tudi pri določanju stopenj minimalnih plač (ILO, 2008, str. 47).

Minimalne plače naj bi se prav tako **redno usklajevale** z namenom ohranitve kupne moči delavcev prejemnikov minimalnih plač. Redno usklajevanje je potrebno zaradi rasti cen in zaradi izogibanja občasnim večjim šokom, s katerimi bi se sicer soočalo gospodarstvo. Blaginja revnih delavcev in gospodinjstev je kritično odvisna od njihovih plač in cen, s katerimi se soočajo. Prilagoditev nominalne minimalne plače v kontekstu naraščajočih cen je zato prav tako pomembna kot začetna postavitev višine minimalne plače. Ob prilagajanju minimalnih plač se je potrebno prav tako zavedati, da indeks cen življenjskih potrebščin (v nadaljevanju ICŽP) odraža cene, s katerimi je soočen povprečni potrošnik in je uporabljen za spremljanje inflacije v nekem gospodarstvu. Ko pride do hitrega povečanja cen hrane, ICŽP tipično podceni povečanje v cenah blaga in storitev, ki jih trošijo tisti, ki služijo minimalno plačo. To je posledica dejstva, da revnejša gospodinjstva porabijo večji del svojih dohodkov za hrano. Stopnja inflacije, s katero so soočeni tisti, ki služijo minimalno plačo, je tako lahko znatno višja od ICŽP, kar je nujno potrebno upoštevati ob usklajevanju minimalne plače (ILO, 2008, str. 49-50). Pri usklajevanju minimalnih plač je, podobno kot v primeru plač, veliko govora o »plačno-cenovni spirali«, ki pomeni stanje, ko plače in cene zasledujejo

druga drugo navzgor. Tako obravnavanje naj bi bilo posledica dejstva, da so minimalne plače pogosto obravnavane kot referenčna točka v kolektivnih pogajanjih ali celo za plače v neformalnem sektorju, s čimer vplivajo na plače delavcev nad minimalno plačo. Medtem ko minimalne plače lahko vplivajo na cene, je njihov vpliv večinoma skromen, predvsem v primeru enostavnih minimalnih plač. Tako so strahovi, da bi minimalne plače lahko sprožile povečanje inflacije v gospodarstvu, pogosto pretirani (ILO, 2008, str. 50). Saget (2002, str. 68-69) po drugi strani opozarja, da avtomatična prilagoditev minimalne plače z ICŽP v državah, ki imajo dobro razvito plačano zaposlitev, ni tako dobra zamisel, saj lahko povzroči inflacijske pritiske.

Prav tako je pomembno, da je oblikovanje minimalne plače **enostavno**. Večina držav na svetu izvaja relativno enostavno nacionalno minimalno plačo. V teh primerih gre za plačna dna v gospodarstvu, ki se nanašajo na vse delavce, z možnimi variacijami med regijami ali širšimi kategorijami delavcev (predvsem med mladimi ali ostalimi skupinami, kot so domači delavci). Manjšina držav pa uvaja kompleksnejše sisteme sektorskih in/ali poklicnih minimalnih plač. Sistemi, v katerih javni organi določijo različne stopnje minimalnih plač za različne gospodarske dejavnosti ali poklice, so relativno pogostejši v državah v razvoju. Taki sistemi so bili pogosto uvedeni z namenom, da se v nekaterih sektorjih nadomesti odsotnost kolektivnih pogajanj. Vendar pa v veliko primerih sistemi z večjim številom minimalnih plač, ki prevladujejo v Afriških in Azijskih državah, dejansko izrinjajo kolektivna pogajanja. Do tega pride, ko minimalne plače niso le plačno dno, temveč dejansko določajo plačno politiko na ravni podjetja. Nastali sistem je bolj metoda določanja plač kot urejevalec minimalnih plač. V ekstremnem primeru postane tak sistem nadomestek za kolektivna pogajanja, v katerih je država pogosto ključni akter⁸. Do dodatnega zapleta pride, če so različni vidiki socialne zaščite, kot so na primer pokojnine, invalidnine in materinski dodatki, vezani na minimalno plačo. V praksi to pomeni, da se bodo ob uskladitvi minimalne plače povišale tudi pokojnine in ostale podpore⁹. Čeprav je tak način lahko uporaben za ohranjanje kupne moči najrevnejših upokojujencev, pa v praksi zaradi strahu pred negativnimi vplivi na proračune socialne varnosti vladi pogosto preprečuje, da bi povišala minimalne plače. Zaradi tega postanejo minimalne plače neučinkovito orodje politike. Da bo imela pomen, se mora minimalna plača osredotočiti na zagotavljanje plačnega dna za nizko plačane delavce, socialni transferji pa naj ne bodo povezani z minimalno plačo (ILO, 2008, str. 50-52).

Da bodo minimalne plače uporabne, morajo biti tudi dobro **uveljavljene in spremljane** z verodostojnimi uveljavitvenimi mehanizmi. Za veliko držav je namreč značilno, da delovne inšpekcije nimajo dovolj osebja, prav tako pa so kazni prešibke. Zato minimalne plače

⁸ V Vietnamu so na primer plače vseh vrst delavcev določene prek multiplikatorja minimalne plače, podobno pa velja tudi za vse socialne prejemke, ki so povezani z minimalno plačo. V Bangladešu, Šrilanki in Indiji vlada določi vrsto minimalnih plač za 45 poklicev in dejavnosti, enako pa storijo tudi lokalne oblasti na lokalni ravni. To ima za posledico kar 1.230 poklicnih in sektorskih minimalnih plač v državi.

⁹ Slednje velja za Alžirijo, v kateri je minimalna pokojnina vezana na 75% minimalne plače, v Braziliji pa je minimalna plača referenčna točka za pokojnine in za nadomestilo za primer brezposelnosti.

pogosto ostanejo le »papirnati tiger« ne pa učinkovit instrument politike trga dela. Nespoštovanje minimalne plače je lahko zelo veliko, predvsem v državah v razvoju¹⁰. Pri zagotavljanju izpolnjevanja delovne zakonodaje je vloga socialnih partnerjev zelo pomembna, saj delodajalske organizacije in sindikati lahko izvajajo pritisk na delodajalce, ki izplačujejo prenizke plače. Prav tako minimalne plače ne smejo biti določene in ocenjevale v izolaciji od drugih politik, saj so ena od komponent v sklopu ukrepov proti nizkim plačam, revščini in neenakosti. To je zato, ker minimalne plače koristijo le prejemnikom plač, in sicer predvsem tistim, ki jih zakonodaja minimalne plače pokriva oziroma zajema. V mnogih državah so zaradi tega mnogi revni lahko izvzeti iz obsega minimalne plače. Minimalne plače naj bi bile spremljane s številnimi komplementarnimi politikami, med katere lahko štejemo ciljne dohodkovne politike. Sama minimalna plača ne more biti uporabljena za ciljano zmanjševanje revščine, saj naj bi bila uporabljena skupaj z dohodkovnimi transferji (ILO, 2008, str. 52-53).

1.6 Prednosti in slabosti minimalne plače

Mnenja o minimalni plači, njenih prednostih in slabostih tako za posameznike kot podjetja in tudi družbo kot celoto so različna. Pri obravnavi minimalne plače se na eni strani postavlja vprašanje o dopustnosti, potrebnosti in nujnosti intervencije države v sicer avtonomno urejanje plač.

Liberalni ekonomisti obravnavajo poseganje države v urejanje plač in s tem v avtonomno delovanje trga dela kot neustrezno in poudarjajo, da ima lahko negativne posledice na gospodarstvo, prav tako pa tudi negativne povratne učinke na sam trg dela in položaj delavcev (Kresal, 2001, str. 242-243).

Ključna slabost minimalne plače naj bi bila po mnenju nasprotnikov prav izguba zaposlenosti, saj lahko minimalna plača ogrozi določena delovna mesta na spodnjem delu dohodkovne razdelitve. Če je minimalna plača postavljena na previsoko raven, naj bi zmanjševala priložnosti prav delavcem, ki naj bi jim v prvi vrsti pomagala. Med te sodijo delavci brez kvalifikacij in delavci na nizko plačanih delovnih mestih (Hurley, 2007, str. 6). Nasprotniki minimalne plače tudi trdijo, da minimalne plače:

- bolj škodijo malim kot velikim podjetjem,
- zmanjšujejo konkurenčnost,
- zmanjšujejo stopnjo dobička lastnikov podjetij, ki zaposlujejo delavce na ravni minimalne plače in s tem spodbujajo premik k podjetništvu, ki ne zaposluje delavcev z malo znanja in veščinami,
- ne izboljšujejo položaja teh, ki živijo v revščini in
- omejujejo svobodo delodajalcev in delodajalcev, saj zakoni o minimalni plači povzročijo, da je za delodajalce nezakonito plačati delavce manj, kot znaša

¹⁰ Za Latinsko Ameriko so na voljo ocene, da naj bi delež delavcev, ki služijo manj od minimalne plače, pogosto presegal 20% in lahko doseže do 45%.

minimalna plača in preprečujejo delavcem, da bi ponujali svoje delo za manj, kot določa zakonsko določeni minimum.

Po mnenju Cato inštituta (Kibble, 1988, str. 1) bo katerakoli minimalna plača, ki je vsiljena na trg dela, imela le negativne posledice na porazdelitev ekonomske pravičnosti. Zakonodaja o minimalnih plačah že po svoji naravi nekaterim koristi na račun tistih najmanj izkušenih, najmanj produktivnih in najrevnejših delavcev. Prav tako bo minimalna plača povzročila inflacijo zaradi zviševanja stroškov za posamezno podjetje. Ta podjetja, ki niso sposobna ali ne želijo prevzeti novih povečanih stroškov dela, jih bodo prevzela na potrošnike v obliki povišanih cen proizvodov in storitev. Na ta način lahko katerokoli umetno povečanje v stroških dela povzroči tako imenovano stroškovno oziroma »*cost-push*« inflacijo.

Po mnenju kritika minimalne plače, Davida Neumarka (2006, str. 1-3), minimalna plača zmanjšuje človeški kapital, saj spodbuja ljudi, da vstopijo na trg dela, namesto da bi se še naprej izobraževali oziroma končali šolanje. Po njegovem mnenju minimalna plača tudi ni primerno orodje za boj proti revščini, in sicer zaradi treh razlogov:

- višja minimalna plača lahko odvrne delodajalce od tega, da bi zaposlovali nizko izobražene in nizko plačane delavce, katerim naj bi minimalne plače v prvi vrsti pomagale;
- v primeru, da so učinki nezaposlenosti (angl. *disemployment effects*) skoncentrirani med delavci v družinah z nizkimi dohodki, lahko višja minimalna plača bolj prizadene kot pomaga revnim in družinam z nizkimi dohodki. V primeru učinkov nezaposlenosti ustvarja minimalna plača tako zmagovalce kot poražence. Zmagovalci dobijo višjo plačo brez zmanjšanja v zaposlovanju (ali urah dela), poraženci pa nosijo breme teh učinkov, saj izgubijo delovno mesto, zmanjša se jim število delovnih ur, ali težje vstopajo na trg dela;
- veliko delavcev, ki prejema minimalno plačo, ne predstavlja glavnega hranilca revne družine oziroma družine z nizkimi dohodki, ampak gre večinoma za sekundarne delavce v družinah z višjimi dohodki. Posledica tega dejstva je, da se koristi minimalne plače maksimizirajo za delavce z minimalno plačo v družinah z višjimi dohodki, medtem ko izgube nosijo delavci, ki služijo minimalno plačo v družinah z nizkimi dohodki.

Tako imajo po Neumarkovem mnenju minimalne plače izprijene razdelitvene učinke, saj naj bi povečevale – in ne zmanjševale – število revnih oziroma število družin z nizkimi dohodki. Višja minimalna plača ima lahko tudi dolgoročne škodljive vplive, saj lahko zmanjša izobraževanje, usposabljanje in pridobivanje izkušenj na delovnem mestu, ki so trije osnovni viri za rast plač. Zaradi večjih stroškov dela, ki jih povzroči minimalna plača, podjetja porabijo manj sredstev za izobraževanje svojih zaposlenih, kot bi jih sicer.

Po drugi strani zagovorniki minimalne plače poudarjajo nujnost intervencije države zaradi tržnih nepravilnosti, ki lahko povzročijo neustrezne razmere na trgu dela. Zagovorniki prav

tako trdijo, da ima uvedba minimalne plače pozitivne gospodarske in socialne učinke (Kresal, 2001, str. 242-243). Poleg potencialno koristnih učinkov na potrošnjo, investicije, gospodarsko rast in javne finance kot njene glavne prednosti naštevajo predvsem (Gregory, Salverda & Bazen, 2000, str. 5):

- zagotavljanje zaščite najslabše plačanih delavcev,
- zmanjševanje plačne in dohodkovne neenakosti,
- zmanjševanje revščine med aktivnimi družinami in
- izboljševanje spodbud za nezaposlene, da sprejmejo delo.

Minimalna plača je tudi stvar etike in socialne pravičnosti, saj pomaga zmanjšati izkoriščanje in zagotavlja, da si delavci lahko privoščijo osnovne stvari, ki so nujne za preživetje (ILO, 2006, str. 1). Minimalna plača naj bi tako bila tisti delovnopravni instrument, ki neposredno preprečuje, da bi bil dohodek zaposlenih nižji od določenega minimuma. Ob predpostavki, da je minimalna plača postavljena dovolj visoko, le-ta preprečuje, da bi katerikoli zaposleni delal za prenizko plačilo, ki mu ne bi omogočalo dostojnega preživetja. Poleg naštetega minimalne plače tudi:

- pomagajo tako velikim kot majhnim podjetjem;
- povečujejo življenjski standard najrevnejših in najobčutljivejših v družbi;
- ustvarjajo spodbude za delo (v nasprotju s transfernimi plačili);
- s povečevanjem dohodkov najmanj plačanih zmanjšujejo stroške programov državnih socialnih pomoči in tako tudi nimajo posledic za proračun; ne ustvarjajo namreč zahtev po višjih davkih ali javnofinančnih izdatkih;
- niso administrativno zahtevne, saj je v primeru prekrškov (ko gre za izplačevanje plač, nižjih od minimalnih) potrebno le poročanje delavcev, kar zmanjšuje potrebo po agenciji, ki bi preverjala uveljavljanje minimalne plače;
- spodbujajo potrošnjo, ker ljudje z nizkimi dohodki potrošijo ves svoj dohodek;
- povečujejo delovno moralo tistih, ki zaslužijo malo, saj delodajalci zahtevajo večji donos od višjih stroškov zaposlovanja teh delavcev;
- omogočajo študentom in drugim, ki so na dnu plačilne lestvice, da se vzdržujejo na podlagi manjšega števila delovnih ur, kar jim omogoča usposabljanje za boljše plačane položaje v prihodnje in
- omogočajo, da letne in povprečne plače podjetij hitreje rastejo.

V državah z razvito »plačano zaposlenostjo« lahko povišanje minimalne plače zmanjša plačno neenakost in s tem pomaga zmanjšati dohodkovno neenakost. V nasprotju z Neumarkom pa zasledimo tudi mnenja, da minimalne plače spodbujajo delodajalce pri zagotavljanju izpopolnjevanj in izobraževanj za delavce (Saget, 2002, str. 67-68). V zadnjem času so minimalne plače ponovno pridobile na pomenu, in sicer tako v državah v razvoju kot tudi v razvitih državah, predvsem z namenom zmanjševanja socialnih trenj, ki izhajajo iz naraščajočih neenakosti v spodnji polovici trga dela. V Evropi je povečanje števila revnih delavcev povečalo pritiske na vlade. V nekaterih evropskih državah so minimalne plače

odigrale pomembno vlogo pri zaščiti plač nizko kvalificiranih delavcev, ki jim konkurirajo imigranti (ILO, 2008, str. 43).

Kot pravi Starr (1993, str. 13), predstavlja minimalna plača, medtem ko ne vključuje znatnih državnih izdatkov, enostaven in viden način zagotavljanja potrebne zaščite in omogoča doseganje pogosto navajanih razvojnih ciljev socialne pravičnosti in izboljšane razdelitve dohodka.

2 PREGLED PRAVNE UREDITVE MINIMALNE PLAČE

Že ob koncu 19. stoletja so se pojavile zahteve po intervenciji države na področju plač in po določitvi minimalne plače, namen prvih sistemov minimalnih plač pa je bil zagotoviti zaščito za delavce v manjšem številu sektorjev, v katerih je bilo prisotno izkoriščanje (Bazen & Benhayoun, 1995, str. 163). Kljub temu je bila minimalna plača pred drugo svetovno vojno le redko uporabljen in omejen instrument politike, in sicer tako v industrijskih državah kot v državah v razvoju. Veliko držav ni imelo zakonskih določb, tiste, ki so jih imele, pa so njihovo uporabo pogosto omejile le na nekaj kategorij delavcev. Minimalne plače so bile pogosto postavljene s pomočjo za to namenjenih (lat. *ad hoc*) ukrepov, saj se določanje, temelječe na zakonu, ni redno uporabljalo. Proti koncu ekonomske depresije v tridesetih letih 20. stoletja in v času med drugo svetovno vojno se je stanje postopoma začelo spreminjati. Vedno več držav je sprejelo zakonodajo minimalne plače in razširjalo zaščito plač na večje število delavcev (Starr, 1993, str. 1-3).

2.1 Zgodovinski pregled razvoja minimalne plače

Minimalne plače sta kot prvi zakonsko uredili Avstralija in Nova Zelandija. Zakon se je v teh dveh državah prvotno uporabljal kot del postopka za preprečevanje in urejanje sporov in stavk, del katerega je bilo tudi urejanje minimalne plače. V skladu z novozelandskim zakonom o industrijskih sporih in arbitraži iz leta 1894 je bilo ustanovljeno posebno arbitražno sodišče. To sodišče je v primeru, ko spora med delodajalci in delavci ni bilo mogoče rešiti po mirni poti, izdalo razsodbo o določitvi minimalnih plač. Te so bile lahko opredeljene kot zavezujoče za vse delavce industrijskega področja, v katerem je do spora prišlo. Kmalu se je sistem postavljanja minimalnih plač prek arbitražnih določil razširil tudi na avstralsko pravosodje. Istočasno so se začeli pojavljati tudi eksperimenti z uporabo zakonskih predpisov o minimalni plači z namenom odprave nizkih plač in izkoriščanja. Na tem področju je bilo najpomembnejše sprejetje zakonodaje s strani avstralske države Viktorije, ki je ustanovila plačne odbore. Prvotno je bilo pokritih šest panog, uporaba zakona pa se je postopno razširila tudi na druge panoge. Do leta 1911 so imele sisteme plačnih odborov vse avstralske države z izjemo Zahodne Avstralije. Zaščita proti neprimerno nizkim plačam in izkoriščanju v Novi Zelandiji in Avstraliji je prevzela obliko direktne zakonodaje. Na ta način so bile v Novi Zelandiji minimalne plače za neorganizirane tovarniške delavce določene z zakonom o preprečitvi zaposlovanja deklet in fantov brez plačila v letu 1899 in

za prodajalke z zakonom o prodajalnah in pisarnah iz leta 1904. Podobna zakonodaja je bila uvedena v številnih avstralskih državah (Starr, 1993, str. 1-2).

Pri zaščiti proti neprimerno nizkim plačam so kmalu sledile tudi ostale države, z razliko, da je bila ta zaščita v večini primerov omejena na določene kategorije delavcev, ki so veljale za posebno ranljive. Po vzoru Avstralskih sistemov je Britanski parlament leta 1909 sprejel zakonodajo o minimalni plači. Prvotni namen minimalne plače v Veliki Britaniji je bila odstranitev pretirano nizke plače in izkoriščanja. V začetku so bile pokrite le štiri dejavnosti, v katerih so bile plače še posebno nizke. S sprejetjem zakona o trgovinskih odborih¹¹ iz leta 1918 se je namen določanja minimalne plače razširil in do konca 1926 so se minimalne plače nanašale na 40 panog, ki so zaposlovale približno 1,25 milijona delavcev. Postavitev minimalnih plač prek različnih odborov je zagotovil zakon o minimalni plači za rudnike premoga (1912) in zakon o plačah v kmetijstvu (1924). Leta 1993, ko so v Veliki Britaniji odpravili odbore za plače (razen za kmetijstvo), je bilo takih odborov 26 in so zajemali približno 2,6 milijona delavcev. V letu 1999 je bil v Veliki Britaniji sprejet nov zakon o minimalni plači, ki uvaja sistem enotne nacionalne minimalne plače (Starr, 1993, str. 1-2).

V Evropi je bila v začetnem obdobju postavitve minimalnih plač po obsegu zelo omejena in je zajemala predvsem delavce na domu. Take vrste zakonodaja je bila sprejeta leta 1915 v Franciji, 1918 na Norveškem in v Avstriji, 1919 v Češkoslovaški, 1923 v Nemčiji, 1926 v Španiji in 1934 v Belgiji. Na Madžarskem so bili kmetijski delavci zaščiteni s posebno zakonodajo iz leta 1921. Za naštete države je vse do konca druge svetovne vojne veljala zelo omejena pokritost z minimalno plačo. Prvi zakoni o minimalnih plačah v ZDA so med ranljive kategorije delavcev, ki so bili vključeni v zaščito, šteli le ženske in mlade. Leta 1912 in 1913 je devet držav sprejelo take zakone o minimalni plači, do konca leta 1923 pa se je število držav povečalo na sedemnajst. Podobno je bila uvedena tudi ureditev minimalne plače v Kanadi, kjer je v obdobju treh let, med 1917 in 1920, sedem od devetih provinc sprejelo zakone o minimalni plači, od katerih je bila večina omejena na ženske (Starr, 1993, str. 2).

Med industrijskim državami lahko ločimo tri vzorce **nadaljnega razvoja politike minimalne plače** (Starr, 1993, str. 3-6):

1. v nekaterih državah zakonska določitev minimalne plače po koncu druge svetovne vojne ali ni bila prisotna ali pa je bila prisotna v zelo omejenem obsegu. V primeru obstoja neke oblike zakonske ureditve minimalne plače je bila njena uporaba omejena na malo število delavcev (na primer določene kategorije delavcev na domu), tako da je bil njen vpliv minimalen. Države, ki ustrezajo temu vzorcu, vključujejo Avstrijo, Dansko, Finsko, Nemčijo, Italijo, Norveško, Švedsko in Švico. Lastnost, ki je tem državam skupna, se kaže v tem, da sistemi kolektivnih pogajanj (ki v nekaterih primerih vključujejo tudi zakonsko določitev razširjene veljavnosti kolektivnih

¹¹ Kasneje so se trgovinski odbori preimenovali v odbore za plače. Le-ti so bili organizirani po posameznih dejavnostih, sestavljeni tripartitno in so imeli pristojnost za določitev višine minimalnih plač.

pogodb) pokrivajo velik delež zaposlenih in s tem tudi velik delež plač. Prav zaradi tega se v teh državah za neorganizirane delavce ni vršil pritisk na zagotavljanje zaščite prek minimalne plače. V večini teh držav prevladuje mnenje, da je potrebno določitev plač prepustiti delavcem in delodajalcem, in da se je potrebno upreti državni intervenciji v procesu določitve plač in s tem tudi v primeru osnovanja zakonskih minimalnih plač;

2. drugačen pristop je bil značilen za Anglijo in Irsko, kjer je mehanizem minimalne plače deloval v izbranih dejavnostih. V Angliji je bil poudarek na zagotavljanju minimalne plače v tistih dejavnostih, v katerih ni bilo učinkovitih sindikalnih organizacij in v katerih so plače veljale za neprimerne ali nerazumno nizke. Leta 1978 je sistem plačnih odborov pokrival skoraj tri milijone delavcev v 41 različnih panogah. Čeprav se je struktura izbranih dejavnosti nekoliko spremenila, ni prišlo do povečanja v pokritosti števila zaposlenih. Tako je približno 1/6 vseh zaposlenih pokrita z minimalno plačo. Na Irskem so bili leta 1946 za 15 panog, ki so pokrivale približno 32.000 delavcev oziroma 3% ekonomsko aktivnega prebivalstva, ustanovljeni skupni delovni odbori;
3. v tretji in največji skupini pa se zakonodaja minimalne plače nanaša na skoraj vse delavce. V nekaterih izmed njih je tako široka pokritost začela veljati že pred drugo svetovno vojno, na primer v Novi Zelandiji in Avstraliji.

Splošni sistemi minimalne plače v industrijskih državah so si glede na svojo široko pokritost po eni strani podobni, po drugi strani pa so med seboj zelo različni. Kljub različnosti v splošnih sistemih minimalne plače imajo dva pomembna skupna elementa. Prvi je stalna uporaba, ki se kaže v tem, da se je po osnovanju sistemov minimalne plače le-te vzdrževalo in aktivno upravljalo. Stopnje minimalne plače so se prav tako bolj ali manj redno usklajevale. Drug pomemben skupni element je ta, da se na določanje minimalne plače v teh državah gleda kot na pomembno in ključno dopolnilno metodo regulacije plač, ob tem da kolektivna pogajanja predstavljajo glavno metodo (Starr, 1993, str. 6-7).

2.2 Minimalne plače v državah EU

Glede na potrebe po zaščiti določenih kategorij delavcev je minimalna plača skozi zgodovino pokrivala različne zaposlene. Enotnejša minimalna plača, ki je veljala za vse delavce, je bila v večini evropskih držav uvedena šele po drugi svetovni vojni (Kresal, 2001, str. 241).

Minimalna plača obstaja v večini držav EU in OECD, zakonodaja, ki opredeljuje minimalne plače, pa se med temi državami zelo razlikuje (Cahuc & Zylberberg, 2004, str. 715). Tako med državami EU ni enotne definicije minimalne plače in tega, kar vključuje. Ključna pravna vprašanja glede minimalne plače se nanašajo na pravne instrumente, s katerimi države urejajo minimalne plače, na določanje višine minimalne plače, na način njenega usklajevanja, na pogoje za upravičenost posameznikov do minimalne plače in seveda za

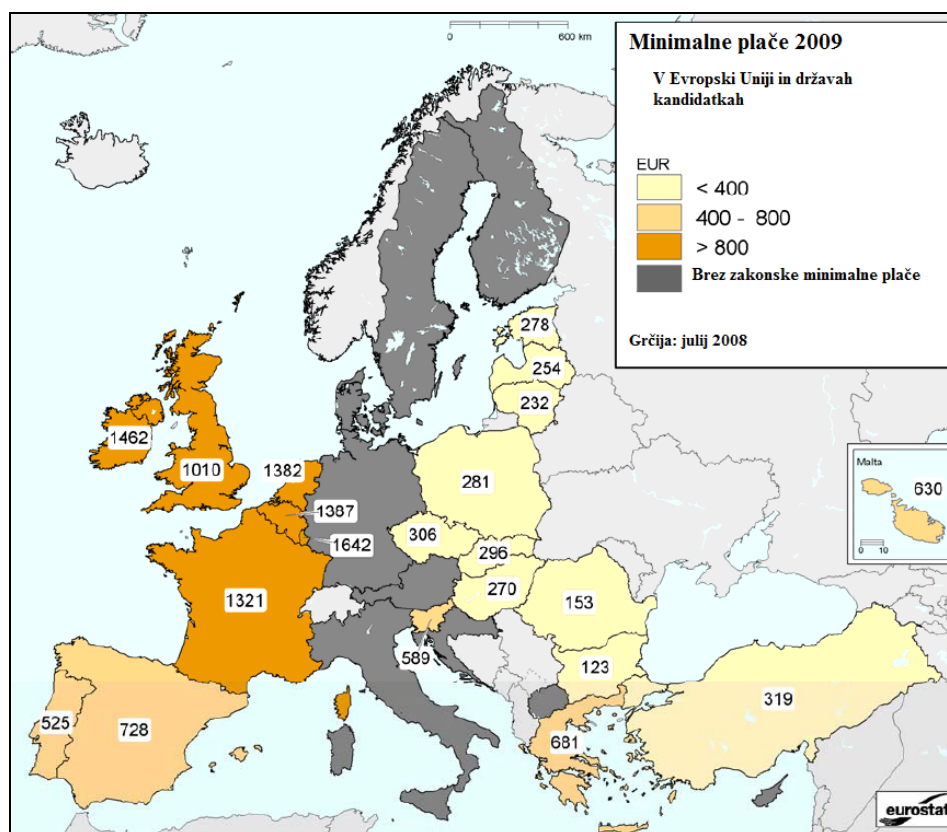
vprašanje, ali gre za iztožljivo pravico delavca do določenega najnižjega zneska plače (Kresal, 2001, str. 239).

V EU ima dvajset držav od sedemindvajsetih nekakšno obliko zakonsko določene minimalne plače, v ostalih sedmih pa igrajo pri postavitvi minimalne plače ključno vlogo kolektivna pogajanja. Kot rečeno, so tako med državami članicami EU kot tudi med ostalimi državami prisotne velike razlike, zato so primerjave otežene:

- med državami so razlike **glede pokritosti** z minimalno plačo, saj v nekaterih državah velja za vse zaposlene – govorimo torej o nacionalni minimalni plači (Francija, Nizozemska, Velika Britanija, Slovenija itd.). V drugih so zneski minimalne plače različni glede na regije (ZDA, Kanada in Japonska) (Cahuc & Zylberberg, 2004, str. 715);
- med državami so prisotne razlike **glede pokritosti sektorjev** (Nemčija, Irska, Portugalska) oziroma poklicev (Luksemburg) (ILO, 2008 str. 34; Cahuc & Zylberberg, 2004, str. 715);
- med državami zasledimo različne zneske za **različna starostna obdobja**. Minimalno plačo, postavljeno na nižji ravni za mlade, uporablja mnogo držav, med katerimi so tudi Belgija, Nizozemska in Nova Zelandija;
- prav tako se med državami pojavljajo razlike glede **števila delovnih ur** na teden (Francija ima 35-urni delovni teden¹², Irska 39-urni, večina novih držav članic EU ter Švedska in Grčija pa imajo 40-urni delovni teden);
- razlike se pojavljajo tudi glede **števila izplačil** minimalne plače. V Španiji, na Portugalskem in v Grčiji so minimalne plače izplačane štirinajstkrat, v ostalih državah le dvanajstkrat (Wach, 2008, str. 8; Czech, 2009, str. 7);
- v sedmih državah članicah (Avstrija, Ciper, Danska, Finska, Nemčija, Švedska in Italija) se plače oblikujejo v skladu s kolektivnimi pogodbami, kar velja tudi za minimalne plače. Razlike med državami se kažejo tudi v sami **določitvi zneskov in njihovem usklajevanju**. Tako so minimalne plače lahko definirane na urni, dnevni ali mesečni osnovi. V večini držav organi oblasti urejajo način njenega izračuna, vendar se le-ta lahko določi tudi prek pogajanj med delodajalci in delojemalci. Od države do države so lahko minimalne plače usklajene v skladu z inflacijo (Belgija) ali glede na gibanje povprečne plače (Francija, Japonska, Španija), včasih pa tudi v skladu s kriteriji, ki naj bi odražali vpliv same minimalne plače na zaposlovanje (Nizozemska, Španija). V ZDA so urne minimalne plače določene z zakonom na federalni ravni in državnih ravneh, ne obstaja pa avtomatična indeksacija v skladu z inflacijo ali povprečno plačo (Cahuc & Zylberberg, 2004, str. 715).

¹² Delovni teden je v Franciji sicer postavljen na 35 ur, uveden je bil leta 2000. Kljub temu le-ta ne predstavlja maksimuma ur in ni obvezen, saj se podjetja lahko dogovorijo z delavci o delovnem času in nadurah. To spremembo je potrdil parlament v letu 2008. Maksimum v Franciji predstavlja 48 ur na teden, kar vključuje tudi nadure.

Slika 2: Države EU brez zakonsko določenih minimalnih plač in z zakonsko določenimi minimalnimi plačami



Vir: B. Czech, Minimum Wages in January 2009, 2009, str. 1.

2.2.1 Države z zakonsko določenimi minimalnimi plačami

Med dvajset držav EU, ki imajo zakonsko določeno minimalno plačo, se uvrščajo vse nove države članice z izjemo Cipra ter vse stare države članice z izjemo Nemčije, Italije, Avstrije in skandinavskih držav.

Minimalna plača je v teh državah določena le na nacionalni ravni – govorimo torej o enotni nacionalni minimalni plači. V državah EU tako ni razlik med regijami ali sektorji¹³. Več razlik med državami je prisotnih v primeru diferenciacije minimalne plače glede na starost ali poklic (Funk & Lesch, 2005). Držav, ki ne poznajo različnih ravni minimalnih plač za določene skupine zaposlenih, kot so mladi, pripravniki, invalidi in drugi, je zelo malo, mednje pa štejemo le Estonijo, Litvo, Romunijo in Slovenijo (ILO, 2009, Minimum wages database). V Franciji in na Nizozemskem so uveljavljene tudi subvencije plač za zaposlene

¹³ V primeru Malte uveljavi vlada poleg nacionalne minimalne plače tudi sektorske minimalne plače, vendar gre v tem primeru za razliko, ki je manjšega pomena – dejanske plače so namreč nad obema oblikama minimalnih plač. Prav tako je v Litvi po zakonu možna diferenciacija glede na regije ali sektorje, vendar se v praksi le-ta ne uporablja (Funk & Lesch, 2005). Za določene sektorje v Belgiji so minimalne plače postavljene prek kolektivnih pogodb, ki pa morajo biti vsaj enake nacionalni minimalni plači (ILO, 2009, Minimum Wages Database).

na minimalni plači. Iz tega naslova plačujejo delodajalci v Franciji zmanjšane prispevke za socialno varnost za zaposlene na minimalni plači, na Nizozemskem pa plačujejo delodajalci manjši davek na plače v primeru nizko plačanih zaposlenih, in sicer tistih, ki zaslužijo manj kot 17.805 EUR na leto (Funk & Lesch, 2005).

2.2.1.1 Pokritost zaposlenih z minimalno plačo

Minimalna plača se v večini držav članic z zakonsko določeno minimalno plačo nanaša na vse odrasle zaposlene. V tem primeru je izjema Belgija, v kateri se minimalna plača nanaša le na zaposlene v zasebnem sektorju. Seznam izvzetih skupin odraslih zaposlenih je majhen. Tako izvzete skupine ne obstajajo v Bolgariji, Estoniji, Grčiji, Madžarski, Irski, Latviji, Luksemburgu, Nizozemski, Poljski, Portugalski, Romuniji, Sloveniji in Veliki Britaniji¹⁴. Vajenci so izvzeti v Belgiji, Franciji in Španiji. Španija izvzema tudi invalide, medtem ko Francija poleg vajencev izvzema tudi državne uradnike. Na Češkem obstajajo nižje stopnje minimalne plače v primeru določenih specifičnih situacij¹⁵. Znižane minimalne plače za nekatere skupine zaposlenih javnega sektorja obstajajo v Litvi¹⁶. V Malti so vsi zaposleni, ki so pokriti s sektorsko minimalno plačo¹⁷, izključeni iz pokritosti z zakonsko minimalno plačo. V Grčiji se minimalna plača uporablja poleg vseh odraslih zaposlenih tudi za pripravnike in državne uradnike (za več o tem glej Priloga 2) (Funk & Lesch, 2005; Carley, 2006, str. 8).

2.2.1.2 Diferencirane stopnje minimalne plače za mlade

V Evropi mlajši delavci pogosto prejemajo nižje zakonsko določene minimalne plače. Včasih se le-te povečujejo s staranjem delavca, prav tako pa so lahko povečanja povezana z delovno dobo oziroma z izkušnjami, pridobljenimi na delovnem mestu.

Kar 13 držav od dvajsetih uporablja nižje stopnje minimalne plače za mlade ali manj izkušene delavce (glej Priloga 3). Sedem držav ne pozna zmanjšanih minimalnih plač za mlade, to so Bolgarija, Estonija, Grčija, Litva, Portugalska, Romunija in Slovenija (ILO, 2009, Minimum wages database). Ključni razlog za znižane stopnje minimalnih plač za mlajše delavce se nanaša na njihovo pomanjkanje izkušenj in veščin. V primeru postavitve njihove plače na raven, ki so je deležni bolj izkušeni delavci, bi lahko prišlo do izrinjanja te delovne sile s trga dela.

¹⁴ V Veliki Britaniji obstajajo nižje stopnje za odrasle pripravnike.

¹⁵ Eden od primerov je prva zaposlitev ali podobno delovno razmerje zaposlenega, starega od 18 do 21 let. Uporablja se za obdobje šestih mesecev od dneva začetka zaposlitve. Drugi primer so zaposleni, ki prejemajo delne podpore za invalide.

¹⁶ Ta izjema je nepomembna, saj vse te skupine prejemajo bruto plače, višje od minimalne plače. V te skupine sodijo politiki, sodniki, državni uradniki, vojaki in javni uslužbenci.

¹⁷ V Malti so sektorske minimalne plače določene oziroma uvedene s strani vlade v skladu s priporočili odborov za plače.

2.2.1.3 Diferencirane stopnje minimalne plače glede na kvalifikacije ali poklic

Razlike v zakonsko določeni minimalni plači, ki temeljijo na kvalifikacijah ali poklicu, obstajajo v dvanajstih državah EU. Diferenciacije večinoma upoštevajo invalidnost, delovne izkušnje ali izobraževalni status (Carley, 2006, str. 10). V Grčiji se minimalna plača razlikuje glede na delovno dobo in zakonski stan. Na Poljskem veljajo nižje stopnje minimalne plače za vse, ki delajo manj kot dve leti, ne glede na starost. Manj prisotne so prilagoditve minimalne plače glede na posebne delovne pogoje. V Franciji so prilagoditve minimalne plače možne za posebne poklice in za zaposlene v gostinstvu. V Latviji pa delavci na zelo rizičnih delovnih mestih prejema višje minimalne plače.

Tabela 1: Diferencirane stopnje minimalne plače

	Invalidnost	Delovna doba	Posebni delovni pogoji	Zakonski stan	Modri ali beli ovratniki (delavci ali uslužbenci)	Izpopolnjevanje, izobraževanje oziroma kvalifikacije	Poklic
Češka	x						
Ciper		x					
Francija	x		x				
Grčija		x		x	x		
Irska		x				x	
Latvija							x
Luksemburg						x	
Malta							x
Poljska		x					
Slovaška	x						
Španija	x						
VB		x					

2.2.1.4 Določitev in usklajevanje minimalnih plač

Na razvoj zakonsko določenih minimalnih plač zelo vpliva njena politična in institucionalna definicija. Ob upoštevanju določitve in periodičnega usklajevanja zakonskih minimalnih plač lahko določimo štiri različne sisteme, ki se v praksi pojavljajo v kombinaciji (Schulten et al., 2006, str. 9-11):

1. v **čistem političnem sistemu** se nacionalna vlada popolnoma neodvisno odloči o ravni zakonsko določene minimalne plače. Ta sistem je značilen za ZDA, v katerih je prav zaradi takega sistema realna vrednost minimalne plače v zadnjih desetletjih zelo padla, saj je vlada ni redno usklajevala;
2. za večino evropskih držav je značilen **institucionalizirani posvetovalni proces**. V tem procesu so pri razvoju minimalne plače vključena delodajalska združenja in sindikati, ki vladi dajejo priporočila glede periodičnega dviga minimalne plače. Zelo razvit model te vrste je prisoten v Veliki Britaniji, v kateri je komisija za nizke plače sestavljena tristrankarsko in predstavlja sodelovanje med združenji delodajalcev in

sindikatoev ter akademiki, ki letna priporočila o povišanju minimalne plače pripravljajo na podlagi izčrpnih študij;

3. tretji sistem temelji na **na nacionalni ravni izpogajani in s strani države naknadno uzakonjeni minimalni plači**. V Belgiji, Grčiji in nekaterih državah centralne in vzhodne Evrope je nacionalna minimalna plača najprej izpogajana s strani krovnih organizacij sindikatov in delodajalcev, naknadno pa jo uzakoni država. Na Irskem so povišanja zakonske minimalne plače izpogajane v okviru nacionalnih tripartitnih socialnih paktov. V primeru, da se dogovora ne doseže, dvig določi vlada;
4. **indeksirane minimalne plače** zasledimo v državah Beneluksa¹⁸, v Franciji in zadnja leta tudi na Poljskem. V tem primeru se minimalne plače avtomatično prilagodijo v skladu s cenami in/ali z rastjo plač. Ta indeksacija je navadno izvedena v kombinaciji s politično obravnavo.

V večini primerov prav četrta oblika zagotavlja največjo varnost v daljšem obdobju, saj razvoj minimalne plače sledi splošnemu gospodarskemu razvoju.

Tabela 2: Mehanizmi za določanje in prilagajanje zakonskih minimalnih plač

	Avtomatična prilagoditev s cenami in/ali z rastjo plač	Bipartitna ali tripartitna pogajanja	Določitev s strani države po posvetovanju z delodajalci in sindikati	Enostranska določitev s strani države
Belgija	x	x		
Bolgarija			x	
Estonija		x		
Francija	x		x	
Grčija		x		
Velika Britanija			x	
Irska		x	x	
Latvija			x	
Litva			x	
Luksemburg	x		x	
Malta	x	x		
Nizozemska	x		x	
Poljska	x		x	
Portugalska			x	
Romunija		x		
Slovaška		x		
Slovenija		x		
Španija			x	
Češka			x	
Madžarska		x		
ZDA				x

Vir: Schulten et al., 2006, str. 11.

¹⁸ Na Nizozemskem je možna začasna ustavitev samodejnih povečanj minimalne plače.

Zakonsko določene minimalne plače so redno usklajevane s strani vlad držav članic, in sicer v skladu s podzakonskimi predpisi tako, kot je dogovorjeno. Kljub temu so med državami razlike v periodiki usklajevanja minimalnih plač, in sicer (ILO, 2009, Minimum wages database; Czech, 2009, str. 5-6; Funk & Lesch, 2006, str. 86):

- letne uskladitve poznajo v Belgiji, Bolgariji, na Češkem, v Estoniji, Franciji, na Madžarskem, Malti, v Portugalski, Romuniji, Slovaški, Sloveniji in v Veliki Britaniji;
- uskladitve dvakrat na leto so značilne za Grčijo in Nizozemsko (minimalne plače se navadno povišajo 1. januarja in 1. julija vsako leto), včasih pa tudi za Poljsko (minimalna plača se prilagodi enkrat ali dvakrat na leto, v odvisnosti od napovedi inflacije) in Španijo;
- v razmiku, daljšem od enega leta, so zakonske minimalne plače redno usklajevane na Irskem (približno vsakih 16 mesecev), v Latviji (vlada navadno poviša minimalne plače vsaki dve leti), Litvi in Luksemburgu.

V večini držav je zakonska minimalna plača določena s strani vlade po posvetovanju s socialnimi partnerji. Vlada jo navadno določi s pomočjo različnih oblik zakonodajnih ukrepov (navadno na nacionalni ravni, lahko pa tudi na nižjih ravneh). V večini primerov imajo vpliv na postavitev minimalne plače tudi predstavniki delodajalcev in delavcev. V samem procesu lahko nastopajo v svetovalni vlogi ali prek bilateralnih dogovorov, ki se nato uveljavijo s pomočjo zakona. Podzakonski predpisi navadno postavljajo kriterije, ki naj bi se jih upoštevalo pri usklajevanju minimalne plače, na primer inflacija ali rast povprečnih plač. Samo v nekaterih primerih je prisotna indeksacija, na primer v Luksemburgu, ko je avtomatični dvig sprožen zaradi določenega poviševanja v rasti cen (Carley, 2006, str. 4-5). V Belgiji se nacionalna minimalna plača, ki temelji na medsektorski pogodbi, pravno veljavo pa ji da kraljevi odlok, lahko poviša zaradi povišanja cen ali zaradi dogovora med socialnimi partnerji. V Franciji je uskladitev minimalne plače določena z odlokom, in sicer po posvetovanju vlade s socialnimi partnerji. Pri povišanju francoske minimalne plače se upošteva dvig cen življenjskih potrebščin oziroma povišanje v urni postavki plače fizičnih delavcev ali politiko vlade. V Grčiji so povišanja minimalne plače določena v ogrožju nacionalnih splošnih kolektivnih pogodb (podpisanih s strani socialnih partnerjev, navadno vsaki dve leti), vlada pa jim da pravno veljavo. Nizozemska ima majhno sodelovanje socialnih partnerjev in tako minimalno plačo uskladi vlada na osnovi rasti kolektivno dogovorjenih plač. V primeru zelo neugodnega gospodarskega položaja ali v primeru rasti brezposelnosti oziroma rasti v številu zaposlenih invalidov lahko vlada začasno opusti ta način usklajevanja minimalne plače. Španska vlada nacionalno minimalno plačo prilagaja ob posvetovanju s socialnimi partnerji, in sicer na podlagi napovedane inflacije, produktivnosti in splošne ekonomske situacije. V Veliki Britaniji se vlada o prilagoditvi minimalne plače odloča na podlagi priporočil t. i. komisije za nizke plače, ki jo sestavljajo predsednik, trije člani s strani podjetij, trije s strani sindikatov in dva neodvisna akademika. V priporočilih vladi ta komisija upošteva tako ekonomske kot tudi socialne posledice povišanja minimalne plače. S strani komisije predlagana povišanja se navadno nanašajo na dveletna obdobja. Na Irskem se o povišanjih minimalne plače pogajajo socialni partnerji na nacionalni ravni. V

primeru minimalne plače gre za enega od socialnih paktov te države (Funk & Lesch, 2006, str. 86-87).

Med mnogimi novimi državami članicami (EU-10), predvsem v centralnih in vzhodnih evropskih državah, imajo pri določanju minimalne plače posebno vlogo tripartitni sveti. V teh primerih se vlada o uskladitvi nacionalne minimalne plače odloči po doseženem dogovoru s socialnimi partnerji. Na Češkem, Poljskem in v Sloveniji je odločitev vezana predvsem na napovedano inflacijo. Poljska je izjema, saj tam ostali ekonomski kazalci igrajo večjo vlogo, kar za druge države ne velja. Na Madžarskem so pogajanja o prilagoditvi minimalne plače del letnih medsektorskih pogajanj o plačah, saj nima nekih prilagoditvenih formul ali avtomatičnega mehanizma. Prilagoditev zakonske minimalne plače se v Bolgariji izvaja enostransko, s strani vlade. Podobno velja tudi za Romunijo, kjer se vlada odloči po posvetovanju s socialnimi partnerji, raven prilagoditve minimalne plače pa je odvisna od ekonomskega in socialnega položaja. Na Malti so povišanja v nacionalni minimalni plači vezana na spremembe v življenjskih stroških. Na Cipru vlada minimalne plače prilagodi za določene poklice na osnovi odločitev socialnih partnerjev; te pa upoštevajo različne dejavnike, predvsem dodatek za življenjske stroške, prek katerih so plače indeksirane (Funk & Lesch, 2006, str. 87-88).

Z izjemo Grčije imajo vse države z zakonsko določenimi minimalnimi plačami institucije, ki nadzirajo uveljavitev minimalne plače, te institucije pa se med državami razlikujejo. V večini primerov imajo ključno vlogo delovni inšpektorati, v ostalih pa bodisi industrijska ali delovna sodišča (Belgija in Velika Britanija) bodisi uradi za delo (Češka). Med državami so velike razlike tudi v kaznih, ki sledijo v primeru nespoštovanja s strani delodajalcev. Na Nizozemskem tako na primer vlada samo določi, da naj delodajalci ne bi plačali manj od minimalne plače, a v primeru nespoštovanja ne izreče sankcij, medtem ko so na Madžarskem, vsaj formalno, kazni v primeru nespoštovanja zelo visoke (Funk & Lesch, 2006, str. 88).

2.2.2 Države brez zakonsko določenih minimalnih plač

Med sedem držav, ki namesto z zakonsko določeno minimalno plačo zaščito nizkih plač zagotavljajo z visoko stopnjo pokritosti s kolektivno dogovorjenimi minimalnimi plačami, navadno zapisanimi v sektorskih pogodbah, štejemo Avstrijo, Dansko, Nemčijo, Italijo, Norveško, Švedsko in Finsko. V to skupino držav lahko štejemo tudi Ciper¹⁹, saj se zakonska minimalna plača uporablja le za šest poklicev, medtem ko se za ostale poklice uporabljajo sektorska pogajanja.

Delež zaposlenih, ki so pokriti s temi kolektivno dogovorjenimi minimalnimi plačami, se v omenjenih državah giblje med 70 in 100%. Na Cipru, Norveškem in v Nemčiji le-ta

¹⁹ Med poklice, ki so pokriti z minimalno plačo, v Cipru štejemo prodajno osebje, uslužbenke, pomožne zdravstvene delavce in pomožno osebje v vrtcih, jaslih in šolah.

predstavlja 70%, na Danskem od 81 do 90%, na Finskem in Švedskem 90%, v Avstriji²⁰ in Italiji²¹ pa skoraj 100% (Carley, 2006, str. 4; Funk & Lesch, 2005).

Visoko stopnjo pokritosti omogočajo različne oblike pravne veljavnosti sektorskih sporazumov²². Tako je visoka stopnja pokritosti na Finskem omogočena z uporabo kolektivnih dogovorov za vse delodajalce v sektorjih. To pomeni, da so vsi delodajalci, tudi neorganizirani, dolžni plačati vsaj kolektivno dogovorjene minimalne plače. Podobno veljajo ravni kolektivno dogovorjenih minimalnih plač za vse zaposlene tudi v Italiji. Le-te predstavljajo obvezni minimum tudi za zaposlene v tistih podjetjih, ki ne pripadajo delodajalskim združenjem. V Nemčiji in v določeni meri tudi na Norveškem je možno razširiti veljavnost kolektivne pogodbe na neorganizirane delodajalce, vendar pa ta mehanizem ni tako pogosto uporabljen kot na Finskem in v Italiji. V Nemčiji ravni pokritosti kolektivno dogovorjenih minimalnih plač znotraj gospodarstva niso enotne. Tako obstajajo nekateri sektorji, med katere štejemo poslovne storitve in osebne storitve (zdravstvo in socialno delo) in nekatere regije, predvsem na vzhodu, za katere veljajo nizke stopnje pokritosti. V teh primerih plače in delovni čas niso določeni s kolektivnimi pogodbami (Carley, 2006, str. 4).

Na področju minimalnih plač so za Nemčijo²³ značilne zelo mešane razmere. Kljub temu, da nima neke federalne minimalne plače, saj je večino minimalnih plač dogovorjenih kolektivno, so od leta 1997 sektorsko specifične zakonske minimalne plače določene za štiri panoge gradbeništva (Hurley, 2007, str. 2). Med te štiri panoge štejemo splošno gradbeništvo, krovstvo, pleskarstvo in rušenje objektov. Te panožno določene zakonske minimalne plače temeljijo na regulacijah, ki so bile uvedene z namenom implementacije direktive Evropskega parlamenta in sveta 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev. Prav tako so te panožno določene zakonske minimalne plače postavljene s strani socialnih partnerjev na sektorski ravni in pokrivajo približno 800.000 delavcev v tej dejavnosti (oziroma 2,1% vseh zaposlenih v Nemčiji). Vlada je pred kratkim predlagala, da bi se zakon o napotenih delavcih razširil na vse sektorje gospodarstva, z namenom preprečitve plačnega in socialnega dampinga (Funk & Lesch, 2005). V septembru 2009 je nemška vlada sprejela minimalno plačo še za nadaljnjih 170.000 delavcev, in sicer za

²⁰ V Avstriji so minimalne plače določene v vsaki sektorski kolektivni pogodbi (Funk & Lesch, 2005).

²¹ V primeru Italije delavci, ki niso stalno zaposleni (začasni delavci, pogodbeni delavci za določen čas itd.), niso vključeni, kljub temu, da na italijanskem trgu dela predstavljajo velik delež.

²² Večina teh držav ima tudi funkcionalne ekvivalente, ki se uporabljajo posredno za zagotovitev visoke pokritosti kolektivnih pogodb, prav tako pa tudi delujoč sistem kolektivnih pogodb.

²³ V Nemčiji so leta 1952 sprejeli zakon, ki določa fiksiranje minimalnih plač, in sicer v primeru, ko so izpolnjeni naslednji pogoji: i) da delodajalske ali delojemalske organizacije za posamezno panogo ali zaposlitveno kategorijo ne obstajajo ali vključujejo samo manjšino zaposlenih ali delodajalcev, ii) da je predpisovanje minimalnih pogojev zaposlovanja potrebno z vidika zadovoljitve nujno potrebnih socialnih in ekonomskih potreb zaposlenih, iii) da plačila oziroma povračila za ostale pogoje zaposlovanja niso določena s strani kolektivne pogodbe, ki določa splošna pravila.

delavce, ki delajo z odpadki, za delavce velikih industrijskih pralnic in za zaposlene v posebnih storitvah rudarstva (Süddeutsche Zeitung, 2009).

Sistem, v katerem so sektorske minimalne plače določene izključno prek kolektivnih pogajanj, zagotavlja največ fleksibilnosti in se izogiba državni intervenciji pri določanju minimalne plače. Vendar pa obstajajo tudi omejitve, ki so v zadnjem času vse bolj očitne. Medtem ko lahko taki sistemi učinkovito zaščitijo večino delavcev v nekaterih evropskih državah, ki imajo dobro osnovan sistem kolektivnih pogajanj, pa bi bili le-ti v državah v razvoju večinoma neučinkoviti, saj je tam pokritost kolektivnih pogajanj tipično nizka. V zadnjem času se tudi v evropskih državah zmanjšuje pokritost s kolektivnimi pogodbami in povečuje število revnih delavcev v nereguliranem delu trga dela, kar je ustvarilo velike socialne napetosti. V Nemčiji in v manjšem obsegu v Švici so te pomanjkljivosti oživile debato o možni uvedbi nacionalne minimalne plače za zagotovitev spodobnega plačnega dna za vse prejemnike plač (ILO, 2008, str. 48).

Kolektivno dogovorjene minimalne plače se uskladijo letno v primeru Avstrije, Danske, Cipra in Finske in na vsaki dve leti v Italiji, na Finskem in v Avstriji (hišniki, pomoč v gospodinjstvu). Na Švedskem so dogovorjene minimalne plače in njihove letne uskladitve postavljene v triletnih sektorskih dogovorih, istočasno z ostalimi plačami. V Nemčiji se socialni partnerji v nekaterih panogah, na primer v kemični industriji, pogajajo vsako leto. V ostalih, na primer v kovinski industriji, elektrogospodarstvu in gradbeništvu, pa se socialni partnerji pogajajo samo vsaki dve leti. V teh primerih se minimalne plače prilagajajo postopoma (Funk & Lesch, 2006, str. 88; ILO, 2009, Minimum wages database).

Ključni kriterij za prilagoditev je v teh primerih pričakovana stopnja inflacije. Poleg tega sindikati v Avstriji in Nemčiji navadno poskušajo vključiti tudi prispevek delavcev v smislu višanja produktivnosti. V teh državah so kolektivna pogajanja določena z vodilnimi pogodbami, ko vodstvo navadno prevzame kovinska industrija in elektroindustrija. Razvoj dobičkov pri določanju dogovorjenih povišanj plač v Nemčiji igra le manjšo vlogo. V Nemčiji daje zakon o napotnih delavcih socialnim partnerjem pomembno vlogo pri postavitvi minimalnih plač v sektorjih, na katere se nanaša, saj morajo določiti minimalne plače za posamezne panoge. Če je dogovor med socialnimi partnerji dosežen, minister za gospodarstvo in delo razglasi izpogajano minimalno plačo kot splošno zavezujočo. To pomeni, da morajo vsi delodajalci, tudi neorganizirani domači in tuji delodajalci, ki delujejo kot pogodbeniki, plačati vsaj kolektivno dogovorjene minimalne plače (Funk & Lesch, 2006, str. 88).

Nadzor je v državah s kolektivno dogovorjenimi minimalnimi plačami večinoma zaupan sindikatom ali socialnim partnerjem na splošno in industrijskim oziroma delovnim sodiščem. Globe v primeru nespoštovanja se razlikujejo. V nekaterih državah obstajajo tako globe kot tudi dolžnost, da se napačno obračunane plače popravijo, medtem ko obstaja v drugih državah samo enostavna odgovornost oziroma obveznost delodajalca, da povrne napačno obračunane plače (Funk & Lesch, 2006, str. 89).

Tabela 3: Prilagoditev in uveljavitev kolektivno dogovorjenih minimalnih plač

Država	Pogostost uskladitve minimalnih plač	Kriteriji za uskladitev	Nadzorujoča institucija	Kazni v primeru nespoštovanja
Avstrija	Letno	Na povišanja vplivajo izidi pogajanj v kovinski industriji. Povišanja se razlikujejo glede na sektorsko moč sindikatov.	Je ni. Sindikati podpirajo zaposlene, ko se le-ti v primeru nespoštovanja zneskov minimalnih plač pritožijo na delovno sodišče.	Kazni ni. Delodajalec mora povrniti vse, kar dolguje.
Danska	Letno	V pogajanjih se posebni kriterij ne uporablja.	Gospodarsko razsodišče in sindikati.	Sindikatom je dovoljeno z bojkotom ukrepati proti podjetjem, ki ne plačujejo.
Finska	Letno	Kriteriji so določeni v kolektivnih pogodbah, ne uporablja pa se nek enotni kriterij (kot npr. inflacija).	V sporih med posameznim delojemalcem in delodajalcem lahko sindikat v imenu svojih članov izroči primer pravnemu sodišču. Sindikati tudi zagotovijo pravno pomoč svojim članom, ko ti tožijo svoje delodajalce.	Kazni obstajajo. Poleg teh mora delodajalec povrniti vse, kar dolguje.
Nemčija	Letno ali na dve leti	Produktivnost, inflacija in dobički.	Je ni. Posamezni zaposleni ali sindikati se lahko pritožijo na delovno sodišče, z ozirom na zakonsko minimalno plačo, temelječo na zakonu o napotениh delavcih.	Kazni ni. Delodajalec mora povrniti vse, kar dolguje. Kazni obstajajo le za tiste sektorje, za katere velja Direktiva o napotениh delavcih.
Italija	Na dve leti	Pričakovana stopnja inflacije.	Delovno sodišče	Kazni so. Delodajalec mora dodatno povrniti vse, kar dolguje.
Švedska	Letno	Pričakovana inflacija, rast produktivnosti	Delovno sodišče	Kazni ni. Delodajalec mora povrniti vse, kar dolguje.

Vir: L. Funk & H. Lesch, Minimum Wage Regulations in Selected European Countries, 2006, str.90.

2.2.3 Evropska minimalna plača

Kljub temu, da tako listina evropskih skupnosti o osnovnih socialnih pravicah delavcev iz leta 1989 kot tudi mnogo drugih mednarodnih pogodb zahtevajo pravico do pravičnega plačila, ki zaposlenim omogoča ustrezno participacijo v družbi, za mnogo zaposlenih v večini držav EU to ne velja. V zadnjih letih se je število zaposlenih v nizko plačanem sektorju še povečalo. Po podatkih Evropske komisije naj bi samo v starih članicah EU več kot 15% vseh zaposlenih (več kot 20 milijonov), delalo v sektorju z nizkimi plačami. K temu je prispevala tudi neoliberalna ekonomska politika, ki se je osredotočila predvsem na liberalizacijo trgov ter deregulacijo trga dela in socialnih pravic. Zaradi širitve EU in

hkratnega povečanja v razlikah med plačami so bile plače (predvsem na obmejnih področjih) postavljene pod pritiske. Dodaten pritisk na sisteme minimalnih plač je prispevalo sprejetje storitvenih smernic, ki odobravajo princip države izvora in odločitev Evropskega sodišča v primerih Viking in Laval (Schulten et al., 2006, str. 16-17).

Glede na rastoč sektor z nizkimi plačami in naraščajočo grožnjo dampinga plač so se v Evropi pojavile razprave o potrebnosti uvedbe evropske politike minimalne plače. Zelo močna debata se je razvnela v Franciji, kjer so predlagali uvedbo evropske minimalne plače. Francoska levica je namreč predlagala, da bi evropska univerzalna minimalna plača znašala 1.000 EUR, kar je bilo zaradi velikih ekonomskih razlik med državami upravičeno kritizirano. Bolj realistični koncepti evropske minimalne plače predvidevajo, da bi evropska minimalna plača obstajala kot evropska norma, ki bi definirala raven nacionalne minimalne plače v odvisnosti od nacionalnega gospodarskega položaja. Skupna evropska minimalna plača naj bi bila tako definirana glede na kupno moč. Nadalje je nemško-francosko-švicarska ekspertna skupina predlagala, da naj bi vsaka država Evrope postopno dvignila minimalno plačo na vsaj 50% in v prihodnosti na 60% nacionalne povprečne plače. Prav tako so predlagali, da bi se z namenom izvedbe politike evropske minimalne plače zanašalo na odprto metodo koordinacije. V skladu s to bi bili konkretni cilji in časovnice opredeljeni na evropski ravni in kasneje izvedeni znotraj ogrodja nacionalnih institucij in sistemov v posameznih državah. Glede na tradicijo posameznih držav bi bile uporabljene bodisi zakonske minimalne plače bodisi razširjene kolektivne pogodbe ali kombinacija obeh. Odgovornost za spremljanje in nadziranje uresničevanja na nacionalni ravni ter razširjanje dobrih nacionalnih praks bi bilo izvedeno na ravni EU. Cilj take politike bi bil preprečitev širjenja plač na pragu revščine in dampinga plač. S tem bi bilo tudi omogočeno uresničevanje principa, po katerem delavcu priprada enaka plača za enako delo na istem delovnem mestu. Evropska politika minimalnih plač bi pomenila tudi korak na poti k uresničevanju ostalih družbenih ciljev, kot so zmanjševanje razlik v plačah med spoloma ter povečevanje kakovosti dela in produktivnosti. Taka evropska politika minimalne plače bi prispevala tudi k razvoju in h krepitvi evropskega socialnega modela, katerega osnovno načelo je, da naj plača zaposlenemu omogoča dostojno življenje in finančno neodvisnost (Schulten et al., 2006, str. 17-20).

Idejam navkljub do uresničitve minimalne plače na evropski ravni ni prišlo. Ključni problem se kaže v velikih razlikah med državami. Že znotraj ključnih sindikatov posameznih držav članic ni soglasja o tem, ali naj se uvede evropsko minimalno plačo ali ne. Sindikati novih držav članic so tej ideji naklonjeni, sindikati predvsem skandinavskih držav pa ji nasprotujejo, kot nasprotujejo zakonski uvedbi minimalne plače na nacionalni ravni. Podobno tudi ni konsenza znotraj vlad držav članic EU. Delodajalske organizacije ob tem trdijo, da glede na to, da ima vsaka država EU neko obliko minimalne plače, le-ta na evropski ravni ni potrebna.

2.3 Minimalna plača v Republiki Sloveniji

V Sloveniji poznamo institut minimalne plače od leta 1937. Podobno kot v ostalih državah se je namen minimalne plače tudi v Sloveniji spreminjal skozi čas in v skladu z družbenimi razmerami. Kot pravi Belopavlovič (2000, str. 16), je namen instituta minimalne plače v Sloveniji predvsem ta, da se vsem zaposlenim zagotovi prejemek, ki jamči določeno minimalno in socialno varnost, ne glede na vrsto dela oziroma poklic, ki ga opravljajo, in ne glede na tarifni razred, v katerega so uvrščeni.

2.3.1 Obdobje pred in po drugi svetovni vojni

V Sloveniji smo institut minimalne plače, takrat imenovane **minimalna mezda**, uvedli v letu 1937, ko je bila sprejeta uredba o določanju minimalnih mezd, sklepanju kolektivnih pogodb, poravnavanju in rabsodništvu. Minimalna mezda je veljala za vse delavce ne glede na spol, stalnost zaposlitve (stalna ali začasna) in ne glede na vrsto plačila (v denarju ali v naravi). Uredba je določala osnovno minimalno mezdo v absolutnem znesku ter predvidevala, da ban za posamezno banovino določi posebno minimalno mezdo, ki se je lahko gibala med 90 in 150% osnovne minimalne mezde, določene v uredbi. Nižji odstotek se je lahko uporabljal v primeru manjših mest. Za delavce, mlajše od 18 let, se je minimalna mezda lahko znižala do 75% minimalne mezde odraslih. Minimalno mezdo za posamezno banovino je določil ban po posvetovanju s predstavniki delavskih in delodajalskih organizacij. Določbe individualnih in kolektivnih pogodb, ki bi določale nižje mezde, pa so bile nične (Kresal, 2001, str. 252).

V obdobju po drugi svetovni vojni smo v Sloveniji uveljavili institut **zajamčenega osebnega dohodka**²⁴, ki se razlikuje od instituta minimalne plače. Zajamčeni osebni dohodek so uredili zakonsko z namenom ureditve izplačevanja in delitve osebnih dohodkov v organizacijah, ki so poslovale z izgubo. V posameznih organizacijah se višina osebnih dohodkov ni prilagajala poslovnim uspehom in višini ustvarjenega dohodka. Tako je ta zakonodaja predstavljala sredstvo za varovanje družbenih interesov. Namen zakonodajalca je bila zagotovitev najnižjega osebnega dohodka, ki je delavcem še zagotavljal materialno in socialno varnost, obenem pa omejitev prekomernega izplačila v primeru neuspešnega poslovanja. Pri takratnem zakonskem zagotavljanju zajamčenega osebnega dohodka je tako dejansko šlo za sistem jamčevanja. Če organizacija sama ni zagotovila potrebnih sredstev vsaj za zajamčene osebne dohodke delavcev, je uporabila svoj rezervni sklad. Če slednji ni zadoščal, je lahko uporabila še morebitni skupni rezervni sklad več organizacij, če pa tudi to ni zadostovalo, so prišla na vrsto sredstva skupnega rezervnega sklada občine in nato še republike. Namen zakona je bil tako omejiti in znižati plače v primeru izgube oziroma insolventnosti, na drugi strani pa vsakemu delavcu jamčiti vsaj določen zajamčen osebni dohodek (Kresal, 2001, str. 253-254).

²⁴ Kot pravi Kresal (2001, str. 253), je bila pravica delavcev do zajamčenega osebnega dohodka določena v ustavi iz leta 1974, v zakonu o združenem delu in v zakonu o zajamčenemu osebnemu dohodku in izplačevanju osebnih dohodkov v organizacijah združenega dela, ki poslujejo z izgubo iz leta 1982.

Po osamosvojitvi Slovenije se pravica do zjamčenega osebnega dohodka ni bistveno spremenila. V letu 1990 sprejeti Zakon o zjamčenih osebnih dohodkih (Ur. l. RS št. 48/1990; spremenjen v letu 1994 (Ur. l. RS št. 38/1994)), ki deloma velja in se uporablja še danes, je namreč določal, da je vsakemu delavcu, ki je delal, zagotovljen osebni dohodek, najmanj v višini, ki zagotavlja materialno in socialno varnost. Zakon je tudi določal, da zjamčeni osebni dohodek pripada delavcu, ki je delal polni delovni čas in je izpolnjeval svoje delovne obveznosti. Delavcu z delovnim časom, krajšim od polnega, je pripadal sorazmerni del zjamčenega osebnega dohodka. Tudi višina zjamčenega osebnega dohodka je bila določena v absolutnem znesku, ki se je usklajeval periodično. Kot pravi Kresal (2001, str. 254-255), se je za zjamčeni osebni dohodek iz tega zakona v praksi uveljavil izraz **zjamčena plača**. Poleg spremembe v imenu je prišlo tudi do spremembe v pravni ureditvi zagotavljanja materialnih pogojev za socialno varnost zaposlenih, v kateri prav tako ni nihče več jamčil dejanskega izplačila plač niti v višini zjamčene plače. V letu 1995 smo namreč v Sloveniji na področju plačila za delo tedanjo zjamčeno plačo nadomestili in vsebinsko dopolnili z zakonsko določeno minimalno plačo. Pri tem smo še vedno ohranili tudi institut zjamčene plače, ki pa ni več urejala najnižje dopustne višine delavčeve plače²⁵.

Ključni problem zjamčene plače in razlog za uvedbo minimalne plače sredi devetdesetih let prejšnjega stoletja je bila povezava socialnih transferjev z zjamčeno plačo. Zaradi tega vlada v obdobju visoke inflacije zjamčene plače ni redno usklajevala, kar je imelo za posledico velik padec v njeni realni vrednosti. Vlada je kot eno od sredstev za zaviranje inflacije namreč uporabila tudi zjamčene plače, saj je z neusklajevanjem zadrževala naraščanje stroškov za socialne transfere. Tedaj so se socialne dajatve, ki so bile vezane na višino zjamčene plače, realno močno znižale. Uvedba nove kategorije minimalne plače poleg zjamčene plače je omogočila, da se je delavcem zagotovila višja minimalna plača na dostojnejši ravni, hkrati pa to ni vplivalo na porast socialnih transferjev, ki so še vedno vezani na zjamčeno plačo (Kresal, 2001, str. 255).

2.3.2 Minimalna plača po letu 1995 do danes

Minimalna plača, ki smo jo ponovno uvedli leta 1995, je bila rezultat socialnega dialoga. Sprejeta je bila predvsem zaradi močnih pritiskov s strani sindikatov (Kresal, 2001, str. 256).

V Socialnem sporazumu za leto 1995 (Ur. l. RS, 22/1995) so se socialni partnerji dogovorili, da je potrebno minimalno plačo določiti z zakonom, ki bo določal njen način ugotavljanja, določanja in njeno postopno nekajletno prilagajanje višini, ki bo primerna stopnji gospodarskega razvoja Slovenije. Poleg tega so se socialni partnerji dogovorili, da naj bi konec leta 1995 minimalna bruto plača znašala najmanj 40% povprečne bruto plače v Sloveniji. Za prehodno obdobje, t.j. do sprejema zakona, pa so se dogovorili, da se minimalno plačo določi z dogovorom, in sicer z veljavnostjo za vse zaposlene v državi.

²⁵ Zjamčena plača kljub uvedbi minimalne plače v Sloveniji ostaja. Na znesek zjamčene plače se namreč sklicujejo številni zakoni s področja socialne varnosti, ki nanj vežejo višino določenih socialnih dajatev ali pogoje za pridobitev pravic, pa tudi nekateri drugi zakoni.

Socialnemu sporazumu za leto 1995 sta sledila Dogovor o politiki plač in drugih prejemkov zaposlenih v gospodarstvu (Ur. l. RS, št. 22/1995) in Zakon o izvajanju dogovora o politiki plač in drugih prejemkov zaposlenih v gospodarstvu in socialnega sporazuma za leto 1995 ter o najnižji in najvišji dejanski plači (Ur. l. RS, št. 29/1995). Dogovor in zakon še nista uporabljala izraza minimalna plača, določala pa sta najnižje izplačilo mesečne plače za zaposlenega v Sloveniji v absolutnem znesku, in da se le-ta usklajuje na enak način kot ostale plače v Sloveniji. Izplačevanje najnižjega izplačila mesečne plače pod to višino je bilo prepovedano. Dogovor je prav tako določal, da velja najnižje izplačilo mesečne plače za zaposlenega za polni delovni čas in predvidene delovne rezultate. Najnižje izplačilo pa ni vključevalo izplačil za delo, opravljeno prek polnega delovnega časa.

Tako je po prvotni ureditvi pravica do minimalne plače veljala za vse zaposlene, ki so delali polni delovni čas in dosegali normalne delovne rezultate, ne glede na njihovo starost. Iz razloga normalnih delovnih rezultatov so začetniki oziroma pripravniki lahko prejeli nižje plače, saj so delodajalci dokazovali, da le-ti ne dosegajo normalnih delovnih rezultatov. Prav zaradi zlorab »normalnih rezultatov« s strani delodajalcev, ki so nedoseganje rezultatov pri vseh delavcih navajali kot razlog za izplačevanje nižjih plač, je bila ta možnost s Socialnim sporazumom za leto 1996 (Ur. l. RS, št. 29/96) in z Zakonom o določitvi minimalne plače in o načinu usklajevanja plač (Ur. l. RS, št. 40/97) ukinjena. Delodajalec je lahko izplačal plačo, nižjo od minimalne, le v primeru, da je delavec delal krajši delovni čas od polnega (Štoka-Debevec, 1999, str. 2; Plešnik, 1997, str. 13).

Šele socialni sporazum za leto 1996 (Ur. l. RS, št. 29/1996) in Zakon o njegovem izvajanju (Ur. l. RS, št. 34/1996) sta uvedla termin minimalna plača. Ta zakon je določil minimalno plačo v absolutnem znesku in predvideval njeno usklajevanje, ki je bilo enako kot usklajevanje izhodiščnih plač, pripadala pa je vsem zaposlenim za polni delovni čas.

V letu 1997 je bil sprejet naslednji zakon, ki je urejal minimalno plačo, in sicer Zakon o določitvi minimalne plače in o načinu usklajevanja plač (Ur. l. RS, št. 40/97). To leto socialni sporazum ni bil sprejet, tako da je država določila minimalno plačo neodvisno od dogovora socialnih partnerjev. Tudi ta zakon je določal absolutni znesek minimalne plače in njeno usklajevanje, ki je bilo enako kot za izhodiščne plače iz kolektivnih pogodb (za 85% rasti cen življenjskih potrebščin), ob čemer so se minimalne plače še dodatno povišale za ugotovljeno rast bruto domačega proizvoda (BDP) v preteklem letu. Zakon je določal, da minimalna plača pripada zaposlenemu, ki dela polni delovni čas²⁶. Tudi ta zakon ni pomenil sistemske ureditve minimalne plače, njegova veljavnost pa je bila časovno omejena, in sicer do 3. 6. 1999.

²⁶ Delodajalec je dolžan izplačati minimalno plačo delavcu, ki dela polni delovni čas, in to ne glede na delovne rezultate, ki jih je dosegel.

Leta 1999 je bil s strani socialnih partnerjev sklenjen Dogovor o politiki plač za obdobje 1999 do 2001 (Ur. l. RS, št. 22/1999)²⁷. Temu je po vsebini sledil Zakon o minimalni plači, načinu usklajevanja plač in regresu za letni dopust v obdobju 1999-2001 (v nadaljevanju ZMPUPR; Ur. l. RS, št. 39/1999). ZMPUPR je poleg absolutne višine minimalne plače in načina njenega usklajevanja določal, da minimalna plača pripada zaposlenemu delavcu za opravljeno delo v polnem ali z njim izenačenim delovnim časom. V Dogovoru so socialni partnerji določili, da se minimalna plača avtomatično usklajuje za enak odstotek kot ostale plače (za 85% rasti cen življenjskih potrebščin), enkrat letno pa še za ocenjeno rast BDP v preteklem letu. S tem so želeli zagotoviti, da so dviga splošne ravni blagostanja v družbi deležni tudi zaposleni v najnižjih plačnih razredih. S tem naj bi dosegli cilj, da bo minimalna plača postopno dosegla primerljivo razmerje med minimalno plačo in povprečno plačo zaposlenih po kolektivnih pogodbah v predelovalnih dejavnostih, kakršnega imajo zahodnoevropske dežele. Po mnenju socialnih partnerjev je bila ustrezna raven minimalne plače v višini 58%²⁸ povprečne mesečne plače zaposlenih po kolektivnih pogodbah v predelovalnih dejavnostih v povprečju preteklega leta. Strinjali so se, da se minimalna plača dodatno usklajuje z ugotovljenim odstotkom realne rasti BDP v preteklem letu, dokler se ne doseže te ravni²⁹. Socialni partnerji so se tudi strinjali, da je dogovorjena rešitev v zvezi z minimalno plačo v veljavi do konca leta 2001, ter da se doseženi znesek minimalne plače po prenehanju veljavnosti tega dogovora uporablja za izplačevanje minimalne plače še naprej, vkolikor se ne določi novega zneska minimalne plače.

V primerjavi s prejšnjimi zakoni je ZMPUPR glede časovne veljavnosti tega zakona uvedel pomembno novost. Določbe o višini minimalne plače se za razliko od določb, ki se nanašajo na usklajevanje plač, uporabljajo tudi po 30. 6. 2001. Tako je bila minimalna plača v Sloveniji prvič urejena splošno in sistemsko za nedoločen čas. Zelo pomembno je, da veljavnost uzakonjene ureditve minimalne plače ne preneha s potekom določenega časovnega obdobja oziroma ni neposredno odvisna od sporazumov socialnih partnerjev. Prejšnja ureditev je zahtevala vsakokratno aktivnost s strani socialnih partnerjev, po sprejetju ZMPUPR pa je ureditev minimalne plače rezultat socialnega sporazumevanja, vendar gre tudi za pravo nacionalno minimalno plačo, določeno s splošno veljavnim zakonom s strani države kot oblasti (Kresal, 2001 str. 258).

²⁷ V tem dogovoru so socialni partnerji partnerjem v kolektivnih pogodbah med drugim priporočili, da se zaradi naraščajoče razlike med minimalno plačo in izhodiščnimi plačami najkasneje v mesecu dni po sprejemu tega dogovora začno pogajati o višini izhodiščnih plač in o količnikih za določanje plač. Na žalost se to ni uredilo do danes, saj se nadaljuje zaostajanje v rasti izhodiščnih plač glede na rast minimalnih plač.

²⁸ ZMAR (2000, str. 157) navaja, da je minimalna plača v letih 1997-1999 dosegla okoli 53% povprečne bruto plače v predelovalnih dejavnostih. UMAR (2001, str. 144, 2002, str. 88 in 2003, str. 106) navaja, da je minimalna plača v letu 2000 dosegla 53,3% povprečne bruto plače na zaposlenega po kolektivnih pogodbah predelovalnih dejavnosti, v letu 2001 pa je to razmerje poskočilo na 54,3%, v letu 2002 pa na 54,8%.

²⁹ V primeru, da je minimalna plača v preteklem letu v povprečju zaostajala za to ravni, se v tekočem letu uskladi za ugotovljeno rast BDP. Ob tem se poveča največ do 58%. V primeru, da bi se to raven doseglo, se minimalna plača v tekočem letu uskladi le za odstotek uskladitve s cenami življenjskih potrebščin, ki velja za druge plače.

Dogovor o politiki plač za obdobje 2002-2004 (Ur. l. RS, št. 52, 2002) je določal skupne elemente politike plač in s tem tudi način usklajevanja minimalne plače. Socialni partnerji so se strinjali, da se minimalne plače povišajo kot izhodiščne plače v zasebnem sektorju, poleg tega pa še za ugotovljeno rast BDP. Temu dogovoru je sledil Zakon o izvajanju dogovora o politiki plač za obdobje 2002-2004 (Ur. l. RS, št. 59/2002). V letu 2002 je razmerje med minimalno plačo in povprečno bruto plačo na zaposlenega po kolektivnih pogodbah predelovalnih dejavnosti doseglo 54,8%, vendar pa so se hkrati že začele kazati tendence uravnilovke med izhodiščnimi plačami spodnjih tarifnih razredov. Minimalna plača je zaradi dodatne uskladitve z BDP rasla hitreje od izhodiščnih plač, zaradi česar se je raven minimalne plače čedalje bolj pomikala k petemu tarifnem razredu splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo (UMAR, 2003, str. 106). Dogovor, ki je sledil, je prinesel drugačen način usklajevanja minimalne plače.

Zadnji dogovor o politiki plač v zasebnem sektorju, ki je še določal minimalno plačo v absolutnem znesku, je bil Dogovor o politiki plač v zasebnem sektorju v obdobju 2004-2005 (Ur. l. RS 55/2004). V istem letu je bil sprejet tudi Zakon o izvajanju dogovora o politiki plač v zasebnem sektorju v obdobju 2004-2005 (Ur. l. RS št. 70/2004). Socialni partnerji so se strinjali, da je potreben sistemski zakon, ki bo opredelil način usklajevanja minimalne plače s predvideno rastjo cen življenjskih potrebščin (UMAR, 2006, str. 67). Tako v letu 2004 kot tudi v letu 2005 se je minimalna plača povišala nekoliko hitreje od rasti cen življenjskih potrebščin, vendar počasneje, kot če bi se še dodatno usklajevala z rastjo BDP v preteklem letu. S takim načinom usklajevanja minimalne plače naj bi se zmanjšala gostitev plač okoli minimalne plače, kar je povzročalo preveliko uravnilovko v spodnjem delu tarifnih razredov³⁰.

Na osnovi strinjanja socialnih partnerjev o potrebnosti sistema zakona je bil v letu 2006 sprejet poseben Zakon o določitvi minimalne plače (Ur. l. RS 114/2006), ki določa, da minimalna plača pripada delavcu za opravljeno delo v polnem delovnem času. Minimalna plača se lahko izplača v nižjem, sorazmernem znesku, le pri zaposlitvi za krajši delovni čas od polnega. V drugih primerih njeno zniževanje pod zakonsko določeno mejo ni dopustno. V minimalno plačo se ne všteva nadurno delo. Plačilo za nadurno delo mora delavec dobiti poleg minimalne plače za polni delovni čas. Minimalna plača prav tako ni pogojena z doseganjem predvidenih delovnih rezultatov³¹ (Leskošek et al., 2009, str. 55). Po tem zakonu se minimalne plače avgusta vsako leto uskladijo s pričakovano rastjo cen življenjskih potrebščin, ki jo kot podlago za pripravo državnega proračuna sprejme vlada. Minister za delo, družino in socialne zadeve se pred objavo zneska o višini minimalne plače posvetuje s

³⁰ Kljub temu ni prišlo do izboljšanja stanja na tem področju. V letu 2009 tako višina minimalne plače (597,43 €) pade v peti tarifni razred (554,36 €) kolektivne pogodbe o izredni uskladitvi plač za leto 2007 in načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkih za leti 2008 in 2009 (Ur. l. RS, št. 62/2008).

³¹ Tudi v primeru, da ima zaposleni v pogodbi o zaposlitvi dogovorjeno plačilo tako, da je odvisno tudi od rezultatov dela (od norme), ima delavec v vsakem primeru pravico vsaj do minimalne plače, ne glede na to, ali dosega predvidene rezultate ali ne.

socialnimi partnerji. Zaradi takega uskladitvenega mehanizma je usklajevanje minimalne plače manj ugodno, saj je vezano na predvideno inflacijo brez varnostnega mehanizma v primeru, da je dejanska inflacija višja od napovedane. Prav zaradi tega je bila realna rast minimalne plače v letu 2007 negativna. Podobno bi veljalo tudi za leto 2008, če ne bi zaradi zahtev sindikata prišlo do dodatne izredne uskladitve v mesecu marcu 2008 (Ur. l. RS, št. 36/2008).

Tako ima Slovenija, podobno kot ostale države, uveljavljeno enotno nacionalno minimalno plačo. Veljavnost minimalne plače je po sedaj veljavni zakonski ureditvi določena zelo široko. Le-ta velja za vse delodajalce, ki zaposlujejo delavce v RS, in tako za vse pri njih zaposlene delavce. To velja tako za zasebni kot javni sektor in vse pravnoorganizacijske oblike ne glede na velikost delodajalca. Slovenija tudi ne pozna razlik v višini minimalne plače med sektorji ali po poklicih, prav tako pa tudi ne izjem med mladimi, invalidi, pripravniki ali drugimi skupinami zaposlenih (ILO, 2009, Minimum wages database; Leskošek et al., 2009, str. 55).

3 EKONOMSKA TEORIJA MINIMALNE PLAČE

Različni ekonomski modeli predvidevajo različno povezanost med minimalno plačo in zaposlenostjo. Učinki minimalne plače so odvisni od lastnosti trga dela, na katerega se nanašajo. Model popolnoma konkurenčnega trga dela in osnovni model usklajenosti poudarjata negativni aspekt minimalne plače na zaposlenost.

Najbolj poznan in največkrat predstavljen model je osnovna verzija konkurenčnega modela, ki predvideva znižanje zaposlenosti zaradi uvedbe minimalne plače. Minimalna plača namreč ustvarja umetno plačno dno, ki pa seveda ni odvisno od stanja na trgu dela (na primer od rasti produktivnosti ali stopnje brezposelnosti). Kritiki tega modela so opozarjali, da ne upošteva raznovrstnosti in kompleksnosti delovanja trga dela in ga razširili z novimi oblikami, ki bolje odražajo lastnosti trga dela v današnjem času. Podobno negativno povezavo med minimalno plačo in zaposlenostjo predvideva tudi osnovna oblika modela usklajenosti. Na področju minimalnih plač zasledimo tudi alternativne modele (model monopsona in teorijo učinkovitih mezd), ki v nasprotju z osnovno teorijo trdijo, da je povezava med minimalno plačo in zaposlenostjo lahko tudi pozitivna (Ghellab, 1998, str. 2). Pozitivno povezavo med minimalno plačo in zaposlenostjo predvidevata še model usklajenosti z endogeno participacijo na trgu dela in napor iskanja dela.

Veliko razprav je bilo usmerjenih v ugotavljanje, kateri od modelov najbolje predstavlja delovanja trga dela. Kot ugotavlja OECD (1998, str. 42-44), velja, da so negativni zaposlitveni učinki verjetnejši pri:

- višjih ravneh minimalne plače, relativno glede na produktivnost delavca,
- bolj elastičnem povpraševanju po delu,
- manj elastični ponudbi dela in

- v primeru manjše dovzetnosti za investicije s strani posameznikov in podjetij.

Prav tako velja, da večja ko je elastičnost nadomestitve med kvalificirano in nekvalificirano delovno silo, večji so negativni zaposlitveni učinki za manj kvalificirane. Seveda pa se velikost in predznak kateregakoli zaposlitvenega učinka lahko razlikuje med podjetji, posamezniki (glede na starost, raven znanja ter spretnosti), geografskimi področji in glede na raven minimalne plače.

3.1 Konkurenčni model

3.1.1 Model ponudbe in povpraševanja

Najosnovnejši model se osredotoča na en sam popolnoma konkurenčen trg dela. Ta model trga dela temelji na številnih restriktivnih predpostavkah, med katerimi so homogena in nadomestljiva delovna sila, minimalni ali nikakršni vpliv delodajalcev na postavitev plač, popolno konkurenčni trgi dela in popolne informacije. Poleg tega uporablja še predpostavko o zakonsko določeni minimalni plači, ki pokriva celotno gospodarstvo (vse zaposlene) in predpostavko, da vsi delodajalci izpolnjujejo svoje obveznosti glede izplačevanja minimalnih plač (Ghellab, 1998, str. 3; OECD, 1998, str. 43; Hinnosaar & Rõõm, 2003, str. 10).

Vpliv minimalne plače v tem osnovnem modelu je opredeljen na naslednji način. Podjetje, ki maksimizira dobiček na konkurenčnem trgu dela s homogeno delovno silo, najema delo do točke, v kateri je prirastek k celotnim prihodkom od dodatne enote dela enak njegovim stroškom za to dodatno enoto. Podjetje maksimizira svoj dobiček (π), razliko med prihodki (R) in stroški dela (E) z eksogeno določeno plačo (w^*) (Hinnosaar & Rõõm, 2003, str. 10):

$$\pi = R(E) - w^*E \quad (1)$$

Pogoj prvega reda, ki kaže na izbiro ravni zaposlitve, pri kateri bo dobiček maksimalen, je naslednji:

$$MR - w^* = 0 \quad (2)$$

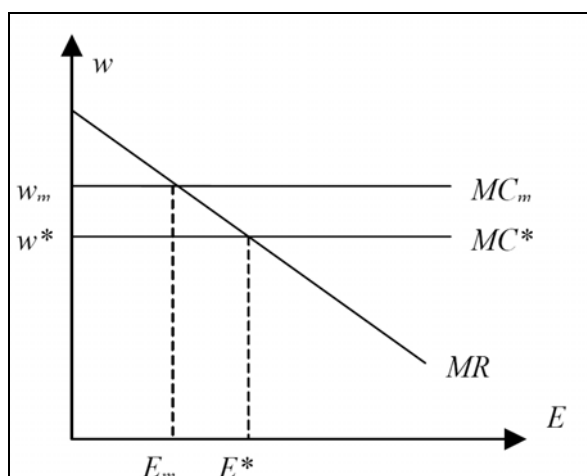
$$w^* = MR \quad (3)$$

Na podlagi te ugotovitve bo podjetje plačalo plačo, ki je enaka mejnemu dohodku (Hinnosaar & Rõõm, 2003, str. 10-11).

Slika 3 prikazuje vpliv povišanja minimalne plače v primeru popolnoma konkurenčnega trga dela. Konkurenčno podjetje je soočeno s padajočo krivuljo mejnih dohodkov (MR) in horizontalno krivuljo mejnih stroškov (MC). V primeru, da je minimalna plača postavljena

nad ravnotežno plačo ($w_m > w^*$), bo posledično povišanje v mejnih stroških od MC^* na MC_m vodilo do novega ravnotežja pri nižji ravni zaposlenosti (E_m)^{32,33}.

Slika 3: Minimalne plače in zaposlenost na popolnoma konkurenčnem trgu dela



Opombe: w_m – minimalna plača, w^* – ravnotežna plača; MR – mejni dohodek, MC – mejni stroški, E^* – ravnotežna zaposlenost, E_m – zaposlenost ob minimalni plači

Vir: M. Hinnosaar in T. Rõõm, *The Impact of Minimum Wage on the Labour Market in Estonia: An Empirical Analysis*, 2003, str. 11.

Negativni učinki minimalne plače na zaposlenost izhajajo iz kombinacije dveh elementov, in sicer iz učinka nadomestitve in učinka obsega (Ghellab, 1998, str. 3).

Učinek nadomestitve se v primeru minimalne plače kaže na dva načina:

- zaradi postavitve minimalne plače nad ravnotežno plačo postane delo relativno dražje v primerjavi s kapitalom, zaradi česar se podjetja lahko odločijo, da bodo v proizvodnem procesu uporabljala več slednjega (oziroma drugih inputov),
- ob postavitvi minimalne plače nad ravnotežno plačo se poveča razmerje med minimalno in povprečno plačo, kar vodi v zmanjšano povpraševanje podjetja po nizko kvalificirani delovni sili in povečano povpraševanje po bolj kvalificirani delovni sili. Posledica tega je odpuščanje tistih, ki jim je bila minimalna plača v prvi vrsti namenjena.

Učinek obsega je posledica zmanjšanja prodaje zaradi povečanih stroškov podjetja. To vodi v zmanjšanje uporabe obeh faktorjev, tako kapitala kot dela. Ob zmanjšanju uporabe dela se ponovno zmanjša uporaba nekvalificirane delovne sile.

³² Povpraševanje po delu je padajoča funkcija realnih plač, postavitev minimalne plače nad ravnotežno ravniyo vodi, ceteribus paribus, v zmanjšanje povpraševanja po delu. Ob predpostavki, da minimalna plača presega ravnotežno, konkurenčno plačo, pri kateri je ponudba dela enaka povpraševanju po delu, pride do brezposelnosti, ki se lahko zmanjša le z zmanjšanjem minimalne plače.

³³ Plače odražajo razlike v produktivnosti delavcev. Na konkurenčnem trgu so delavci plačani v vrednosti svojega mejnega proizvoda. Pri postavitvi zavezujoče minimalne plače tisti delavci, katerih mejni proizvod je manjši od minimalne plače, izgubijo delo. Minimalne plače tako lahko zmanjšajo pojavnost nizkih plač, vendar pa lahko ne zmanjšajo revščine, temveč jo v določenih primerih celo povečajo.

Stroge predpostavke, na katerih temelji osnovni konkurenčni model, pa se ne ujemajo s prakso. Trgi dela namreč niso homogeni, zaposleni niso popolnoma informirani, podjetja pa imajo vpliv na postavljanje plač. Prav tako se delovanje trga dela med državami razlikuje, kar velja tudi za trge dela znotraj države (med regijami in panogami gospodarstva). Prav zaradi pomanjkljivosti osnovnega modela so bile razvite nove oblike konkurenčnega modela. Med njimi najdemo dvosektorski model in dvosektorski model s čakajočimi po delovnih mestih pokritega sektorja.

3.1.2 Dvosektorski model

Kljub visoki pokritosti z minimalno plačo lahko obstaja velik delež zaposlenih, ki prejemajo plačo, nižjo od minimalne. To je lahko posledica nespoštovanja podjetij ali izjem, ki so namenjene določenim sektorjem gospodarstva. Zato je bil predlagan model minimalne plače, ki upošteva zaposlitvene možnosti v sektorju, ki ni pokrit z minimalno plačo. Eden od avtorjev tega modela je Finnis Welch. Welch je model razširil in upošteval gospodarstvo z dvema sektorjema, med katerima je eden pokrit z minimalno plačo, drugi pa ne (Ghellab, 1998, str. 3-4).

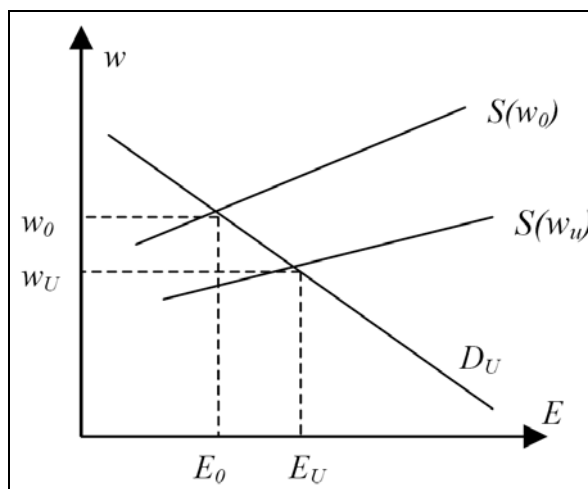
V primeru, da minimalna plača velja le za del trga dela (za pokriti sektor), povišanje minimalne plače neposredno vpliva na ta sektor in vodi v zmanjšanje povpraševanja po delu in zaposlenosti v tem sektorju, podobno kot predvideva popolno konkurenčen model. Povišanje minimalne plače pa nima neposrednega vpliva na plače in zaposlenost v sektorju, ki ni pokrit z minimalno plačo. Obstaja posredni učinek na ta sektor. Ob predpostavki, da je delo mobilno med sektorjema, se bo zaposlovanje prilagajalo, dokler ne bo pričakovana plača v obeh sektorjih enaka. Če povišanje minimalne plače povzroči padec v zaposlenosti pokritega sektorja, se bo del teh odpuščenih zaposlilo v nepokritem sektorju. Hkrati se bo strokovnejša delovna sila v želji po večjih plačah gibala v nasprotno smer, in sicer iz nepokritega v pokriti sektor. Welch je trdil, da ima povišanje minimalne plače v primeru, ko so delovna mesta v pokritem sektorju razporejena slučajno³⁴, za posledico premik dela delovne sile v nepokriti sektor. Zaradi tega se bo ponudba dela v nepokritem sektorju povečala, saj se bodo tisti, ki so izgubili delovno mesto v pokritem sektorju, premaknili v sektor, v katerem se raven plač lahko prilagodi, s tem pa se lahko poveča tudi povpraševanje po delu. Plača v nepokritem sektorju bo zaradi povečane ponudbe dela padla pod prejšnjo ravnotežno raven, pri nižji ravni plač pa se bosta povpraševanje po delu in zaposlenost v nepokritem sektorju povečali (Hinnosaar & Rõõm, 2003, str. 11-12).

Slika 4 prikazuje učinek povišanja minimalne plače na nepokriti sektor. Ravnotežna plača pred povišanjem minimalne plače v pokritem sektorju znaša w_0 . Dvig minimalne plače v pokritem sektorju povzroči, da se zaradi minimalne plače odpuščeni delavci pokritega sektorja premaknejo v sektor, ki ni pokrit z minimalno plačo. Po predvidevanjih

³⁴ To pomeni, da ima vsak delavec enako verjetnost, da bo dobil službo.

tradicionalne ekonomske teorije se zaradi tega plače v tem sektorju znižajo (iz w_0 na w_u), zaposlenost pa poveča (iz E_0 na E_u). Vendar pa se odpuščeni v sektorju, za katerega velja minimalna plača, ne zaposlijo kar avtomatično v nepokritem sektorju. Nekateri med njimi, kot tudi del teh, ki so bili prvotno zaposleni v nepokritem sektorju, bodo zapustili delovno silo, saj so plače, ki so jih delodajalci pripravljeni plačati v tem sektorju, nižje od njihovih sprejemljivih (rezervacijskih) plač³⁵. Tako je celoten učinek minimalne plače na zaposlenost v modelu z dvema sektorjema odvisen od elastičnosti ponudbe dela glede na plače, elastičnosti povpraševanja po delu, rezervacijske plače teh, ki ne najdejo zaposlitve v pokritem sektorju in relativne velikosti pokritega sektorja (Ghellab, 1998, str. 3-4).

Slika 4: Učinek minimalne plače na zaposlovanje v nepokritem sektorju



Vir: M. Hinnosaar & T. Rõõm, *The Impact of Minimum Wage on the Labour Market in Estonia: An Empirical Analysis*, 2003, str.11.

Gramlich in Mincer (Hinnosaar & Rõõm, 2003, str. 12) sta razvila dvosektorske modele, v katerih je bil dvomljiv vpliv minimalne plače na ponudbo dela nepokritega sektorja. Oba modela trdita, da ob uveljavitvi minimalne plače zaposleni izbirajo sektor zaposlitve, zavedajoč se, da je v pokritem sektorju plača višja, vendar pa je verjetnost zaposlitve manjša. Avtorja sta pokazala, da se lahko v odvisnosti od začetnih pogojev delovna sila premika v obe smeri, tako v pokriti sektor kot iz njega, neto učinek gibanja dela pa je odvisen od elastičnosti povpraševanja v pokritem sektorju in stopnje ustvarjanja novih delovnih mest. Če je elastičnost povpraševanja po delu v pokritem sektorju nizka, tako da se ravnotežna količina dela zmanjša za manj, kot je stopnja ustvarjanja novih delovnih mest, se delovna sila giblje v pokriti sektor, plače v nepokritem sektorju pa se povišajo.

3.1.3 Dvosektorski model s čakajočimi na delovna mesta pokritega sektorja

Ta model je razširjena oblika prejšnjega. Formaliziral ga je Mincer leta 1976. Mincer je tudi prvi avtor, ki je pri ugotavljanju učinkov minimalne plače na delovanje trga dela uvedel

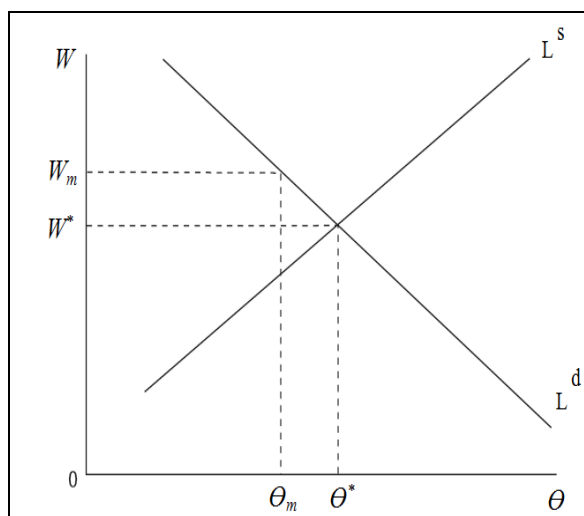
³⁵ Sprejemljiva oziroma rezervacijska plača (angl. *reservation wage*) je plača, pri kateri so se iskalci zaposlitve še pripravljeni zaposliti.

pojem brezposelnosti. Mincerja je zanimalo, kakšen bo vliv uvedbe minimalne plače tako na zaposlenost kot tudi na brezposelnost³⁶ v gospodarstvu. Njegova osnovna ideja je bila, da bi v pokritem sektorju obstoj minimalne plače, ki je višja od ravnotežne plače, nekatere delavce spodbudila, da čakajo na delovno mesto, s tem pa bi ustvarjali brezposelnost. V tem primeru predstavlja nezaposlenost čakanje v vrsti za delovna mesta pokritega sektorja, dolžina čakalne vrste oziroma raven nezaposlenosti pa je odvisna od tipa meje, ki ločuje formalni sektor od neformalnega. V primeru, ko sta dva sektorja geografsko ločena, je verjetno, da delavci ne bodo iskali delovnih mest pokritega sektorja, če so zaposleni v nepokritem sektorju. V tem primeru so učinki minimalne plače na brezposelnost nižji. V primeru, ko geografske ločenosti ni in so organizacije pokritega in nepokritega sektorja ena zraven druge, pa so učinki lahko večji (Ghellab, 1998, str. 4-5).

3.1.4 Model usklajenosti

Zaključki modela usklajenosti se popolnoma ujemajo z zaključki modela popolne konkurence. Za model usklajenosti velja, da je v primeru, ko je minimalna plača w_m nad plačo w^* , ki predstavlja izpogajano plačo v pogajalskem procesu med zaposlenimi in delodajalcem, ravnotežna vrednost θ_m tesnosti trga dela določena s povpraševanjem po delu (L^d).

Slika 5: Minimalna plača v modelu usklajenosti



Vir: Cahuc & Zylberberg, Labor Economics, 2004, str. 718.

³⁶ Ko govorimo o učinkih minimalne plače na stopnje brezposelnosti, je obnašanje delovne sile zelo pomembno. Ob povečanju minimalne plače se zaradi neaktivne populacije najprej pričakuje povečanje v delovni sili, saj bo nove udeležence na trgu dela privabilo upanje na višje plače. To ima posledice na gibanje stopnje brezposelnosti. Če v primeru povečanja minimalne plače: i) zaposlenost ostane stabilna, lahko povečanje v ponudbi dela vodi v povečanje stopenj brezposelnosti (ni novih dodatnih delovnih mest za nove vstopnike na trg dela); ii) se zaposlenost zmanjša, lahko to vodi v še večjo stopnjo brezposelnosti, v primeru, da novi vstopniki ostanejo na trgu dela ali pa v nižje povečanje v stopnji brezposelnosti, če se del delovne sile, ki obupa zaradi poslabšanja možnosti zaposlitve, umakne s trga dela, (Ghellab, 1998, str. 5).

Vrednost tesnosti trga dela (Θ_m) v odsotnosti minimalne plače leži pod ravnotežno vrednostjo Θ^* , kar pomeni, da se stopnja izstopa iz nezaposlenosti poslabša, in da se stopnja brezposelnosti poveča.

Razlika med konkurenčnim modelom in modelom usklajenosti je v plači, s katero se primerja minimalna plača. V prvem primeru gre za plačo, ki sčisti trg, v drugem pa za izpogajano plačo, v obeh modelih pa prisilna minimalna plača vodi v višje ravni nezaposlenosti, kot bi bile v ravnotežju brez minimalne plače (Cahuc & Zylberberg, 2004, str. 718).

3.2 Alternativni modeli

Kot odgovor na standardno teorijo so se pojavile številne kritike. Po mnenju kritikov ta model ne odraža realnega delovanja trga dela, ki je v resnici mnogo kompleksnejši. Po njihovem mnenju se podjetja, na katera ima dvig minimalne plače neposreden vpliv, lahko prilagodijo na različne načine. Tako lahko na primer poleg zmanjšanja zaposlenosti povečajo produktivnost, znižajo stroške poslovanja itd. Konkurenčni model tudi ne upošteva nepravilnosti na trgu dela, ki vključujejo pomanjkanje informacij o priložnostih na trgu dela in tržne moči podjetij, s katero le-ta vplivajo na plače. Plače po njihovem mnenju niso le izid proste igre ponudbe in povpraševanja, temveč posledica pogajalske moči socialnih partnerjev. Glavna ideja alternativnih modelov je, da imajo minimalne plače lahko tudi drugačne učinke, in da ni nujno, da le škodijo možnostim zaposlitve tistih, katerim so v prvi vrsti namenjene. V teh modelih imajo delodajalci tržno moč pri postavljanju plač, tako da lahko enostavneje zaposlujejo delavce, ki jih potrebujejo, prav tako pa lahko motivirajo večji del delovne sile. Podjetja tako niso le podvržena ceni dela, ki jo avtomatično določa trg (Ghellab, 1998, str. 5-6).

V nadaljevanju prikažemo glavne značilnosti treh alternativnih modelov, in sicer model monopsona, model monopsonistične konkurence, teorijo učinkovitih mezd in model minimalne plače, nezaposlenosti in gospodarske rasti.

3.2.1 Model monopsona in monopsonistične konkurence

V nasprotju z napovedmi konkurenčnega modela, pod hipotezami **modela monopsona** ni dokazana negativna povezava med minimalno plačo in zaposlenostjo. Ta povezava je lahko tudi pozitivna (Ghellab, 1998, str. 6). Tako lahko minimalna plača v določenih pogojih povečuje zaposlenost.

Tudi v tem primeru gre za trg dela s homogeno delovno silo, vendar z monopsonističnim trgom dela. Glavna domneva modela monopsona je, da za delodajalce plače niso dane, saj imajo dovolj tržne moči, da jih postavljajo sami. Osnovna verzija monopsonističnega trga dela je predvidevala, da se na trgu dela pojavlja le en sam kupec dela, to je mesto z enim samim podjetjem. Če želi delodajalec privabiti novo delovno silo, mora plačati višje plače. Zaradi postavitve minimalne plače bi mu višje plače pomagale obdržati delavce, s čimer se

ohranja višjo raven zaposlenosti (Ghellab, 1998, str. 6). Osnovna različica monopsonističnega trga dela je bila tarča številnih kritik³⁷, ki so botrovale nastanku nove različice te teorije. Ključni ideji le-te sta obstoj nekolikih delodajalcev na trgu dela (namesto enega dominantnega) in nizke stopnje fluktuacije delavcev³⁸.

V modelu monopsona bo podjetje z namenom maksimizacije dobička zaposlovalo tisto količino dela, pri kateri so mejni dohodki dodatne enote dela enaki mejnim stroškom. Vendar pa mora monopson, če želi zaposliti dodatno enoto dela, dvigniti raven plač. Zato monopson najema manj delavcev in plačuje nižje plače kot popolnoma konkurenčno podjetje. Ko je minimalna plača postavljena pod raven, ki maksimizira dobiček monopsona, in nad raven, ki velja v popolni konkurenci, bo monopson najemal delavce pri količini, ki je enaka ponudbi delavcev pri tej ceni, saj je plača še vedno nižja od mejnih dohodkov teh delavcev. V tem primeru bi postavitev minimalne plače nad monopsonistično raven zvišala zaposlenost. Slednji argument lahko formaliziramo na naslednji način (Hinnosaar & Rõõm, 2003, str. 13):

Monopson maksimizira profit π :

$$\pi = R(L) - w(E)E \quad (4)$$

Izbira ravni zaposlenosti, ki maksimizira dobiček, vodi do naslednjega pogoja maksimizacije:

$$MR - w(E) - w'(E)E = 0 \quad (5)$$

$$MR = w(1 + 1/\varepsilon) \quad (6)$$

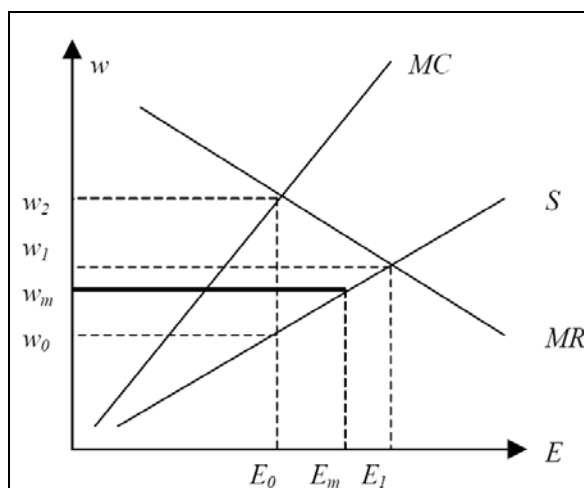
Kjer ε predstavlja elastičnost ponudbe dela.

Model monopsona je prikazan v Sliki 6. Monopson lahko brez omejitev izbira optimalno raven proizvodnje v točki, v kateri mejni stroški dela presegajo ponudbeno ceno. Zaposleno bo E_0 zaposlenih po ceni w_0 , saj so tu mejni stroški enaki mejnemu proizvodu dela. Tako podjetje svojim delavcem ne plačuje njihovega mejnega proizvoda, saj je mejni proizvod višji od mejnih stroškov dela. Zaradi tega posledično obstaja prostor za povišanje plač, brez da bi se dobičkom podjetja povzročilo preveliko škodo. Uvedba minimalne plače na primerni ravni bi tako plače potisnila navzgor, kar bi vodilo v zaposlovanje večjega števila delavcev in s tem v večjo proizvodnjo in večje dobičke.

³⁷ Kritike so se nanašale predvsem na predpostavko, da lahko trg obvladuje en sam delodajalec. Kritiki so tudi trdili, da je mest z enim podjetjem vse manj (dandanašnja prometna infrastruktura je izboljšala informiranost in znanje delavcev o zaposlitvenih priložnostih na trgu dela), in da je večina nizko plačanih delavcev zaposlenih v majhnih podjetjih.

³⁸ Delavci imajo pomanjkljivo znanje o priložnostih na trgu dela, ki jih ponujajo različni delodajalci, zato ne bi tako enostavno našli boljših ponudb na trgu dela. Če torej nek delodajalec zniža plače, ne bo takoj izgubil svoje delovne sile.

Slika 6: Učinek minimalne plače in zaposlenost na monopsonističnem trgu dela



Vir: M. Hinnosaar & T. Rõõm, *The Impact of Minimum Wage on the Labour Market in Estonia: An Empirical Analysis*, 2003, str. 14.

Uvedba minimalne plače povzroči, da je ponudba dela neskončno elastična do $S(w_m)$. Ko je minimalna plača postavljena na (w_m), se zaposlenost poveča na raven (E_m). Povišanje minimalne plače do konkurenčne ravni plače (w_1) vodi do povečanja v zaposlenosti do konkurenčne ravni (E_1). Nadaljnje povišanje minimalne plače bi vodilo v zmanjšanje zaposlenosti relativno glede na konkurenčno raven, vendar pa bi zaposlenost še vedno presegala prostotžno monopsonistično raven, vse dokler je minimalna plača postavljena pod (w_2) (Hinnosaar & Rõõm, 2003, str. 13-14).

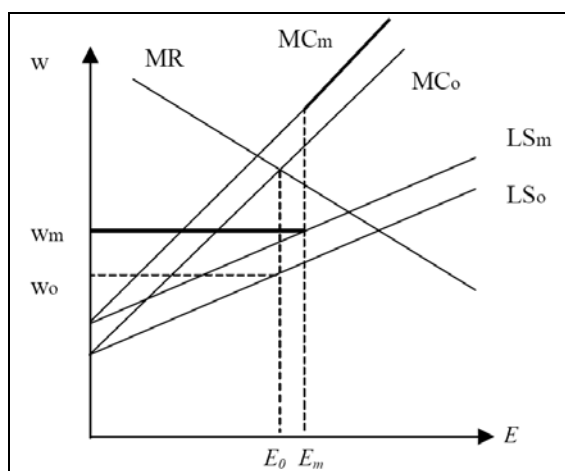
Čeprav je lahko minimalna plača pozitivno povezana z zaposlovanjem, pa ne more biti postavljena na katerokoli raven. Po določeni meji, to je po točki, v kateri se mejni stroški izenačijo z mejnim proizvodom, lahko to vodi v zmanjšanje zaposlitvenih priložnosti, vsaj za tiste delavce, katerih mejni proizvod je pod mejnimi stroški dela (Ghellab, 1998, str. 6).

Koliko se minimalne plače lahko povišajo na monopsonističnem trgu dela, preden se začne zmanjševati zaposlenost, je odvisno od elastičnosti ponudbe dela. Bolj ko je elastična ponudba dela oziroma bližje ko je tržna struktura konkurenčnemu trgu dela, manjše je lahko to povišanje.

Model z enim samim monopsonističnim delodajalcem je v realnosti redko uporaben. Na trgu dela je verjetnejša **monopsonistična konkurenčna tržna struktura**, v kateri mnogo delodajalcev med seboj tekmuje za delavce. Monopsonistična konkurenca na trgu dela je podobna primeru monopsona, saj krivulja ponudbe dela, s katero je soočeno posamezno podjetje, ni popolnoma elastična. Naraščajoča krivulja ponudbe dela (LS), s katero je soočeno podjetje na trgu z večjim številom delodajalcev, pa je lahko posledica odsotnosti popolnih informacij o alternativnih razpoložljivih delovnih mestih in obstoja heterogenih

preferenc za različna delovna mesta³⁹. V modelu monopsonistične konkurence povišanje minimalne plače zmanjša ponudbo dela za posamezno podjetje. V primeru, da več delodajalcev tekmuje za delavce, bi povišanje minimalne plače povečalo konkurenco na trgu dela, saj morajo konkurenti prav tako dvigniti svojo raven plač na minimum. Posledično se krivulja ponudbe dela, s katero je soočeno posamezno podjetje, premakne na levo. Ta učinek je prikazan v Sliki 7. Ali bo minimalna plača povzročila zmanjšanje ali povečanje v količini zaposlenega dela s strani podjetja, je odvisno od relativne velikosti tega premika. Slika 7 prikazuje relativno majhen premik v krivulji ponudbe dela, tako da je zaposlitveni učinek pozitiven. Tudi v primeru, ko je zaposlitveni učinek pozitiven, pa je manjši po obsegu kot v primeru monopsona (Hinnosaar & Rõõm, 2003, str. 14-15).

Slika 7: Učinek minimalne plače v primeru monopsonistične konkurence



Vir: M. Hinnosaar & T. Rõõm, *The Impact of Minimum Wage on the Labour Market in Estonia: An Empirical Analysis*, 2003, str. 15.

V primeru, ko imajo podjetja tržno moč, minimalne plače povzročijo spremembe v zaposlovanju prek dveh različnih kanalov, in sicer:

- prek učinka oligopsona (oziroma zaposlitvenega učinka za vsako posamezno podjetje. Ta učinek je lahko pozitiven ali negativen v odvisnosti od relativne velikosti spremembe v ponudbi dela) in
- agregatnega vstopno/izstopnega učinka (ta učinek na agregatni ravni se pojavi, ker povišanje minimalne plače prav tako vpliva na število podjetij, delujočih na trgu. Ker zavezujoča minimalna plača zmanjšuje dobičke podjetij, bodo v primeru prostega vstopa na trg in izstopa z njega, nekateri delodajalci prisiljeni izstopiti. Ne glede na to, da individualna podjetja, ki preživijo uveljavitev minimalne plače, lahko povečajo svoje zaposlovanje, pa so nekateri delodajalci izrinjeni s trga, tako da je celotna zaposlenost lahko tudi negativna (Hinnosaar & Rõõm, 2003, str. 15).

³⁹ Elastičnost ponudbe dela je večja od nič v primeru, ko ima delavec enako produktivnost na dveh delovnih mestih, vendar daje prednost neplačnim lastnostim enega delovnega mesta pred drugim delovnim mestom.

3.2.2 Teorija učinkovitih mezd

Teorija učinkovitih mezd temelji na hipotezi, da imajo lahko višje realne plače prek različnih mehanizmov za posledico višjo produktivnost dela. Plače nad povprečno plačo bi povečale spodbude za delo in vodile k boljšim ekonomskim rezultatom prek manjšega absentizma in boljše prilagoditve delavcev. Ta teorija trdi, da lahko plače v primeru odsotnosti kakršnekoli regulacije plač ob visoki brezposelnosti in visoki ponudbi dela zelo padejo, kar vodi v revščino med delavci. Tako zmanjšanje v realnih plačah pa bo vodilo v zmanjšanje produktivnosti dela in tudi v zmanjšane dobičke podjetja. Obstajajo pa še drugi argumenti, v skladu s katerimi se produktivnost dela lahko poveča zaradi dodatnih naporov, ki jih vložijo delavci, če menijo, da je njihova plača primerna oziroma pravična, in zaradi višjih plač, s katerimi lahko podjetje privabi najbolj izkušene in najbolj kvalificirane delavce (Ghellab, 1998, str. 6-7).

Teorija učinkovitih mezd se opira na več dimenzij, kot so prehranska dimenzija, lenarjenje na delovnem mestu, fluktuacija delavcev⁴⁰ in sociološke faktorje.

3.2.2.1 Prehranska dimenzija

Ta princip poudarja povezavo med plačami, prehrano in produktivnostjo. Ključna ideja je, da bi morali delavci prejeti vsaj plačo na eksistenčnem minimumu, ki bi jim omogočala zadovoljevanje njihovih prehranskih potreb in s tem tudi večjo produktivnost. Z vidika te teorije je delavčeva produktivnost pozitivno povezana z njegovim zdravjem in zaslužki (Ghellab, 1998, str. 7).

3.2.2.2 Dimenzija fluktuacije delavcev

Odhodi delavcev iz podjetja predstavljajo enega od najpomembnejših principov teorije učinkovitih mezd. Na splošno so nižje plače povezane z večjim številom odhodov delavcev, slednje pa je povezano z izgubo specifičnih veščin in znanj, značilnih za podjetje, kar vodi v zmanjšanje produktivnosti. V skladu z ugotovitvami bo stopnja fluktuacije delavcev višja, nižja ko je plača v podjetju glede na povprečno plačo v gospodarstvu. Kljub dejstvu, da je bilo opravljenih le nekaj empiričnih študij o ocenah učinkov fluktuacije delavcev na produktivnost podjetja, pa je danes na splošno sprejeto, da bodo stroški dela v podjetju trpeli, če bi le-to redno izgubljalo človeške vire, v katere je investiralo v obliki izobraževanja in izpopolnjevanja (Ghellab, 1998, str. 7).

3.2.3 Minimalne plače, brezposelnost in gospodarska rast

Ta model je zelo blizu teoriji človeškega kapitala in pravi, da imajo minimalne plače v modelu prekrivajočih se generacij z endogeno rastjo lahko pozitiven učinek na gospodarsko rast in blaginjo zaradi povečanja deleža kvalificiranih delavcev. Minimalna plača ima lahko

⁴⁰ Predstavlja celotno gibanje zaposlenih v organizacije in iz njih, pogosto pa se ta izraz nanaša samo na delavce, ki organizacijo zapustijo.

pozitiven učinek na gospodarsko rast, če omogoča akumulacijo človeškega kapitala, ti pozitivni učinki pa se lahko pojavijo na dolgi rok. Gospodarska rast bo višja v gospodarstvu z minimalno plačo kot v konkurenčnem gospodarstvu, v primeru da (Ghellab, 1998, str. 7-8):

- nadomestila za primer brezposelnosti niso zelo visoka,
- je elastičnost povpraševanja po nekvalificirani delovni sili zelo visoka v primerjavi s stroški dela in
- so posamezniki zelo nenaklonjeni tveganjem.

Ta model tudi predlaga, da se gospodarska rast in delež nekvalificiranih delovnih mest na splošno izključujeta, oziroma da med njima obstaja t.i. »*trade-off*«. Tako lahko nizko povpraševanje po nekvalificirani delovni sili, ki jo povzroči visoka minimalna plača, ustvari prerazporeditev človeškega kapitala v korist kvalificiranemu sektorju gospodarstva. To bi pomenilo višjo gospodarsko rast in zaposlenost, kar lahko izboljša splošno blaginjo neke države.

3.3 Vplivi minimalne plače na makroekonomske kategorije

Analize o vplivih minimalnih plač na trg dela so se v devetdesetih letih prejšnjega stoletja spremenile, kar je bila deloma posledica novih raziskav v ZDA, ki so oslabile očiten konsenz o negativnem vplivu minimalne plače na zaposlovanje iz osemdesetih let prejšnjega stoletja, prav tako pa tudi posledica pomanjkanja prepričljivih dokazov, da so minimalne plače odgovorne za visoke stopnje brezposelnosti v Evropi. To je vodilo do spremembe odnosa pri postavitvi minimalnih plač. Na minimalne plače se ni več gledalo le z vidika, da škodijo tistim, ki naj bi jim v prvi vrsti pomagale, ampak da so tudi zaščitni ukrep v primeru ranljivih delavcev in element konkurence med podjetji (Bazen, 2000, str. 120).

Minimalne plače imajo vpliv na pomembne makroekonomske kategorije, in sicer na plače, dohodke, zaposlenost, produktivnost, revščino, enakost dohodkov in druge. Tudi glede njihovih vplivov na temeljne makroekonomske kategorije se mnenja strokovnjakov razlikujejo, različne rezultate pa potrjujejo tudi ekonomske raziskave. V nadaljevanju predstavljamo ključne ugotovitve o vplivih minimalnih plač na makroekonomske kategorije, ki so jih potrdile empirične študije.

Tabela 4: Predpostavke alternativnih modelov o učinkih minimalne plače

	Alternativne različice standardnega modela			Modeli s podjetji, ki določajo plače		Dokazi
	Homogeno delo	Dve ali več nepovezanih vrst dela	model dveh sektorjev s homogenim delom	Model enega podjetja	Ravnotežni model plačne disperzije	
Predviden učinek minimalne plače na plače						
1. Pokriti delavci ¹	pozitiven	pozitiven	pozitiven	pozitiven	pozitiven	pozitiven
2. Nepokriti delavci ²	-	ničen	negativen ali vprašljiv	-	pozitiven	pozitiven
Predviden učinek minimalne plače na zaposlenost						
1. Pokriti delavci ¹	negativen	negativen	negativen	pozitiven ali negativen	pozitiven ali negativen	ničen ali pozitiven
2. Nepokriti delavci ²	-	vprašljiv	pozitiven ali vprašljiv	-	pozitiven ali vprašljiv	negativen ali vprašljiv
Predviden učinek minimalne plače na plačno distribucijo						
1. Obstoj konice na minimumu	-	-	-	-	ne	da
2. Plačno prelivanje na bolje plačane delavce	-	-	-	-	da	da, v ozkem razponu
Plača pod minimalno plačo						
1. Je uporabljena, če je možno?	da	da	da	ne (v verziji spremljanja)	ne (v verziji plačne politike)	skoraj nikoli
Predviden učinek minimalne plače na cene proizvodov						
1. Proizvodi, proizvedeni s strani pokritih delavcev	pozitiven	pozitiven	pozitiven	negativen ali pozitiven	negativen ali pozitiven	pozitiven (med državami)
Predviden učinek minimalne plače na dobičke podjetij						
1. Proizvodi, proizvedeni s strani pokritih delavcev	negativen	negativen	negativen	negativen	negativen	šibko negativen

Opomba: (-) pomeni, da model ne oblikuje nobenega predvidevanja. ¹ Med pokrite delavce se šteje delavce, ki so pred tem služili manj, kot znaša nova minimalna plača, in so delali v pokritem sektorju. ² Med nepokrite delavce z višjimi plačami štejemo delavce z višjimi plačami (v modelih z več kot enim tipom veščin) ali delavce v nepokritem sektorju.

Vir: D. Card & A. B. Krueger, *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*, 1995, str. 370-371.

3.3.1 Vpliv minimalne plače na enakost dohodka, plače in revščino

Eden od namenov uzakonitve minimalne plače je tudi zgostitev plačne neenakosti. Učinkovitost minimalne plače kot orodja za prerasdelitev dohodka se pogosto kritizira, saj ima povečevanje stroškov dela lahko negativne učinke na output in zaposlenost (Cahuc & Zylberberg, 2004, str. 715).

ILO navaja (2006, str. 6), da je minimalna plača zelo močan instrument za zmanjševanje neenakosti v plačah in za povečevanje plač nizko plačanih delavcev, med katere lahko štejemo mlade, delavce v sektorjih, ki niso sindikalno organizirani, ženske in imigrante. Pogosto se plače tik nad minimalnimi plačami povečajo po tem, ko se uskladijo minimalne plače, kar ne vpliva na plače v višjih tarifnih razredih.

Minimalne plače vplivajo na razdelitev plač na vsaj tri načine (OECD, 1998, str. 49):

- z zmanjšanjem deleža delovne sile, ki služi manj od minimuma,
- s povečanjem deleža delavcev, ki služijo minimum, in
- prek učinkov prelivanja, ki vplivajo na delavce, ki so prvotno služili nad novim minimumom.

Kljub dejstvu, da sta dva od ciljev minimalne plače pravično plačilo za opravljeno delo in zagotovitev življenjskega standarda nizko plačanih delavcev in njihovih družin, je le malo študij proučevalo vpliv minimalne plače na razdelitev dohodka in njene učinke na neenakost v spodnjem delu plačne razdelitve. V študiji za ZDA je bilo ugotovljeno, da je povišanje v minimalni plači zvišalo plačila delavcev v spodnjih desetih odstotkih plačne razdelitve in tako prispevalo k delni obrnitvi trenda povečevanja plačne neenakosti. Razdelitvene učinke minimalne plače so proučevali tudi v državah v razvoju. Za Brazilijo je bilo ugotovljeno, da 12,5% delavcev prejema minimalno plačo, in da minimalna plača močno zgoščuje plačno razdelitev (ILO, 2008, str. 45). Kot poudarjata Card in Krueger (1994, str. 31) imajo zmerna povišanja v minimalni plači le zmerne razdelitvene učinke. Povišanja v federalni minimalni plači ZDA so povzročila povišanje plač za 10 do 15%, in sicer za 7% delavcev v gospodarstvu. To pomeni, da je 10 do 15-odstotno povišanje v minimalni plači prerazporedilo le 0,2% celotnih letnih zaslužkov. Kot pravita avtorja, bi tudi v primeru, če bi vse to povišanje prejele družine na dnu dohodkovne razdelitve, imela minimalna plača le omejen učinek na celotno razdelitev dohodka. Tako so po njunih ugotovitvah razdelitveni učinki minimalne plače majhni, vendar pa izenačujejo plače in zaslužke. Slednje potrjuje tudi Lemos (2004, str. 4-5), ki je za Brazilijo ugotovila, da desetodstotno povišanje minimalne plače poviša plačo teh, ki so v desetem percentilu (dvajsetem percentilu) za 0,8% (0,4%) in zmanjša vrzel med devetdesetim in desetim percentilom za 0,91%. Prav tako je avtorica ugotovila, da povišanje minimalne plače poviša plače v celotni plačni porazdelitvi v mesecu pred povišanje le-te, vendar pa poviša plačo najrevnejših v mesecu povišanja (Lemos, 2005, str. 9-10). Tudi francoska minimalna plača (SMIC) je bila po ugotovitvi L'Hortyja in Raulta (2003, str. 19) učinkovita kot instrument za zmanjševanje razlik v plačah.

ILO (2008, str. 43) ugotavlja, da so višje minimalne plače v primerjavi s povprečno plačo (nad 40% povprečne plače) povezane z večjo celotno plačno neenakostjo (merjeno z D9/D1). Ena od razlag te ugotovitve je obratna vzročnost, in sicer naj bi države z višjo celotno neenakostjo težile k močnejši uporabi minimalne plače. Hkrati so minimalne plače povezane z zmanjšano plačno neenakostjo v spodnji polovici plačne razdelitve (D5/D1). Zadnji rezultat ne preseneča, saj so minimalne plače namenjene zaščititi delavcev z nizkimi dohodki.

Za Slovenijo so v letu 2000 analitiki ZMAR (2000a, str. 108) ugotovili, da je institut minimalne plače s tedanjim načinom usklajevanja pozitivno vplival na omejevanje disperzije

plač. Interdecilni koeficient⁴¹, ki izraža razmerje med bruto plačo devetega decila in bruto plačo prvega decila, se namreč ni spremenil in je znašal 3,4. Po njihovi ugotovitvi je plačna politika z institutom minimalne plače uspela stabilizirati razdelitev plač. Menili so, da bi bilo potrebno ta sistem oblikovanja minimalne plače zadržati tudi v prihodnje. Kljub temu se je od leta 1999 razdelitev plač začela slabšati. UMAR (2002a, str. 94) ugotavlja, da so se visoke plače višale hitreje kot povprečne, in sicer predvsem v primeru poslovnih in visokostrokovnih kadrov. Ta trend se je nadaljeval tudi v nadaljnjih letih. Kot UMAR ugotavlja v svojem Poročilu o razvoju za leto 2009 (2009, str. 60-61), se je po letu 2005 v Sloveniji povečal delež zaposlenih z nizkimi plačami, predvsem kot posledica neugodnega uskladitvenega mehanizma minimalne plače. Tako je bilo leta 2007 v zasebnem sektorju 15,6% zaposlenih z nizkimi plačami, kar je za 2,5-odstotne točke več kot v letu 2005 (12,7%), ko je bil dosežen najnižji odstotek zaposlenih z nizkimi plačami⁴². V letu 2007 se je že tretje leto zapored povečala tudi neenakost v bruto plačah, kar je podobno posledica spremembe v določanju višine minimalne plače v Republiki Sloveniji. Interdecilni količnik se je v letu 2007 glede na leto 2006 povečal z 3,48 na 3,61.

Sloane in Theodossiou (1996, str. 665-666) sta ugotovila, da ima minimalna plača večji vpliv na zmanjševanje razlik v plačilu glede na spol kot na preprečevanje revščine. Na slednje naj minimalna plača ne bi imela dovolj velikega vpliva. Avtorja pravita, da je v Angliji približno $\frac{3}{4}$ vseh zaposlenih z nizkimi plačami ženskega spola, in da je institut minimalne plače v določenih primerih lahko celo učinkovitejše orodje pri zagotavljanju enakosti plačila med spoloma kot zakonodaja o enakem obravnavanju in možnostih moških in žensk. Podobno poudarja ILO (2008, str. 45), ki pravi, da lahko minimalne plače pomagajo omejiti plačne razlike med spoloma na spodnjem delu plačne razdelitve. Ženske namreč prevladujejo med nizko plačanimi delavci, njihova mobilnost v višje plačana delovna mesta pa je nižja od moške. Ženske so tako skoncentrirane na delovnih mestih in v sektorjih, v katerih so kolektivna pogajanja omejena. Z uvedbo primerljivih plač med raznovrstnimi in pogosto spolno segregiranimi delovnimi mesti pa lahko minimalne plače pomagajo pri reševanju spolne pristranskosti ob postavitvi plač.

3.3.2 Vpliv minimalne plače na dobičke podjetij

Standardna ekonomska teorija predvideva, da povišanje minimalne plače ne bo zmanjšalo dobičkov, ker so podjetja, ki plačujejo nizke plače, ponavadi premajhna in preveč konkurenčna, da bi absorbirala dodatne stroške. To je tudi razlog za zelo malo študij o vplivu minimalne plače na dobičke podjetij (Lemos, 2006, str. 2). Card in Krueger (1995, str. 313) po drugi strani trdita, da bo povišanje minimalne plače zvišalo stroške poslovanja delodajalcev, ki zaposlujejo nizko plačane delavce. V primeru povišanja minimalne plače za

⁴¹ Bruto plačo devetega decila ali višjo prejema 10% zaposlenih z najvišjimi plačami. Bruto plačo prvega decila ali nižjo prejema 10% zaposlenih z najnižjimi plačami.

⁴² Na znižanje deleža zaposlenih z nizkimi plačami je v letih 2004 in 2005 vplivala plačna politika zasebnega sektorja, ki je pri uskladitvenem mehanizmu za plače upoštevala enak nominalni znesek namesto odstotka; t.im. Ropov dodatek.

10%, ceteribus paribus, se bodo stroški delodajalca povečali za delež delavcev na minimalni plači v celotnih stroških krat 10%⁴³. Posledice za njun hipotetičen primer podjetja, ki ga močno prizadene 15-odstotno povišanje v minimalni plači, se odrazijo v 45-odstotnem zmanjšanju letnih dobičkov in 5-odstotnem padcu njegove tržne vrednosti. Draca, Machin in Reenen (2006, str. 4-5) poudarjajo, da nižja ko je začetna plača, večji bodo padci v dobičkih, ki so povezani z uvedbo minimalne plače. Tako minimalne plače po mnenju nekaterih zmanjšujejo stopnjo dobička, zaradi česar poskušajo podjetja kompenzirati zmanjšanje v dobičkih s povišanjem cen dobrin in storitev, ki jih prodajajo. To ima vpliv na splošno raven cen in na večje stroške proizvedenih dobrin in storitev. S tem podjetja neproporcionalno vplivajo na cene dobrin in storitev, ki jih nato plačujejo tudi revni (Aaronson & French, 2006, str. 11; Wilson, 1998, str. 5).

Draca et al. (2006, str. 28-29) so proučevali vpliv minimalne plače na dobičkonosnost podjetij v Veliki Britaniji. Analizirali so, kaj se je zgodilo s stopnjami dobička v podjetjih, v katerih je minimalna plača predhodno (lat. *ex ante*) bolj verjetno vplivala na plače. V to skupino podjetij so šteli socialnovarstvene zavode. Ta podjetja so proučevali pred in po uvedbi minimalne plače in rezultate primerjali s skupino podjetij, v katerih je minimalna plača predhodno manj verjetno vplivala na stroške plač. V slednjo skupino so šteli podjetja v vseh sektorjih. Ugotovili so, da se je zaradi uvedbe minimalne plače dobičkonosnost bistveno zmanjšala, stopnja dobička v povprečnem socialno varstvenem zavodu se je zmanjšala za 23%, v povprečnem podjetju, na katerega je vplivala uvedba minimalne plače, pa za 8 do 11% (ibid, str. 2). Prav tako niso našli dokazov, da bi bila podjetja z nizkimi plačami izrinjena⁴⁴ s trga zaradi višjih stroškov plač kot posledice minimalne plače.

3.3.3 Vpliv minimalne plače na zaposlenost

Največ raziskav o minimalnih plačah je osredotočenih na proučevanje vpliva, ki ga ta ima na zaposlenost. OECD (1998, str. 31) ugotavlja, da je tako na empirični kot tudi na teoretični ravni le malo soglasja glede točnega vpliva minimalne plače na zaposlenost. Sicer obstaja splošno soglasje o tem, da zakonsko določena minimalna plača zmanjšuje zaposlenost, če je postavljena nad neko navadno nedefinirano ravni⁴⁵. To poudarjata tudi Cahuc in

⁴³ Te višje stroške lahko podjetja prilagodijo na različne načine, in sicer: i) z zmanjšanjem dobičkov podjetij, ki zaposlujejo delavce na minimalni plači, ii) z dvigom cen; s čimer prevalijo stroške povečanja minimalne plače na potrošnike ter iii) z odpravo neučinkovitosti, s katero lahko ustvarijo višje prihodke. Vsi ti učinki so lahko tudi istočasni. Card in Krueger tudi ugotavljata, da so empirične potrditve, ki bi podprle predpostavko, da podjetja po povišanju minimalne plače zmanjšajo dobičke, zelo omejene.

⁴⁴ Odsotnost izstopnega učinka so avtorji obrazložili i) s prekratnim obdobjem analize, ii) z nizkim vstopom podjetij v sektorje, ki izplačujejo nizke plače zaradi minimalne plače in iii) s tem, da je bila ena od posledic uvedbe minimalne plače ta, da je v primeru podjetij, ki so pred uvedbo minimalne plače plačevala nizke plače in imela tudi iz tega naslova visoke dobičke, prišlo do umiritve teh velikih dobičkov z njihovim prelivanjem nazaj v plače nizko plačanih delavcev.

⁴⁵ OECD (2006, str. 13) tudi opozarja, da lahko previsoka minimalna plača skupaj z visokimi socialnimi prispevki vpliva na zaposlitvene priložnosti ranljivih skupin. Ob uvedbi pomoči za zaposlene je primerno

Zylberberg (2004, str. 715), ki pravita, da tudi ekonomske analize sugerirajo, da so učinki minimalne plače na zaposlenost dejansko odvisni od njene začetne ravni. Ko je minimalna plača na začetku postavljena relativno nizko, kasnejši dvigi niso nujno neugodni za zaposlenost, v primeru relativno visoko postavljene minimalne plače pa kasnejši dvigi lahko povzročijo negativen vpliv na zaposlovanje. ILO (2008, str. 44) ugotavlja podobno, da minimalne plače ob postavitvi na razumni ravni lahko povečajo število delavcev, ki bodo dostopali do dostojnih plač in zmanjšajo plačno neenakost med spoloma z le malo ali nič negativnih učinkov na raven zaposlovanja.

Tako v empiričnih analizah, obdelanih v obsežni literaturi, avtorji niso uspeli doseči soglasja o učinku povišanja minimalne plače na zaposlenost (Kajzer, 2005, str. 24). Veliko študij je trdilo, da bodo imele minimalne plače negativen učinek na zaposlenost, saj naj bi umetna postavitev plač nad mejo, ki je še sprejemljiva za delodajalce, lahko ogrozila ekonomsko sposobnost določenih delovnih mest na nižjem delu dohodkovne razdelitve. Vendar pa empirične študije do sedaj niso uspele najti kakšne značilne negativne korelacije med minimalno plačo in zaposlenostjo. Učinki so velikokrat majhni in omejeni na določene segmente trga (na najstnike, male podjetnike itd.). Empirične analize tudi kažejo, da predpisi o minimalni plači največkrat prizadenejo le določen del delovne sile, in sicer mlajše iskalce zaposlitve in ženske (Johnson & Layard, 1986, str. 997). V skladu z ugotovitvijo ILO (2006, str. 3) večina študij zaključuje, da imajo minimalne plače majhen negativen učinek na zaposlovanje, obstaja pa lahko tudi pozitiven učinek. Ta majhen negativen učinek naj bi bil uravnotežen s pozitivnim učinkom, ki ga ima minimalna plača na povišanje nizkih plač in povečanje potrošnje. Kljub temu pa ILO opozarja, da bi bile ranljive kategorije delavcev (kot na primer tisti z zelo nizko produktivnostjo ali priložnostni delavci) lahko ogrožene in zahteva posebne ukrepe. Ozaki (1999, str. 17-19) opozarja, da so se nekatere države prav zaradi utemeljevanja, da so minimalne plače ključna ovira za gospodarski razvoj in večjo zaposlenost, odločile za njihovo ukinitve, neusklajevanje ali za postavitev nižjih ravni za določene skupine delavcev. Tako so minimalno plačo ukinili v Veliki Britaniji leta 1993, v ZDA pa se v osemdesetih in na začetku devetdesetih let prejšnjega stoletja minimalne plače niso usklajevale.

Veliko je ekonomistov, ki so v svojih študijah ugotovili, da imajo povišanja v minimalni plači le majhen ali ničel vpliv na zaposlenost, in ki poudarjajo, da minimalne plače niso vzrok za večjo brezposelnost, večjo izgubo zaposlitev ali manjšo fleksibilnost plače (Bazen & Benhayoun, 1995, str. 165-172; Godard, 2002, str. 14-15; Ozaki, 1999, str. 18; Standing, 1995, str. 8; Starr 1993, str. 159, 182-184; Vaughan-Whitehead, 1995, str. 32-33). Godard (2002, str. 14-15) poudarja, da ima povišanje minimalne plače samo majhne vplive na zaposlenost, kar pomeni, da lahko neoklasična ekonomska teorija precenjuje njene učinke. Vendar hkrati poudarja, da ni možno enoznačno zaključiti, kakšni bi bili njeni učinki ob na primer 100-odstotnem povišanju minimalne plače. Veliko je namreč odvisno od ravni

uvesti tudi zmerno minimalno plačo za zagotovitev, da pomoči za zaposlene povečajo nagrade iz dela, in da ne vodijo v nižje plače.

minimalne plače, načina njene implementacije in od tega, če je podprta s primernimi institucijami in politikami. Podobno ugotavlja Vaughan-Whitehead (1995, str. 32-33), ki pravi, da so številni avtorji potrdili, da ni jasno ugotovljenih vplivov minimalne plače, in da so le-ti odvisni od številnih dejavnikov. Kot pravi ILO (2008a, str. 26-29), v večini evropskih držav povišanja v minimalni plači niso imela negativnih vplivov na zaposlovanje. Tako znatna povišanja v realni minimalni plači kot tudi v razmerju do povprečne plače v Estoniji, Latviji in Litvi niso imela škodljivih vplivov na zaposlenost. V Latviji se je ob 5-odstotnem povišanju minimalne plače participacija žensk na trgu dela povečala za 2,7 odstotne točke, participacija moških pa za 1,2 odstotne točke. Podobno velja za Irsko, v kateri uvedba visoke minimalne plače v letu 2000 ni imela negativnih posledic na zaposlovanje, pripomogla pa je k visoki gospodarski rasti. V primeru Bolgarije, v kateri so minimalne plače od leta 1997 povišali za skoraj 100%, prav tako ni bilo negativnih vplivov na zaposlovanje. Nasprotno, povečala se je stopnja participacije na trgu dela, tako med ženskami kot tudi med mladimi. Zaradi povišanja minimalne plače se je povečala tudi potrošnja, kar je spodbudilo prodajo v trgovini na drobno in s tem prispevalo h gospodarski rasti. Primer negativnega vpliva minimalne plače na zaposlovanje je zaslediti na Madžarskem, kjer so v letih 2001 in 2002 minimalno plačo podvojili. Posledica tega dviga je bilo zmanjšanje v verjetnosti preživetja za nekatera podjetja, zaposlenost pa se je zmanjšala v podjetjih z nizkimi plačami in v podjetniškem sektorju, kjer so v manj kot enem letu izgubili 3,5% delovnih mest. Podobno je zaslediti majhne negativne učinke na Švedskem, predvsem v gostinstvu, za katerega je značilna visoka minimalna plača. Kljub temu pa Vaughan-Whitehead (ILO, 2008a, str. 29) opozarja na primer Nizozemske, kjer je minimalna plača drastično padla. Analiza je pokazala, da je nižja minimalna plača sicer povečala zaposlitvene priložnosti na nižje plačanih delovnih mestih, neto učinek na rast zaposlenosti pa je bil negativen. Podobno tudi v Nemčiji znatno povečanje v številu nizko plačanih delavcev ni prineslo izboljšanja v celotni zaposlitveni situaciji, saj se je prvo povečalo na škodo srednje dohodkovnih zaposlitev. Tako so tudi primeri v tej študiji pokazali, da primerna prilagoditev minimalne plače nima negativnih učinkov na zaposlovanje. V letu 2002 je bila tudi za Slovenijo opravljena študija o vplivu minimalne plače na zaposlenost. Avtorica (Domadenik, 2002, str. 76-77) je z obravnavanimi enačbami potrdila pozitivno povezavo med minimalno plačo in zaposlovanjem. Ugoden vpliv na zaposlovanje sta imela tako uvedba minimalne plače kot tudi njeno usklajevanje. Tako minimalna plača v obdobju 1992-2000 ni predstavljala bistvenega problema pri ohranjanju delovnih mest v Sloveniji.

Po drugi strani ekonomisti navajajo tudi negativen vpliv minimalne plače na zaposlovanje. Tako Davies (1998, str. 29-30) navaja, da so minimalne plače vzrok za visoko brezposelnost v evropskih državah. Zaradi uvedene minimalne plače in vedno večje globalizacije naj bi bila Evropa glede pojava brezposelnosti še na slabšem. Hawke (1997, str. 107-115) podobno trdi, da ima povišanje minimalne plače dvojni učinek, in sicer neposrednega in posrednega. Neposredni učinek povišanja minimalne plače se kaže prek zmanjševanja že obstoječih zaposlitev, saj delodajalci z zmanjševanjem zaposlitev kompenzirajo višje stroške dela. Posredni učinek pa se kaže v preprečevanju nastanka novih zaposlitev. Aaronson in French

(2006, str. 2) sta oblikovala model za proučitev vpliva povišanja minimalne plače na zaposlovanje v restavracijah. Avtorja sta ugotovila, da ima v primeru popolnoma konkurenčnega trga dela 10-odstotno povišanje minimalne plače za posledico od 2,5 do 3,5-odstotno zmanjšanje v zaposlenosti. V modelu monopsona pa je bil učinek nižji, in sicer od 2,0 do 2,5-odstoten.

Ghellab (1998, str. 58-59) ugotavlja, da povezava med spremembo v minimalni plači in zaposlenostjo mladih ni avtomatično negativna. Prav tako poudarja, da tako enoznačno predvidevanje ne podpirajo niti teorija niti empirične analize. Analize so pokazale, da še vedno vlada velika negotovost tako glede smeri kot tudi glede velikosti vpliva minimalne plače na zaposlenost mladih. Vpliv minimalne plače na zaposlenost mladih je odvisen od več faktorjev, med katere lahko štejemo njeno relativno raven, strukturo trga dela in seveda državo, na katero se minimalna plača nanaša. Mnogo držav EU uporablja nižje ravni minimalne plače za mlade delavce, saj naj bi previsoke minimalne plače preprečevale njihov vstop na trg dela. Zaradi tega so se v osemdesetih letih prejšnjega stoletja relativne plače mladih zmanjševale, njihovo zmanjševanje pa ni prineslo zelenih učinkov, saj se pogoji za zaposlovanje mladih niso izboljšali. Ghellab opozarja, da se je morda preveč usmerilo na politiko povpraševanja, (na primer zniževanje relativnih plač mladih delavcev), pozabljalo pa na ponudbeno stran. Ukrepi zmanjševanja stroškov dela mladih morajo biti istočasno usklajeni s primernimi aktivnimi politikami trga dela z namenom izboljšave učinkovitosti mladih, prek izpopolnjevanja na delovnem mestu in doseganja primernejše izobrazbe. Bazen in Benhayoun (1995, str. 173) po drugi strani trdita, da je v primeru mladih delavcev za 10 do 20% nižja minimalna plača glede na odraslo minimalno plačo upravičena, saj so zaradi manj izkušenj in sposobnosti težje zaposljivi. Tudi Neumark in Wascher (2006, str. 2) trdita, da so študije v 80. letih prejšnjega stoletja potrdile, da 10-odstotno povišanje v minimalni plači zmanjša zaposlenost najstnikov za 1 do 3%. OECD (1998, str. 47) ugotavlja, da se ob 10-odstotnem povišanju minimalne plače zaposlenost najstnikov (od 15 do 19 let) zmanjša za 2 do 4%; za odrasle pa je bil ugotovljen ničen oziroma malenkostno pozitiven učinek. Wilson (1998, str. 4 in 6) po drugi strani opozarja, da kljub temu, da so neto učinki povišanja minimalne plače relativno majhni, študije kažejo, da višje minimalne plače zmanjšujejo vpis v šole in povečujejo delež najstnikov, ki niti ne delajo niti ne obiskujejo šole. Prav tako opozarja, da bodo višje minimalne plače povzročile opustitev šolanja in iskanje dela s strani nekaterih najstnikov, vendar pa bodo le-ti slej ali prej odpuščeni, saj delodajalci ob povišanju minimalne plače iščejo najstnike z več znanja in veščin. Po njegovi oceni se je v ZDA zaradi povišanja v minimalni plači v letu 1996 vpis v šole zmanjšal z 80,4 na 79,1%. Podobno se je po dvigu minimalne plače zmanjšala tudi stopnja zaposlenosti mladih, in sicer za 0,14%.

3.3.4 Vpliv minimalne plače na cene v gospodarstvu

Kot pravi Lemos (2004, str. 1-3; 2006, str. 2-3), se v večini analiz, ki proučujejo učinek minimalne plače na zaposlenost, predpostavlja, da so cene stalne, malo pozornosti pa teorija in analiza namenjata teoretični hipotezi, da lahko podjetja povišane stroške pretvorijo v cene. Na zelo konkurenčnih trgih so cene tako po predpostavki dane, teorija pa predvideva, da

podjetja v odgovor na višje minimalne plače zmanjšajo zaposlenost. Teorija prav tako predvideva, da se stroškovni šok (kot na primer povišanje minimalne plače), ki prizadene dejavnost, prenese v cene. Predpostavka o konstantnih cenah je tako razumna, če podjetja, ki so prizadeta, konkurirajo s podjetji, ki jih povišanje v minimalni plači ni prizadelo, vendar pa nerazumna, če je šok v dejavnosti širok. V tem primeru je tudi ključno predvidevanje, da je zaposlenost dana, in da podjetja dvignejo cene v odgovor na povišanje minimalne plače. Po njenem mnenju lahko sklepamo, da je ob dvigu minimalne plače povišanje cen dobrin in storitev očiten alternativni odgovor podjetij, saj njihovi dobički zaradi povišanja v minimalni plači niso drastično prizadeti. V primeru, da podjetja lahko prenesejo povišane stroške, povezane s šokom minimalne plače prek cen, prav tako ni potrebe po zmanjševanju zaposlenosti. Podobno trdijo tudi Aaronson in French (2006, str. 2) in Wilson (1998, str. 5), in sicer da podjetja zaradi povišanja minimalne plače dvignejo cene in s tem prenesejo povišane stroške na vse potrošnike.

Za ZDA je bilo ugotovljeno, da so se v obdobju treh mesecev po povišanju minimalne plače za 10% cene v restavracijah dvignile za 0,4 do 0,7%. Večinoma so podjetja cene največ dvignila v prvem mesecu po povišanju minimalne plače. V sektorju hitre prehrane so se ob 10-odstotnem povišanju minimalnih plač cene dvignile za 1,5% (Aaronson & French, 2006, str. 2). Wilson (1998, str. 5) za ZDA ugotavlja, da bi bile cene zaradi prenosa povišanih stroškov na potrošnike po povišanju minimalne plače višje za 0,2 odstotne točke, v naslednjem letu pa za 0,1 odstotne točke. Lemos (2004, str. 6) je za Brazilijo ugotovila, da se je zaradi povišanja v minimalni plači plačna razdelitev zelo zgostila, in da je imelo to povišanje le majhne negativne učinke na zaposlenost, obenem pa so se dvignile cene. Tako je ocena za Brazilijo pokazala, da 10-odstotno povišanje v minimalni plači cene dvigne za 0,37% na kratki rok in za 0,97 do 1,17% na dolgi rok. Celotni dolgoročni učinki na cene v Braziliji so veliki, vendar pa so kratkoročni učinki primerljivi s 4-odstotnim učinkom na cene živilskega sektorja in z 0,4-odstotnim celotnim cenovnim učinkom v mednarodni literaturi. V naslednji študiji Lemos (2005, str. 10) ugotavlja, da 10-odstotno povišanje minimalne plače po petih mesecih zmanjša zaposlenost za 0,2% in dvigne cene za 0,8%, in sicer v času, ko so koristi povišanja plač že izginile.

Ključna ugotovitev Lemosove (2005, str. 9-10) je, da imajo najrevnejši koristi od minimalne plače v mesecu, ko pride do povišanja minimalne plače, vendar pa začnejo trpeti zaradi višje brezposelnosti in inflacije že mesec pred povišanjem. Prav tako so soočeni z višjo inflacijo v naslednjih treh mesecih. Potencial minimalne plače, da pomaga revnim, je tako boljši v času nizke inflacije. V primeru visoke inflacije lahko zaradi dviga minimalne plače pride do plačno-cenovne spirale, ki povzroči, da je povišanje minimalne plače kot politični potencial proti revščini bolj kratkotrajne narave.

Lemos (2006, str. 28) ugotavlja, da je prav učinek na cene pomemben učinek minimalne plače v manj razvitih državah in opozarja, da so lahko učinki minimalne plače v nerazvitih državah bistveno drugačni kot v razvitih. Do razlik prihaja zaradi različne strukture trga dela in zaradi razlik med gospodarstvi. Zaposlitveni učinki niso tako negativni v primeru, ko je

nespoštovanje minimalne plače veliko, če je v primeru javnega sektorja povpraševanje po delu neelastično, če je inflacija visoka, če podjetja ne prilagodijo zaposlitve, zato ker menijo, da je povišanje v minimalni plači le začasen ukrep, in če predstavljajo nizko plačani delavci velik del delovne sile.

Lemos (2006, str. 29) tudi trdi, da povišanje minimalne plače poviša plače revnih in ne uniči preveč delovnih mest, prav tako pa tudi preveč ne dvigne cen. Priporočila politiki, ki izhajajo iz teh ugotovitev, je, da lahko politiki uporabijo minimalno plačo za povišanje plač revnih, ne da bi uničili preveč delovnih mest ali povzročili preveliko inflacijo. Empirični dokazi o pozitivnih plačnih in cenovnih učinkih in nenegativnih zaposlitvenih učinkih so v skladu s standardno teorijo. Podjetja na povišanje v minimalni plači ne odgovorijo z zmanjševanjem proizvodnje ali zaposlenosti, temveč z dvigom cen.

3.3.5 Vpliv minimalne plače na produktivnost dela

Minimalna plača naj bi imela pozitiven vpliv na povišanje produktivnosti, in sicer neposredno, zaradi večje motivacije delavcev, kot tudi posredno, saj naj bi delodajalce spodbujala k uvajanju sodobnejše tehnologije, vlaganju v znanje in v boljše usposabljanje delavcev (Bazen & Benhayoun, 1995 str. 166; Standing, 1995, str. 10; Vaughan-Whithead, 1995 str. 30-31).

Pod predpostavkami popolnoma konkurenčnega trga dela bo povišanje v plačah zaradi uvedbe minimalne plače povzročilo, da bo za podjetja neprofitno nadaljnje zaposlovanje delavcev, ki so pred uvedbo služili manj od minimalne plače. Temu ne bo tako samo, če ti delavci izboljšajo svojo produktivnost z namenom kompenzacije povečanja v stroških. Analize so pokazale le majhne negativne zaposlitvene učinke zaradi uvedbe minimalne plače, kar kaže na to, da so podjetja pod vplivom minimalne plače odgovorila bodisi z dvigi produktivnosti dela bodisi s prevladitvijo višjih stroškov na potrošnike prek dviga cen. Nedavne kvantitativne in kvalitativne raziskave so potrdile poizkuse dvigov produktivnosti dela s strani delodajalcev prek povečane uporabe tehnologije, povečanega izpopolnjevanja ali s spremembami v delovnih organizacijah (Forth & O'Mahony, 2003, str. 4).

Študija, ki je proučevala tudi vpliv uvedbe minimalne plače na produktivnost v Veliki Britaniji, ni našla dokazov o teh učinkih (Draca et al., 2006, str. 28). Podobno sta Forth in O'Mahony (2003, str. 22-23) v svoji študiji proučevala vpliv minimalne plače na produktivnost dela v Angliji, in sicer po njeni uvedbi v letu 1999. Avtorja sta našla le malo dokazov za to, da bi uvedba minimalne plače zagotovila splošni dvig rasti produktivnosti dela v sektorjih z nizkimi plačami, ali da bi vodila v splošno povečanje v stroških dela. Poudarila sta, da je minimalna plača lahko imela nekaj učinkov v določenih sektorjih. Tako se je povečala stopnja rasti produktivnosti dela v dejavnosti tekstila, varovanja in frizerskih storitvah. Kljub temu pa ni bilo robustne povezave med vplivom minimalne plače na plače in stopnjami rasti produktivnosti dela v širši skupini sektorjev. Podobno je analiza potrdila dvig stroškov dela v bolnišnicah, ponovno pa to ni veljalo bolj na splošno. Eden od razlogov za to

je, da je imela uvedba minimalne plače majhen vpliv na sektorske plače. Drugi razlog se kaže v tem, da so delodajalci ob uvedbi minimalne plače sprejeli različne ukrepe. Veliko jih je sprejelo ukrepe za izboljšanje ravni produktivnosti dela, bodisi prek povečanja kontrole stroškov dela bodisi prek uvedbe novih tehnologij ali sprememb v organizaciji dela. Te iniciative so bile pogosto kombinirane z ostalimi ukrepi, kot sta povečanje cen ali zmanjšanje dobičkov. Obseg izboljšanja v produktivnosti dela je bil tako v veliko primerih postranski. Po mnenju avtorjev je prav tako težko trditi, da uvedba minimalne plače ni imela vidnega vpliva na produktivnost dela in stroške dela med delodajalci, ki izplačujejo nizke plače. Ta vpliv je bil verjetno najbolj očiten v podjetjih z velikim deležem nizko plačanih zaposlenih in z omejenimi možnostmi sprejetja drugačnih ukrepov. Morda zato, ker poslujejo na trgih, ki so zelo občutljivi na cene ali imajo zelo nizke profitne marže. Te pa večinoma tvorijo le majhen delež vseh podjetij v sektorjih.

4 VRSTE IN MERJENJE MINIMALNE PLAČE

Minimalna plača je izredno pomemben politični in ekonomski instrument plačne politike, zaradi česar se kaže interes po mnogih analitičnih primerjavah med državami. Zaradi številnih razlik med državami pri oblikovanju, določanju in prilagajanju minimalne plače, pa tudi zaradi razlik v produktivnosti in kupni moči, se namesto absolutnih ravni navadno primerjajo relativne ravni minimalne plače, in sicer ponavadi glede na določeno povprečno raven plač v državi. Kot navajajo Dolado in drugi (2000, str. 6), se za merjenje minimalne plače navadno uporablja dve standardni obliki, in sicer indeks Kaitz oziroma razmerje med minimalno in povprečno plačo ter ost v plačni porazdelitvi, ki ustreza minimumu. S slednjo obliko je mišljen delež delavcev, ki prejema minimalno plačo ali plačo blizu minimalne plače. Te in ostale uporabljene kazalce za merjenje minimalne plače, kot so višina, odnos minimalne plače do BDP na prebivalca, njeno nominalno in realno rast za države EU z zakonsko določeno minimalno plačo, obravnavamo v nadaljevanju.

4.1 Pregled kazalcev za Slovenijo in izbrane evropske države

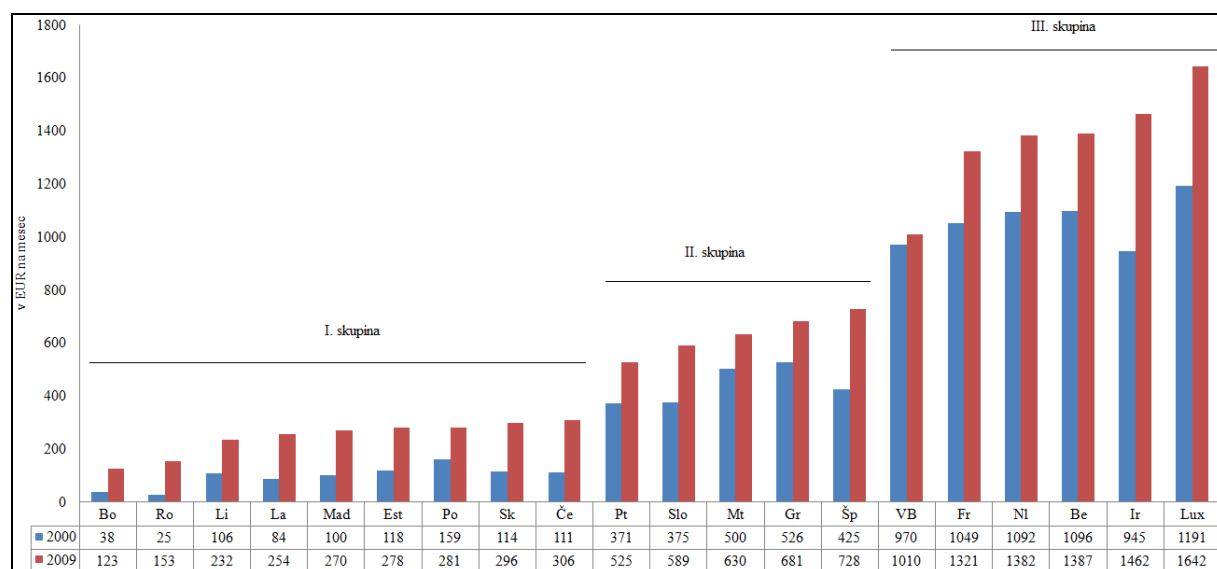
4.1.1 Višina minimalnih plač

Slika 8 prikazuje bruto zneske minimalnih plač v državah članicah EU. Razlike med absolutnimi višinami bruto minimalnih plač, ki so med državami velike, kažejo na obseg razlik v gospodarskem razvoju, v ravneh plač, kot tudi na obseg razlik v stroških dela med državami (Carley, 2006, str. 11; Hurley, 2007, str. 3).

Glede na višino minimalne plače lahko države z zakonskimi minimalnimi plačami razdelimo v tri skupine. V prvo skupino držav z najnižjimi absolutnimi zneski minimalne plače se uvršča devet držav, med katerimi so Bolgarija, Romunija, Litva, Latvija, Madžarska, Estonija, Poljska, Slovaška in Češka. Višina minimalne plače znotraj te skupine je v januarju 2009 variirala od 123 EUR v Bolgariji do 306 EUR na Češkem. V drugo skupino, v katero se uvršča tudi Slovenija, spada pet držav članic EU. Znotraj te skupine so se minimalne

plače gibale od 525 EUR na Portugalskem do 728 EUR v Španiji. V tretjo skupino držav z najvišjimi absolutnimi zneski minimalnih plač, ki presegajo 1010 EUR, štejemo šest držav članic EU, in sicer Veliko Britanijo, Francijo, Nizozemsko, Belgijo, Irsko in Luksemburg. Razlika med najnižjo in najvišjo minimalno plačo znotraj EU je tako januarja 2009 znašala 1:13.

Slika 8: Zakonsko določene minimalne plače v državah EU (EUR na mesec)



Opombe: Podatki za leto 2009 predstavljajo višino minimalne plače v januarju 2009. Izjema je Grčija, za katero je zadnji razpoložljivi podatek za julij 2008. Podatka za Estonijo in Slovaško se za leto 2000 nanašata na leto 2002, saj za leti 2000 in 2001 za ti dve državi podatki niso na voljo.

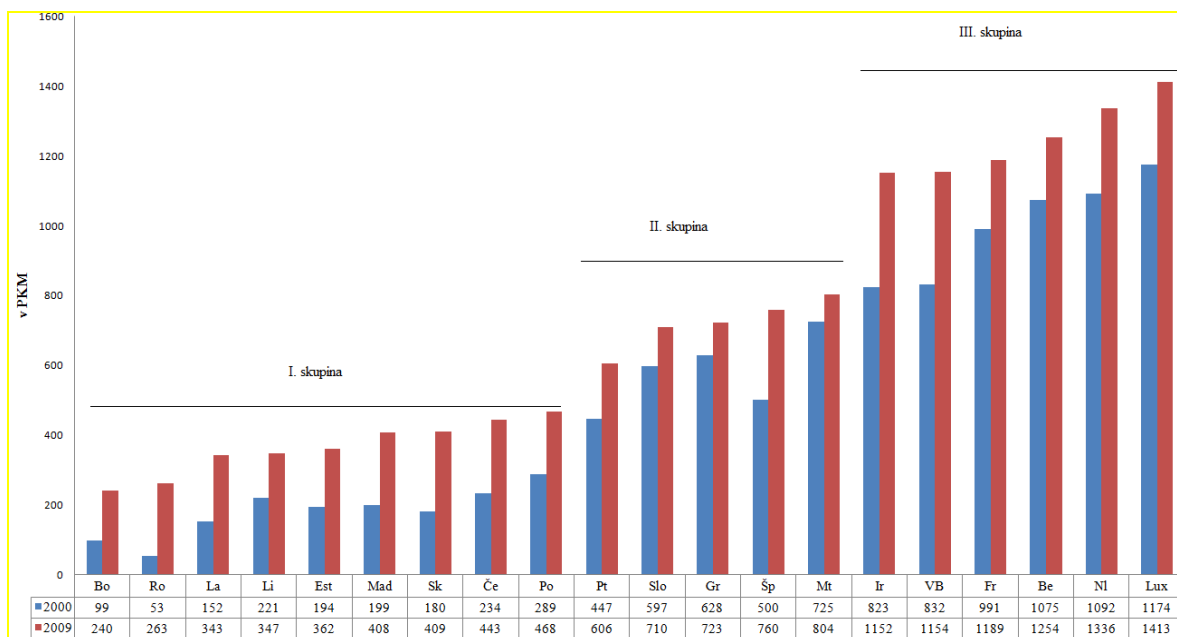
Vir: B. Czech, Minimum Wages in January 2009, 2009, str. 2.

Absolutna primerjava višine bruto zneskov minimalnih plač ima slabost, saj ne upošteva razlik med cenami in s tem razlik v življenjskih stroških med opazovanimi državami. Dejstvo je, da z enim evrom kupimo več v novih kot v starih državah članicah, prve pa imajo tudi nižje dohodke.⁴⁶ Z aplikacijo paritete kupne moči (v nadaljevanju PKM) odstranimo učinek razlik v cenah med državami, in sicer za izdatke končne potrošnje gospodinjstev, kar prikazuje Slika 9.

Prilagoditev za razlike v PKM izboljša položaj vseh držav članic v prvi in drugi skupini ter tudi položaj Velike Britanije iz tretje skupine. Sicer je za države v tretji skupini značilno, da se položaj po aplikaciji PKM poslabša. Medtem ko je bila razlika v primeru absolutnih primerjav višine minimalne plače med državo z najvišjo in najnižjo minimalno plačo zelo velika (1:13), pa se le-ta ob upoštevanju PKM zmanjša in znaša 1:6. Tudi v primeru aplikacije PKM se Slovenija uvršča v drugo skupino držav.

⁴⁶ Kot navaja Wach (2008, str. 8), bodo nove države članice EU ostale pod povprečjem EU vsaj še nadaljnjih 25 let.

Slika 9: Zakonsko določene minimalne plače v državah EU (PKM na mesec)



Opombe: Podatki za leto 2009 predstavljajo višino minimalne plače v januarju 2009. Izjema je Grčija, za katero je zadnji razpoložljivi podatek za julij 2008. Podatka za Estonijo in Slovaško se za leto 2000 nanašata na leto 2002, saj za leti 2000 in 2001 za ti dve državi podatki niso na voljo.

Vir: B. Czech, *Minimum Wages in January 2009, 2009*, str. 3.

4.1.2 Minimalna plača v odnosu do povprečne plače

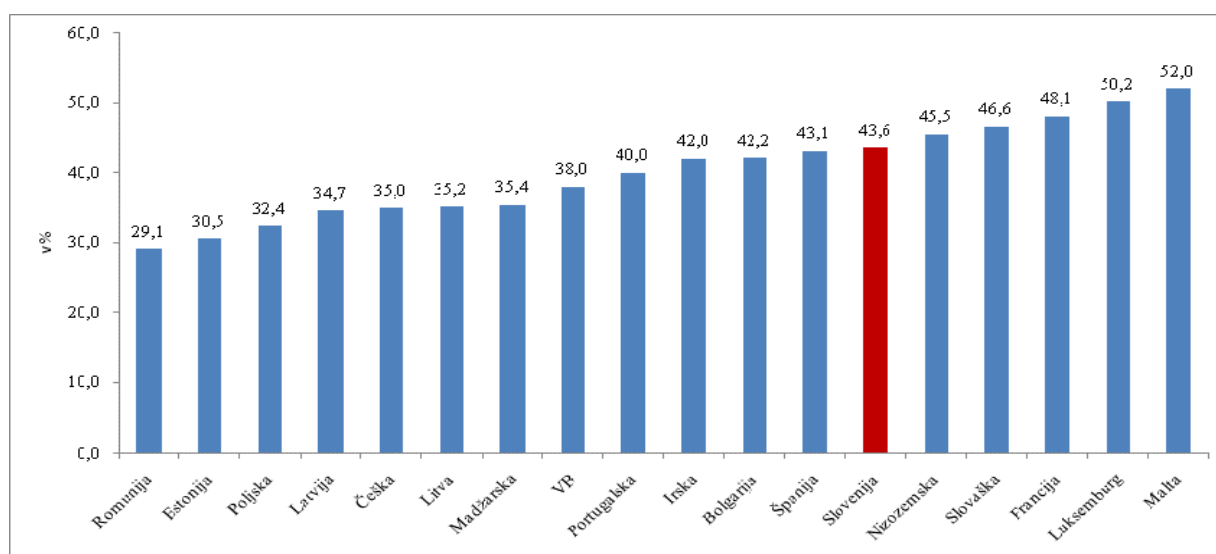
Glede na velike razlike med nominalnimi in s PKM prilagojenimi ravnmi minimalnih plač med državami članicami EU je ena od možnih nadaljnjih primerjav tudi primerjava minimalne plače s povprečno mesečno bruto plačo (Hurley, 2007, str. 3). Ta kazalec je pomemben tudi zato, ker kaže, v kolikšni meri poskuša država zmanjšati plačno neenakost s pomočjo politike minimalne plače (ILO, 2008, str. 34).

Evropski statistični urad (Eurostat) objavlja podatke o razmerju med minimalno plačo in povprečno mesečno bruto plačo v predelovalnih dejavnostih in storitvah. Tudi primerjava teh podatkov med državami pokaže velike razlike. Relativna vrednost minimalne plače namreč variira od 29 do 52% povprečne mesečne bruto plače v predelovalnih dejavnostih in storitvah. Med države z najvišjimi deleži (nad 45%) štejemo Nizozemsko, Slovaško, Francijo, Luksemburg in Malto. Slika 10 prikazuje zakonsko določeno minimalno plačo kot odstotek povprečne mesečne bruto plače v predelovalnih dejavnostih in storitvah za leto 2008. Minimalna plača le v primeru Luksemburga in Malte predstavlja več kot polovico povprečne mesečne bruto plače v predelovalnih dejavnostih in storitvah. Po drugi strani ima kar osem držav članic EU razmerje med minimalno in povprečno bruto plačo v predelovalnih dejavnostih in storitvah pod 40%. Med razvitimi državami sta Velika Britanija in Portugalska postavili relativno nizke minimalne plače, prva na 38 in druga na 40%.

Tudi za namen te analize lahko države razdelimo v tri skupine, in sicer v:

- skupino, v kateri minimalna plača predstavlja manj kot 40% povprečne bruto plače v predelovalnih dejavnostih in storitvah. Sem štejemo Romunijo, Estonijo, Poljsko, Latvijo, Češko, Litvo, Madžarsko in Veliko Britanijo;
- skupino z deležem med 40,0 in 43,6%, v katero štejemo Portugalsko, Irsko, Bolgarijo, Španijo in Slovenijo ter
- skupino, v kateri minimalna plača predstavlja več kot 45% povprečne bruto plače v predelovalnih dejavnostih in storitvah. Sem štejemo Nizozemsko, Slovaško, Francijo, Luksemburg in Malto.

Slika 10: Minimalna plača kot odstotek povprečne mesečne bruto plače v predelovalnih dejavnostih in storitvah v letu 2008

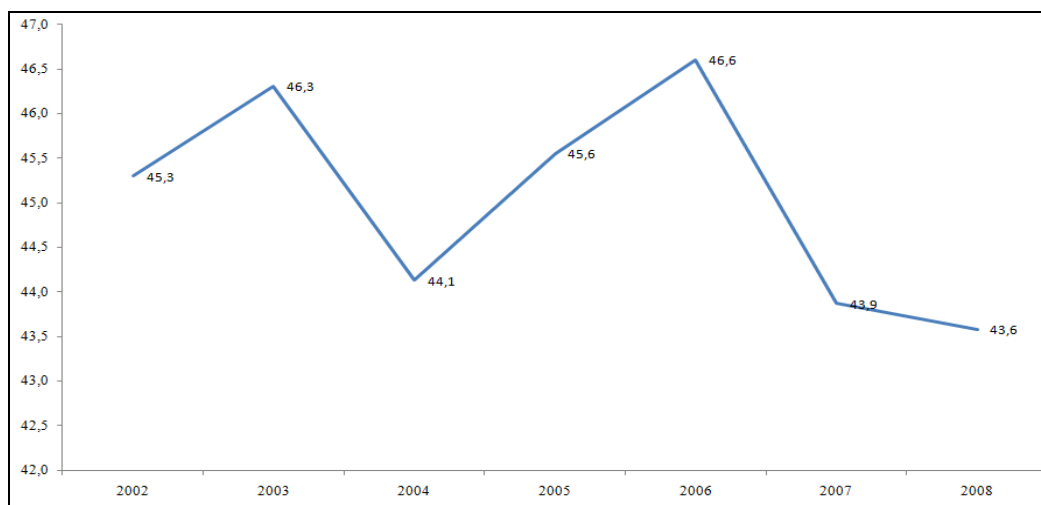


Opomba: podatek za Francijo, Poljsko, Romunijo in Slovaško se nanaša na leto 2007. Podatek za Estonijo se nanaša na leto 2006, podatek za Nizozemsko pa na leto 2005. Za Belgijo podatek ni na voljo.

Vir: Eurostat, minimalna plača, 2009.

Slika 11 prikazuje Eurostatove podatke o razmerju med slovensko minimalno bruto plačo in povprečno bruto plačo v predelovalnih dejavnostih in storitvah. Podatki za Slovenijo, podobno kot za ostale države članice, kažejo, da je razmerje med slovensko bruto minimalno plačo in povprečno bruto plačo v predelovalnih dejavnostih in storitvah v času variiralo. Najvišje razmerje je bilo v Sloveniji doseženo v letu 2006. V tem letu je namreč minimalna plača znašala 46,6% povprečne slovenske bruto plače v predelovalnih dejavnostih in storitvah, potem pa se je to razmerje poslabšalo v korist povprečne bruto plače opazovanih dejavnosti. To poslabšanje razmerja je posledica usklajevanja minimalne plače, ki se je v letu 2006 spremenilo.

Slika 11: Slovenska minimalna plača kot odstotek povprečne mesečne bruto plače v predelovalnih dejavnostih in storitvah v obdobju 2002-2008

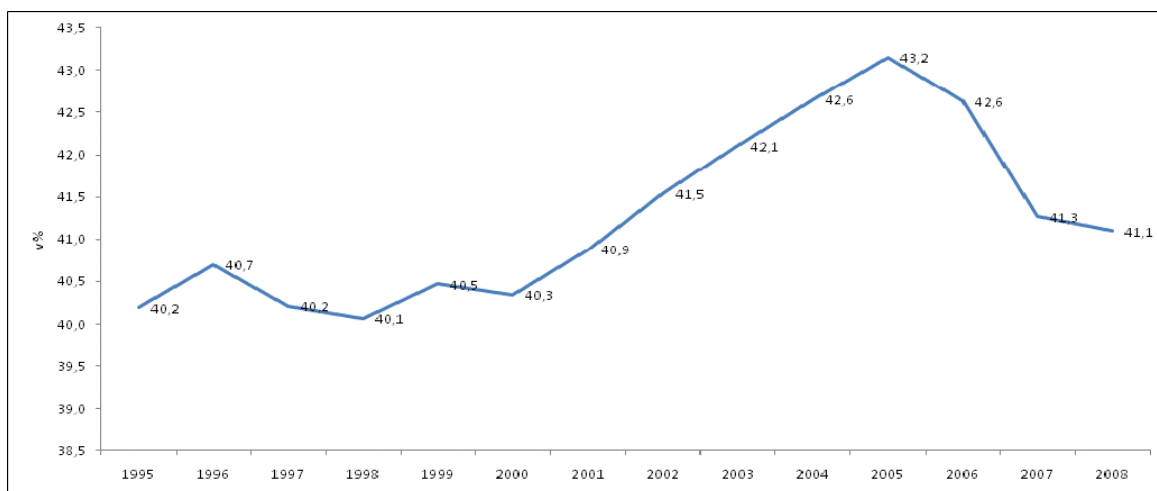


Vir: Eurostat, minimalna plača, 2009.

Poleg Eurostatovih podatkov o razmerju med slovensko minimalno plačo in povprečno bruto plačo v predelovalnih dejavnostih in storitvah so za Slovenijo na voljo tudi podatki o razmerju med minimalno bruto plačo in povprečno slovensko bruto plačo, kar je prikazano v Sliki 12.

Podatki o razmerju med minimalno bruto plačo in povprečno slovensko bruto plačo v obdobju zadnjih 14 let kažejo, da je razmerje stabilnejše kot pri primerjavi s povprečno bruto plačo v predelovalnih dejavnostih in storitvah. Razmerje se je od leta 2000 do leta 2005 povečevalo, in sicer od 40,3% v letu 2000 na 43,2% v letu 2005. Od leta 2005 dalje se je razmerje začelo zmanjševati. Tako je v letu 2008 minimalna plača znašala le še 41,1% povprečne slovenske bruto plače. V zadnjih treh letih je tako rast minimalne plače zaostajala za rastjo povprečne bruto slovenske plače, kar je posledica sprememb v uskladitvenem mehanizmu minimalne plače (gl. 4.1.4).

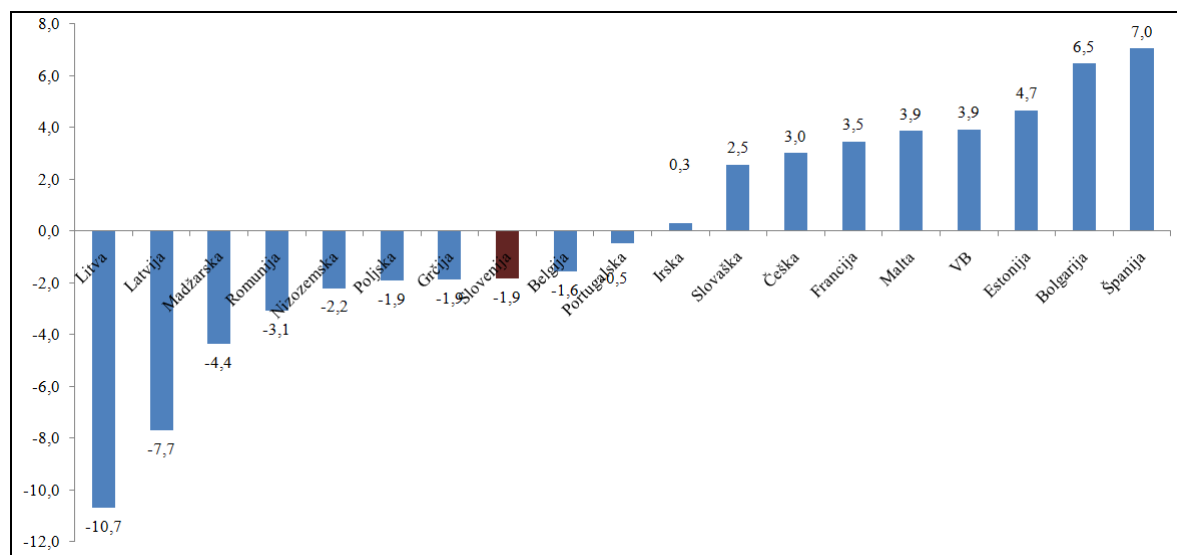
Slika 12: Razmerje med slovensko minimalno plačo in povprečno bruto plačo v RS v obdobju 1995-2008



Vir: DURS & Ur. l. RS online, minimalna plača, 2009; SURS, povprečna bruto plača na zaposlenega, 2009b.

Po podatkih ILO (2008, str. 90) se je v zadnjih sedmih letih razmerje med minimalno bruto plačo in povprečno bruto plačo v desetih državah članicah EU od 19 poslabšalo (slika 13). V to skupino spada tudi Slovenija, saj se je razmerje poslabšalo za skoraj dve odstotni točki.

Slika 13: Sprememba v razmerju med minimalno in povprečno bruto plačo v obdobju 2001-2007, v odstotnih točkah



Vir: ILO, Global Wage Report 2008/09, 2008, str. 89-90.

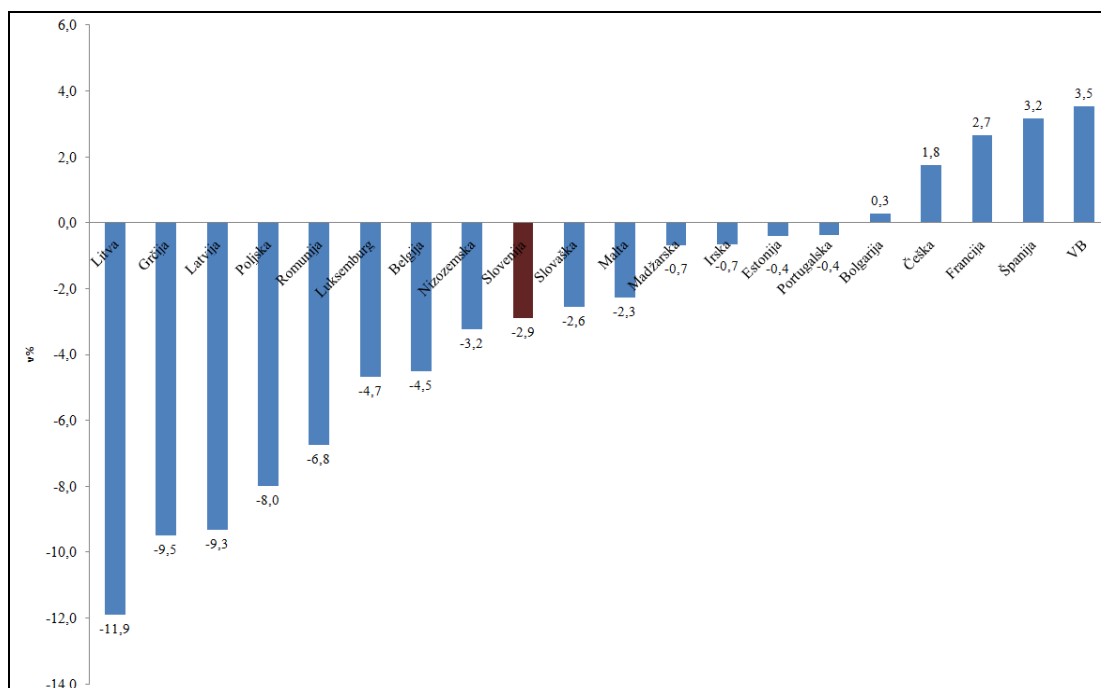
Ko primerjamo relativno raven najnižjih kolektivno dogovorjenih plač v skupini držav, ki nimajo zakonsko določene minimalne plače, z relativno ravniyo zakonsko dogovorjenih minimalnih plač (v primerjavi s povprečno bruto plačo v obeh primerih), se kaže, da so najnižje kolektivno dogovorjene plače tako visoke kot zakonski minimum v skupini držav z visoko minimalno plačo (zakonske minimalne plače so višje kot 45% povprečne plače) (Carley, 2006, str. 4).

4.1.3 Minimalna plača v odnosu do BDP na prebivalca

Razmerje med minimalno plačo in BDP na prebivalca je naslednja mera, ki kaže, kako so spremembe v stopnjah minimalne plače povezane s spremembami v celotni ravni produktivnosti dela (ILO, 2008, str. 34).

Razmerje med minimalno plačo in BDP na prebivalca se je v večini držav EU v obdobju 2001-2007 poslabšalo. Izjemo predstavlja pet držav, med katere spadajo Bolgarija, Češka, Francija, Španija in Velika Britanija. To večinoma odraža močno rast v povprečni produktivnosti dela, ki se ni popolnoma prenesla v povišanja minimalne plače na spodnjem delu trga dela (ILO, 2008, str. 35).

Slika 14: Sprememba v razmerju med minimalno plačo in BDP na prebivalca v obdobju 2001- 2007, v odstotnih točkah



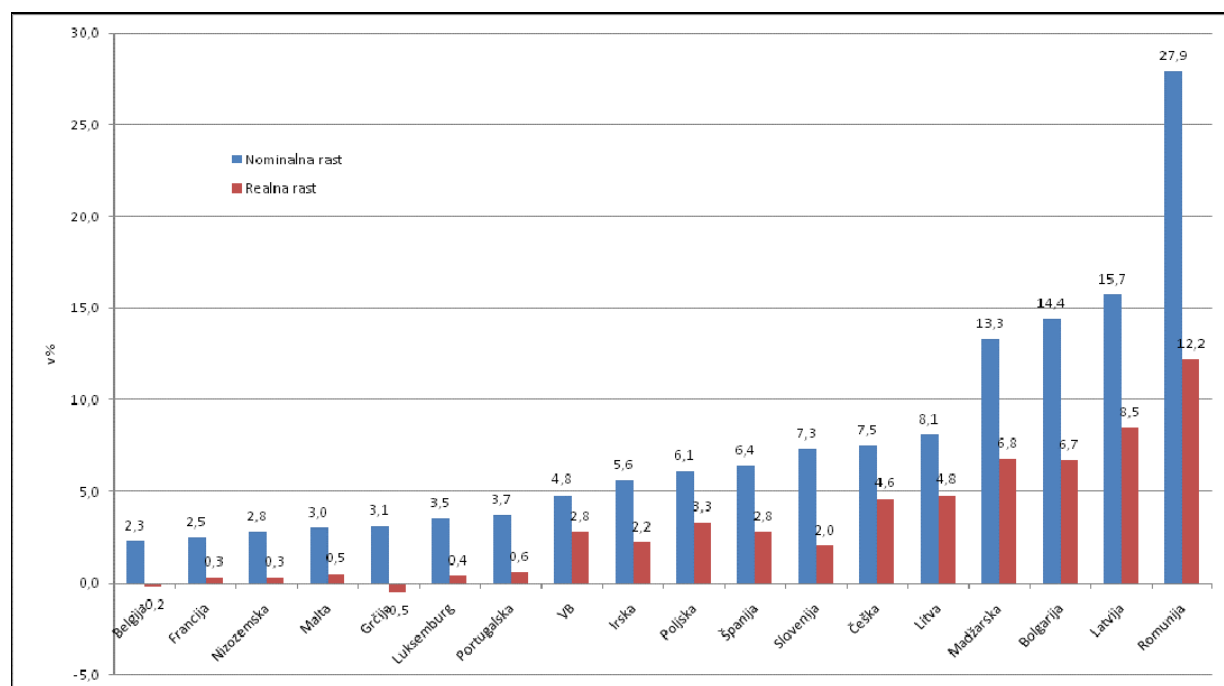
Vir: ILO, Global Wage Report 2008/09, 2008, str. 89-90.

4.1.4 Nominalna in realna rast minimalnih plač

Po podatkih Eurostata (Regnard, 2008, str. 4) so minimalne plače nominalno rasle v vseh osemnajstih državah z zakonsko določeno minimalno plačo, za katere so na voljo podatki. Povprečne nominalne letne stopnje rasti so se med državami razlikovale. Najhitreje so se minimalne plače povečevale v državah iz prve skupine držav, t.j. v državah z najnižjimi minimalnimi plačami v absolutnih zneskih. Nominalna rast minimalne plače v obdobju 2000-2008 je tako znašala 27,9% v Romuniji, 15,7% v Latviji in 14,4% v Bolgariji. V Sloveniji so se minimalne plače v opazovanem obdobju nominalno povišale za 7,3% (Slika 15). Taki dvigi minimalne plače omogočajo izboljšanje v kupni moči tistih, ki služijo minimalno plačo, obenem pa omogočajo približevanje državam z višjimi absolutnimi zneski minimalne plače. Realno so se, podobno kot nominalno, minimalne plače največ povišale v

Romuniji (za 12,2%) in v Latviji (8,5%). V Sloveniji je realna povprečna letna rast v obdobju 2000-2008 znašala 2,0%. V Grčiji in Belgiji so se minimalne plače v opazovanem obdobju, v nasprotju z večino ostalih držav, realno zmanjšale. Podobno velja tudi za Francijo, Nizozemsko, Malto in Luksemburg, v katerih je prišlo do stagnacije oziroma do zelo nizke realne rasti minimalnih plač. V primeru Nizozemske je to pomenilo tudi stagnacijo v prejemkih socialne varnosti, ki so vezani na povečevanje minimalne plače.

Slika 15: Povprečna letna nominalna in realna rast minimalne plače v obdobju 2000-2008, v %



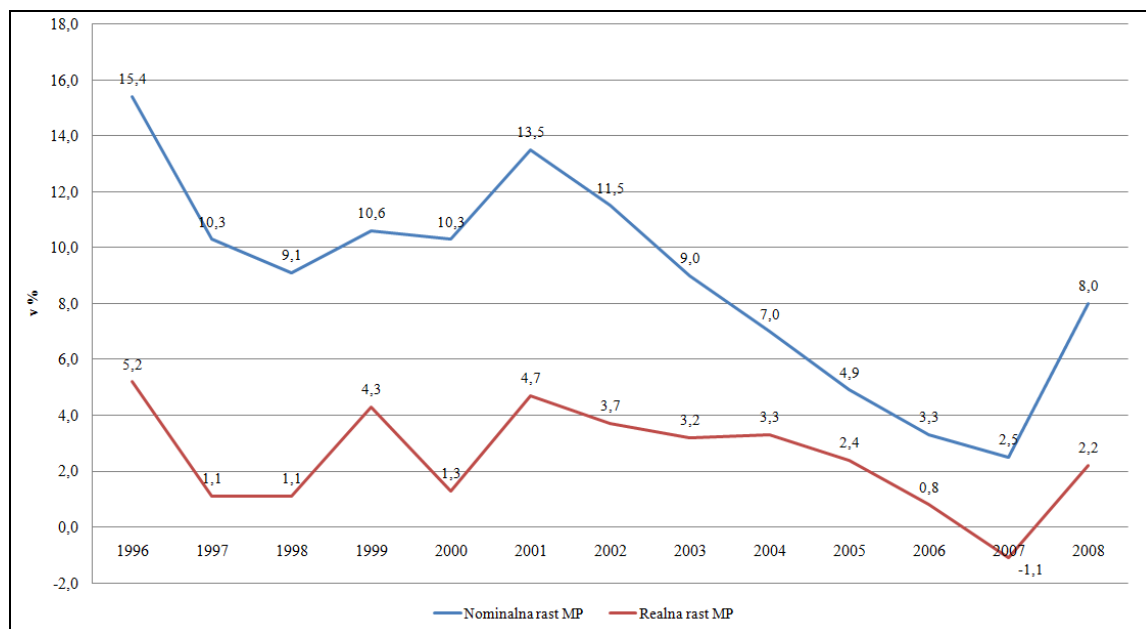
Vir: P. Regnard, *Minimum Wages 2008*, 2008, str. 4.

V Republiki Sloveniji je bila povprečna letna realna rast minimalne plače v obdobju 1996-2008 pozitivna in je znašala 2,5% (nominalna pa 8,8%). V letu 2008 je prišlo do izjemne uskladitve tudi v marcu, zaradi česar se je v tem letu minimalna plača realno povišala za 2,2%. Leto 2007 je bilo edino leto, v katerem je bila za Slovenijo značilna negativna realna rast minimalne plače (Slika 16).

V obdobju po uvedbi minimalne plače se je mehanizem prilagajanja minimalne plače v RS večkrat spremenil. Tako se je v obdobju 1999-2004 minimalna plača usklajevala z inflacijo in še za del realne rasti BDP. Zaradi tega je bila za to obdobje značilna povprečna letna realna rast v višini 3,4%. Za leti 2004 in 2005 so socialni partnerji dogovorili o višini minimalne plače v nominalnem znesku, in sicer za leto 2004 v višini 117.500 SIT in za leto 2005 v višini 122.600 SIT (Ur. l. RS, št. 70/2004), kar se je odrazilo v 2,9% realnem povišanju minimalne plače. Od leta 2006 velja nov zakon o minimalni plači (Ur. l. RS, št. 114/2006), ki predvideva usklajevanje s predvideno oziroma napovedano inflacijo, ki je podlaga za sprejem državnega proračuna. Ta zakon tudi ne predvideva korekcije v primeru,

da je inflacija konec leta višja od napovedane ob uskladitvi. To je tudi razlog za realni padec minimalne plače v letu 2007.

Slika 16: Povprečna letna nominalna in realna rast minimalne plače v Republiki Sloveniji v obdobju 1996-2008, v %



Vir: DURS & Ur. l. RS online, minimalna plača, 2009.

4.1.5 Delež zaposlenih, ki prejemajo minimalno plačo

Zaposleni, ki prejemajo minimalno plačo, imajo določene lastnosti. Kot ugotavljata Cahuc in Zylberberg (2004, str. 716), so deleži zaposlenih, ki prejemajo minimalno plačo, med državami različni, sestava teh zaposlenih pa je zelo podobna. To so večinoma osebe brez srednje šole, prevladujejo pa ženske in mladi. V Franciji skoraj 32% teh, ki so stari 25 let in manj, prejema minimalno plačo, kar kaže na njen velik pomen. Večina delavcev, ki prejema minimalno plačo, je zaposlena v storitvenih dejavnostih, predvsem v gostinstvu in turizmu ali imajo skrajšan delovni čas.

Po podatkih agencije AJ PES je bila v Sloveniji junija 2009 več kot tretjina vseh prejemnikov minimalne plače zaposlena v predelovalnih dejavnostih (znotraj tega največ v proizvodnji oblačil, proizvodnji kovinskih izdelkov, obdelavi in predelavi lesa ter v proizvodnji pohištva), več kot petina v drugih raznovrstnih poslovnih dejavnostih, več kot 12% v gradbeništvu in približno 10% v trgovini.

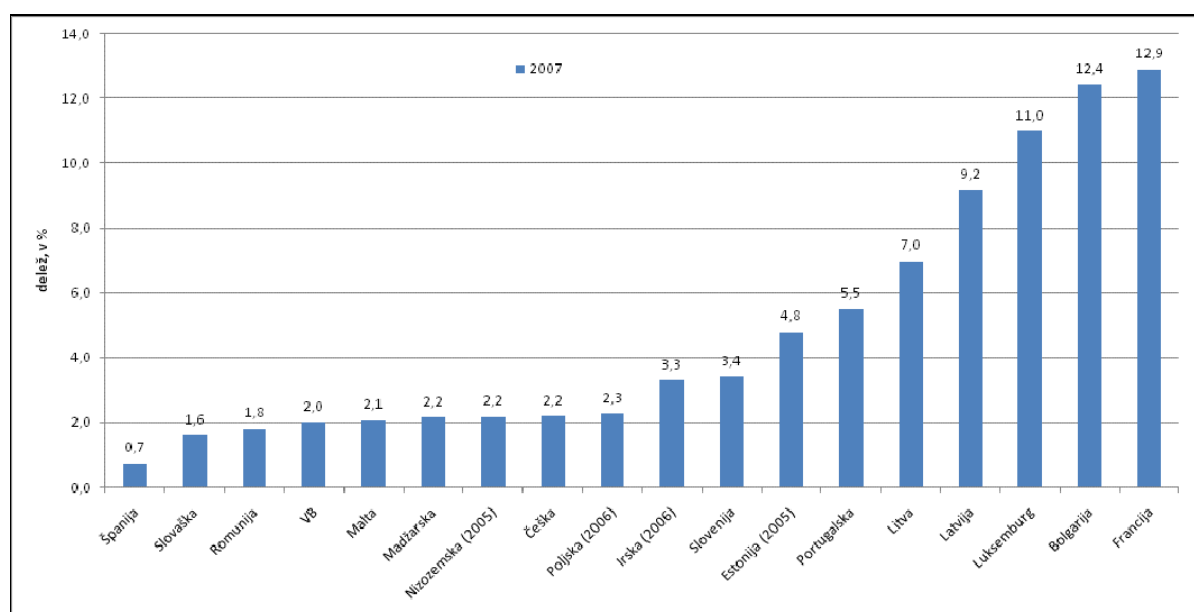
Delež zaposlenih za polni delovni čas, ki prejemajo minimalno plačo, se med državami, ki imajo zakonsko določeno minimalno plačo, zelo razlikuje in variira od 0,7% v Španiji do 13% v Franciji. Med države z največjim deležem zaposlenih, ki prejemajo minimalno plačo, se uvrščajo Latvija, Luksemburg, Bolgarija in Francija. Najnižje deleže zaposlenih, ki prejemajo minimalno plačo, imajo v Španiji, na Slovaškem, v Romuniji in Veliki Britaniji. V

Sloveniji se delež zaposlenih, ki prejemajo minimalno plačo, giblje okoli 3,0% in je v letu 2007 znašal 3,4%, v letu 2008 pa 3,0%.

Kot pravita Funk in Lesch (2006, str. 83-84), je glede na ocene večina zaposlenih, ki prejema minimalno plačo, ženskega spola. Izjemi sta Madžarska in Poljska, ker je delež moških med prejemniki višji. Izjema je tudi Latvija, kjer je delež moških in žensk enak.

Prav nizek delež zaposlenih, ki prejemajo minimalno plačo, pa naj bi bil tudi eden od razlogov za to, da minimalna plača nima velikih negativnih učinkov na zaposlovanje in gospodarstvo kot tako.

Slika 17: Delež zaposlenih za polni delovni čas, ki prejemajo minimalno plačo, 2007



Vir: P. Regnard, *Minimum Wages 2007*, 2007, str. 5.

5 EMPIRIČNA ANALIZA POVEZAVE MED MINIMALNO PLAČO IN ZAPOSLENOSTJO V REPUBLIKI SLOVENIJI V OBDOBJU 1995-2008

Tretje poglavje magistrskega dela obsega pregled ekonomske teorije o vplivih minimalne plače na zaposlenost in pregled ugotovitev različnih študij o ocenjenih vplivih minimalne plače na zaposlenost. Ključni namen in cilj magistrskega dela je tudi ocena vplivov uvedbe in povečevanja minimalne plače na zaposlovanje v RS. Tako je namen tega poglavja s pomočjo enostavne ekonometrične analize, na podlagi dejanskih podatkov za Slovenijo, preveriti povezavo med minimalno plačo in zaposlenostjo v RS v zadnjih 14 letih ter na ta način potrditi hipotezo magistrskega dela.

Najprej opišemo model, ki smo si ga izbrali. V nadaljevanju opredelimo izbrane spremenljivke ter prikažemo njihovo medsebojno povezavo v zadnjih 14 letih. Sledi ekonometrična analiza izbranega modela in prikaz rezultatov.

5.1 Oblikovanje modela

Izhodišče ekonometričnega proučevanja je ekonomska teorija, ki predpostavlja določene odnose med spremenljivkami, s katerimi opisuje obnašanje ekonomskih subjektov in institucij. Ti odnosi so predstavljeni opisno, če pa so formalizirani, imajo obliko determinističnih funkcij (Pfajfar, 1998, str. 10-11).

Pri analizi smo sledili funkcijam, ki jih za določene relacije narekuje ekonomska teorija in jih je mogoče najti v že opravljenih raziskavah. Podobno kot zasledimo v empiričnih študijah, ki so poskušale oceniti zaposlitvene učinke povišanja minimalne plače, smo se odločili za ocenjevanje enostavne zaposlitvene enačbe naslednje splošne oblike (Ragacs, 2003, str. 2-5; Domadenik, 2002, str. 67-69):

$$ZAP_t = f(BDP_t, PRL_t, MINP_t) \quad (7)$$

Kjer predstavlja:

ZAP_t – zaposlenost v času t ,

$MINP_t$ – minimalno plačo v času t ,

BDP_t – agregatni output v času t in

PRL_t – produktivnost dela v času t .

Glede na predpostavke modelov o učinkih minimalne plače na trg dela predpostavljamo, da bo predznak regresijskega koeficienta pred spremenljivko minimalna plača negativen, predznak regresijskega koeficienta pred spremenljivko BDP, ki predstavlja učinke rasti BDP na zaposlenost, pa pozitiven. Število zaposlenih naj bi bilo negativno povezano z rastjo produktivnosti, saj se je v Sloveniji število zaposlenih v proučevanem obdobju zmanjševalo predvsem na račun produktivnosti.

5.2 Podatkovna osnova

Zaradi uvedbe minimalne plače v aprilu 1995 smo se odločili za analizo obdobja zadnjih štirinajst let, to je od leta 1995 do leta 2008. Analiza temelji na četrtletnih podatkih. Za četrtletne podatke smo se odločili, ker smo v model želeli vključiti tudi podatke o BDP, saj večina študij, ki so proučevale vpliv minimalne plače na zaposlovanje, upošteva tudi vpliv outputa na zaposlovanje.

Podatki o **število zaposlenih** se v enačbah nanašajo na zaposlene po metodologiji sistema nacionalnih računov (SNA). Zaposlenost po SNA zajema vse stalno zaposlene osebe po domačem konceptu ter samozaposlene osebe in pomagajoče družinske člane. Za namen

analize so upoštevane le zaposlene osebe po panogah dejavnosti, brez samozaposlenih in pomagajočih družinskih članov, saj za te zaposlene podatkov o minimalnih plačah AJ PES in SURS ne zajemata in ne objavljata. Po osamosvojitvi in predvsem po letu 1995 je na področju statističnih raziskovanj zaposlenosti prišlo do metodoloških sprememb, zato se nam je uporaba te zaposlenosti zdela najprimernejša. Četrtnete podatke o zaposlenih po SNA, ki smo ji uporabili v analizi, SURS redno objavlja na spletnih straneh, na področju nacionalnih računov (SURS, 2008, str. 26).

Produktivnost dela se meri kot BDP na zaposlenega. Ta sintetični kazalec gospodarske razvitosti prikazuje razmerje med proizvedenim produktom in količino dela, ki je bila vložena v njegovo proizvodnjo. Na produktivnost dela vplivajo predvsem tehnološka opremljenost dela (fizični kapital), znanje in sposobnosti delovno aktivnih oseb (človeški kapital) ter organizacija in odnosi v proizvodnji, v gospodarstvu in v družbi kot celoti (socialni kapital). Produktivnost dela običajno merimo kot dodano vrednost, obračunano v koledarskem letu, deljeno s povprečnim številom pogojno delovno aktivnih oseb⁴⁷. Tako odraža fizično produktivnost (količina produktov in storitev, ki jih v povprečju opravi neka oseba v določenem času) kot tudi vrednostno produktivnost (odraža cenovna razmerja, ki jih dosežejo proizvedeni proizvodi in storitve na trgu v primerjavi s cenami potroškov, ki so potrebni za njihovo proizvodnjo). V analizi je uporabljena medletna realna rast produktivnost dela, ki jo po četrtnetih objavlja Evropski statistični urad (Eurostat).

Bruto domači proizvod je enak dodani vrednosti v osnovnih cenah, povečani za davke na proizvode in zmanjšani za subvencije po proizvodih. BDP je tako enak vsoti dodane vrednosti v osnovnih cenah vseh domačih proizvodnih enot in neto davkov na proizvode. BDP po izdatkovni metodi je enak skupni domači potrošnji in saldu menjave blaga in storitev s tujino. Domačo potrošnjo sestavljajo izdatki rezidenčnih gospodinjstev za potrošnjo, izdatki neprofitnih institucij za storitve gospodinjstvom (NPISG) in države za končno potrošnjo ter bruto investicije. BDP po dohodkovni metodi je enak vsoti sredstev za zaposlene, neto davkov na proizvodnjo (davki na proizvodnjo minus subvencije na proizvodnjo) in bruto poslovnega presežka in raznovrstnega dohodka (SURS, 2008, str. 26). V analizi uporabljeni podatki se nanašajo na medletno realno rast BDP, izračunano na podlagi podatkov o BDP v stalnih cenah leta 2000. Te podatke SURS redno objavlja na svoji spletni strani, v področju nacionalnih računov.

V analizi smo želeli preveriti tudi, kakšen vpliv je imelo poviševanje **povprečnih bruto plač** na zaposlenega na zaposlovanje. SURS te podatke objavlja v svojih publikacijah in v Uradnih listih RS, vendar pa se za preverjanje njihovega vpliva nismo odločili, saj je SURS v opazovanem obdobju večkrat spremenil metodologijo spremljanja plač, od leta 2005 pa pridobiva podatke o plačah po novi metodologiji. V nove podatke zajema tudi zasebne pravne osebe z eno ali dvema zaposlenima, tako da podatki o plačah za leto 2005 niso primerljivi s podatki, ki se nanašajo na predhodna leta. Ocenili smo, da bi ti podatki zaradi

⁴⁷ Pogojno delovno aktivne osebe so osebe, ki bi delale polni delovni čas.

prelomov v seriji lahko na rezultate analize vplivali pristransko, zato jih v analizo nismo vključili.

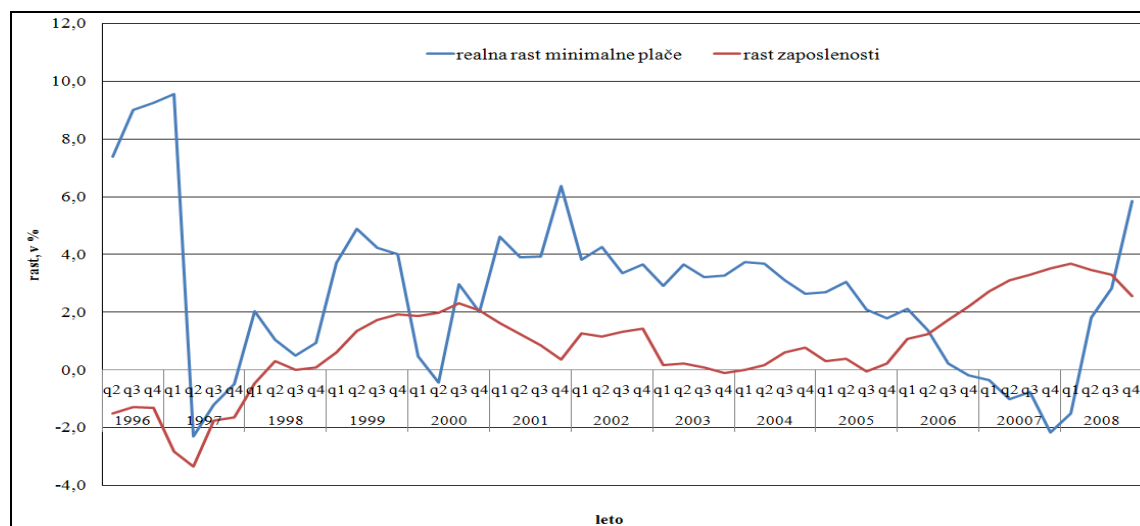
Podatki o **minimalni plači** se od uvedbe objavljajo v Uradnih listih RS, podatki od leta 2004 pa so na voljo tudi na spletni strani davčne uprave RS. Za namen analize smo iz mesečnih podatkov o minimalnih plačah pripravili četrtnetne serije in iz teh izračunali medletne realne stopnje rasti.

V analizi smo uporabljali četrtnetne verižne indekse posameznih spremenljivk. Vpliv cen smo izločili s pomočjo indeksa cen življenjskih potrebščin.

5.2.1 Pregled povezave med uporabljenimi spremenljivkami

Glede na predpostavke ekonomske teorije naj bi minimalne plače negativno vplivale na zaposlovanje. Povezavo med gibanjem minimalne plače in zaposlenosti v RS prikazujemo v Sliki 18. Minimalne plače se v RS določajo na podlagi konsenza socialnih partnerjev, kar je tudi razlog za zmerno raven minimalne plače. V obdobju zadnjih 14 let je bilo gibanje minimalne plače podobno gibanju zaposlenosti, z izjemo začetnega in končnega obdobja. V letih 2000 in 2007 pa je ob negativni realni rasti minimalne plače prišlo do povečanega zaposlovanja, kar bi lahko kazalo na negativen vpliv minimalne plače na zaposlovanje. Konec leta 2008 je zaradi pojava svetovne finančne krize prišlo do zmanjševanja zaposlovanja, zaradi česar zmanjševanja v zaposlovanju najverjetneje ne moremo pripisati povišanju minimalne plače.

Slika 18: Realna medletna rast minimalne plače in rast zaposlenosti, 1996q2 -2008q4

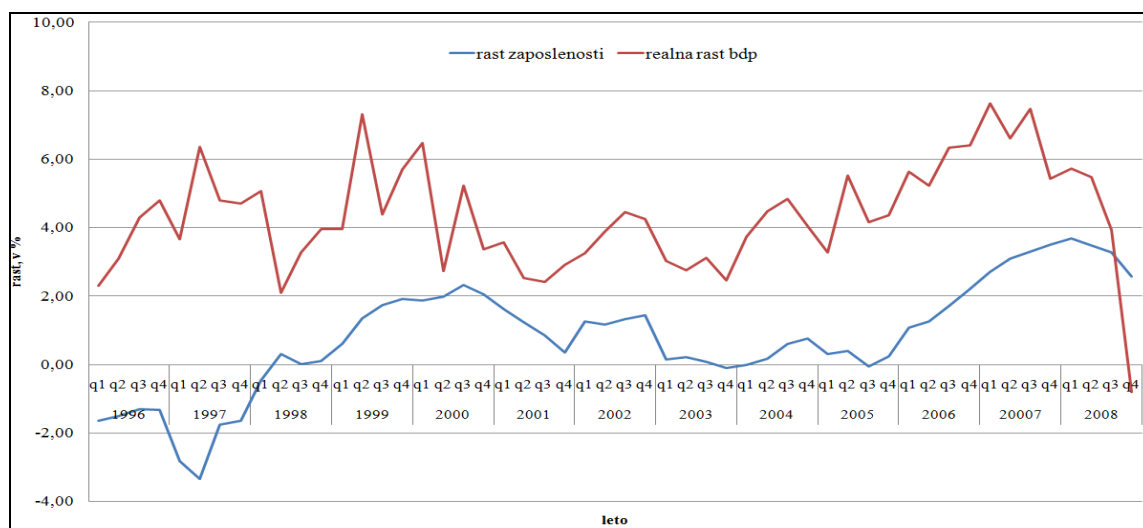


Vir: SURS, zaposlenost, 2009; DURS & Ur. l. RS online, minimalna plača, 2009.

V skladu z ekonomsko teorijo naj bi bila povezava med rastjo BDP in zaposlenostjo pozitivna. V obdobju 1996 do 1998 se je v nasprotju s to predpostavko ob višji realni rasti BDP zaposlenost zmanjševala (Slika 19). V obdobju po letu 1998 do 2008 se je ta trend

obrnili. Tako se je ob realnem povečevanju BDP povečevala tudi zaposlenost, kar velja tudi za zadnje leto, ko je prišlo do realnega padca v BDP in do zmanjševanja števila zaposlenih.

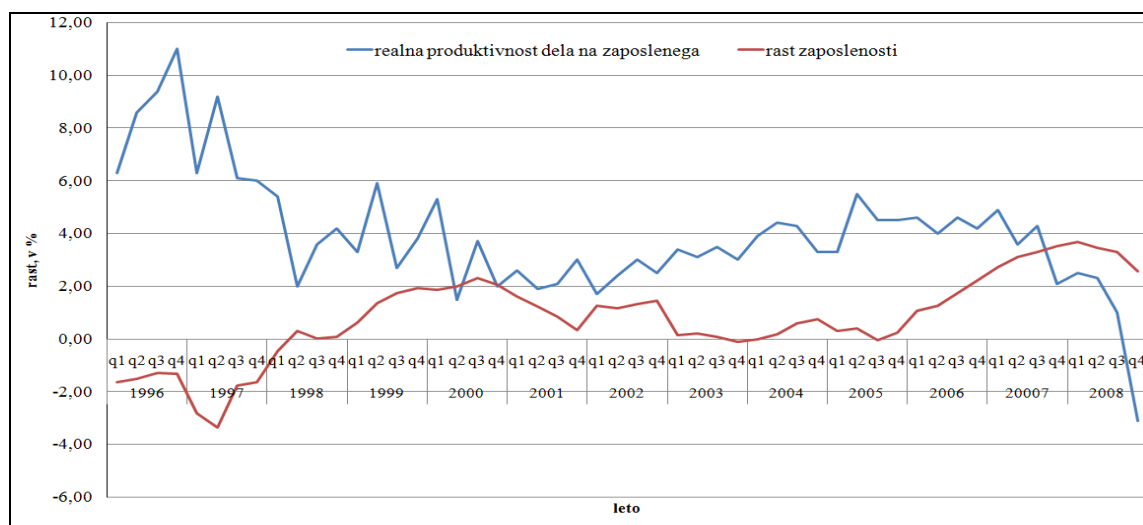
Slika 19: Medletna realna rast BDP in rast zaposlenosti, 1996q1 -2008q4



Vir: SURS, zaposlenost, 2009; SURS, BDP v obdobju 1995-2008, 2009a.

Po predpostavki naj bi bila za Slovenijo značilna negativna povezava med rastjo produktivnosti dela in zaposlenostjo (Slika 20). Od leta 1996 do leta 1998 je bila ob visoki realni rasti produktivnosti dela rast zaposlenosti negativna. Bolj ali manj usklajeno gibanje je značilno za obdobje med 1998 in 2002. Po letu 2002 se je ob višji realni rasti produktivnosti dela zaposlenost ponovno gibala v nasprotni smeri. Tako je ta trend prisoten skoraj v celotnem opazovanem obdobju, z izjemo leta 2008, ko je zaradi recesije prišlo do upada tako realne rasti produktivnosti dela kot tudi rasti zaposlenosti.

Slika 20: Medletna realna rast produktivnosti dela na zaposlenega in rast zaposlenosti, 1996q1-2008q4



Vir: SURS, zaposlenost, 2009; EUROSTAT, produktivnost dela, 2009b.

5.3 Ocena izbranega regresijskega modela

Na podlagi vzorčnih podatkov smo ocenili parametre populacijskega regresijskega modela. Linearni zapis vzorčnega regresijskega modela, uporabljenega v analizi, je naslednji:

$$ZAP_t = b_1 + b_2 * PRL_t + b_3 * BDP_t + b_4 * MINP_t + e_t \quad (8)$$

ZAP_t – verižni indeks števila zaposlenih v RS,

PRL_t – verižni indeks realne produktivnosti dela,

BDP_t – verižni indeks realnega BDP,

$MINP_t$ – verižni indeks realnih minimalnih plač in

e_t – napaka regresije.

Z linearno regresijsko analizo smo ocenili parcialne regresijske koeficiente. Osnovni linearni model smo ocenili z metodo najmanjših kvadratov. Na podlagi analize vzorčnih podatkov s programskim paketom SORITEC smo dobili naslednji rezultat⁴⁸:

$$\hat{ZAP} = 81,017 - 0,738PRL + 0,812BDP + 0,1147MINP \quad (9)$$

$$t: \quad (7,646) \quad (-12,422) \quad (8,638) \quad (2,361)$$

$$p: \quad (0,000) \quad (0,000) \quad (0,000) \quad (0,022)$$

$$n = 51 \quad R^2 = 0,7952 \quad R^2(adj) = 0,7821 \quad s_e = 0,7407$$
$$F(3,47) = 60,8154 \quad (p=0,000)$$

Na podlagi vzorčnih podatkov lahko sklepamo, da je model kot celota ustrezen. Tako zadovoljivo pojasnjuje varianco stopnje zaposlenosti in je primeren za njeno napovedovanje. Vrednost determinacijskega koeficienta kaže, da zajete pojasnjevalne spremenljivke pojasnjujejo kar 79,5% variabilnosti zaposlenosti v proučevanem obdobju.

Na podlagi ocenjene enačbe lahko trdimo, da vse neodvisne spremenljivke statistično značilno vplivajo na zaposlenost. Vpliv realne rasti produktivnosti dela in vpliv realne rasti BDP na zaposlovanje sta v skladu s pričakovanji. Tako se je po oceni, v opazovanem obdobju, zaposlenost zmanjšala za 0,74 odstotne točke, če se je produktivnost povešala za eno odstotno točko, pri čemer sta drugi dve spremenljivki ostali nespremenjeni. Prav tako se je v primeru povešanja BDP za eno odstotno točko zaposlenost v povprečju zvišala za 0,81 odstotne točke, pri čemer sta drugi dve spremenljivki ostali nespremenjeni. Vpliv realne rasti minimalne plače na zaposlenost pa ni v skladu z ekonomsko teorijo oziroma potrjuje

⁴⁸ Ocena enačbe, ki je proučevala le vpliv spremenljivke minimalna plača na zaposlenost je pokazala, da ima minimalna plača rahlo negativen vpliv (-0,19) na zaposlenost v proučevanem obdobju, pri točni stopnji značilnosti 0,014. Vendar pa je bil v tem primeru determinacijski koeficient zelo nizek (0,117), kar pomeni, da je minimalna plača pojasnjevala le 0,12% variabilnosti zaposlenosti v proučevanem obdobju. Na podlagi tega lahko sklepamo, da je bil vpliv minimalne plače na zaposlenost v Sloveniji šibak.

alternativne modele. Po oceni je parcialni regresijski koeficient b_4 znašal 0,1147, kar pomeni, da se je ob povišanju minimalne plače za eno odstotno točko zaposlenost povišala za 0,11 odstotne točke.

Prav tako smo ocenili prisotnost multikolinearnosti, avtokorelacije in heteroskedastičnosti v modelu. O multikolinearnosti govorimo, ko je v modelu prisotna medsebojna povezanost dveh ali več pojasnjevalnih spremenljivk. Izračun s pomočjo variančno inflacijskega faktorja je potrdil, da multikolinearnost v modelu ni prisotna. Avtokorelacija je določena kot korelacija med členi serije opazovanj po času ali prostoru. V magistrskem delu uporabljamo četrletne podatke. S tega vidika je pomembna analiza obstoja avtokorelacije četrtega reda. To pomeni, da so ob istem četrletju zaporednih let odstopanja od regresijske funkcije (ostanki regresije) podobna po velikosti in po smeri. Pri testiranju avtokorelacije s pomočjo Breusch-Godfreyevega testa se je izkazalo, da je v modelu prisotna avtokorelacija. Po odpravi avtokorelacije četrtega reda so vrednosti ocenjenih parcialnih regresijskih koeficientov za spremenljivke produktivnost dela in BDP ostale v skladu s pričakovanji in ekonomsko teorijo in so bile statistično značilno različne od nič. V primeru minimalne plače je parcialni regresijski koeficient imel negativen predznak, vendar ni bil več statistično značilen. Tako se je z odpravo avtokorelacije model izkazal za slabšega od prvotnega. V modelu smo preverili tudi prisotnost heteroskedastičnosti, o kateri govorimo, kadar varianca slučajne spremenljivke u ni konstantna in je torej odvisna od vrednosti pojasnjevalnih spremenljivk. Parkov test heteroskedastičnost je to potrdil, in sicer za spremenljivko produktivnost dela. Po odpravi heteroskedastičnosti so rezultati podobni rezultatom osnovnega modela. Ocenjeni parcialni regresijski koeficienti so ohranili predznake, prav tako pa se vrednosti t-statistik in točne stopnje značilnosti niso bistveno spremenile. Model je kot celota statistično značilen. Primerljivi multipli determinacijski koeficient se prav tako ni spremenil in znaša 0,7951. Če se le-ta ni spremenil, je novi model bolj primeren za proučevanje odvisnosti zaposlenosti od prvotnega, saj ima vzpostavljeno predpostavko o homoskedastičnosti in s tem predpostavko metode najmanjših kvadratov.

$$\widehat{ZAP} = 81,875 - 0,742PRL + 0,813BDP + 0,1104MINP \quad (10)$$

$$\begin{array}{llll} t: & (7,808) & (-12,5190) & (8,7268) & (2,2831) \\ p: & (0,000) & (0,000) & (0,000) & (0,027) \end{array}$$

$$\begin{array}{lll} n = 51 & \text{primerljivi } R^2 = 0,7951 & s_e = 0,072 \\ & F(4,47) = 242011 (p=0,000) & \end{array}$$

Pri preučevanju vpliva minimalne plače na zaposlovanje v RS nas je prav tako zanimal vpliv spremembe uskladičvenega mehanizma, ki je začel veljati v letu 2004. Analizo smo opravili s pomočjo neprave spremenljivke (D), ki je nadomestek za opisno spremenljivko. Z namenom analize smo proučevano obdobje razdelili na dve podobdobji, in sicer:

$$D = \begin{cases} 0; 2q1996 - 4q2003 \\ 1; 1q2004 - 4q2008 \end{cases}$$

Na podlagi analize s programskim paketom SORITEC smo dobili naslednji rezultat:

$$\hat{ZAP}_t = b_1 + b_2 D_t - b_3 PRL_t - b_4 D_t PRL_t + b_5 BDP_t + b_6 D_t BDP_t + b_7 MINP_t + b_8 D_t MINP_t \quad (11)$$

$$\bar{ZAP} = 89,6 + 19,0 D_t - 0,6 PRL_t - 0,4 D_t PRL_t + 0,6 BDP_t + 0,3 D_t BDP_t + 0,15 MINP_t - 0,17 D_t MINP_t$$

t :	(7,96)	(0,64)	(-10,62)	(-2,32)	(5,32)	(1,37)	(3,24)	(-1,16)
p :	(0,00)	(0,53)	(0,00)	(0,025)	(0,00)	(0,18)	(0,003)	(0,252)

$$n=51 \quad R^2 = 0,8569 \quad \bar{R}^2 = 0,9914 \quad s_e=0,8336 \quad F_{(7,43)} = 36,7923 \quad (p=0,000)$$

Uvedba neprave spremenljivke je potrdila, da ne moremo trditi, da se regresijska modela v proučevanih obdobjih razlikujeta. V tem primeru je bil samo smerni regresijski koeficient pri spremenljivki produktivnost dela statistično značilno različen od nič. Ostali diferencialni regresijski koeficienti (presečiščni β_2 ter smerni β_6 in β_8) pa niso statistično značilno različni od 0. To pomeni, da ne moremo trditi, da je bil vpliv posameznih pojasnjevalnih spremenljivk na zaposlenost z izjemo produktivnosti dela v posameznem obdobju različen.

Rezultati opravljene analize so pokazali, da minimalna plača v proučevanem obdobju ni imela negativnega vpliva na zaposlovanje v RS, kar se ujema s pričakovanji alternativnih ekonomskih modelov. Podobno je potrdila tudi v preteklosti opravljena analiza o vplivu minimalne plače na zaposlovanje. Tako se je potrdila tudi osnovna hipoteza magistrskega dela, in sicer da minimalna plača v opazovanem obdobju ni imela negativnega vpliva na zaposlovanje, temveč da je bil njen vpliv na zaposlovanje majhen in pozitiven.

SKLEP

Minimalna plača je že od svojega začetka instrument plačne politike, ki razdvaja in buri ekonomske razprave. V zadnjem času je pridobila na aktualnosti, predvsem zaradi sprememb na trgu dela, ki se odražajo v nestandardnih oblikah zaposlovanja, v večjih migracijah znotraj razširjene EU, ki povzročajo pritiske na plače v državah z velikim številom priseljenih delavcev, ter v zniževanju pokritosti s kolektivnimi pogodbami in zmanjševanju moči sindikatov.

Kot splošno sprejeti mednarodni standard, ki zagotavlja dostojno plačno dno in s tem tudi dostojno plačilo za opravljeno delo, preprečuje, da bi kdorkoli delal za plačo, ki ne bi omogočala dostojnega življenja, in sicer tako zaposlenemu kot njegovi družini. Že po sami definiciji minimalna plača preprečuje, da bi plače padle pod zakonsko določeno raven in s tem ustvarja spodnjo mejo v plačni strukturi. Minimalna plača je pomembna tudi zaradi velikega strukturnega neravnovesja moči med delom in kapitalom. Brez minimalne plače bi bili zaposleni v določenih sektorjih trajno soočeni z možnostjo zniževanja plač, kar bi omajalo učinkovito delovanje trga dela. Temeljni namen njene uvedbe konec devetnajstega stoletja v Avstraliji in kasneje v Novi Zelandiji je bila prav preprečitev izkoriščanja

delavcev. Med ostale najpogostejše omenjene cilje minimalne plače med drugim štejemo tudi zmanjševanje revščine, ohranitev kupne moči, odpravljanje nelojalne konkurence, spodbujanje ekonomskega razvoja in stabilnosti.

Danes ima v EU dvajset držav od sedemindvajsetih zakonsko določeno minimalno plačo, ostalih sedem pa le-to ureja v kolektivnih pogodbah. Med državami obstajajo velike razlike tako glede pokritosti zaposlenih z minimalno plačo kot določitve izvzetih skupin oziroma pri postavitvi manjše minimalne plače za mlade. Prav tako obstajajo velike razlike pri določanju minimalne plače, v višinah ter načinu usklajevanja. Ne glede na omenjene razlike za večino držav velja, da je minimalna plača določena zelo široko, in da tako pokriva skoraj vse delavce. Kljub široki pokritosti minimalna plača dejansko velja le za majhen delež zaposlenih v teh državah. Tako velik delež delavcev dejansko ne potrebuje zaščite v obliki minimalne plače, za prejemnike pa je njena višina in uporaba zelo pomembna. To velja tudi v primeru Slovenije, kjer minimalno plačo prejema le 3,0 do 3,4% zaposlenih. V Sloveniji imamo dolgo tradicijo minimalne plače, saj smo jo prvič uvedli že leta 1937. Njen namen, pokritost in način usklajevanja se je v času spreminjal, danes pa je uveljavljena zakonsko določena nacionalna minimalna plača s široko veljavnostjo, saj pokriva vse delodajalce, ki zaposlujejo delavce v RS. Prav tako ni razlik v višini minimalne plače med sektorji, regijami, kot tudi ni izjem med mladimi, invalidi in drugimi skupinami. Trenutna višina znaša 597,43 EUR bruto, usklajuje pa se vsakega avgusta, in sicer s predvideno inflacijo.

Različni ekonomski modeli predvidevajo različno povezanost med minimalno plačo in zaposlenostjo. Standardna ekonomska teorija predvideva, da bodo umetno postavljena plačna dna povzročila brezposelnost. Po njihovi teoriji je obstoj brezposelnosti posledica togih institucionalnih struktur trga dela, ki določajo disperzijo plač. Sem lahko štejemo kolektivna pogajanja in minimalne plače, ki povzročajo neprimerno razlikovanje znotraj plačne strukture. Po njihovem mnenju so to primarni dejavniki, ki preprečujejo razvoj tržno določene plačne strukture, s tem pa so odgovorni tudi za brezposelnost. Zaposlitvene probleme se da rešiti z »zrušenjem« rigidnosti trga dela. Vendar pa je prav ta pogled vodil v ekspanzijo sektorja z nizkimi plačami, kar je zelo očitno v Nemčiji in drugod. Tudi študije so potrdile, da imajo socialni partnerji pri pogajanjih za kolektivne pogodbe pozitiven vpliv na plače in zmanjševanje neenakosti, in nimajo negativnega vpliva na celotno zaposlenost ali gospodarsko uspešnost. V nasprotju s standardno teorijo alternativni modeli trdijo, da je lahko povezava med minimalno plačo in zaposlenostjo tudi pozitivna. Alternativni modeli zaključujejo, da za trge dela ni značilna popolna konkurenca, ampak da imajo delodajalci tržno moč, s katero vplivajo na postavitev plač. Podjetja lahko namesto zniževanja zaposlenosti povečajo produktivnost, znižajo stroške poslovanja, povišajo cene proizvodov in storitev itd. Znotraj alternativnih teorij zasledimo tudi teorijo učinkovitih mezd, ki prepoznava povezavo med ravniyo plač in produktivnostjo. Zmanjševanje plač prav tako avtomatično ne vodi v nižjo ponudbo dela v sektorju z nizkimi plačami. Le-to lahko vodi celo do povečane ponudbe dela, saj želijo zaposleni v tem delu trga dela ohraniti določen življenjski standard. Minimalna plača lahko pripomore tudi k stabilizaciji povpraševanja, saj zaposleni v sektorjih z nizkimi plačami potrošijo ves svoj dohodek.

Podobno kot v teoriji tudi v analitičnih raziskavah konsenz glede vpliva minimalne plače ni dosežen. V osemdesetih letih prejšnjega stoletja je večino študij v ZDA zaključilo, da ima minimalna plača negativen vpliv na zaposlenost. Kasneje je prišlo do spremembe v odnosu do tega vprašanja, ki so ga sprožile študije, izvedene s strani Carda in Kruegerja. Te študije so pokazale, da ni negativne povezave med minimalno plačo in zaposlenostjo, oziroma da je ta lahko tudi pozitivna. Tako danes glavni ekonomski tok v ZDA ne definira točne povezave med minimalno plačo in zaposlenostjo. Veliko študij v Evropi je pokazalo, da minimalne plače niso negativno vplivale na zaposlovanje, kar velja tudi za vpliv na zaposlenost mladih. Predvsem v primeru slednjih ima namreč po predpostavki minimalna plača zelo negativen vpliv. Minimalna plača ima lahko različne učinke v različnih sektorjih, ti učinki pa so odvisni tako od določene ekonomske situacije države/regije, lastnosti trga dela, kot tudi od ravni minimalne plače in načina njenega usklajevanja. Vpliv minimalne plače na zaposlovanje v EU se je izkazal za minimalnega. Edina izjema je Madžarska, v kateri je podvojitev minimalne plače vplivala na povečevanje brezposelnosti. Tako ILO kot OECD opozarjata, da minimalna plača na primerni ravni na zaposlovanje ne vpliva negativno. Prav nasprotno, minimalne plače lahko spodbujajo ponudbo dela, produktivnost in povečujejo potrošnjo ter s tem gospodarsko rast. Tudi raziskava, ki se je osredotočila na Slovenijo, je pokazala, da sta imela njena uvedba in njeno usklajevanje pozitiven vpliv na zaposlovanje. Eden od glavnih ciljev magistrskega dela je bilo tudi proučiti vpliv minimalne plače in njenega povečevanja v obdobju 1995-2008 na zaposlovanje v RS. Kot je pokazala analiza na osnovi četrletnih podatkov, je v proučevanem obdobju minimalna plača šibko in pozitivno vplivala na rast zaposlovanja v RS. Na podlagi ocenjene funkcije se je pokazalo, da se je ob povišanju minimalne plače za eno odstotno točko zaposlenost v povprečju povečala za 0,11 odstotne točke.

Minimalna plača igra pomembno vlogo tudi pri zmanjševanju plačne neenakosti in pri razdelitvi dohodka, poleg tega pa nima posledic za proračun. Prav tako povečuje spodbude za delo in je administrativno enostavna. V ZDA se je plačna neenakost v obdobju neusklajevanja minimalne plače v osemdesetih in začetku devetdesetih let prejšnjega stoletja močno povečala. Minimalne plače so se izkazale tudi za primeren instrument v boju proti diskriminaciji plač med različnimi skupinami na trgu dela. Slednje se je izkazalo v primeru žensk in etničnih manjšin, saj so te poklicne skupine ponavadi večinoma zastopane na dnu plačne razdelitve. Na splošno je sprejeto, da je lahko minimalna plača ključni element proti neprimerno nizkim plačam, predvsem v tistih sektorjih, v katerih delo ni organizirano. V tem smislu deluje minimalna plača kot instrument blaginje na trgu dela. Pripomore lahko tudi k zmanjšanju revščine, vendar je njena uporaba v tem primeru omejena, saj se minimalna plača nanaša na revne delavce, medtem ko je večina revnih nezaposlenih. Kritiki opozarjajo, da dejansko vsi, ki služijo minimalno plačo, niso revni in ne živijo v revnih družinah. Minimalna plača se je prav tako izkazala za uporabno orodje pri doseganju enega od njenih ciljev, in sicer pravičnih plač. Obstajajo namreč dokazi o učinkih prelivanja, ki vodijo v povišanje plač tistih, ki so pred tem služili minimalno plačo ali malo nad njo. Prav tako imajo države z višjimi minimalnimi plačami relativno glede na mediano manjšo disperzijo v zaslužkih in manjši obseg nizkih plač.

Zaradi pomembnosti in koristnosti minimalne plače so se pojavile zamisli o implementaciji minimalne plače na ravni EU, vendar pa tako kot znotraj stroke, kjer konsenz v zvezi z minimalno plačo ni dosežen, trenutno še ni doseženega konsenza na ravni EU. Enotnega stališča namreč ni, ne znotraj sindikatov ne znotraj vlad držav članic EU. Večina delodajalcev zaradi široke uporabe minimalne plače v državah EU ne vidi potrebe po splošni evropski minimalni plači.

Iz magistrskega dela izhaja, da kljub temu, da v ekonomskih raziskavah in v teoriji ni enoznačnega soglasja o tem, kako bo minimalna plača vplivala na zaposlovanje in ostale makroekonomske kategorije, lahko zaključimo, da minimalna plača ob postavitvi na primerni ravni nima negativnih vplivov na zaposlovanje. Nasprotno, minimalne plače na sedanjih ravneh zagotavljajo pomembno zaščito ranljivejših delavcev, ne da bi povzročale znatno brezposelnost. Minimalne plače prav tako zmanjšujejo razlike med najbogatejšimi in najrevnejšimi ter omogočajo dostojnejše življenje. Na podlagi izkušenj, pridobljenih na trenutnem delovnem mestu, lahko trdimo, da bi v Sloveniji v primeru, da zakonske minimalne plače ne bi bilo, marsikateri delodajalec plače zniževal do nerazumnih ravni. Vsak zaposleni ima pravico do dostojne plače in s tem do dostojnega življenja in ne le do življenjskega minimuma, ki ga sicer zagotavlja država blaginje. Minimalna plača namreč ni socialni korektiv, temveč je pravično plačilo za opravljeno delo. Ta pravica pa je splošno sprejeta in vključena v veliko evropskih in mednarodnih sporazumov.

V primeru minimalne plače je potrebna intervencija države. Zavedati pa se je potrebno, da samo minimalna plača ne more preprečiti prenizkih plač in revščine, lahko pa prispeva k omejitvi prenizkih dohodkov zaposlenih na najnižjem delu plačne razdelitve. Poleg minimalne plače je potrebna tudi zaveza vlade o vodenju makroekonomske politike na tak način, da so k temu cilju usmerjeni tudi drugi njeni ukrepi. Sem lahko štejemo ukrepe politike trga dela (sistem obdavčitve, sistem dajatev, sistem socialne varnosti itd.) ter politiko, ki bo omogočila učinkovito prestrukturiranje gospodarstva.

LITERATURA IN VIRI

1. Aaronson, D. & French, E. (2006). *Output Prices and the Minimum Wage*. Chicago: The Employment Policies Institute.
2. Bazen, S. (2000). Minimum Wages and Low-Wage Employment v *Labour Market Inequalities: Problems and Policies of Low-Wage Employment in International Perspective*. Gregory, M., Salverda, W., Bazen, S. (ur.). Oxford: Oxford University Press.
3. Bazen, S. & Benhayoun G. (1995). Minimum Wage Protection in Western Industrialized Economies; v *Minimum Wages in Central and Eastern Europe: from protection to destitution*. (ur). Standing. ILO-CEET.
4. Belopavlovič, N. (2000, 20. april): Minimalna plača za pripravnike. *Pravna praksa*. Ljubljana: Gospodarski vestnik. 2000 (11), str. 16.
5. Cahuc, P. & Zylberberg, A. (2004). *Labor Economics*. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press.
6. Card, D. & Krueger A.B. (1994). *A living Wage? The Effects of the Minimum Wage on the Distribution of Wages, the Distribution of Family Earnings, and Poverty*. Working Paper No. 333. New Jersey: Princeton University Press.
7. Card, D. & Krueger A.B. (1995). *Myth and Measurement: The new economics of the Minimum Wage*. New Jersey: Princeton University Press.
8. Carley, M. (2006). *Key themes in global industrial relations: Minimum wages and relocation of production*. Dublin: EUROFOUND.
9. Carley, M. (2009). *Pay developments – 2008*. Dublin: EUROFOUND
10. Czech, B. (2009). *Minimum Wages in January 2009*. Luxembourg: EUROSTAT.
11. Davies, D.R. (1998). Does European Unemployment Prop Up American Wages? National Labour Market and Global trade. *American Economic Review*, 88(3), 478-494.
12. Dogovor o politiki plač in drugih prejemkov zaposlenih v gospodarstvu. *Uradni list RS št. 22/1995* (1995, 22. april) in *Uradni list RS št. 66/1995* (1995, 17. november).
13. Dogovor o politiki plač v zasebnem sektorju v obdobju 2004-2005. *Uradni list RS št. 55/2004* (2004, 21. maj).
14. Dogovor o politiki plač za obdobje 1999-2001. *Uradni list RS št. 22/1999* (1999, 2. april).
15. Dogovor o politiki plač za obdobje 2002-2004. *Uradni list RS št. 52/2002* (2002, 14. junij).

16. Dolado, J.J., Felgueroso, F. & Jimeno, J.F. (2000). *The Role of the Minimum Wage in the Welfare state: An Appraisal* (Discussion Paper No. 152). Bonn: IZA.
17. Domadenik, I. (2002). *Vloga minimalne plače in njen vpliv na zaposlovanje* (magistrsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
18. Draca, M., Machin, S. & Reenen J.V. (2006). *Minimum wages and Firm Profitability* (Discussion Paper No. 1913). Bonn: IZA.
19. DURS. (2009). Minimalna plača po mesecih. Najdeno 10. septembra 2009 na spletnem naslovu:
http://www.durs.gov.si/si/aktualno/minimalna_in_zajamcena_placa/minimalna_placa_po_mesecih/
20. EUROSTAT. (2009). Minimalna plača. Najdeno 10. septembra 2009 na naslovu:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings/main_tables
21. EUROSTAT. (2009a). Produktivnost dela. Najdeno 10. septembra 2009 na naslovu:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/national_accounts/data/database
22. Forth, J. & 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.
23. Funk, L. & Lesch, H. (2005). *Minimum wages in Europe* (comparative report). Dublin: Eurofound. Najdeno 10. maja 2008 na spletnem naslovu:
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/07/study/tn0507101s.htm>
24. Funk, L. & Lesch, H. (2006). Minimum Wage Regulations in Selected European Countries. *Intereconomics*, 41(2), 78-92.
25. Ghellab, Y. (1998). *Minimum wages and youth unemployment*. ILO. Employment and training papers no. 26. Ženeva: ILO. Najdeno 10. maja 2008 na spletnem naslovu
<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/publ/etp26.htm>
26. Godard, J. (2002). *Towards a Just and Favourable Minimum Wage: A Matter of Design?* Winnipeg: University of Manitoba. Najdeno 15. januarja 2009 na spletnem naslovu <http://www.justincome.ca/facts/p-minwge.pdf>
27. Gregory, M., Salverda, W. & Bazen, S. (2000). *Labour Market Inequalities: Problems and Policies of Low-Wage Employment in International Perspective*. Gregory, M., Salverda, W. & Bazen, S. (ur.). Oxford: Oxford University Press.
28. Hawke, A. (1997). Unemployment, the Living Wage and the Federal budget. *Australian Bulletin of Labour*, 23(2), str. 97-116.
29. Hinnosaar, M. & Rõõm, T. (2003). *The Impact of Minimum Wage on the Labour Market in Estonia: An Empirical Analysis*. Bank of Estonia: Tallinn. Najdeno 15. julija 2008 na spletnem naslovu:

http://www.eestipank.info/pub/en/dokumendid/publikatsioonid/seeriad/uuringud/_2003/_8_2003/wp_803.pdf

30. Hurley, J. (2007). *Minimum wages in Europe: background paper*. Dublin: Eurofound. Najdeno 15. Julija 2008 na spletnem naslovu <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/83/en/1/ef0783en.pdf>
31. ILO. (1928). Konvencija ILO št. 26 o mehanizmu določanja minimalne plače. Ženeva: ILO.
32. ILO. (1928a). Priporočilo ILO št. 30 o mehanizmu določanja minimalne plače. (1928). Ženeva: ILO.
33. ILO. (1951). Konvencija ILO št. 99 o mehanizmu določanja minimalne plače (kmetijstvo). Ženeva: ILO.
34. ILO. (1951a). Priporočilo ILO št. 89 o mehanizmu določanja minimalne plače (kmetijstvo). Ženeva: ILO.
35. ILO. (1970). Konvencija ILO št. 131 o določanju minimalne plače s posebnim ozirom na države v razvoju. Ženeva: ILO.
36. ILO. (1970a). Priporočilo ILO št. 135 o določanju minimalne plače s posebnim ozirom na države v razvoju. Ženeva: ILO.
37. ILO. (2006). Minimum wages policy. *Information sheet No. W-1*. Ženeva: ILO.
38. ILO. (2008). Global Wage Report 2008/09. *Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence*. Ženeva: ILO.
39. ILO. (2008a). *The Minimum Wage revisited in the enlarged EU: issues and challenges*. Conference in Brussels on 30-31 Oktober 2008. Ur. Vaughan-Whitehead, D. Ženeva: ILO.
40. ILO. (2009). Minimum wages database: <http://www.ilo.org/travaildatabase/servlet/minimumwages>
41. Johnson, G.E. & Layard, P.R.G. (1986). The natural rate of unemployment: Explanation and Policy. Ashenfelter, O. in Layard, R (ur.), *Handbook of Labour Economics*, str. 921-999. Amsterdam: Elsevier.
42. Kajzer, A. (2005). *Pojem fleksibilnosti dela in stanje na trgu dela v Sloveniji*. Delovni zvezek 14(14). Ljubljana: UMAR.
43. Kibble, M. B. (1988). *The Minimum Wage: Washingtons Perennial Myth*. Cato Policy Analysis No. 106. Washington: Cato.
44. Kolektivna pogodba o izredni uskladitvi plač za leto 2007 in načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkov za leti 2008 in 2009. *Uradni list RS št. 62/2008* (2008, 20. junij).
45. Kresal, B. (2001). *Pravna ureditev plače*. Ljubljana: Bonex založba.

46. L'Horty, Y. & Rault, C. (2003). *Inflation, Minimum Wage and Other Wages: An Econometric Study on French Macroeconomic Data* (Discussion paper No. 861). Bonn: IZA.
47. Lemos, S. (2004). *The effects of Minimum Wage on Wages, Employment and Prices*. (Discussion Paper No. 1135). Bonn: IZA.
48. Lemos, S. (2005). *Minimum Wage Effects on Wages, Employment and Prices: Implications for Poverty Alleviation in Brazil* (Working Paper No. 05/15). Leicester: University of Leicester.
49. Lemos, S. (2006). *A Survey of the Effects of the Minimum Wage on Prices* (Working Paper No. 06/9). Leicester: University of Leicester.
50. Leskošek, V., Kresal, B., Rihter, L., Smolej, S., Boškić, R., Zaviršek, D., Sobočan, A-M. & Jeseničnik, N. (2009). *Vzroki in obseg pojava zaposlenih revnih. CRP V5-0292 – končno poročilo*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
51. Neumark, D. (2006). *The Economic Effects of Minimum Wages: What might Missouri expect from passage of proposition B?* (Policy study No. 2). Missouri: Show-me-Institute.
52. Neumark, D. & Wascher, W. (2006). *Minimum Wages and Employment: A Review of evidence from the New Minimum Wage Research* (NBER Working Paper No. 12663). Cambridge: National Bureau of Economic Research. Najdeno 10. februarja 2009 na spletnem naslovu <http://www.nber.org/papers/w12663>
53. Novak, M. & Škoberne, A. B. (2006). *Konvencije Mednarodne Organizacije dela s komentarjem*. Ljubljana: GV založba.
54. OECD. (1998). Making the most of the minimum: statutory minimum wages, employment and poverty. *Employment Outlook*. Paris: OECD
55. OECD. (2006). Boosting Jobs and Incomes. *Employment Outlook*. Paris: OECD.
56. Ozaki, M. (1999). *Negotiating, flexibility, the role of the social partners and the state*. Ženeva: ILO.
57. Pfajfar, L. (1998). *Ekonometrija 1. del*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
58. Plešnik, T. (1997). Minimalna plača – delovni rezultat. *Pravna praksa*. Gospodarski vestnik, 1997 (385), str. 13.
59. Ragacs, C. (2003). *On the Empirics of Minimum Wages and Employment: Stylized Facts for The Austrian Industry* (Working Paper No. 24). Wien: Wirtschaftsuniversität Wien.
60. Regnard, P. (2007). *Minimum Wages 2007: Variations from 92 to 1.570 euro gross per month*. Luxembourg: EUROSTAT.

61. Regnard, P. (2008). *Minimum Wages 2008*. Luxembourg: EUROSTAT.
62. Saget, C. (2002). How to get the maximum out of the minimum wage? *Labour Education Review*, no. 128(9), pp. 67-73.
63. Schulten, T., Bispinck, R. & Schäfer, C. (2006). *Minimum Wages in Europe*. Brussels: European Trade Union Institute for Research and Health and Safety (ETUI-REHS).
64. Sloane, P.J. & Theodossiou, I. (1996). Earnings mobility, family income and low pay. *The Economic Journal*, št. 436, vol. 106, Blackwell, Oxford.
65. Socialni sporazum za leto 1995. *Uradni list RS* št. 22/1995 (1995, 22. april).
66. Socialni sporazum za leto 1996. *Uradni list RS* št. 29/1996 (1996, 31. maj).
67. Standing, G. (1995). What role for the minimum wage in the flexible labour markets of the 21st century?; v *Minimum wages in Central and Eastern Europe: from protection to destitution* (ur. Standing, G., & Vaughan-Whitehead, D.). Budapest: ILO-CEET, Central European University Press.
68. Starr, G. (1993). *Minimum Wage fixing: An international review of practices and problems*. Ženeva: ILO.
69. Süddeutsche Zeitung (2009, 1. september). Mindestlöhne für 170.000 Arbeitnehmer. *Süddeutsche Zeitung*. 65. Jahrgang, 36. Woche. Nr. 200, str. 1.
70. SURS. (2008). *Statistični letopis Republike Slovenije 2008*. Statistični urad RS – SURS: Ljubljana.
71. SURS. (2009). Zaposlenost. Najdeno 10. septembra 2009 na spletnem naslovu: http://www.stat.si/tema_ekonomsko_nacionalni_bdp.asp
72. SURS. (2009a). Bruto domači proizvod. Najdeno 10. septembra 2009 na spletnem naslovu: http://www.stat.si/tema_ekonomsko_nacionalni_bdp.asp
73. SURS. (2009b). Povprečna bruto plača na zaposlenega. Najdeno 10. septembra 2009 na spletnem naslovu: http://www.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/Dem_soc.asp
74. Štoka-Debevec, M. (1999). Minimalna plača v svetu in pri nas. *Svetovalec, priloga gospodarskega vestnika*, 1999(15), str. 61.
75. UMAR. (2001). Pomladansko poročilo 2001. Urad za makroekonomske analize in razvoj – UMAR: Ljubljana.
76. UMAR. (2002a). Jesensko poročilo 2002. Urad za makroekonomske analize in razvoj – UMAR: Ljubljana.
77. UMAR. (2003). Pomladansko poročilo 2003. Urad za makroekonomske analize in razvoj – UMAR: Ljubljana.

78. UMAR. (2006). Jesensko poročilo 2006. Urad za makroekonomske analize in razvoj – UMAR: Ljubljana.
79. UMAR. (2009). Poročilo o razvoju 2009. Urad za makroekonomske analize in razvoj – UMAR: Ljubljana.
80. Vaughan-Whitehead, D. (1995). Minimum Wages in Central and Eastern Europe: slippage of the anchor, v *Minimum wages in Central and Eastern Europe: from protection to destitution* (ur. Standing, G. & Vaughan-Whitehead, D.). Budapest: ILO-CEET, Central European University Press.
81. Wach, K. (2008). *Comparative analysis of working conditions in the European Union Member States*. Krakow: Cracow University of Economics.
82. Wilson, M. (1998). *Increasing The Mandated Minimum Wage: Who Pays the Price?* Washington, D.C: The Heritage Foundation.
83. Zakon o določitvi minimalne plače in o načinu usklajevanja plač. (1997). *Uradni list RS št. 40/1997* (1997, 4. julij) in *Uradni list RS št. 9/1998* (1998, 6. februar).
84. Zakon o določitvi minimalne plače. *Uradni list RS št. 114/2006* (2006, 09. november).
85. Zakon o dopolnitvi Zakona o določitvi minimalne plače. (2008). *Uradni list RS št. 36/2008* (2008, 11. april).
86. Zakon o izvajanju dogovora o politiki plač in drugih prejemkov zaposlenih v gospodarstvu in socialnega sporazuma za leto 1995 ter o najnižji in najvišji dejanski plači. *Uradni list RS št. 29/1995* (1995, 30. maj).
87. Zakon o izvajanju dogovora o politiki plač v zasebnem sektorju v obdobju 2004–2005. *Uradni list RS št. 70/2004* (2004, 28. junij).
88. Zakon o izvajanju dogovora o politiki plač za obdobje 2002–2004. *Uradni list RS št. 59/2002* (2002, 5. julij).
89. Zakon o izvajanju socialnega sporazuma za leto 1996 (ZISS96). *Uradni list RS št. 34/96* (1996, 29. junij).
90. Zakon o minimalni plači, načinu usklajevanja plač in o regresu za letni dopust v obdobju 1999-2001. *Uradni list RS št. 39/1999* (1999, 25. maj), *Uradni list RS št. 124/2000* (2000, 29. december) in *Uradni list RS št. 48/2001* (2001, 13. junij).
91. Zakon o zajamčenih osebnih dohodkih. *Uradni list RS. št. 48/1990* (1990, 13. junij) in *Uradni list RS. št. 38/1994* (1994, 30. junij).
92. ZMAR. (2000). Pomladansko poročilo 2000. Zavod za makroekonomske analize in razvoj – ZMAR: Ljubljana.
93. ZMAR. (2000a). Jesensko poročilo 2000. Zavod za makroekonomske analize in razvoj – ZMAR: Ljubljana

PRILOGE

KAZALO PRILOG

PRILOGA 1: Slovar tujih izrazov	1
PRILOGA 2: Zakonsko določene minimalne plače v državah EU, v letu 2009.....	2
PRILOGA 3: Nižje stopnje minimalne plače za mlajše delavce v državah EU	3

PRILOGA 1: Slovar tujih izrazov

- delavci na domu – *home workers*
- dodatek za življenjske stroške – *cost of living allowance*
- dostojno plačno dno – *decent wage floor*
- dvosektorski model – *two-sector model*
- dvosektorski model s čakajočimi po delovnih mestih pokritega sektorja – *two-sector model with queuing for covered-sector jobs*
- eksistenčni minimum – *living wage*
- gibanje zaposlenih v in iz organizacije – *labour turnover*
- izkoriščanje – *sweating*
- komisija za nizke plače – *low pay commission*
- mednarodna organizacija dela – *ILO*
- model lenarjenja – *job shirking model*
- model prekrivajočih se generacij z endogeno rastjo – *overlapping generations model with endogenous growth*
- model usklajenosti – *matching model*
- model usklajenosti z endogeno participacijo na trgu dela – *matching model with endogenous labour market participation*
- napor iskanja dela – *job search effort*
- nekvalificirana delovna sila – *low skilled labour force*
- nepošteno izmikanje delu ali dolžnostim – *shirking*
- odbori za plače – *Wage councils; Wage Boards*
- org. za gospodarsko sodelovanje in razvoj – *OECD*
- ost v plačni razdelitvi – *spike in the wage distribution*
- pomoči zaposlenim – *in-work benefits*
- pravične plače – *fair wages*
- pravično in pošteno plačilo – *just and fair pay*
- rezervacijska plača – *reservation wage*
- skupni delovni odbori – *joint labour committees*
- socialni prispevki – *payroll taxes*
- stopnje odpovedi delavcev – *turnover rates*
- stroškovna inflacija – *cost – push inflation*
- tesnost trga dela – *labour market tightness*
- trgovinski odbori – *trade boards*
- učinek nezaposlenosti – *disemployment effect*
- učinek obsega – *scale effect*
- učinki prelivanja – *spillover effects*
- umetno plačno dno – *artificial wage floor*
- za to namenjeni ukrepi – *ad hoc ukrepi*

PRILOGA 2: Zakonsko določene minimalne plače v državah EU, v letu 2009

Država	Leto uvedbe	Zajetje – pokritost	Skupine izvzetih zaposlenih	Minimalna plača je
Belgija	1975	zaposleni zasebnega sektorja, stari 21 let ali več	zaposleni javnega sektorja, vajenci	mesečna
Bolgarija	1990	vsi zaposleni	-	mesečna in urna
Češka	1991	vsi zaposleni	nižje mesečne in urne minimalne plače za določene situacije	mesečna in urna
Estonija	1991	vsi zaposleni	-	mesečna in urna
Francija	1970	vsi zaposleni, stari 18 let ali več	državni uradniki, vajenci, zaposleni zaporniki	urna
Grčija	1991	vsi zaposleni, stari 19 let ali več (za delavce, ki ne opravljajo fizičnih del) oziroma 18 let ali več (za fizične delavce)	-	Mesečna za nefizične delavce in dnevna za fizične delavce
Irska	2000	izkušeni odrasli	-	urna
Latvija	1991	vsi zaposleni	-	mesečna in urna
Litva	1991	vsi zaposleni	zmanjšanje minimalne plače veljajo za nekatere skupine javnega sektorja	mesečna in urna
Luksemburg	1973	vsi zaposleni, stari 18 let ali več		mesečna
Madžarska	1988	vsi zaposleni	-	mesečna
Malta	1974	vsi zaposleni	vsi zaposleni, pokriti s sektorskimi plačnimi ureditvami	tedenska
Nizozemska	1969	vsi zaposleni, stari 23 let ali več	-	mesečna
Poljska	1990	vsi zaposleni	-	mesečna
Portugalska	1974	vsi zaposleni		mesečna
Romunija	1990	vsi zaposleni	-	mesečna
Slovaška	1991	vsi zaposleni	zmanjšane minimalne plače (50 do 75%) za zaposlene invalide, ki prejemajo invalidsko pokojnino	mesečna in urna
Slovenija	1995	vsi zaposleni	-	mesečna
Španija	1980	vsi zaposleni	vajenci, invalidi	mesečna in dnevna
VB	1999	vsi zaposleni, stari 16 let ali več	med odraslimi ni izjem	urna

Vir: B. Czech, Minimum Wages in January 2009, 2009, str. 5-6; M. Carley, Key themes in global industrial relations: Minimum wages and relocation of production, 2006, str.8-10 ; L. Funk & H. Lesch, Minimum Wages in Europe, 2005; M. Carley, Pay developments – 2008, 2009, str. 20-21.

PRILOGA 3: Nižje stopnje minimalne plače za mlajše delavce v državah EU

Država	% minimalne plače za odrasle	velja za zaposlene:
Belgija	94	stare 20 let
	88	stare 19 let
	82	stare 18 let
	76	stare 17 let
	70	stare 16 let in mlajše
Češka	90	stare od 18 do 21 let, za prvih šest mesecev zaposlitve
	80	stare 17 in mlajše
Francija	90	stare med 17 in 18 let
	80	mlajše od 17 let
Irska	90	stare 18 let ali več v drugem letu zaposlitve, kot tudi delavce, starejše od 18 let, ki so v zadnji, tretji tretjini tečaja pooblaščenega izobraževanja ali študija, ki traja od enega meseca do enega leta
	80	stare 18 let ali več v prvem letu zaposlitve, kot tudi za delavce, starejše od 18 let, ki so v drugi tretjini tečaja pooblaščenega izobraževanja ali študija, ki traja od enega meseca do enega leta
	75	starejše od 18 let, ki so v prvi tretjini tečaja pooblaščenega izobraževanja ali študija, ki traja od enega meseca do enega leta
	70	stare manj kot 18 let
Latvija	posebna urna postavka (114)	stare od 15 do 18 let, ki lahko delajo samo do 35 ur na teden; minimalna plača normalno temelji na 40-urnem delovnem tednu
Luksemburg	80	stare 17 let
	75	stare 15 in 16 let
Malta	95,2	stare 17 let
	93,2	mlajše od 17 let
Nizozemska	85	stare 22 let
	72,5	stare 21 let
	61,5	stare 20 let
	52,5	stare 19 let
	45,5	stare 18 let
	39,5	stare 17 let
	34,5	stare 16 let
	30	stare 15 let
Poland	90	drugo leto zaposlitve
	80	prvo leto zaposlitve
Slovaška	75	stari od 16 do 18 let
	50	mlajši od 16 let
Velika Britanija	83,25	stare od 18 do 21 let
	61,61	stare 16 in 17 let; razen za vajence

Vir: M. Carley, Pay developments – 2008, 2009, str. 22-23.