

2021

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

MAGISTRSKA NALOGA

MAGISTRSKA NALOGA

BARBARA DRNJAČ

BARBARA DRNJAČ

KOPER, 2021

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

Magistrska naloga

MINIMALNA PLAČA IN REVŠČINA V
DRŽAVAH EVROPSKE UNIJE

Barbara Drnjač

Koper, 2021

Mentorica: izr. prof. dr. Suzana Laporšek

POVZETEK

V magistrski nalogi analiziramo povezavo med minimalno plačo in revščino ter ugotavljamo, ali minimalna plača znižuje stopnjo tveganja revščine v državah Evropske unije. Raziskava je usmerjena na 22 držav članic EU, ki imajo minimalno plačo zakonsko določeno. Rezultati raziskave kažejo, da je razmerje med minimalno plačo in pragom revščine v povprečju višje v starih državah članicah EU z zakonsko določeno minimalno plačo. Nadalje iz rezultatov panelne regresijske analize izhaja, da minimalna plača znižuje stopnjo tveganja revščine in stopnjo tveganja revščine zaposlenih v EU. Negativni učinek minimalne plače na stopnjo tveganja revščine zaposlenih v EU je večji pri ženskah; pri mladih pa učinka nismo potrdili. Na podlagi ugotovitev empirične raziskave lahko sklepamo, da minimalna plača prispeva k zniževanju stopnje tveganja revščine v državah EU.

Ključne besede: minimalna plača, revščina, stopnja tveganja revščine, prag revščine, stopnja tveganja revščine zaposlenih, Kaitz indeks, EU.

SUMMARY

In the master's thesis we analyze the relation between the minimum wage and poverty and try to determine whether the minimum wage reduces the at-risk-of-poverty rate in the countries of the European Union. The analyses includes 22 EU Member States that set a statutory minimum wage. The empirical findings show that the ratio between the minimum wage and the poverty line is on average higher in the old EU Member States with a statutory minimum wage. Furthermore, using panel regression, we demonstrate that the minimum wage reduces both the at-risk-of-poverty rate and at-risk-of-poverty rate of employees in the EU. The negative effect of the minimum wage on the at-risk-of-poverty rate of employees is greater for women; on the contrary, we have not been able to confirm that the negative effect of the minimum wage on the at-risk-of-poverty rate of employees among young people. Based on the empirical findings, we can conclude that the minimum wage contributes to reducing the at-risk-of-poverty rate in the EU countries.

Keywords: minimum wage, poverty, at-risk-of-poverty rate, poverty line, in-work poverty, Kaitz index, EU.

UDK: 331.215.5:316.344.233(4-6EU)(043.2)

ZAHVALA

Za spodbudne in včasih tudi pomirjajoče besede, za usmerjanje na poti proti cilju, za vso strokovno pomoč in nasvete ter da je bila vedno na voljo, se iskreno zahvaljujem mentorici, izr. prof. dr. Suzani Laporšek.

Za podporo na dolgoletni poti do zaključka se zahvaljujem tudi možu Romanu, ki mi je vsa ta leta potrpežljivo pomagal in me spodbujal. Hvala mojima sončkoma, Eriku in Lauri, ki sta se pri svojih petih letih trudila razumeti, zakaj mami nima vedno časa zanju.

Hvala tudi mami, ostalim sorodnikom in prijateljem, ki so vztrajali in me bodrili vse do konca.

VSEBINA

1	Uvod	1
1.1	Oprelitev obravnavanega problema in teoretična izhodišča	1
1.2	Namen in cilj magistrske naloge	3
1.3	Hipoteze	4
1.4	Raziskovalne metode in podatki	5
1.5	Omejitve in predpostavke	6
2	Minimalna plača v EU	7
2.1	Oprelitev in pomen minimalne plače	7
2.1.1	Oprelitev minimalne plače v mednarodnih dokumentih	7
2.1.2	Pomen minimalne plače	9
2.2	Minimalna plača v državah članicah EU	10
2.2.1	Ureditev minimalne plače	11
2.2.2	Razprave o uvedbi enotne minimalne plače v EU	13
2.3	Minimalna plača v EU – analiza izbranih kazalnikov	15
3	Revščina	23
3.1	Absolutna in relativna revščina	24
3.2	Revščina zaposlenih	25
3.3	Analiza izbranih kazalnikov revščine v EU	29
4	Minimalna plača in revščina: pregled empiričnih študij	34
5	Analiza povezanosti med minimalno plačo in revščine v EU	39
5.1	Metodološki okvir in podatki	39
5.2	Rezultati empirične analize	40
6	Sklep	47
	Literatura	49

SLIKE

Slika 1:	Gibanje minimalne plače v državah EU 2005-2020.....	17
Slika 2:	Minimalna plača v državah EU 2020 – v EUR in PKM.....	18
Slika 3:	Minimalna plača v državah EU v letih 2009 in 2019 – v PKM	19
Slika 4:	Sprememba minimalne plače v državah EU.....	20
Slika 5:	Minimalna plača glede na BDP na prebivalca v letu 2019.....	21
Slika 6:	Razmerje med minimalno in povprečno plačo držav članic EU v letu 2019 in 2009	22
Slika 7:	Delež prebivalcev pod stopnjo tveganja revščine v državah EU 2005-2019	30
Slika 8:	Stopnja tveganja revščine zaposlenih, 2019 in 2009 (%).....	31
Slika 9:	Stopnja tveganja revščine zaposlenih po spolu, 2019 (%)	32
Slika 10:	Stopnja tveganja revščine po starosti, 2017 (%).....	33
Slika 11:	Prag tveganja revščine in minimalna plača, 2019	40
Slika 12:	Razmerje med minimalno plačo in pragom revščine v starih in novih članicah EU	41

PREGLEDNICE

Preglednica 1:	Ureditev minimalne plače v državah EU	11
Preglednica 2:	Razvrstitev držav EU glede na višino nacionalne minimalne plače	16
Preglednica 3:	Triada blaginje revščine zaposlenih: raven posameznika in gospodinjstva....	28
Preglednica 4:	Razmerje med minimalno plačo in pragom revščine v starih in novih članicah EU	42
Preglednica 5:	Vpliv minimalne plače na stopnjo tveganja revščine v EU	43
Preglednica 6:	Vpliv minimalne plače na stopnjo tveganja revščine zaposlenih v EU	44
Preglednica 7:	Vpliv minimalne plače na stopnjo tveganja revščine zaposlenih po spolu	45
Preglednica 8:	Vpliv minimalne plače na stopnjo tveganja revščine zaposlenih po starosti ..	46

KRAJŠAVE

ESC	Evropska socialna listina
ILO	International Labour Organization – Mednarodna organizacija dela
PKM	pariteta kupne moči
RESC	revidirani dokument Evropske socialne listine
ZMinP	Zakon o minimalni plači

1 UVOD

V uvodnem delu naloge bomo predstavili opredelitev obravnavanega problema, namen in cilj magistrske naloge. Sledi navedba hipotez, opis raziskovalnih metod in podatkov ter omejitvev in predpostavk.

1.1 Opredelitev obravnavanega problema in teoretična izhodišča

Minimalna plača predstavlja minimalno višino izplačanih sredstev, ki jih je delodajalec dolžan izplačati delavcu s polnim delovnim časom. Če delavec dela krajši delovni čas, mora prejeti vsaj sorazmerni del minimalne plače (Zakon o minimalni plači (ZMinP), Uradni list RS, št. 13/10, 92/15, 83/18). Višina minimalne plače je v večini držav Evropske unije (v nadaljevanju EU) zakonsko določena in je običajno postavljena nad pragom revščine.

Slovenija je minimalno plačo na podlagi dogovora socialnih partnerjev uvedla leta 1995 in nadomestila do takrat znano zajamčeno plačo. Minimalna plača je bila pogosto predmet zakonskih sprememb, ena večjih sprememb pa je nastopila v letu 2010, ko se je s sprejetjem Zakona o minimalni plači (Uradni list RS, št. 13/10, 92/2015 in 83/18), v nadaljevanju ZMinP), minimalna plača znatno povišala iz 597 evrov na 734 evrov bruto, s čimer se je razmerje med povprečno in minimalno plačo zvišalo na 47,6 %. S tem se je povišalo tudi število prejemnikov minimalne plače – iz 37 tisoč v letu 2008 na 63 tisoč v letu 2011 (kar je 8,8 % vseh zaposlenih). Prejemniki minimalne plače so večinoma mladi, moški, delavci z nižjo izobrazbo in zaposleni v manjših podjetjih (Laporšek, Vodopivec in Vodopivec 2017). Naslednja pomembna sprememba je sledila z letom 2020, ko je v veljavo stopil Zakon o spremembah Zakona o minimalni plači (Uradni list RS, št. 83/2018, v nadaljevanju ZMinP-B), ki iz definicije minimalne plače izvzema vse dodatke, in sicer dodatek za delovno dobo, delovno in poslovno uspešnost ter za težje razmere dela in istočasno povišuje višino minimalne plače na 940,58 evrov bruto. ZMinP-B tudi določa, da bo v letu 2021 v veljavo stopila nova formula za določitev višine minimalne plače, po kateri bo morala minimalna plača za polni delovni čas za 20 % presežati izračunane minimalne življenjske stroške.

V EU ima zakonsko določeno minimalno plačo 22 držav članic. V preostalih državah članicah je minimalna plača določena s kolektivnimi sporazumi, kar pomeni, da so minimalne plače določene na ravni dejavnosti, podjetja ali poklica. Normativne ureditve minimalne plače se med državami članicami EU razlikujejo. V večini držav EU so do minimalne plače upravičeni vsi delavci, izjema so Belgija, Luksemburg, Španija in Grčija. Približno polovica držav članic EU z zakonsko minimalno plačo določa nižjo minimalno plačo za mlade delavce, nekatere države minimalne plače diferencirajo tudi na podlagi kvalifikacij oziroma statusa delavcev – na primer delavci z manj izkušnjami in pripravniki ter invalidi (Laporšek 2014). Trenutno o uvedbi splošne minimalne plače, določene z zakonom, razmišljata še dve članici EU, in sicer Italija in Ciper (Aumayr-Pintar 2019).

Višina minimalne plače se med državami članicami EU zelo razlikuje. Po zadnjih dosegljivih podatkih za leto 2019 najvišjo minimalno plačo beležijo v Luksemburgu, kjer znaša 11,97 evrov na uro, najnižjo pa v Bolgariji – 1,72 evrov na uro (Schulten in Luebker 2019). Ker zgolj na podlagi primerjave absolutne višine minimalne plače ni mogoče sklepati o realni ravni zaščite z minimalno plačo, se v literaturi najpogosteje uporablja relativna mera, ki minimalno plačo izraža glede na povprečno plačo oziroma glede na mediano plač (Laporšek 2014, 133). Po zadnjih podatkih Eurostata (2020) za leto 2019 je razmerje med minimalno in povprečno plačo najvišje v Sloveniji (52,5 %), najnižje pa na Irskem (35,2 %). V povprečju minimalna plača v državah EU z zakonsko določeno minimalno plačo v letu 2019 predstavlja 43,6 % povprečne plače.

Medtem ko se na eni strani socialni status posameznika rešuje tudi z dvigom minimalne plače, se na drugi strani vedno več zaposlenih sooča z revščino. Definicijo revščine je leta 1975 sprejel Evropski svet. Ta navaja, da so revne osebe, družine ali skupine oseb tiste, katerih sredstva (materialna, kulturna in socialna) so tako omejena, da jim ne omogočajo minimalno sprejemljivega življenja v državi, v kateri živijo (European Council 1975). Absolutna revščina pomeni pomanjkanje osnovnih dobrin, pomembnih za izpolnitev osnovnih življenjskih potreb, kot so hrana, bivališče, zdravje, medtem ko relativna revščina pomeni stanje pomanjkanja dobrin glede na doseženo raven blaginje v drugih družbenih skupnostih (Klemenčič Saražin 2010). Če se osredotočimo na revščino zaposlenih, je v EU opaziti na tem področju zelo različne trende. Osem držav EU v letu 2019 beleži stopnjo tveganja revščine zaposlenih pod 6 %, kar je pod povprečjem EU, ki znaša 9,2 %. Izmed vseh držav EU zasledimo najvišjo stopnjo v Romuniji, kar 15,7 % (Eurostat 2020).

V magistrski nalogi smo raziskovali odnos med minimalno plačo in revščino v EU.

Politika minimalne plače je pomembna tema politike v številnih državah EU. Razmerje med nizkimi plačami in tveganjem revščine postaja vse bolj pomembno, saj v letih pred gospodarsko in finančno krizo naraščajoča stopnja zaposlenosti ni prispevala k upadu relativne stopnje revščine. Predstava, da dvig minimalne plače povzroča zmanjšanje stopnje revščine, se zdi sicer privlačna, vendar, kot kaže več empiričnih študij, dvig minimalne plače ne nujno prispeva k zmanjšanju revščine. Dvig minimalne plače lahko namreč vodi v zmanjšanje zaposlenosti in s tem prispeva k povečanju revščine. Nadalje veliko tistih, ki jim grozi revščina, ni zaposlenih, delajo za krajši delovni čas ali so samozaposleni, zaradi česar niso podvrženi učinku dviga minimalne plače. Po drugi strani pa številni prejemniki minimalne plače živijo v gospodinjstvih z dohodkom nad pragom tveganja revščine (Matsaganis, Medgyesi in Karakitsios 2015).

Gospodarska in finančna kriza je imela močan vpliv na povečanje brezposelnosti in tudi na zaposlene. Številne države članice EU so v letih 2010–2011 beležile visoko povečanje števila revnih zaposlenih. Glavne dejavnike, ki vplivajo na revščino zaposlenih, lahko razvrstimo v naslednje kategorije: značilnosti posameznika (spol, izobrazba, starost), sestava

gospodinjstva, institucionalni dejavniki in struktura gospodarstva oziroma trga dela. Najvišja revščina je pri posameznikih, ki imajo zaposlitev za krajši delovni čas ali začasne zaposlitve in pri posameznih, ki ne delajo celo leto (The Social Protection Committee 2014).

Vedno aktualen argument za zvišanje minimalne plače je, da bi njeno povišanje zmanjšalo revščino. V kolikor bi zaposleni z nižjimi dohodki prejeli več prihodka, bi to pomenilo, da bi prestopili prag revščine. V razvitih državah se dvig minimalne plače sicer odraža na znižani stopnji revščine, vendar je vpliv zelo šibek. Poleg višine minimalne plače je treba upoštevati tudi številne druge dejavnike, kot so delež revnih delavcev, ki prejema minimalno plačo, ali prejemniki minimalne plače živijo v revnih gospodinjstvih, koliko članov gospodinjstva je zaposlenih in kako nanje vpliva višina minimalne plače (Leskošek idr. 2013). Kot navaja Gindling (2018), bi lahko bil dvig minimalne plače del ukrepov za zniževanje revščine, vendar ne glavni ali celo edini.

1.2 Namen in cilj magistrske naloge

Namen magistrske naloge je raziskati, ali minimalna plača prispeva k zmanjšanju revščine v državah EU.

Raziskava bo usmerjena na države članice EU, ki imajo zakonsko določeno minimalno plačo, pri čemer nas bo še posebej zanimala povezanost med merami minimalne plače in stopnjo tveganja revščine oziroma stopnjo tveganja revščine zaposlenih. Cilji teoretičnega dela magistrske naloge so:

- opredeliti minimalno plačo, njen pomen in ureditev v državah EU;
- predstaviti in opredeliti revščino;
- na podlagi teoretičnih in empiričnih študij raziskati odnos med minimalno plačo in revščino.

Cilji empiričnega dela magistrske naloge so:

- analizirati gibanje minimalne plače, razmerja med minimalno in povprečno plačo oziroma mediano plač ter drugih izbranih kazalnikov s področja minimalne plače v državah EU;
- analizirati izbrane kazalnike revščine (kot so stopnje tveganja revščine, neto razpoložljiv dohodek, tudi po različnih demografskih skupinah) v državah EU;
- primerjati višino (neto) minimalne plače in prag tveganja revščine v državah EU;
- ugotoviti povezanost med izbranimi kazalniki minimalne plače in izbranimi kazalniki revščine v državah EU.

Magistrska naloga bo pomembno prispevala k obravnavanemu področju, saj po pregledu obstoječe literature ugotovljamo, da zelo malo študij analizira odnos med minimalno plačo in tveganjem revščine, nobena na ravni celotne EU.

1.3 Hipoteze

Izhajajoč iz namena in ciljev magistrske naloge ter ugotovitev iz pregledane literature bomo v magistrski nalogi preverjali naslednje hipoteze:

H1: Razmerje med minimalno plačo in pragom revščine je v povprečju višje v starih¹ državah članicah EU z zakonsko določeno minimalno plačo kot v novih državah članicah.

V okviru te hipoteze smo primerjali minimalno plačo in prag revščine v državah članicah EU ter preverjali, ali je minimalna plača v posameznih državah članicah EU postavljena nad prag revščine. Ob pregledu opisnih statistik nas je tudi zanimalo, ali stare države članice EU v povprečju beležijo višje razmerje med minimalno plačo in pragom tveganja revščine kot nove države članice. Hipotezo smo analizirali s pomočjo Mann-Whitneyevega testa, s katerim smo analizirali dve skupini, stare in nove države članice EU z zakonsko določeno minimalno plačo.

H2: Višja minimalna plača znižuje stopnjo tveganja revščine v EU.

H3: Višja minimalna plača znižuje stopnjo tveganja revščine zaposlenih v EU.

V okviru hipotez H2 in H3 smo preverjali povezanost med izbranimi merami minimalne plače (bruto minimalna plača in razmerje med minimalno plačo in povprečno plačo) in stopnjo tveganja revščine oziroma stopnjo tveganja revščine zaposlenih. Povezanost med spremenljivkami smo ugotavljali na podlagi panelne regresijske analize, v katero smo vključili 22 držav EU z zakonsko določeno minimalno plačo za obdobje 2005–2019.

H4: Negativni učinek višje minimalne plače na stopnjo tveganja revščine zaposlenih v EU je večji pri ženskah.

Iz empiričnih študij za druge države pogosto izhaja, da imajo minimalne plače močnejši učinek na zmanjšanje stopnja tveganja revščine žensk. V okviru te hipoteze smo po vzoru zgornjih hipotez H2 in H3 preverjali povezanost med obravnavami spremenljivkami na podlagi panelne regresijske analize, pri čemer smo analizo posebej izvedli za moške in ženske in primerjali ugotovitve.

H5: Negativni učinek višje minimalne plače na stopnjo tveganja revščine zaposlenih v EU je večji pri mladih.

Mnogi strokovnjaki (Stoviček 2013; Burkhauser in Sabia 2007; Nestić in Blažević Burić

¹ Delitev na stare in nove članice Evropske unije glede na to, ali so se povezavi pridružile pred letom 2004 ali po njem. Stare članice so Belgija, Nemčija, Irska, Grčija, Španija, Francija, Luksemburg, Nizozemska, Portugalska in Združeno kraljestvo (do 1. 2. 2020). Nove članice so: Bolgarija, Češka, Estonija, Hrvaška, Latvija, Litva, Madžarska, Malta, Poljska, Romunija, Slovenija in Slovaška (Evropska unija 2020).

2018) v empiričnih študijah ugotavljajo, da povišanje minimalne plače negativno vpliva na zaposlovanje mladih in nizko kvalificiranih delavcev ter da vse več mladih in izobraženih prejema minimalno plačo. V okviru te hipoteze smo po vzoru prejšnjih hipotez preverjali povezanost med obravnavanimi spremenljivkami z uporabo panelne regresijske analize, in sicer v naslednjih starostnih skupinah: od 18 do 24 let, od 25 do 54 let in od 55 do 64 let.

1.4 Raziskovalne metode in podatki

Magistrska naloga je razdeljena na tri dele. Poglavje o minimalni plači in poglavje o revščini vsebujeta teoretični in empirični del, medtem ko je tretji del namenjen empiričnim raziskavam oziroma preverjanju postavljenih hipotez.

V teoretičnem delu poglavij smo uporabili metodo deskripcije, s katero smo opisali normativno ureditev in pomen minimalne plače v državah članicah EU, predstavili in opredelili revščino ter opisali odnos med minimalno plačo in stopnjo revščine. Z uporabo komparativne metode smo primerjali različne ureditve v izbranih državah EU in gibanje višine minimalne plače in stopnje revščine v izbranem obdobju.

V empiričnem delu poglavja o minimalni plači smo analizirali izbrane kazalnike gibanja minimalne plače v državah EU z zakonsko določeno minimalno plačo v obdobju 2005–2019. Pri tem nas je še posebej zanimala primerjava višine minimalne plače med državami EU, gibanje razmerja med minimalno in povprečno plačo oz. med minimalno plačo in mediano plač (t. i. Kaitzov indeks).

V poglavju o revščini smo se v empiričnem delu osredotočili na analizo izbranih kazalnikov revščine v izbranih državah EU v obdobju 2005–2019. Pri analizi smo se ukvarjali s primerjavo stopnje tveganja revščine po posameznih demografskih skupinah in statusih delovne aktivnosti, višino prihodkov prejemnikov minimalne plače kot % praga tveganja revščine,

V tretjem delu empirične analize smo se osredotočili na preverjanje zastavljenih hipotez. Najprej smo primerjali minimalno plačo in prag revščine v državah članicah EU ter preverjali, ali je minimalna plača v posameznih državah članicah EU postavljena nad prag revščine. Ob pregledu opisnih statistik nas bo predvsem zanimalo, ali stare države članice EU v povprečju beležijo višje razmerje med minimalno plačo in pragom tveganja revščine kot nove države članice. Hipotezo smo analizirali s pomočjo Mann-Whitneyevega testa za neodvisne vzorce, s katerim smo analizirali dve skupini, stare in nove države članice EU z zakonsko določeno minimalno plačo. V nadaljevanju smo se osredotočili na preverjanje povezanosti med merami minimalne plače in merami revščine (hipoteze H2 – H5). Povezanost med minimalno plačo in stopnjo tveganja revščine smo ugotavljali na podlagi panelne regresijske analize, v katero smo vključili 22 držav EU z zakonsko določeno minimalno plačo za obdobje 2005–2019. Odvisni

spremenljivki bosta stopnja tveganja revščine in stopnja tveganja revščine zaposlenih (ločeno tudi po spolu in glede na starost), pojasnjevalne spremenljivke pa bodo vključevale različne mere minimalne plače (logaritem bruto minimalne plače, Kaitzov indeks (posamezen regresijski model bo vključeval le eno mero minimalne plače)) ter druge pojasnjevalne spremenljivke, kot so letna stopnja rasti BDP kot mera razvitosti države, stopnja zaposlenosti kot mera stanja na trgu dela v posamezni državi in slamnate spremenljivke za leta. Nabor pojasnjevalnih spremenljivk, ki smo jih vključili v regresijske modele, smo oblikovali na podlagi pregleda empirične literature.

Podatke smo pridobili iz podatkovnih baz SI-STAT, Eurostat, OECD.Stat in baz Mednarodne organizacije dela (angl. International Labour Organization, ILO).

1.5 Omejitve in predpostavke

Za raziskavo smo uporabili podatke iz javno dostopnih evidenc, zato predpostavljamo, da so podatki verodostojni.

Ena od omejitev pri izdelavi magistrske naloge je dostopnost do zadnjih informacij o normativni ureditvi minimalne plače v posameznih državah EU, predvsem z vidika jezika. Pričakujemo sicer, da se s to omejitvijo ne bomo srečali (oziroma lahko ta omejitev nastopi le pri nekaj državah), saj se podatki o ureditvi minimalne plače sistematično in redno zbirajo s strani ILO. Drugih večjih omejitev pri izdelavi magistrske naloge ni bilo pričakovati.

2 MINIMALNA PLAČA V EU

V tem poglavju bomo predstavili opredelitev in pomen minimalne plače, ureditev minimalne plače v posameznih državah EU in primerjavo izbranih kazalnikov s področja minimalne plače med državami EU.

2.1 Opredelitev in pomen minimalne plače

Prve zahteve o določitvi minimalne plače so se pojavile že konec 19. stoletja, kar povzroči prvo uvedbo minimalne plače leta 1894 v Novi Zelandiji in nato leta 1896 v Avstraliji.

2.1.1 *Opredelitev minimalne plače v mednarodnih dokumentih*

Države članice EU so pričele minimalno plačo uvajati v drugi polovici 20. stoletja (Adema idr. 2018), v Sloveniji pa začetki minimalne plače segajo v leto 1937, ko je bila sprejeta Uredba o določanju minimalnih mezd (Službeni list 15/1937; Službene novine 33/37 in 34/37), ki je uredila predpise o plačah in kolektivnih pogodbah in predvidela sistem za določanje minimalnih mezd (Kresal 1998).

Podporo za normativno utemeljitev minimalne plače lahko najdemo v več mednarodnih konvencijah in sporazumih, iz katerih izhaja načelo poštenega in ustreznega plačila kot temeljna socialna pravica. Splošna deklaracija o človekovih pravicah, sprejeta leta 1948 (United Nations), v 3. odstavku 23. člena določa, da »Kdor dela, ima pravico do pravičnega in ustreznega plačila, ki njemu in njegovi družini zagotavlja človeka dostojen obstoj in ki se po potrebi dopolni z drugimi ukrepi socialnega varstva.«

Najpomembnejše mednarodne dokumente s področja minimalne plače je postavila ILO. Konvencije in priporočila ILO odražajo zgodovinski razvoj minimalne plače vse od selektivnega orodja politike za le nekatere sektorje do instrumenta za širšo pokritost. Pravico do ustrezne plače življenjske plače za vse zaposlene navaja ILO že v svoji ustavi iz leta 1919 (Schulten 2014a). Leta 1928 je ILO (1928) sprejela Konvencijo št. 26 o mehanizmu določanja minimalne plače, s katero je sprejela definicijo minimalne plače. Konvencija sicer ne določa višine minimalne plače, pač pa nalaga državam, naj ukrepajo, da se vzpostavi mehanizem za določanje minimalne plače v dejavnostih, kjer to ni urejeno s kolektivnimi pogodbami. Ta konvencija z več kot sto ratifikacijami članic ILO (do leta 2017) ostaja vse do danes ena najbolj razširjenih konvencij ILO. Konvencijo št. 26 (ILO 1928) dopolnjuje Priporočilo št. 30 o višini minimalne plače, ki navaja, da je treba pri določitvi minimalnih plač upoštevati potrebo, da se delavcem omogoči vzdrževanje ustreznega življenjskega standarda, da se poziva k sodelovanju žensk v organe za določanje plač in k odločnim izvršilnim ukrepom za zaščito delodajalcev, ki spoštujejo zakone pred nelojalno konkurenco. V drugi polovici 20. stoletja ILO vključi v zaščito z minimalno plačo še ostale, do takrat izključene kategorije

delavcev. Leta 1946 ILO sprejme določitev minimalne plače za pomorščake, leta 1951 pa za kmetijsko dejavnost.

Najpomembnejša konvencija ILO s področja minimalne plače je Konvencija št. 131 (ILO 1970a) o določanju minimalne plače, s posebnim ozirom na države v razvoju, ki je bila sprejeta leta 1970. Konvencija št. 131 (ILO 1970a) določa uvedbo minimalne plače za vse zaposlene in spodbuja ratifikacijo in vzpostavitev minimalne plače v vseh državah članicah, a ne predpisuje višine minimalne plače ali mehanizmov za njeno vzpostavitev. Državam tako le nalaga, da vzpostavijo sistem za določitev minimalne plače glede na njihove nacionalne okoliščine, gospodarski in družbeni razvoj (ILO 1970a). Do leta 2017 je Konvencijo št. 131 (ILO 1970a) ratificiralo 53 držav članic, tudi Slovenija (ILO 2015). Ob konvenciji št. 131 je potrebno omeniti tudi istoimensko Priporočilo št. 135 (ILO 1970a), ki v svojem 1. členu navaja, da bi določitev minimalne plače morala biti sestavni del politik za premagovanje revščine in zadovoljevanje potreb vseh zaposlenih in njihovih družin. Temeljni namen določitve minimalne plače bi moral biti zagotavljanje potrebne socialne zaščite; pri določitvi minimalne plače pa je potrebno upoštevati potrebe delavcev in njihovih družin, splošno raven plač v državi, življenjske stroške, prejemke socialne varnosti, relativni življenjski standard drugih družbenih skupin in ekonomske dejavnike (3. člen). Priporočilo ob tem navaja, da je minimalno plačo mogoče urediti bodisi z enotno minimalno plačo ali z določitvijo različnih minimalnih plač, ki veljajo za določene skupine delavcev (5. člen).

V Evropi se je zaščita ekonomskih in socialnih pravic začela kasneje kot zaščita državljskih in političnih pravic. Do priznanja kolektivnih pravic je prišlo predvsem s sprejetjem Evropske socialne listine (v nadaljevanju ESC) (Council of Europe 1961), znane tudi kot Listina o Torinu, ki jo je Svet Evrope sprejel 18. oktobra 1961 in je v veljavi od leta 1965. Pred ESC je bilo v Svetu Evrope zaščitene le malo ekonomskih in socialnih pravic z Evropsko konvencijo o človekovih pravicah iz leta 1950. ESC v svoji vsebini jasno določa tudi pravico do pravičnega plačila oziroma minimalne plače, in sicer v 1. odstavku 4. člena, v katerem je določeno, da se države pogodbenice zavezujejo »da delavcem priznavajo pravico do takšnega plačila, ki bo njim in njihovim družinam omogočilo dostojen življenjski standard«. Svet Evrope je kot mejo primerne plače opredelil plačo v višini vsaj 60 % povprečne plače. Od sprejetja do danes so bile sprejete tri spremembe ESC: Dodatni protokol z dne 5. maja 1988 (Council of Europe 1988), Protokol o spremembah z dne 21. oktobra 1991 (Council of Europe 1991) in Dodatni Protokol o sistemu kolektivnih pritožb z dne 9. novembra 1995 (Council of Europe 1995). Posebej pa je treba omeniti tudi revidirani dokument Evropske socialne listine z dne 3. maja 1996 (v nadaljevanju RESC) (Council of Europe 1996). RESC izboljšuje, razširja in pogloblja zaščito kolektivnih pravic, ki jih zagotavlja prvotno besedilo. Poleg drugih dodanih pravic listina v I. delu navaja tudi pravico vseh delavcev do pravičnih pogojev dela in do pravičnega plačila, ki njim in njihovim družinam zagotavlja dostojen življenjski standard. RESC je začel veljati leta 1999 in naj bi postopoma nadomestil Listino iz leta 1961 in njen Dodatni protokol iz leta 1998. Vse države pogodbenice prve listine morajo ratificirati

tudi revidirano listino, vendar je mehanizem izvrševanja v vsaki državi edinstven; kar velja tudi za Listino iz leta 1961 in določbe RESC (Caballero 2008). Zagotovitev pravične plače delavcem in omogočanje dostojnega življenjskega standarda navaja tudi Listina Skupnosti EU o temeljnih socialnih pravicah delavcev (The Charter of the EU on Fundamental Social Rights), ki je bila sprejeta na zasedanju Evropskega sveta 9. decembra 1989 v Strasbourgu. Listina določa, da mora biti vsaka zaposlitev pravično plačana tudi za delavce z drugačnimi delovnimi pogoji, kot je pogodba za nedoločen čas s polnim delovnim časom (European Council 1989). Primerno plačo kot temeljno socialno pravico vseh delavcev poleg naštetih dokumentov definira tudi Evropski steber o temeljnih socialnih pravicah iz leta 2017 (European Parliament 2017).

Kot izhaja iz pregleda pomembnejših mednarodnih dokumentov, splošne definicije minimalne plače ni. Najbolj splošno sprejeta definicija minimalne plače je definicija ILO, ki opredeli minimalno plačo kot najnižji zakonsko določen znesek, do katerega je delavec upravičen za opravljeno delo, preračun na podlagi delovnih ur ali obsega proizvodnje znotraj določenega obdobja in ki ga ni mogoče zmanjšati s kolektivno ali individualno pogodbo (ILO 1992, 42. odstavek). Minimalna plača mora po ILO (1992) in ob upoštevanju gospodarskih in socialnih razmer v državi zadostovati za kritje minimalnih življenjskih potreb delavca in njegove družine. Tej definiciji sicer sledijo mnoge države pri določanju politike minimalne plače, a je klub temu nepopolna, saj ILO ne opredeli podrobneje, kaj vse minimalna plača obsega (Kresal 2006).

2.1.2 Pomen minimalne plače

Namen minimalnih plač je zaščita delavcev pred prenizkimi plačami, in sicer s ciljem zagotavljanja pravičnosti in zaščite vseh zaposlenih. Sistemi minimalne plače naj bi dopolnjevali in krepili druge socialne politike in politike zaposlovanja, vključno s kolektivnimi pogajanjmi, ki se uporabljajo za določitev pogojev zaposlovanja in delovnih pogojev (ILO 2020a). Minimalne plače so tako lahko tudi sestavni del politike za premagovanje revščine in zmanjšanje plačne neenakosti (Arpaia idr. 2017; ILO 2020b). Še posebej je minimalna plača pomembna z vidika zagotavljanja ustrezne zaščite za ranljive skupine delavcev (ženske, mladi, delavci migranti), ne glede na pogodbeno ureditev njihovega dela. Izključitve bi morale biti čim manjše, zlasti v zvezi z ranljivimi kategorijami delavcev (ILO 2020b).

Minimalna plača je instrument trga dela, ki se uvaja zaradi načela poštenosti in dostojanstva delavcev, ki ne morejo pokriti svojih osnovnih osebnih in gospodinjskih potreb. V današnjem času politika minimalne plače presega svojo ekonomsko funkcijo in postaja tudi socialno in politično vprašanje (Mrnjavac in Blažević 2014). Minimalna plača postaja tudi vedno bolj razširjena oblika regulacije trga dela, s katero se poskušajo odpraviti tržne nepravilnosti. Neravnotežje moči med delavcem in delodajalcem lahko namreč privede do ekstremno nizkih

plač. Morebiten nastanek takšnih situacij je temeljni razlog za zakonsko ureditev odnosov med delavcem in delodajalcem, kar je sčasoma privedlo do določene mejne višine plače, ki je najnižja sprejemljiva cena dela, s katero se lahko izognemo izkoriščanju slabega položaja delavca. Vendar pa so v sodobni družbi cilji, pričakovanja in učinki minimalne plače močno presegli temeljni motiv zakonske določitve minimalne cene dela (Nestić in Blažević Burić 2018). Minimalna plača je tako instrument, ki lahko pozitivno učinkuje na trg, v kolikor so njena višina in mehanizmi usklajevanja ustrezno opredeljeni. V primeru, da predhodno niso opravljene konkretne analize gospodarskih in drugih socialnih dejavnikov, pa lahko previsoka minimalna plača negativno vpliva za produktivnost in vodi do izgube zaposlitve velikega števila delavcev (Novaković 2014).

Socialni partnerji imajo različne in pogosto nasprotujoče si zahteve glede politike minimalne plače. Sindikati se zavzemajo za višino minimalne plače, ki delavcem in njihovim družinam zagotavlja ustrezen življenjski standard ter zmanjšanje revščine. Na drugi strani pa delodajalci minimalno plačo pogosto jemljejo kot obveznost, ki ima negativne posledice na konkurenčnost in finančno uspešnost podjetja zaradi višjih stroškov dela (Nestić in Blažević Burić 2018).

Sistemi minimalnih plač se po svetu zelo razlikujejo in možnih je več pristopov k določanju minimalne plače, odvisno od potreb in odločitev posameznih držav, kar ima tudi implikacije za pomen in vlogo minimalne plače v posamezni državi. Večina držav minimalno plačo opredeli s posebnim zakonom, v nekaterih državah pa je določena s kolektivnimi sporazumi. Ključna razlika med zakonsko določeno minimalno plačo in minimalno plačo, določeno s kolektivnimi sporazumi, je dejstvo, da zakon obvezuje vse delodajalce in delavce, medtem ko kolektivni sporazum obvezuje le podpisnike sporazuma (Novaković 2014). Nekateri države uporabljajo le eno minimalno plačo za vse zaposlene v državi; druge imajo večkratne stopnje minimalne plače po sektorjih dejavnosti, poklicu ali geografski regiji. Podroben pregled značilnosti ureditve minimalne plače po svetu je dostopen na v ILO podatkovni bazi o zakonodaji s področja pogojev dela (ILO 2019).

2.2 Minimalna plača v državah članicah EU

Ureditev minimalne plače vstopa v ospredje ekonomskih in političnih razprav v več državah članicah EU. Zmerna rast plač, povečanje števila delavcev z nizkimi plačami in napetosti v zvezi s konkurenco, ki temelji na stroških plač, so nekatera od vprašanj, s katerimi se v zadnjem času sooča tudi Evropska komisija. Izhodišče za vsako razpravo o plačah bi moralo izhajati iz skupnega razumevanja, kaj lahko in česa minimalna plača ne more storiti. Glavni cilj je zagotoviti minimalno plačo delavcem, ki imajo zaradi nizkih kvalifikacij ali slabe pogajalske moči zelo nizke plače (Menéndez-Valdés 2020).

2.2.1 Ureditev minimalne plače

Skoraj vse države EU imajo neko obliko minimalne plače, a si med seboj niso enotne glede politike zagotavljanja minimalne plače. Razlikujemo dva sistema minimalne plače (Rycx in Kampelmann 2012):

- minimalna plača, ki velja za večino delavcev in zaposlenih, in se določi s sklepom vlade oziroma kolektivnim pogajanjem na nacionalni ravni – t. i. univerzalni sistem minimalne plače;
- minimalna plača, ki velja za večino delavcev in zaposlenih in se določi na primer na sektorski ali regionalni ravni – t. i. sektorski sistem minimalne plače.

Kot kaže Preglednica 1, ima zakonsko določeno minimalno plačo 22 držav članic EU. V preostalih šestih državah je minimalna plača določena s kolektivnimi sporazumi. Splošno, nacionalno zavezujočo zakonsko določeno minimalno plačo tako uporabljajo Belgija, Bolgarija, Hrvaška, Češka, Estonija, Francija, Nemčija, Grčija, Madžarska, Irska, Latvija, Litva, Luksemburg, Malta, Nizozemska, Poljska, Portugalska, Romunija, Slovaška, Slovenija, Španija in Združeno kraljestvo. V teh državah je višina minimalne plače pravno zavezujoča za vse delodajalce oziroma zaposlene, določena pa je na mesečni, tedenski, dnevni ali urni ravni. Na Cipru je minimalna plača zakonska določena, a je omejena le na posebne poklice. Preostale države (Avstrija, Danska, Finska, Italija in Švedska) minimalno plačo določajo s kolektivni sporazumi. Pomembno je opozoriti, da je obseg teh sporazumov med državami različen in ker nekateri zaposleni niso zajeti, morda nimajo minimalne plače. Kot navajajo Funk in Lesch (2006) in Eurofound (2017), pa te države beležijo visoko stopnjo pokritosti kolektivno dogovorjenih minimalnih plač – delež pokritosti se giblje med 81 % na Danskem, do več kot 95 % v Avstriji in Italiji.

Preglednica 1: Ureditev minimalne plače v državah EU

Zakonska minimalna plača obstaja in je (skoraj) splošno veljavna	Belgija, Bolgarija, Češka, Estonija, Francija, Grčija, Hrvaška, Nemčija, Irska, Latvija, Litva, Luksemburg, Madžarska, Malta, Nizozemska, Poljska, Portugalska, Romunija, Slovaška, Slovenija, Španija, Združeno Kraljestvo
Zakonska minimalna plača obstaja, vendar se uporablja samo v določenih poklicih	Ciper
Minimalna plača, določena s kolektivnimi pogodbami	Avstrija, Danska, Finska, Italija, Švedska

Opomba: Združeno kraljestvo od 31. 1. 2020 ni več članica EU.

Vir: Aumayr-Pintar, Rasche in Vacas 2019.

Države, ki imajo minimalno plačo določeno s kolektivno pogodbo za posebne skupine ali panoge, prilagajajo višino minimalne plače s kolektivnimi sporazumi. V državah, kjer je

višina minimalne plače urejena zakonsko, pa imajo za urejanje plač različne mehanizme, in sicer (Schulten 2014b):

- indeksacija plač: višina minimalne plače se prilagaja ekonomskim indikatorjem, kot so stopnja inflacije, rast BDP (Belgija, Malta, Francija, Nizozemska, Luksemburg in Slovenija);
- kolektivni sporazum ali tripartitni dogovor: minimalna plača se določi s pogajanjem med delavci in delodajalci (in akademskimi svetovalci) (Estonija, Poljska, Slovaška, Bolgarija, Nemčija);
- institucionalizirano posvetovanje z delodajalci in predstavniki delodajalcev (in akademskimi svetovalci), končno odločitev sprejme vlada (Litva, Latvija, Hrvaška, Portugalska, Združeno kraljestvo) in
- enostranska odločitev vlade (Madžarska, Češka, Irska, Romunija, Španija, Grčija).

Možno je, da v državi sočasno veljata dva mehanizma - zakonsko določene minimalne plače in kolektivno dogovorjene najnižje plače; obstoj minimalne plače namreč ne preprečuje pogajanj o plačah (Arpaia idr. 2017).

Višina minimalne plače je običajno postavljena nad pragom revščine oz. eksistenčnim minimumom. Med različnimi državami se opredelitev minimalne plače razlikuje po tem, ali je z njo predvideno kritje potreb oz. zagotavljanje materialne in socialne varnosti (dostojnega življenja) le zaposlenemu ali tudi njegovi družini. Podlaga za določitev višine minimalne plače je najpogosteje določen obseg minimalnih življenjskih potrebščin, ki naj bi jih pokrila minimalna plača oz. se ta določi v odstotku od povprečne plače, za ohranitev kupne moči minimalne plače pa je določen tudi način njenega usklajevanja (Brezigar Masten 2010).

Neposredna primerjava višine minimalne plače med državami EU ni mogoča tako zaradi razlik v ureditvi kot tudi zaradi sestave minimalne plače. Med vzroke za oteženo primerjavo tako uvrščamo (Poje 2009):

- pokritost zaposlenih z minimalno plačo: pokritost po sektorjih oziroma različnih poklicih,
- različne višine minimalne plače za različne starosti zaposlenih,
- različne tedenske obveznosti glede števila delovnih ur,
- število izplačil za določeno leto (v nekaterih državah so izplačane več kot dvanajstkrat),
- določitev minimalne plače glede na urno, dnevno ali mesečno postavko in
- različni mehanizmi in periodike usklajevanja minimalnih plač.

Kot omenjeno, med državami EU obstajajo razlike v sestavi minimalne plače. Na splošno je minimalna plača opredeljena kot bruto znesek pred dohodnino in prispevki za socialno varnost in ne vključuje plačila za nadure, nadomestila za dopuste in povračila stroškov, povezanih z delom. Poleg tega v večini držav EU minimalne plače ne vključujejo dodatkov za neugoden delovni čas in drugih dodatkov, čeprav se to včasih med državami lahko razlikuje. Na primer, v Belgiji, na Hrvaškem in v Sloveniji dodatne ugodnosti in dodatki niso sestavni

del minimalne plače, nasprotno pa je na Češkem, kjer določene dodatke in doplačila štejejo med sestavne elemente minimalne plače (Racovitan 2018).

Skoraj polovica držav EU (z zakonsko določeno minimalno plačo) ima prilagojene stopnje minimalne plače za posebne skupine. V Belgiji, Grčiji, Franciji, na Irskem, v Luksemburgu, Malti, na Nizozemskem in v Veliki Britaniji imajo tako posebej določeno (nižjo) minimalno plačo za mlade delavce. V Franciji, na Irskem in v Veliki Britaniji velja posebna prilagoditev minimalne plače tudi za delavce, ki se usposablajo, oziroma za vajence. V Belgiji, Franciji in na Irskem uporabljajo različne ravni minimalne plače glede na delovne izkušnje oziroma delovno dobo. Francija opredeljuje tudi posebno višino minimalne plače za invalide, Nemčija za (nekateri dele) nekaterih panog, Madžarska pa za posebne poklice. V Luksemburgu za kvalificirane delavce velja posebna minimalna plača; na Madžarskem to velja za ljudi, ki delajo na delovnih mestih, ki zahtevajo določene kvalifikacije (Eurofound 2017). K tej skupini držav lahko dodamo še Češko, ki ima različno minimalno plačo za mlade delavce: zaposleni, stari od 15 do 18 let, so upravičeni do 80 % osnovne minimalne plače, zaposleni, stari od 18 do 21 let, pa so upravičeni do 90 % osnovne minimalne plače za obdobje šestih mesecev od dneva začetka delovnega razmerja. Tudi Latvija za delavce mlajše od 18 let določa najnižjo minimalno urno postavko, ki ne sme biti nižja od urne postavke za odrasle delavce (ILO 2020b).

2.2.2 Razprave o uvedbi enotne minimalne plače v EU

Razprava o določitvi evropske minimalne plače sega v devetdeseta leta prejšnjega stoletja, ko je EU razpravljala o izvajanju Listine EU o temeljnih socialnih pravicah delavcev, v skladu s katero morajo biti vsi delavci v EU "upravičeni do pravične plače; to je plača, ki jim bo omogočila dostojen življenjski standard." imenovana tudi „poštena“ ali „spodobna“ plača. Ta razprava pa se do nekaj let nazaj ni razvila v konkretno dejavnost politike, temveč je bila osnova za izdajanje formalno nezavezujočih političnih priporočil na področju plač v EU. Ena glasnejših pobud za uvedbo evropske minimalne plače je prišla s strani bivšega predsednika Evropske komisije, J. C. Junckerja, ki je svojo podporo uvedbi evropske minimalne plače prvič javno izrazil v govoru leta 2006 s sporočilom, da ima vsak zaposleni pravico do dostojnega plačila (Schulten in Watt 2007). Novembra 2017 so institucije EU razglasile vzpostavitev Evropskega stebra socialnih pravic in izpostavile zavezanost EU k pravičnim plačam za delavce. Od takrat Evropska komisija kaže vedno večjo pripravljenost za dejansko reševanje tega vprašanja in po več letih političnih razprav, osrednje vprašanje ni več, ali je potrebno uvesti ureditev Evropske minimalne plače, temveč, v kakšni obliki je ta ureditev potrebna (Evropska komisija 2020).

Namen uvedbe evropske minimalne plače je zaščita delavcev ter zagotovitev enakih pravic vseh delavcev, ne glede na to, v kateri državi EU živijo. Uvedba evropske minimalne plače naj bi tudi vzpostavila ravnovesje med ekonomsko učinkovitostjo in socialno solidarnostjo.

Izvajanje evropske politike minimalne plače bi zahtevalo, da se države EU sporazumejo o merilih za pravično minimalno plačo in da sprejmejo razlike v nacionalnih minimalnih plačah, povezane z različno stopnjo gospodarskega razvoja. Upoštevajoč takšna merila bi se lahko približali minimalni plači, ki bi ustrezala nacionalnemu razmerju strukture plač. Večina predlogov za evropsko politiko minimalnih plač se zato nanaša na prizadevanje za vzpostavitev evropske norme minimalne plače, opredeljene kot določen odstotek nacionalnega povprečja ali povprečne plače (Van Gyes in Schulten 2015).

Aktualna predsednica Evropske komisije, Ursula von der Leyen, se zavzema za uvedbo pravnega instrumenta, ki bi zagotavljal, da ima vsak delavec v EU pošteno minimalno plačo, ki mu mora omogočati dostojno življenje. Ob spoštovanju nacionalne tradicije, neodvisnosti socialnih partnerjev in svobode kolektivnih pogajanj tako ne bi bil vzpostavljen enoten mehanizem za postavitve minimalne plače in ne bi bila določena enotna višina minimalne plače; temveč bi se te še naprej določale s kolektivnimi pogodbami oz. zakoni. Določanje minimalnih plač bi tako ostalo v pristojnosti držav članic EU (European Commission 2020c).

Prvo fazo posvetovanja o poštenih minimalnih plačah za delavce EU je s socialnimi partnerji Evropska komisija začela 14. januarja 2020. Cilj posveta je bil zbrati stališča socialnih partnerjev o možnem načinu ukrepanja EU, katerega cilj je zagotoviti, da je vsak delavec v EU zaščiten z ustrežno minimalno plačo. Sledila je druga faza posvetovanja, ki se je začela 3. junija 2020 in v kateri naj bi socialni partnerji podali svoja mnenja do konca leta 2020. Dokument o posvetovanju v drugi fazi določa možne načine za ukrepe EU, da se zagotovi določitev minimalne plače na ustreznih ravneh in se zaščitijo vsi delavci. Ena od pomembnih spodbud za zagotavljanje pravičnosti minimalne plače za vse delavce EU in kot element strategije okrevanja je bila tudi pandemija nove koronavirusne bolezni COVID-19 (Lecerf 2020).

Ključno vprašanje v zvezi z uvedbo »evropske minimalne plače« ni več, ali bodo določeni evropski predpisi o minimalni plači, ampak, v kateri pravni obliki bodo (priporočilo ali direktiva Sveta EU). Hkrati se razprava nanaša na vprašanje obsega minimalne plače, njene ravni, postopkov in meril za njeno periodično prilagoditev in vključevanje sindikatov in organizacij delodajalcev. Oktobra 2020 je Svet EU sprejel sklepe o okrepitvi zaščite minimalnega dohodka v boju proti revščini in socialni izključenosti ob pandemiji COVID-19 in po njej, v katerih je poudarjeno, da sistemi minimalnih dohodkov najbolj pripevajo k socialni zaščiti prikrajšanih. Hkrati je Svet EU pozval države članice in Evropsko komisijo k sodelovanju pri izvajanju Evropskega stebra socialnih pravic iz leta 2017, in pri tem še posebej 6. načela – pravice do ustrezne minimalne plače (Lecerf 2020).

Evropski steber socialnih pravic je bil osnova za oblikovanje predloga Direktive Evropske unije o ustreznih minimalnih plačah, ki jo je 28. oktobra 2020 predstavila Evropska komisija, in s katero bi zagotovili, da so delavci v EU zaščiteni z ustreznimi minimalnimi plačami, ki omogočajo dostojno življenje. Predlog vsebuje okvir za minimalne plače ob polnem

spoštovanju nacionalnih tradicij in svobodo socialnih partnerjev, saj držav članic ne zavezuje k uvedbi zakonsko določenih minimalnih plač, niti ne določa skupne ravni minimalne plače. Predlog izpostavlja, da ustrezne ravni minimalne plače nimajo le pozitivnega socialnega vpliva, ampak prinašajo tudi širše gospodarske koristi, saj zmanjšujejo neenakost plač (tudi med spoloma), pomagajo vzdrževati domače povpraševanje in krepijo spodbude za delo. Predlog pomaga tudi pri zaščiti delodajalcev, ki z zagotavljanjem poštene konkurence dostojno plačujejo delavce. Predlog je pomemben tudi z vidika trenutne zdravstveno-ekonomske krize, ki je še posebej prizadela dejavnosti, za katere je značilen visok delež prejemnikov minimalne plače (npr. čiščenje, trgovina na drobno, zdravstvena in dolgotrajna nega ter stanovanjska oskrba) in s tem za zagotavljanje dostojnega življenja delavcev in zmanjševanje revščine zaposlenih, hkrati pa lahko pomembno prispeva k vključujočemu gospodarskemu okrevanju (European Commission 2020a).

Kot smo omenili, je Evropska komisija januarja 2020 objavila dokument o začetku prve faze posvetovanja s socialnimi partnerji. To je pomenilo prelomnico v dolgi zgodovini razprav o evropski politiki minimalne plače, saj Evropska komisija prvič razmišlja o sprejetju zakonodajnih ukrepov za zagotovitev pravičnih minimalnih plač v Evropi. Njen dokument sicer jasno opredeljuje cilj zagotavljanja pravičnih minimalnih plač, je pa veliko manj jasno, kako doseči ta cilj. Pragmatična rešitev bi bila določitev minimalne plače pri 60 % nacionalne mediane plač (t. i. Kaitz indeks). Prednost uporabe Kaitzovega indeksa kot reference za primerno minimalno plačo je enostavnost izračuna in komunikacije, hkrati pa je že uveljavljen standard za mednarodno primerjavo minimalnih plač. Poleg tega upošteva velike razlike v ravni absolutne minimalne plače (Müller in Schulten 2020).

Ukrepi EU na tem področju bi tako podprli države članice pri zagotovitvi, da (European Commission 2020b):

- se minimalne plače določijo na ustrezni ravni glede na ekonomske in družbene razmere,
- so delavci v EU učinkovito zaščiteni z minimalnimi plačami,
- socialni partnerji učinkovito sodelujejo pri prilagajanju minimalnih plač in sklepanju kolektivnih pogodb in
- zakonska določitev minimalne plače temelji na nacionalnih okvirih, ki temeljijo na jasnih in stabilnih merilih, z dokaj pogostimi in rednimi posodobitvami.

2.3 Minimalna plača v EU – analiza izbranih kazalnikov

V državah z nacionalno minimalno plačo se raven minimalne plače v letu 2020 giblje med 286,33 EUR v Bolgariji in 2.141,99 EUR v Luksemburgu. Razlike v višini minimalne plače med državami so precej nižje, ko upoštevamo različne življenjske stroške oz. pariteto kupne moči (Schulten 2014a; Eurostat 2020). Na splošno je mogoče države EU glede na višino minimalne plače razvrstiti v tri skupine (Eurostat 2020):

- Skupina 1, v kateri je bila januarja 2020 minimalna plača nižja od 500 EUR mesečno:

- Bolgarija, Latvija, Romunija in Madžarska (minimalna plača je v teh državah v januarju 2020 znašala med 312 EUR bruto v Bolgariji, do 487 EUR bruto na Madžarskem).
- Skupina 2, v kateri je bila januarja 2020 minimalna plača države najmanj 500 EUR, vendar nižja od 1.000 EUR mesečno: Hrvaška, Češka, Slovaška, Estonija, Litva, Poljska, Portugalska, Grčija, Malta in Slovenija (minimalna plača se je v teh državah gibala med 546 EUR, na Hrvaškem, do 941 EUR v Sloveniji).
 - Skupina 3, v kateri je bila januarja 2020 minimalna nacionalna plača najmanj 1.000 EUR mesečno: Španija, Francija, Nemčija, Belgija, Nizozemska, Irska in Luksemburg (minimalna plača se je v teh državah v januarju 2020 gibala med 1.050 EUR v Španiji, do 2.142 EUR v Luksemburgu).

Preglednica 2: Razvrstitev držav EU glede na višino nacionalne minimalne plače

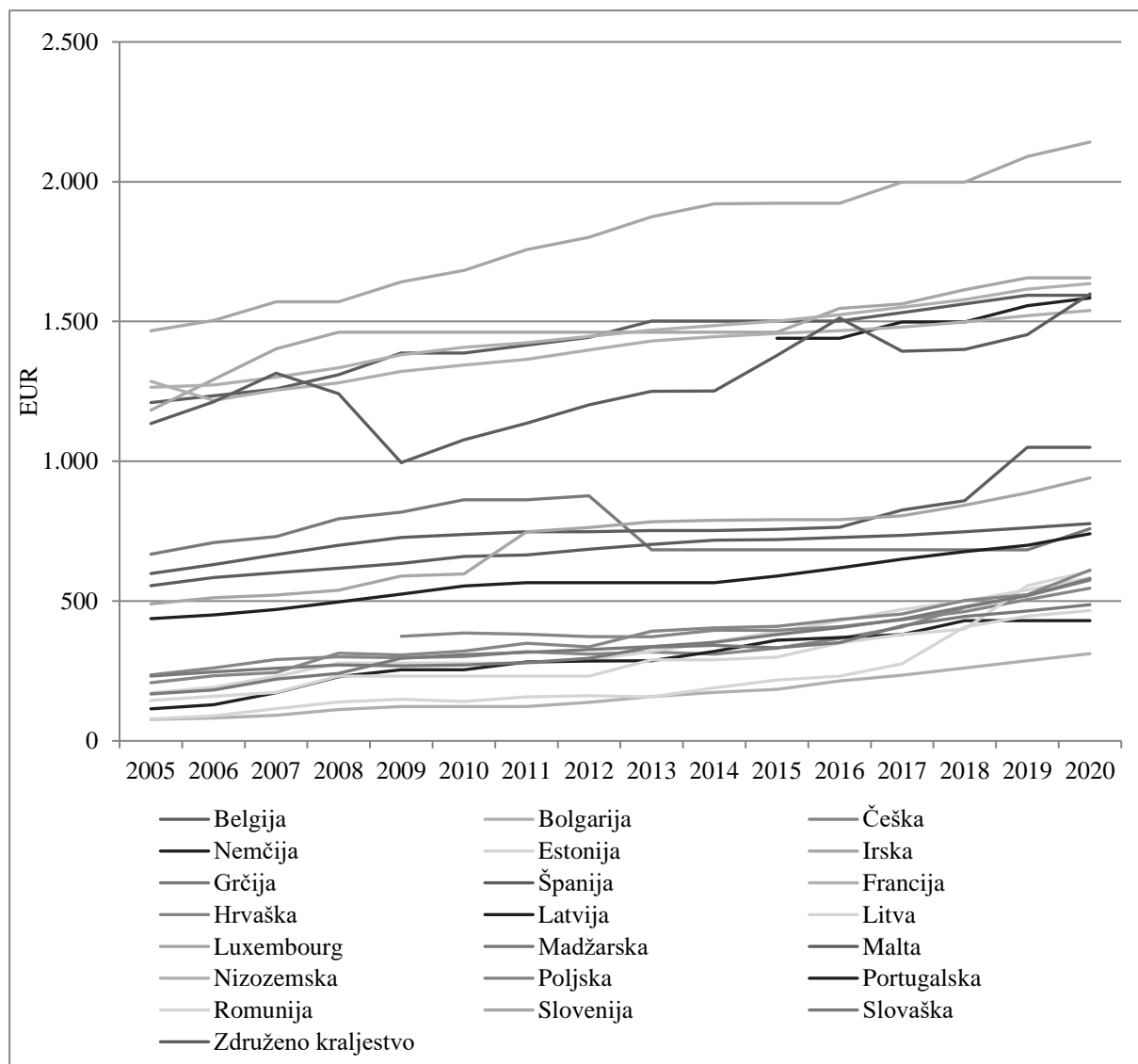
Nizko uvrščene države z minimalno plačo 500 EUR ali manj	Bolgarija, Češka, Estonija, Hrvaška, Latvija, Litva, Madžarska, Poljska, Romunija in Slovaška
Srednje uvrščene države z minimalno plačo med 500 EUR in 1.000 EUR	Grčija, Malta, Portugalska, Slovenija in Španija
Visoko uvrščene države z mesečno minimalno plačo v višini najmanj 1.000 EUR	Belgija, Francija, Irska, Luksemburg, Nizozemska in Združeno kraljestvo

Vir: Eurostat 2020.

Slika 1 prikazuje gibanje minimalne plače v državah EU z zakonsko določeno minimalno plačo med leti 2005 in 2020. Podatki o višini minimalne plače prikazujejo stanje na dan 1. 1., pri tem pa je treba omeniti, da je Nemčija uvedla minimalno plačo v letu 2015, Hrvaška pa v letu 2009. Najvišjo minimalno plačo skozi celotno obdobje opazovanja beleži Luksemburg, najnižjo pa Bolgarija (Eurostat 2020). Slovenija se po višini minimalne plače uvršča v spodnjo polovico držav EU, iz slike pa je razviden očiten porast v letu 2011, kar je odraz sprejetega ZMinP v letu 2010, ki je znesek minimalne plače povišal za 22,9 %. V Španiji je minimalna plača leta 2019 poskočila za 22 %, kar je bilo največje letno povečanje v več kot 40 letih. Vlada je ob povišanju menila, da bo povišanje minimalne plače pomagalo odpraviti vse večje razlike v premoženju in zaslužkom z nizkimi dohodki omogočilo večjo porabo. To pa bi spodbudilo gospodarsko rast in zaposlovanje; medtem ko so kritiki menili, da povišanje plač pomeni grožnjo za delovna mesta (BBC 2018; Alderman 2019). Občutno povišanje minimalne plače v letu 2019 je bilo tudi v Litvi, in sicer za 39 %, kar je bilo v bistvu posledica premika obdavčitve in so delavci realno občutili povišanje le v višini 7,5 % (Eurofound 2019).

Najvišji upad minimalne plače je bil v letu 2013 v Grčiji, in sicer na 78 % glede na predhodno leto. Gospodarska kriza in izvajanje varčevalnih ukrepov so poslabšali življenjski standard Grkov in močno prizadeli trg dela. Kratkoročne posledice so bile pomembne ne samo za stopnjo zaposlenosti in brezposelnosti, prišlo je tudi do dramatičnega porasta brezposelnosti

mladih. Ohranitev obstoječih delovnih mest in zmanjšanje brezposelnosti sta torej privedli do neposrednega zmanjšanja minimalne plače. (Karamanis in Naxakis 2014). Višina minimalne plače v Grčiji v letu 2013 je bila 683,76 EUR in se ni spremenila vse do leta 2020. Sledi Združeno kraljestvo, kjer se je minimalna plača v letu 2009 znižala na 80 % glede na leto 2008 (Eurostat 2020).



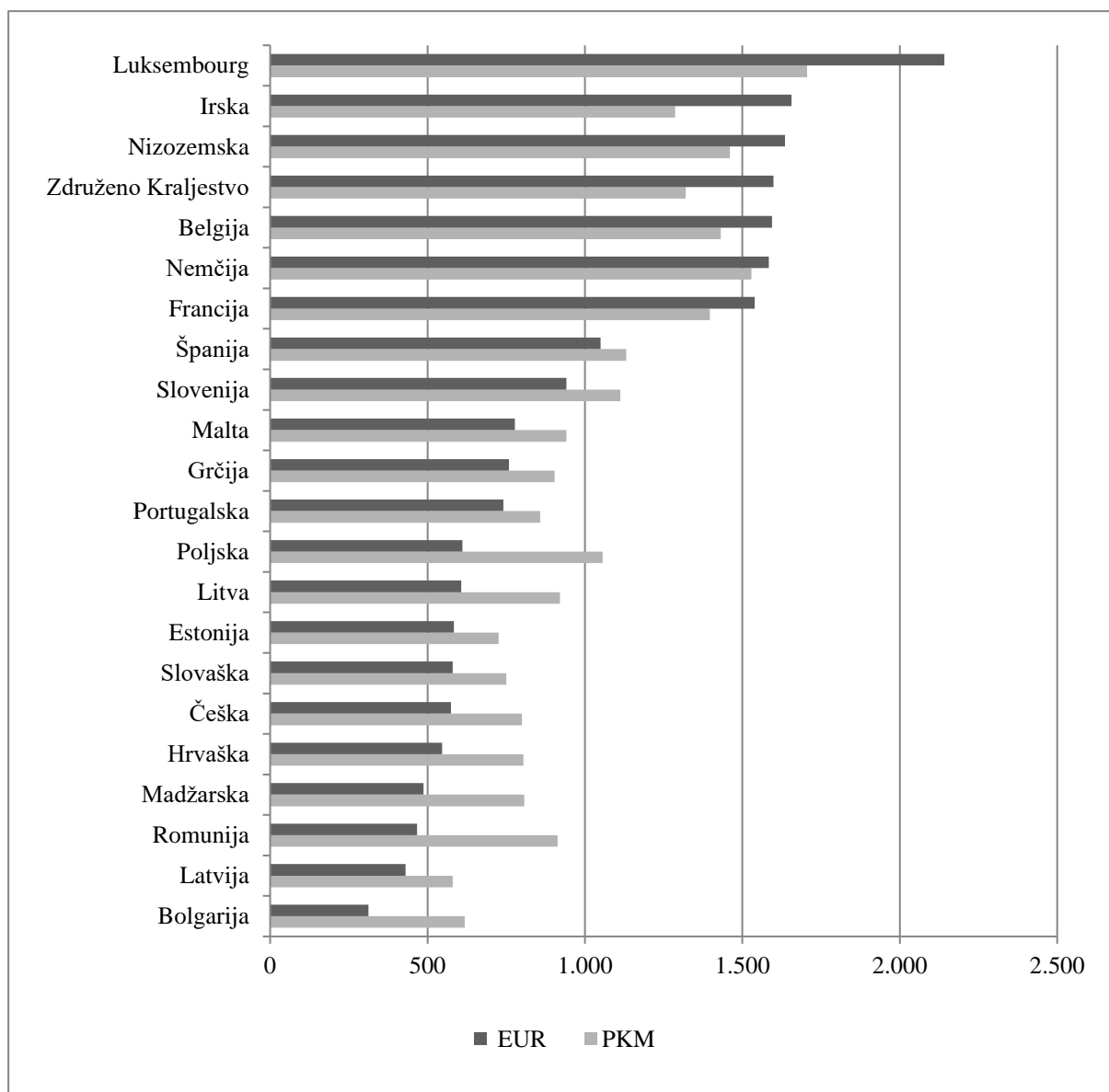
Slika 1: Gibanje minimalne plače v državah EU 2005-2020

Vir: Eurostat 2020.

Slika 2 prikazuje višino minimalne plače v januarju 2020 v EUR in po pariteti kupne moči (PKM).² Najnižjo minimalno plačo ima Bolgarija, in sicer 312 EUR; na drugi strani je minimalna plača v Luksemburgu skoraj sedemkrat višja in znaša 2.142 EUR. Primerjava višine minimalne plače po PKM pokaže, da ima najnižjo plačo Latvija, in sicer 579 EUR, sledi ji Bolgarija s 618 EUR. Luksemburg ima tudi po PKM še vedno najvišjo minimalno

² Paritete kupne moči (PKM) so stopnje pretvorbe valut, ki skušajo izenačiti kupno moč različnih valut z odpravo razlik v ravni cen med državami (World Bank Group 2020).

plačo – 1.705 EUR, vendar le nekaj manj kot trikrat višjo od Bolgarije.

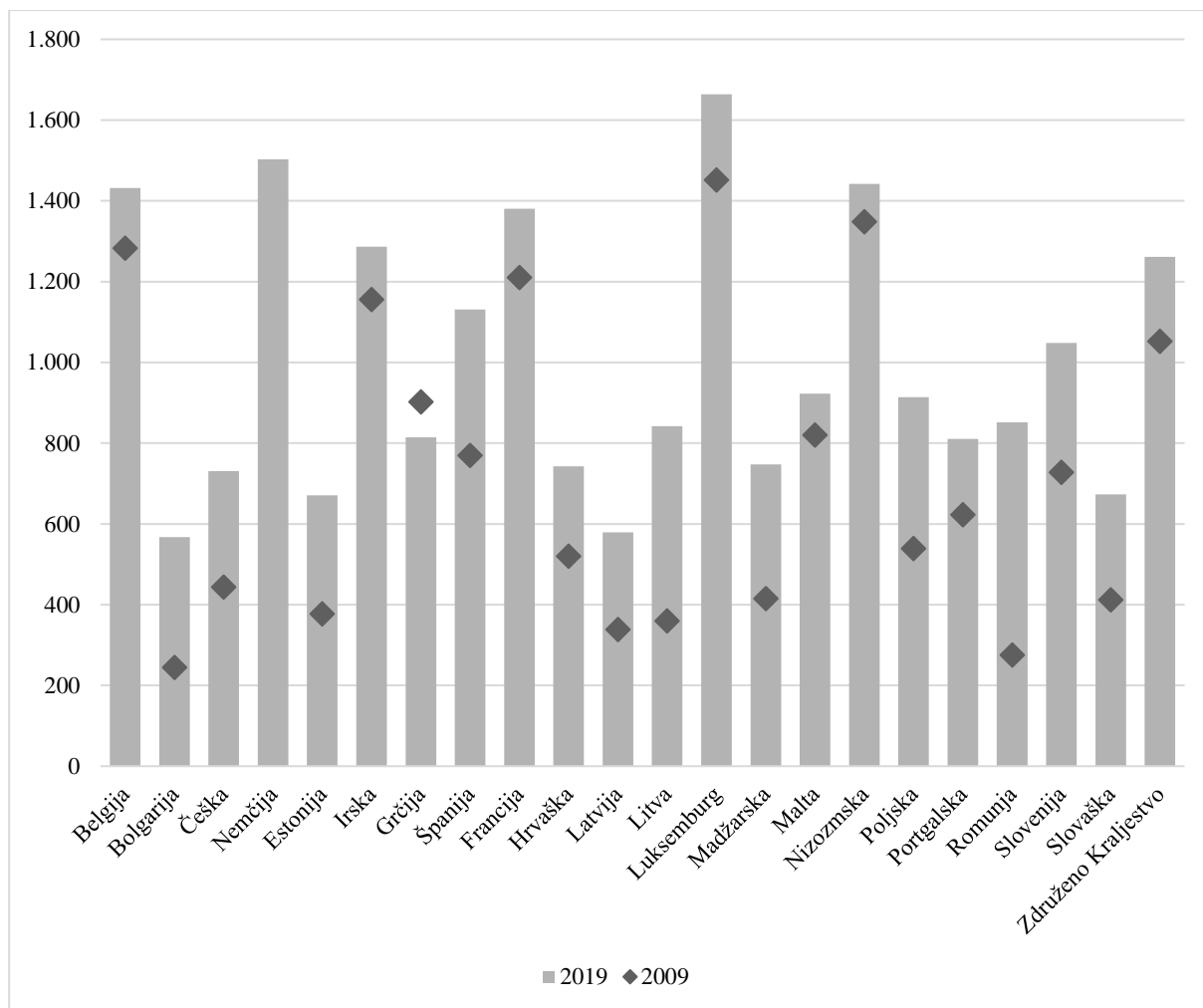


Slika 2: Minimalna plača v državah EU 2020 – v EUR in PKM

Vir: Eurostat 2020.

V nadaljevanju primerjamo višino minimalne plače po PKM v letih 2009 in 2019.

V obdobju od leta 2009 do 2019 je bilo povišanje minimalne plače, izražene v PKM, najvišje v Romuniji, za 209 %. Znižanje minimalne plače, prav tako izražene v PKM, je bilo v proučevanem obdobju le v Grčiji, in sicer za 9,7 % (Eurostat 2020).

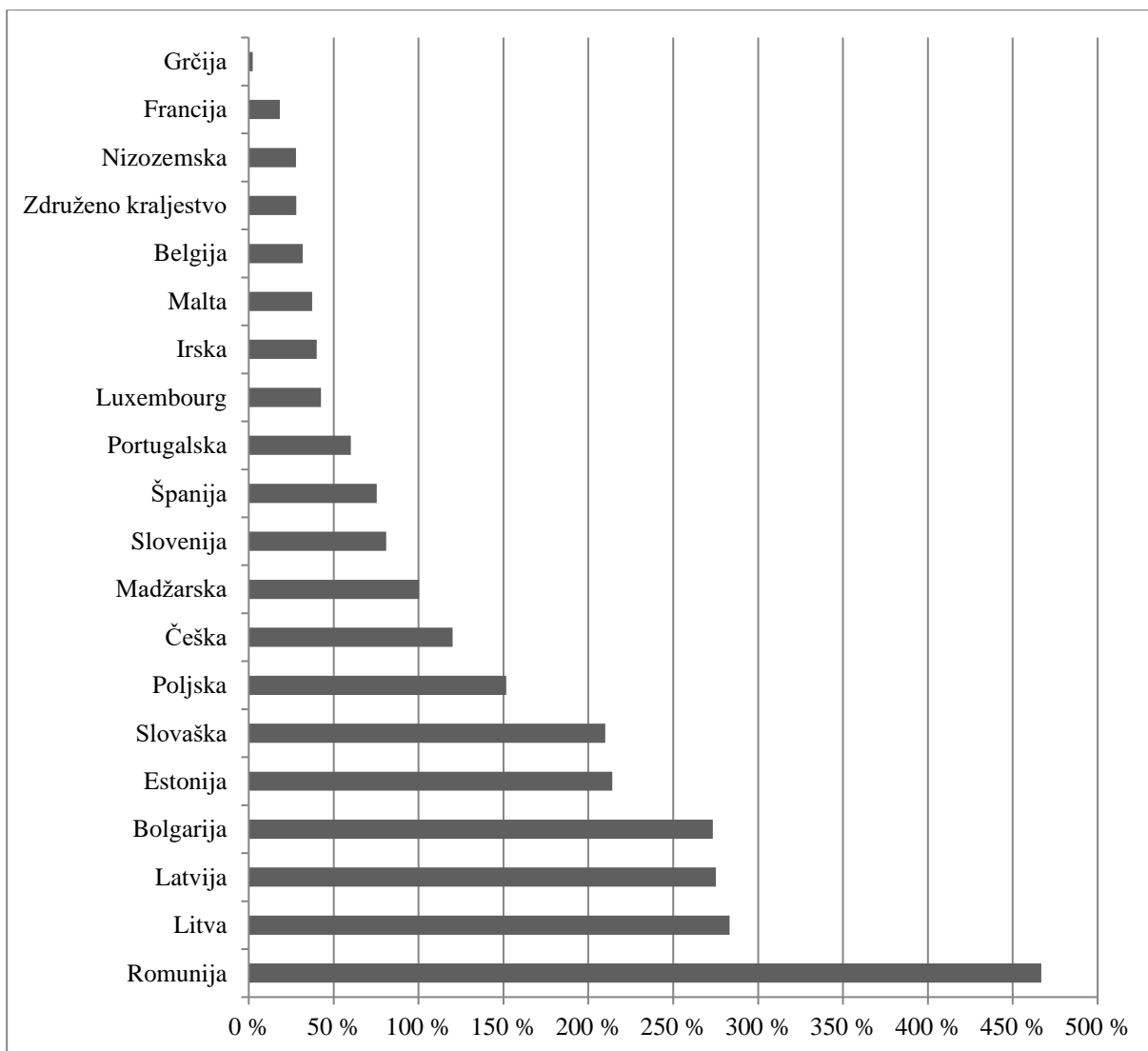


Opomba: Za leto 2009 ni podatka za Nemčijo

Slika 3: Minimalna plača v državah EU v letih 2009 in 2019 – v PKM

Vir: Eurostat 2020.

Za nadaljnje raziskovanje minimalnih plač je zanimiv tudi pregled spremembe absolutne višine minimalne plače v proučevanem obdobju 2005–2019. Slika 4 prikazuje spremembo minimalne plače za opazovane države članice EU, ki so že imele minimalno plačo v letu 2005 (izjema sta Nemčija in Hrvaška, ki v letu 2005 še nista imeli določene višine minimalne plače). Opažamo, da se je v večini držav minimalna plača v opazovanem obdobju realno zvišala. Najvišji porast opažamo Romuniji, in sicer za 466,7 %, najnižji pa v Grčiji, za le 2,4%. Povprečna stopnja rasti minimalne plače za izbrane države je v obdobju 2005–2019 znašala 127 %.

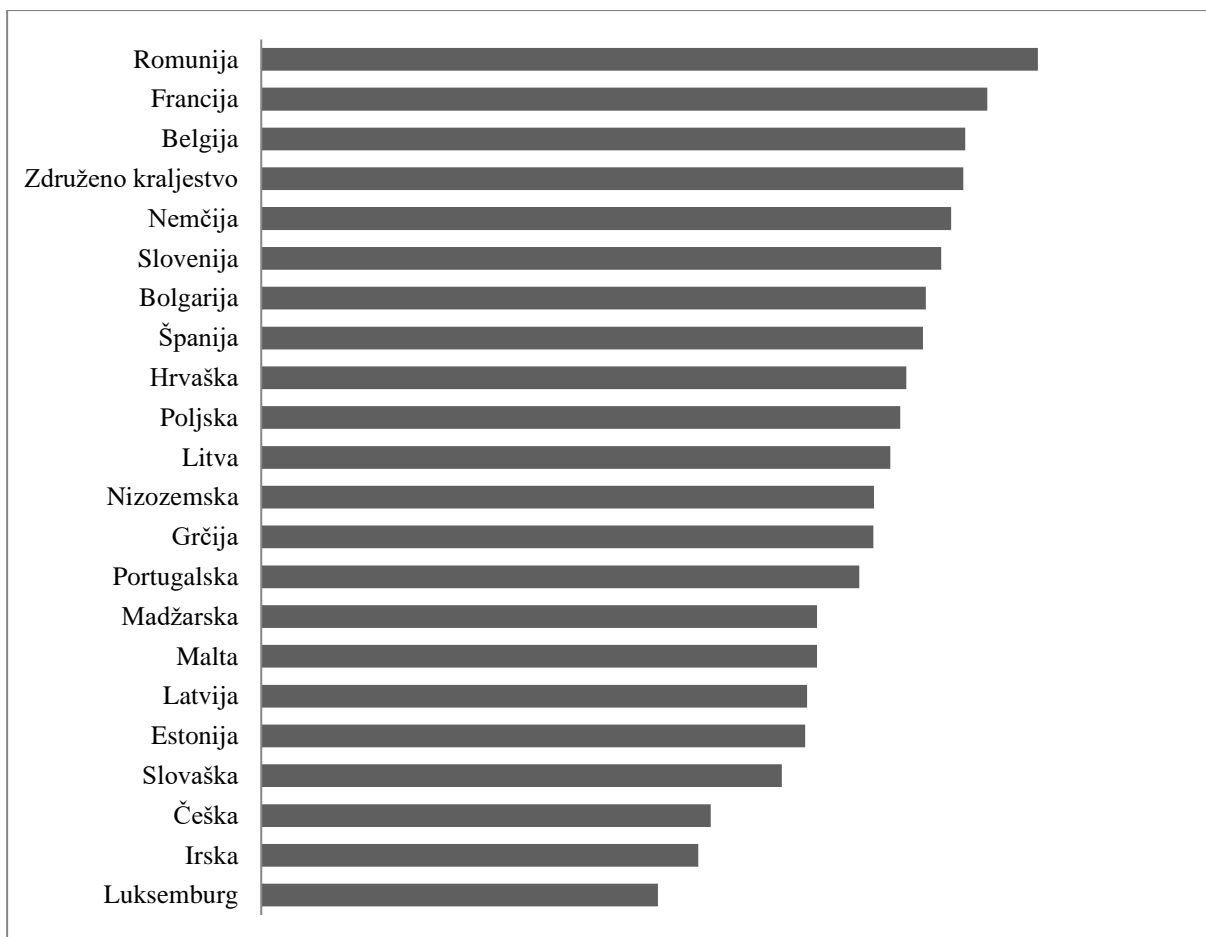


Opombe: Za leto 2005 ni podatka za Nemčijo in Hrvaško

Slika 4: Sprememba absolutne minimalne plače v državah EU

Vir: Eurostat 2020.

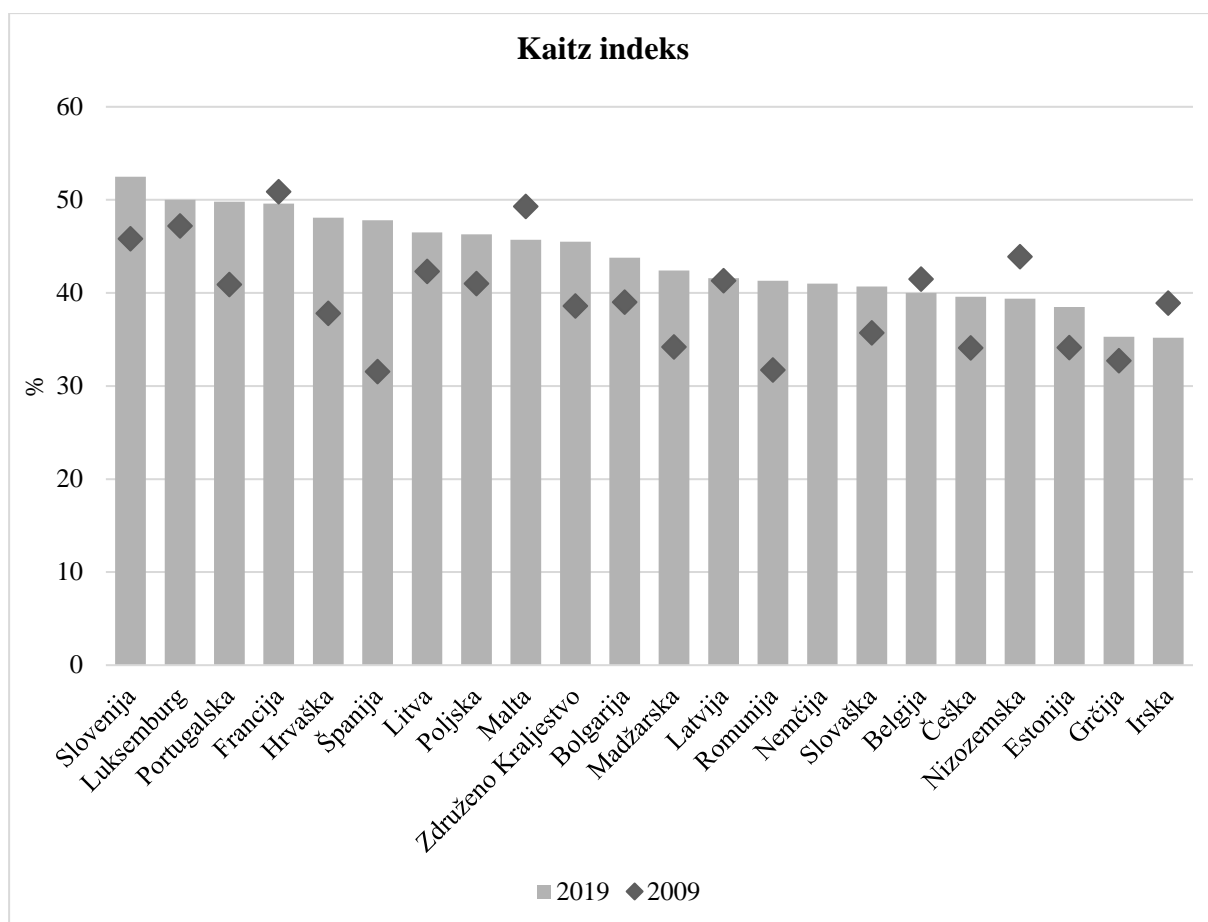
Slika 5 prikazuje delež minimalne plače posamezne članice EU glede na BDP na prebivalca v letu 2019. Minimalna plača (izražena na letni ravni) predstavlja 58,7 % BDP na prebivalca v Romuniji, v Luksemburgu pa je ta delež bistveno nižji (29,9 %). V povprečju je bila minimalna plača v letu 2019 v višini 45,8 % BDP.



Slika 5: Minimalna plača glede na BDP na prebivalca v letu 2019

Vir: Eurostat 2020.

Za primerjavo minimalnih plač med državami se najpogosteje uporablja Kaitzov indeks, ki je opredeljen kot razmerje med minimalno in povprečno plačo delovno aktivnega prebivalstva. Na ta način Kaitzov indeks presega omejitve neposredne primerjave absolutnih minimalnih plač, ki niso smiselne zaradi razlik med državami v produktivnosti. Kaitzov indeks je torej merilo deleža minimalne plače - nizke vrednosti kažejo, da je dno plač (minimalna plača) daleč od njihovega povprečja, visoke vrednosti pa da so minimalne plače blizu povprečja plač in bodo tako zajele večje število delavcev. Samo Kaitzov indeks pa ne omogoča sklepanja o tem, ali je določena višina minimalne plače ekonomsko zaželena in ustrezna; za ta namen so potrebne dodatne informacije, kot so struktura stroškov plač in produktivnost dela (Rycx in Kampelmann 2012, 18).



Slika 6: Razmerje med minimalno in povprečno plačo držav članic EU v letu 2019 in 2009

Vir: OECD 2020; Eurostat. 2020.

Slika 6 prikazuje, da je bilo po zadnjih dostopnih podatkih za leto 2019 razmerje med minimalno in povprečno plačo najnižje na Irskem 35,2 %, najvišje pa v Sloveniji, 52,5 %. V letu 2009 pa je bilo to razmerje najnižje v Španiji 31,5 % in najvišje v Franciji 50,9 %. Razmerje med minimalno in povprečno plačo se je v obdobju od 2009 do 2019 najbolj povečalo v Romuniji, in sicer za 13,9 odstotnih točk; medtem ko se je v Grčiji to razmerje v enakem obdobju znižalo za kar 17,2 odstotni točki. V povprečju je bilo v državah EU v letu 2019 razmerje med minimalno in povprečno plačo v višini 43,6 %.

Kot izhaja iz slike 6, nobena od držav EU z zakonsko določeno minimalno plačo ne izpolnjuje obveznosti, ki izhajajo iz Evropske socialne listine (ki sicer ni obvezujoča), in sicer, da minimalna plača zagotavlja pošteno plačilo, ki ustreza 60 % povprečne plače in ne sme biti nižja od 50 % neto povprečne plače ali pod tveganjem praga revščine.

3 REVŠČINA

Po definiciji Odbora Združenih narodov za socialne, ekonomske in kulturne pravice (United Nations 2001) je revščino mogoče opredeliti kot »človeško stanje, za katerega je značilno trajno ali kronično prikrajšanje virov, zmogljivosti, odločitev, varnosti in moči, potrebnih za uživanje ustreznega življenjskega standarda ter drugih državljanskih, kulturnih, gospodarskih, političnih in socialnih pravic.«

Glede na zadnje poročilo Evropske konfederacije sindikatov (European Trade Union Confederation – ETUC) se je v zadnjem desetletju revščina zaposlenih povečala v večini evropskih držav, pri čemer je revščina grozila približno 12 % delavcem, kar pomeni, da se približno vsak deseti evropski delavec umešča pod Eurostatov prag tveganja revščine. Najbolj prizadete skupine so bili mladi, delavci migranti in osebe z začasnimi pogodbami. Položaj se je še dodatno poslabšal s pandemijo COVID-19, saj je recesija najbolj prizadela ranljive skupine delavcev. Vlade sicer sprejemajo vrsto ukrepov za zmanjšanje negativnih učinkov pandemije COVID-19 na gospodarstvo in trg dela, a hkrati mere socialne distance izredno omejujejo gospodarsko dejavnost še posebej na delovnih mestih, kjer delo na daljavo ni možno, kar dodatno prispeva k neenakosti in revščini. Po podatkih ILO (2021) bo negativen učinek pandemije COVID-19 na gospodarsko rast dramatičen. Letos naj bi se svetovno gospodarstvo zmanjšalo za 3 %. Azija prvič po 60 letih ne bo imela gospodarske rasti, gospodarstva ZDA in Evrope pa naj bi se skrčila za 6 % do 8 %. Zaposlitev naj bi po vsem svetu izgubilo 200 milijonov delavcev. Gospodarski učinki pandemije pa ne bodo enakomerno razdeljeni – pričakovati je, da bodo breme pandemije nesorazmerno nosili ravno prejemniki nizkih plač, kar bo v odsotnosti nadomestnih politik znatno povečalo revščino in neenakost (Palomino, Rodríguez in Sebastian 2020). Poročilo Svetovne banke ugotavlja, da bo veliko novih revnih predvsem v državah, ki že imajo visoko stopnjo revščine in da bo znatno število ljudi zdrsnilo pod mejo skrajne revščine. Pričakuje se, da bo vse več mestnih prebivalcev padlo v skrajno revščino, ki drugače tradicionalno prizadene ljudi na podeželju (World Bank Group 2021).

Nekatere države EU že opozarjajo na novo obliko revščine. Ta se pojavlja med ljudmi, ki jim je pred pandemijo vedno uspelo preživeti, a so zdaj v zelo težkem položaju. Gospodarska kriza, ki jo je povzročila pandemija, povzroča opustošenje zlasti med srednjim slojem prebivalstva. »Nova revščina«, ki jo povzroča pandemija, je prizadela države po vsej Evropi. Močno je prizadela zaposlene v neformalnem gospodarstvu, samohranilce, samozaposlene, lastnike majhnih podjetij, sezonske delavce, prekarne delavce (zlasti v gradbeništvu in gostinstvu), priseljence ... Skoraj polovica ljudi, ki zdaj prosijo za socialno in finančno pomoč, je prvič v položaju ranljivosti. O »novih revnih« poročajo iz Italije, Francije, Španije, Avstrije, Francije in tudi v večjih mestih, ki so znana po bolj ugodnih ekonomskih razmerah, kot je Dunaj (D'Souza 2020; Saini 2020; Von der Brelie 2020). Tudi ILO (2021) ugotavlja, da so se plače v prvih šestih mesecih leta 2020 zaradi pandemije COVID-19 znižale, med

največjimi poraženkami pa so bile ženske in slabše plačani delavci. Raziskava med 28 evropskimi državami ugotavlja, da bi brez subvencioniranja plač ženske v drugem četrtletju letos izgubile 8,1 % plač, moški pa 5,4 %. ILO (2021) tako opozarja, da bo kriza COVID-19 verjetno močno povečala revščino in neenakost, ustrezne minimalne plače pa imajo velik potencial za zmanjšanje neenakosti in revščine (Schlein 2020).

3.1 Absolutna in relativna revščina

Ločimo absolutno in relativno opredelitev revščine. Absolutna revščina je pomanjkanje zadostnih virov za zagotovitev osnovnih življenjskih potrebščin, kot so varna pitna voda, hrana ali sanitarne storitve. Meja revščine se pogosto izračuna na podlagi dohodka – ko dohodek osebe ali družine pade pod določeno raven, ki se upošteva za minimalni zahtevani življenjski standard, potem to osebo ali družino opredelimo kot revno (Council of Europe 2019).

V Evropi se revščina na splošno razume kot relativna revščina. V tem primeru velja, da je oseba ali gospodinjstvo revno, če so njihovi dohodki in viri slabši od tistih, za katere se upošteva, da so primerni ali družbeno sprejemljivi glede na družbo, v kateri živijo. Revni ljudje so pogosto izključeni iz sodelovanja v gospodarskih, socialnih in kulturnih dejavnostih, ki veljajo kot norma za druge ljudi, njihovo uživanje temeljnih pravic pa je lahko omejeno (Council of Europe 2019). Domnevamo, da si revni ljudje zaradi nizkega dohodka ne morejo privoščiti življenja, ki bi bilo normalno za družbo, v kateri živijo (Leskošek idr. 2013, 13–14). Dejstvo je, da se evropske države pri razpravah sklicujejo na relativni prag revščine, vendar to ne pomeni, da v teh družbah ni ljudi, ki živijo v popolni revščini (Council of Europe 2019). Glede na metodološko pojasnilo Statističnega urada (Intihar 2018) v Sloveniji za opredelitev pojma revščine uporabljamo definicijo, ki jo je 19. decembra 1984 sprejela Evropska komisija: »Revne so osebe, družine ali skupine oseb, katerih sredstva (materialna, kulturna in socialna) so tako omejena, da jim ne omogočajo minimalno sprejemljivega življenja v državi, v kateri živijo.« Ta opredelitev je enotna za vse članice EU (Spicker, Leguizamon in Gordon 2006). Za izračun stopnje revščine in določanje praga revščine se uporablja relativni koncept - prag revščine se določa na podlagi porazdelitve dohodkov (Intihar 2018).

Statistični uradi evropskih držav merijo relativno revščino, tj. koliko ljudi je revnih v primerjavi z drugimi. Relativna revščina je izražena s stopnjo tveganja revščine, ki označuje delež ljudi, ki živijo v gospodinjstvih, v katerih je neto razpoložljivi dohodek pod pragom tveganja revščine. Izračuni tveganja stopnje revščine se, poleg osnovne stopnje, opravljajo tudi za različne družbenoekonomske kategorije oseb in gospodinjstev, glede na (Leskošek idr. 2013, 13–14):

- starost osebe – večje tveganje revščine je opaziti pri mladih in starih,
- spol osebe – ženske se soočajo s podobnim ali nižjim tveganjem revščine kot moški,
- najpogostejši status aktivnosti osebe,

- delovno intenzivnost gospodinjstva,
- tip gospodinjstva in
- stanovanjske razmere gospodinjstva.

Poleg absolutne in relativne revščine poznamo še subjektivno revščino. Subjektivna revščina je posameznikovo zaznavanje njegovega finančno-materialnega položaja in je torej opredeljena na podlagi individualnega občutka revščine (Narat idr. 2016).

3.2 Revščina zaposlenih

Revščina je pojav, ki se tradicionalno povezuje z marginaliziranimi skupinami, kot so brezposelni in brezdomci. Na splošno velja prepričanje, da je plačana zaposlitev učinkovito sredstvo proti revščini. Vendar to vse bolj ne drži kot drži: porast netipičnih in negotovih zaposlitev in vse večja polarizacija na trgu dela med nizkimi ali nekvalificiranimi in visoko kvalificiranimi delavci ustvarjajo tveganje revščine med zaposlenim prebivalstvom (Peña-Casas in Latta 2004). Po definiciji Eurostata posamezniku grozi tveganje revščine zaposlenega, ko dela več kot pol leta in kadar je njegov izenačeni letni razpoložljivi dohodek nižji od 60 % povprečnega nacionalnega nivoja dohodka gospodinjstev (Eurostat 2020).

V državah članicah revščina zaposlenih narašča zaradi kombinacije dejavnikov: nizka plača, nizka delovna intenzivnost, nestabilnost zaposlitve in načinov delovanja sistemov davčnih ugodnosti. Te dejavnike same oblikujejo gospodarstvo, delovanje socialne države, razmerje moči in vpliva ter odločitve (McKnight idr. 2016).

Marx in Nolan (2012) trdita, da je revščina zaposlenih močno povezana ne toliko z nizkim urnim plačilom, temveč bolj z le enim zaposlenim oziroma nizko delovno intenzivnostjo na ravni gospodinjstva, pa tudi z delom s krajšim delovnim časom ali občasno zaposlitvijo v letu na individualni ravni. Relativni pomen dejavnikov posameznika in gospodinjstva se razlikuje med državami zaradi razlik v vzorcih zaposlovanja, strukturi plač in sestavi gospodinjstva.

Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o delu in revščini (Uradni list Evropske unije C 318/52) ter nujnosti globalnega pristopa pojasnjuje, da je revščina zaposlenega odvisna od osebnega dohodka oziroma plačila za delo v času zaposlitve in celotnih materialnih sredstev gospodinjstva in da revščina pomeni nezadostnost sredstev za pokritje vseh potreb gospodinjstva. Težave pri ocenjevanju revščine zaposlenih povzročajo dejstvo, da se revščina meri na ravni gospodinjstva, medtem ko se zaposlenost opredeljuje na ravni posameznika. Revščina zaposlenih je torej odvisna od zaposlenosti oz. prihodkov posameznika in nato od materialnega stanja njegovega gospodinjstva. Na primer, v kolikor posameznik živi v gospodinjstvu, kjer so dovolj visoki prihodki, ima lahko slab dohodek, pa kljub temu ni obravnavan kot reven. Revščina zaposlenih torej združuje osebne značilnosti in značilnosti gospodinjstva, zato je pri analizah potrebno upoštevati značilnosti posameznika,

zaposlitve in sestavo gospodinjstva (Allègre 2008). Vendar pa med evropskimi državami obstajajo pomembne razlike v strukturi prebivalstva, ki se kažejo tudi kot razlike v velikosti gospodinjstev in strukturi zaposlenih. Na jugu Evrope npr. gospodinjstva štejejo več članov, pri tem pa je pomembno predvsem število odraslih članov gospodinjstva. Na velikost gospodinjstva pa vpliva tudi blaginja države, saj so gospodinjstva večja v državah, kjer je stopnja radodarnosti socialne države nižja (Leskošek idr. 2013).

Stopnja revščine zaposlenih razkriva delež zaposlenega prebivalstva, ki živi v revščini kljub temu, da je zaposleno, kar pomeni, da njihovi zaposlitveni dohodki ne zadostujejo za reševanje revščine njihovih družin ter za zagotovitev dostojnih življenjskih pogojev. Zaradi mednarodne primerljivosti se prag revščine, ki se uporablja za merjenje tega kazalca, nanaša na absolutno mednarodno mejo revščine v višini 1,90 USD na prebivalca na dan po PKM. Po zadnjih ocenah ILO v letu 2018 79 % vseh zaposlenih na svetu ni živelo v revščini, 13 % je zmerno revnih, 8 % pa jih živi v skrajni revščini. Delež revnih je z leti nenehno upadal, saj je njegova vrednost v letu 2000 znašala celo 26 % (Gammarano 2019).

Literatura vsebuje dve opredelitvi revnih delavcev oziroma zaposlenih, ki sta analitično ločeni, vendar empirično povezani. Prva opredelitev opredeljuje delovno revne kot nizko plačane delavce, katerih dohodek je pod določenim pragom, kar pomeni, da je ključni mehanizem proti revščini zaposlenih ustvarjanje dohodka – čeprav so različne študije pokazale, da povezava med nizkimi plačami in revščino zaposlenih ni tako močna. Druga opredelitev revščine zaposlenih se nanaša na značilnosti gospodinjstva. Delovno revni so posamezniki, ki živijo pod določenim pragom povprečnega dohodka v državi, pri tem pa je pomembna predvsem struktura gospodinjstva (Filandri in Struffolino 2018). Poleg lastnosti gospodinjstva na stopnjo tveganja revščine vpliva tudi višina plače in delovni čas zaposlenega. Osebe, ki delajo skrajšan delovni čas in slabo plačani delavci so bolj podvrženi revščini kot zaposleni s polnim delovnim časom in višjimi plačami. Naslednja kategorija delavcev, katerih stopnja tveganja revščine je nekoliko nižja, so samozaposleni ter zaposleni v kmetijstvu. Poleg naštetih obstajajo tudi razlike med kvalificiranimi in nizko oz. nekvalificiranimi delavci, ki so običajno revnejši od kvalificiranih (Leskošek idr. 2013, 23–24).

Za uvrstitev posameznika v kategorijo zaposlenih revnih morajo biti izpolnjeni naslednji pogoji (Leskošek idr. 2013, 3):

1. da živi v gospodinjstvu, ki je revno,
2. da je zaposlen ali išče zaposlitev,
3. je delal ali iskal zaposlitev določeno obdobje (od enega do šestih mesecev) preteklega leta ali pa je akumuliral ustrezno (enakovredno) število delovnih ur.

V splošnem raziskovanju revščine zaposlenih je bilo ugotovljeno, da imata blaginja države in trg dela pomemben vpliv pri razlagi razlik v stopnji revščine. Družine so med skupinami, ki jih je najbolj prizadela revščina. To je razloženo z dejstvom, da otroci povečujejo potrebe

gospodinjstva in postavljajo omejitve časa pri potencialnem delu zaradi obveznosti varstva otrok. Prav tako je pomemben odnos med nizko plačo in stopnjo revščine. Tveganje revščine je sicer višje pri zaposlenih z nizko plačo, vendar razmerje med nizko plačo in revščino še zdaleč ni popolno. Zasluženi dohodki so po eni strani le en vir dohodka gospodinjstva, saj po drugi strani pa delavci z nizkimi plačami lahko živijo tudi v gospodinjstvih z visokimi dohodki. Dejavnike, ki vplivajo na tveganje za pojav revščine, lahko razdelimo na tiste, ki so povezani s »potrebami« in tiste, ki so povezani s »sredstvi« oziroma viri gospodinjstva. Potrebe gospodinjstva so odvisne predvsem od strukture gospodinjstva (število otrok, število nepreskrbljenih članov). Večje gospodinjstvo naj bi imelo večje potrebe, kar pa je povezano tudi s starostjo članov gospodinjstva. Poleg tega na tveganje revščine vplivajo tudi viri (oziroma premoženje), ki jih imajo člani gospodinjstva na voljo. Ključni elementi za uspešno sodelovanje posameznika na trgu dela pa so tudi izobrazba, delovne izkušnje in poklic. Poleg posameznikovih potreb in virov za udeležbo na trgu dela obstajajo tudi določene omejitve, kot so obveznosti oskrbe otrok ali starejših. Te omejitve so najmočnejše za enostarševske družine, ki sodijo med skupine z večjim tveganjem revščine (Lohmann 2006).

Iz navedenega torej lahko povzamemo, da je osnovni dejavnik, ki vpliva na revščino zaposlenih višina plače, saj so najpogosteje zaposleni revni tisti z nizkimi dohodki. Polega višine plače velja omeniti tudi vrsto zaposlitve in delovni čas. Posebna kategorija zaposlenih med revnimi zaposlenimi so samozaposleni in zaposleni za krajši ali določen čas, ki so prav tako bolj izpostavljeni tveganju revščine. Višina plače pa je največkrat povezana s stopnjo dosežene izobrazbe in spolom, saj žal spol še vedno ostaja dejavnik, ki pogojuje višino plače. Naslednji pomemben dejavnik sta sestava in delovna intenzivnost gospodinjstva, pri katerih je pomembno razmerje med zaposlenimi in vzdrževanimi člani. Na tveganje revščine vplivajo tudi starost zaposlenega, etična pripadnost in državljanstvo - »tujci« so pogosteje revnejši od domačih zaposlenih. Poleg tega med dejavnike tveganja revščine uvrščamo tudi blaginjo države, regijo in dejavnost zaposlitve.

Ob naštetih dejavnikih tveganja je potrebno omeniti tudi možne vzroke za pojav zaposlenih revnih. Strokovnjaki ugotavljajo, da je ena izmed posledic procesa prenosa tveganja in bremena iz kolektivne na individualno raven tudi pojav zaposlenih revnih. Posledično se s tem prenašajo tudi bremena iz delodajalcev na delojemalce, kot npr. pritisk na posameznika, da oblikuje status samozaposlenega. Drugi vzrok pojava zaposlenih revnih je zniževanje stroškov delodajalcev, kar najlažje dosežejo z znižanjem stroškov dela, vendar nemalokrat ob povečani obremenitvi zaposlenih. V večini primerov gre pri tem za podjetja, ki sama zaidejo v finančne težave (Leskošek 2008).

Preglednica 3 prikazuje ravni, ki pojasnjujejo revščino zaposlenih. S stališča posameznega delavca je pomemben razlagalni dejavnik zaposlitev. Nizke plače in netipična zaposlitev, zlasti krajši delovni čas, so glavna tveganja za slabo zaposlitev, k temu pa prispeva tudi dimenzija družbene blaginje. V povezavi z gospodinjstvom je glavni dejavnik predvsem

nizka delovna intenzivnost članov gospodinjstva, temu sledita dimenzija družine in družbene blaginje (Spannagel 2013).

Preglednica 3: Triada blaginje revščine zaposlenih: raven posameznika in gospodinjstva

Nivo	Zaposlitev	Družina	Družbena blaginja
Osebnostne lastnosti posameznika	Nizka plača Netipična zaposlitev Nizka izobrazba oz. usposobljenost		Nič ali premalo ugodnosti
Dejavniki gospodinjstva	Nizka intenzivnost zaposlenosti	Samo en zaposlen Veliko število otrok, starejših, brezposelnih ali drugače nepreskrbljenih	Nizka raven ugodnosti ali transferjev

Vir: Spannagel 2013.

Odbor Evropske komisije za socialno zaščito (angl. The Social Protection Committee – SPC 2014, v nadaljevanju Odbor) je pripravil tematski pregled o zaposlenih revnih v EU. V raziskavo je bilo vključenih 28 držav članic EU za obdobje od 2010 do 2012. Evropska komisija ugotavlja, da je eden najbolj otipljivih vplivov krize povečanje brezposelnosti in dolgoročna izključitev milijonov Evropejcev s trga dela, a je kriza vplivala tudi na zaposlene. V obdobju 2010–2011 je namreč 12 držav članic EU zabeležilo statistično pomembno povečanje števila zaposlenih revnih. Sklicujoč se na akademske in institucionalne raziskave Odbor povzema, da je potrebno izvor revščine zaposlenih iskati v dejavnikih na ravni posameznika in gospodinjstva. Glavne dejavnike tako razvršča v štiri skupine (The Social Protection Committee 2014):

- značilnosti posameznika (nizka izobrazba/spretnost, starost in spol),
- sestava gospodinjstva in delovna intenzivnost gospodinjstva,
- institucionalni dejavniki (trajanje in vrsta pogodbe, minimalna plača, davčne olajšave, dostop do storitev kot so varstvo otrok in socialna zaščita in
- struktura gospodarstva in trga dela.

Nadalje je raziskava Odbora Evropske komisije za socialno zaščito (The Social Protection Committee 2014) pokazala, da je revščina bolj prisotna med tistimi zaposlenimi za polni delovni čas, ki prejemajo nizke plače. Izhod iz revščine je mogoč s povečanjem obsega delovnega časa, prehodom v stalne zaposlitve, povišanjem plač na individualni ravni in povečanjem števila odraslih zaposlenih v gospodinjstvu. Eden od načinov je tudi močnejša in učinkovitejša dohodkovna podpora ali izboljšana razpoložljivost storitev. Žal pa Evropska komisija ugotavlja, da celo občutna povišanja plač včasih niso dovolj za izhod iz revščine.

Pristopov, ki obravnavajo zaposlene revne ni mogoče jasno ločiti od politik, katerih cilj je

širši boj proti revščini in socialni izključenosti, vključno s politikami, ki so povezane z ustreznimi sistemi socialnega varstva. Kljub temu nekatere oblike transferjev in socialnih prejemkov konkretno rešujejo revščino zaposlenih. Opredeliti je mogoče tri široke skupine instrumentov politike: (i) podpiranje plač in dohodka, (ii) podpiranje udeležbe skupin na trgu dela, ki jim grozi revščina in (iii) zagotavljanje dostopa do storitev, ki omogočajo podporo. Glavne politične pristope za reševanje revščine zaposlenih lahko razvrstimo na tri področja: (i) politike za povečanje nizkih neto plač, (ii) politike za povečanje intenzivnosti dela in (iii) zmanjšanje segmentacije trga dela ter zagotavljanje storitev. Pomembno je ravnovesje med njimi, ki je odvisno od razmer v posamezni državi. Na analizi vzorca štirih držav (Avstrija, Češka, Belgija in Finska) je Evropska komisija potrdila, da vzroke za revščino zaposlenih najdemo v interakciji kompleksnega nabora dejavnikov pri posamezniku na ravni gospodinjstva in v strukturi gospodinjstva. Poleg tega je revščina zaposlenih močno povezana z različnimi dejavniki na institucionalni ravni, vključno z neenakostjo med spoloma, minimalno plačo, davčno ureditvijo in ureditvijo trga dela in socialne politike ter vloge kolektivnih pogajanj. Evropska komisija nadalje ugotavlja, da s političnega vidika na tveganje revščine zaposlenih vpliva širok nabor dejavnikov, od posebnosti trga dela do vzpostavitve sistemov socialne zaščite. Razlike v državah glede tveganja revščine zaposlenih poudarjajo večrazsežnost revščine zaposlenih in deloma pojasnjujejo, zakaj je revščina zaposlenih razširjena po vsej Evropi in zakaj njen obseg ne odraža zgolj velikosti sektorja z nizkimi plačami. Medtem ko je revščina v delu močno povezana z gospodinjstvi z nizko delovno intenzivnostjo, je odvisna tudi od različnih institucionalnih dejavnikov tako na ravni posameznika kot na ravni gospodinjstev (The Social Protection Committee 2014).

V zadnjih desetih letih vse več evropskih držav izvaja ukrepe proti revščini. Ti ukrepi so običajno namenjeni povečanju udeležbe na trgu dela, kar še vedno ostaja predmet številnih razprav glede učinkovitosti. Razlog je ta, da izhod iz socialne varnosti prek zaposlitve ne pomeni nujno izhoda iz revščine in to vodi le do povečanega zaslužka in s tem posledično do boljše možnosti za premagovanje revščine (Filandrim in Struffolino 2018).

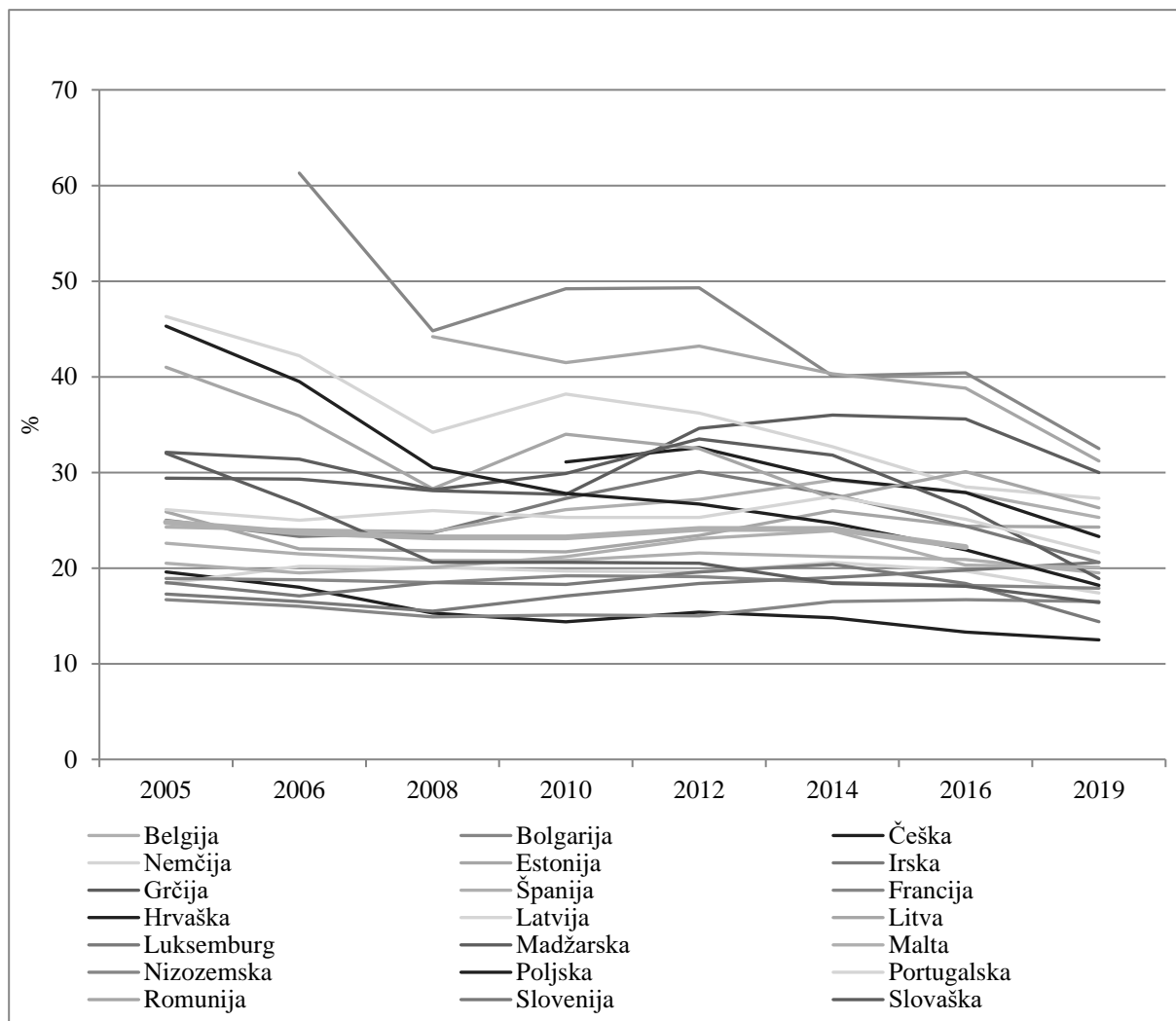
V okviru razvoja strategije za zmanjšanje revščine so bili določeni enotni cilji s poudarkom na vključenosti na trgu dela in predvsem na zmanjšanju socialne izključenosti in zadolženosti ter proti diskriminaciji in zmanjšanju revščine otrok (European Commission 2010).

3.3 Analiza izbranih kazalnikov revščine v EU

Stopnja tveganja revščine predstavlja delež oseb, ki živijo v gospodinjstvih, katerih ekvivalentni razpoložljivi dohodek (po socialnih transferjih) je nižji od praga tveganja revščine. Prag tveganja revščine je opredeljen s 60 % mediane ekvivalentnega razpoložljivega dohodka v državi (SURS 2020).

Kot kaže Slika 7 se delež prebivalcev pod stopnjo tveganja revščine ali socialne izključenosti

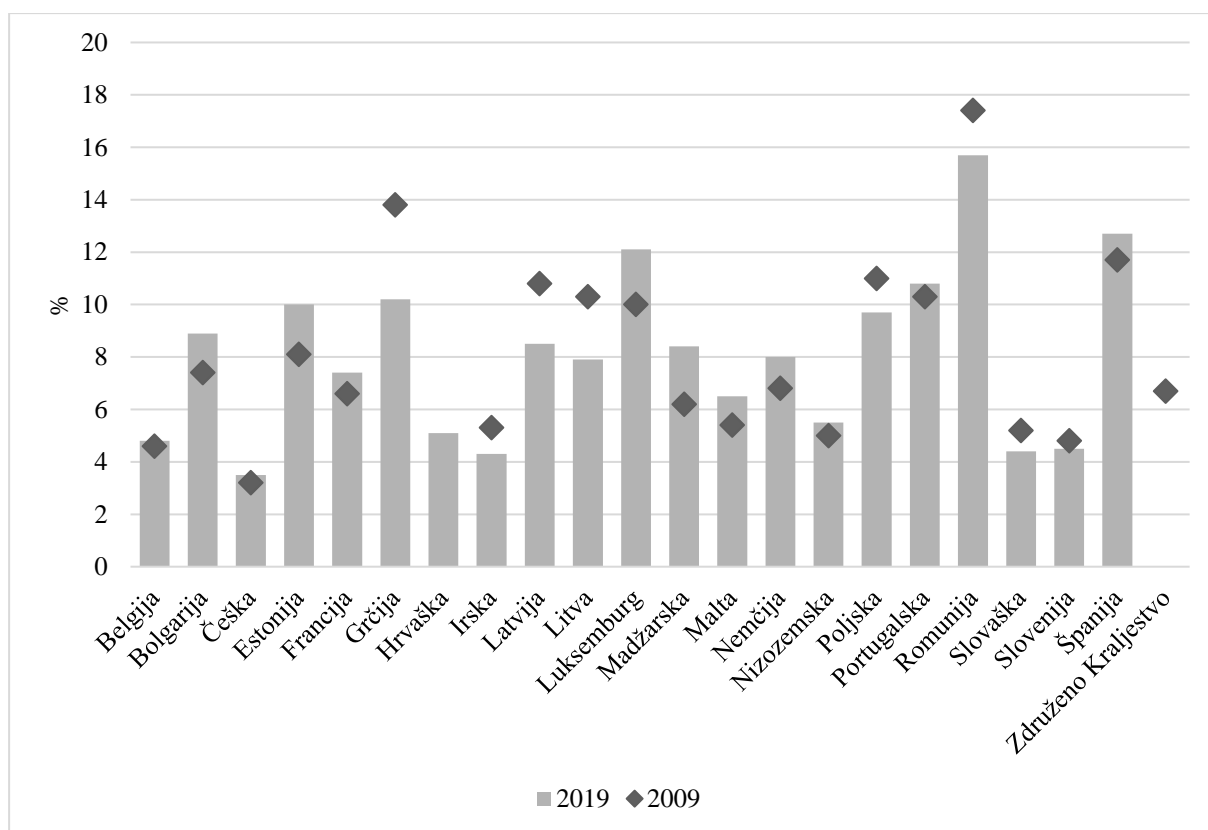
v večini držav EU od leta 2005 znižuje. Največje znižanje je v bilo opazovanem obdobju v Bolgariji (iz 61,3 % v letu 2006 na 32,5 % v letu 2019), a kljub občutnemu znižanju Bolgarija še vedno beleži najvišji delež prebivalcev pod stopnjo tveganja revščine med opazovanimi državami, sledi ji Romunija. Najnižji delež ima Češka, in sicer 12,5 % v letu 2019.



Slika 7: Delež prebivalcev pod stopnjo tveganja revščine v državah EU 2005-2019

Vir: Eurostat 2020.

Oprelitev skupin s povečanim tveganjem revščine ali socialne izključenosti in določitev razlogov za tovrstno ranljivost je ključna za oblikovanje trdnih politik v boju proti revščini. V primerjavi s povprečno stopnjo tveganja revščine v EU so nekatere skupine prebivalstva bolj izpostavljene revščini ali socialni izključenosti. Najbolj so prizadete ženske, otroci oz. mladi, invalidi, brezposelni, enostarševska gospodinjstva in tisti, ki živijo sami, ljudje z nižjo izobrazbo, tuji oziroma ljudje, rojeni v drugi državi, kot je tista, v kateri prebivajo, nezaposleni in v večini držav članic tudi ljudje, ki živijo na podeželju (Eurostat 2020).



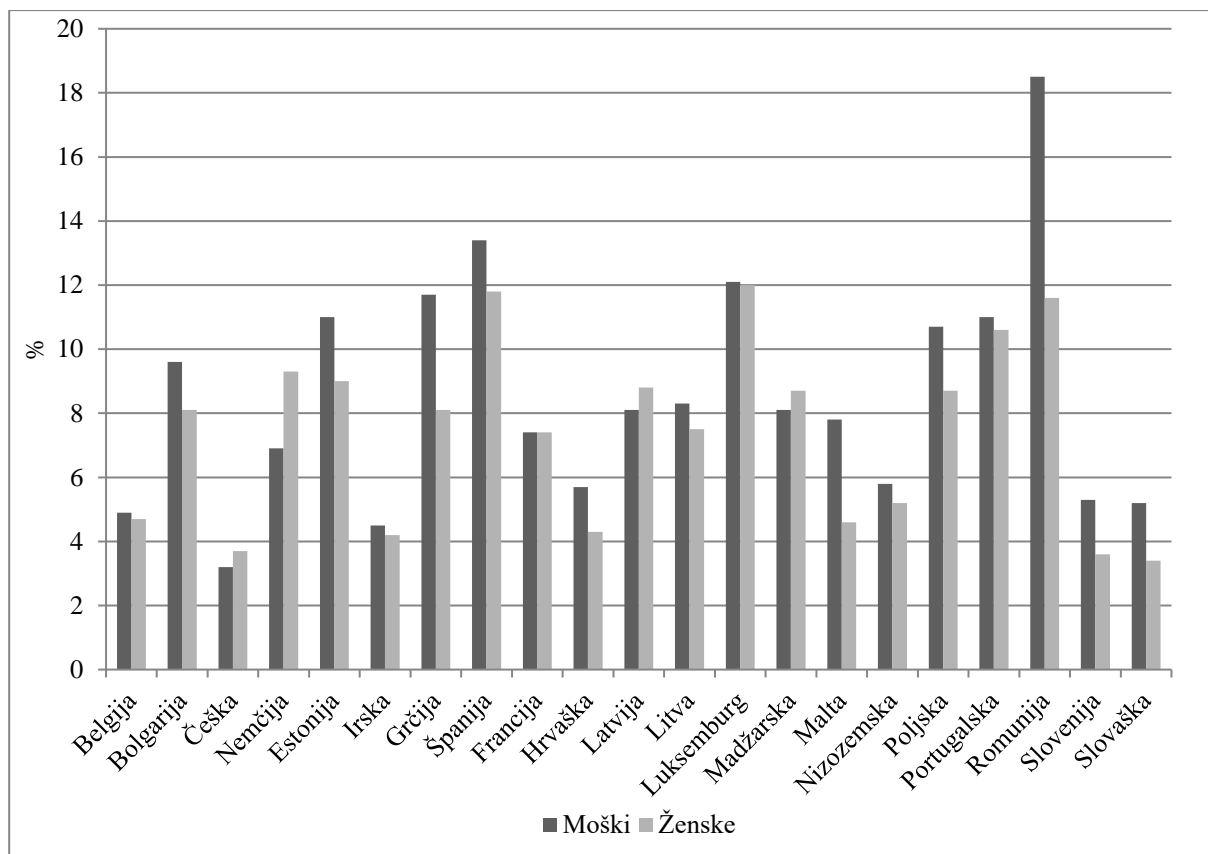
Opombe: Za leto 2009 ni podatka Hrvaško in za leto 2019 ni podatka za Združeno kraljestvo

Slika 8: Stopnja tveganja revščine zaposlenih, 2019 in 2009 (%)

Vir: Eurostat 2020.

V EU so trendi glede revnih zaposlenih zelo različni. Na eni strani imamo države, ki beležijo raven pod 6 % in na drugi strani države s stopnjami nad 10 %. Pregled stopnje tveganja revščine zaposlenih po podatkih za leto 2019 (Eurostat 2020) kaže, da je stopnja tveganja revščine zaposlenih najvišja Romuniji, in sicer 15,7 %. Sledi Španija, s stopnjo tveganja revščine zaposlenih 12,7 %. Najnižjo stopnjo tveganja revščine zaposlenih so v letu 2019 zabeležili na Češkem, 3,5 %. V Sloveniji je stopnja tveganja revščine zaposlenih v letu 2019 znašala 4,5 %. Podobno izhajajo iz podatkov za 2009 - stopnja tveganja revščine zaposlenih je bila najvišja v Romuniji (17,4 %), najnižja pa na Češkem (3,2 %). Najvišji porast stopnje tveganja revščine zaposlenih v obdobju 2009–2019 je bil na Madžarskem, in sicer za 2,2 odstotne točke. Najvišje znižanje v proučevanem obdobju je bilo v Grčiji, kjer se je stopnja tveganja revščine zaposlenih od leta 2009 do 2019 znižala za 3,6 odstotne točke.

Slika 9 prikazuje stopnje tveganja revščine zaposlenih po spolu. V povprečju je bila v letu 2019 na ravni EU stopnja tveganja revščine zaposlenih višja med moškimi, in sicer 8,5 %, med ženskami pa 7,4 %. V letu 2019 je bila razlika v stopnji tveganja revščine med spoloma najvišja v Romuniji, in sicer je bila stopnja tveganja revščine moških (18,5 %) za 6,9 odstotnih točk višja od stopnje tveganja revščine žensk (11,6 %).

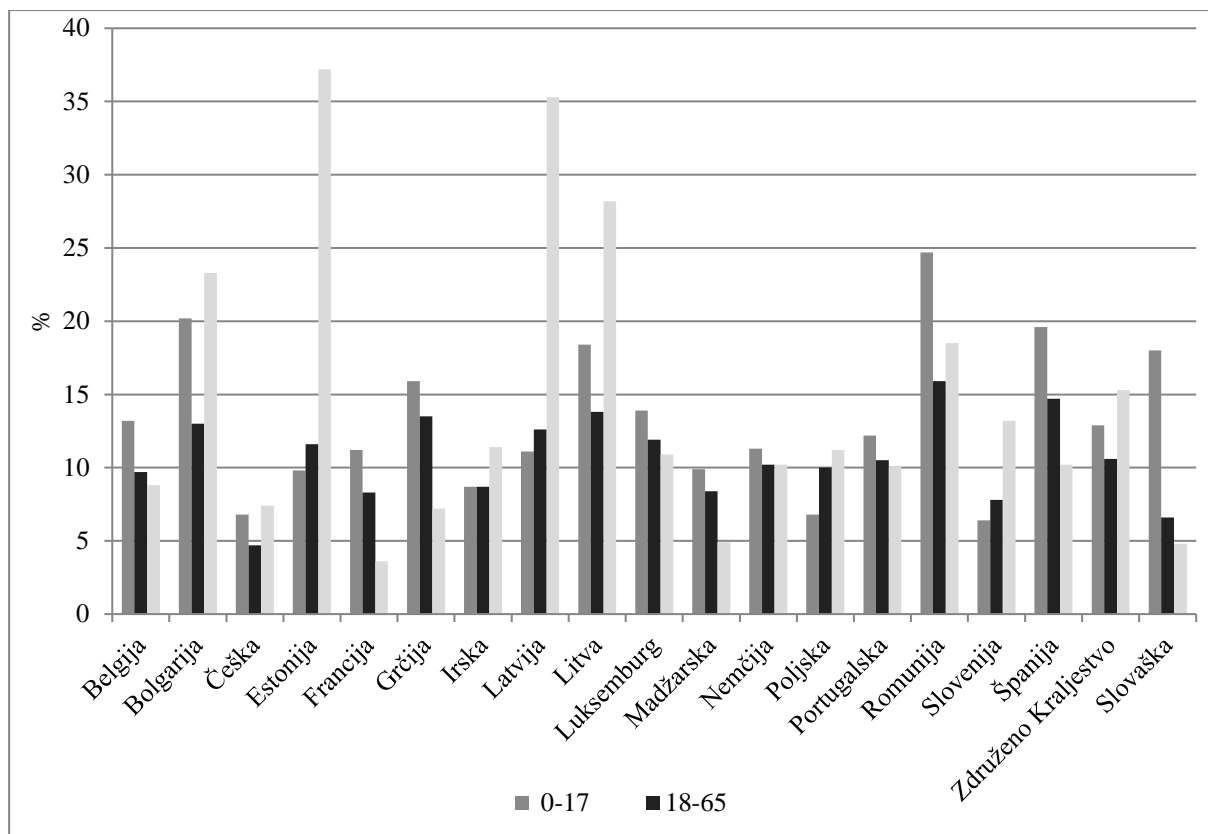


Opombe: Za Združeno kraljestvo ni podatka

Slika 9: Stopnja tveganja revščine zaposlenih po spolu, 2019 (%)

Vir: Eurostat 2020.

Na Sliki 10 lahko vidimo, da je glede na starostno strukturo stopnja tveganja revščine v povprečju na ravni EU za izbrane države za starostno skupino do 17 let 13,2 %, za starostno skupino od 18 do 65 let 10,7 % in za starostno skupino nad 66 let 14,3 %. Najvišjo stopnjo tveganja revščine beležimo je v Estoniji, in sicer med starejšimi od 66 let, kjer je stopnja tveganja revščine 37,2 %. Tu je tudi najvišja razlika med starostnimi skupinami, in sicer med že omenjeno skupino nad 66 let in mladimi do 17 let, kjer je stopnja tveganja revščine 9,8 %. Na drugi strani ima najnižjo stopnjo tveganja revščine Francija, v skupini nad 66 let je ta stopnja 3,6 %.



Opombe: Hrvaška, Malta, Nizozemska– ni podatka po starostni strukturi.

Slika 10: Stopnja tveganja revščine po starosti, 2017 (%)

Vir: Eurostat 2020.

4 MINIMALNA PLAČA IN REVŠČINA: PREGLED EMPIRIČNIH ŠTUDIJ

Ali lahko politika minimalne plače zmanjša revščino? Na prvi pogled je odgovor očitno »da« - zaščita delavcev in njihovih družin je glavni cilj politike minimalne plače. Kot piše v Priporočilu 135 ILO 1970b) o določitvi minimalne plače (bi »uravnavanje minimalne plače moralo biti eden od elementov politike, namenjene premagovanju revščine in zagotavljanju zadovoljevanja potreb vseh delavcev in njihovih družin.« Kljub temu je bila postavljena pod vprašaj vloga minimalne plače pri zmanjševanju revščine v državah v razvoju. Ostre kritike in opozorila so se pojavila v okviru strateških dokumentov o zmanjševanju revščine. Različni kritiki so trdili, da bi morala biti državna poraba osredotočena na revne ljudi, vključno z delavci v neformalnem gospodarstvu, in da v okviru držav v razvoju najnižja plača ne ščiti najrevnejših delavcev v neformalnem gospodarstvu, ampak zajema le formalne in premožnejše delavce. Nekateri kritiki gredo tako daleč, da trdijo, da bi lahko minimalna plača v določenih primerih ustvarila revščino. Trdijo, da najnižja plača delodajalcem v formalnem gospodarstvu, ki upoštevajo predpis, zmanjšuje število zaposlenih, ker povečuje proizvodne stroške. Kot pravijo, naj bi zaradi zvišanja minimalne plače formalni delavci izgubili službo in na koncu iskali neformalno službo z nižjo plačo (Saget 2002).

Z učinki dviga minimalne plače na revščino se ukvarja le nekaj študij. Burkhauser in Sabia (2007) v študiji za Združene države Amerike (ZDA) ugotavljata, da dvig minimalne plače ni posebno učinkovit mehanizem za zniževanje revščine, saj prejemniki minimalnih plač večinoma živijo v družinah, ki niso revne in večina delavcev iz revnih družin prejema plače, ki so višje od minimalne. Ugotovila sta tudi, da so revni zaposleni izgubljali zaposlitev, kar je še bolj oslabilo njihov položaj. Na osnovi empirične analize sta pokazala, da je imel dvig minimalne plače v ZDA majhne, statistično nepomembne učinke na revščino zaposlenih.

Atkinson idr. (2017) so na primeru študije Združenega kraljestva proučevali učinke davčnih reform in povišanja minimalne plače na dohodkovno neenakost in revščino z davčnimi reformami v kombinaciji s povišanjem minimalne plače. Avtorji ugotavljajo, da dvig minimalne plače sicer vpliva na velik del zaposlenih, vendar ima zelo majhen vpliv na znižanje revščine. Poleg instrumenta minimalne plače Atkinson idr. (2017) obravnavajo kot sredstvo proti revščini tudi dohodnino in prispevke za socialno varnost, dvig otroškega dodatka, krepitev socialnega zavarovanja in prihodke od udeležbe. Ocene kažejo, da ima vsak od reformnih paketov pomemben vpliv na skupne ukrepe neenakosti in revščine. Ob proučitvi vpliva bistvenega povišanja minimalne plače na revščino pa je bilo ugotovljeno, da ima ta zelo skromen vpliv na zmanjšanje neenakosti ali revščine, saj so prejemniki minimalne plače razpršeni po različnih gospodinjstvih in ne le tistih, najrevnejših.

V svoji analizi so Marx, Marchal in Nolan (2012) obravnavali vlogo minimalnih plač, davčne politike in politike prejemkov pri zaščiti delavcev pred revščino v 21 evropskih državah z nacionalno minimalno plačo, skupaj s tremi državami v ZDA. Glavni poudarek raziskave je bil ob upoštevanju vpliva davkov in prispevkov za socialno varnost, pa tudi prejemkov

(vključno z otroškimi dodatki) in drugih dodatkov, na paketih neto dohodka na ravni minimalne plače. Paketi neto dohodka na ravni minimalne plače (ob upoštevanju davkov, prispevkov za socialno varnost in prejemkov) dosegajo ali presegajo prag za tveganje revščine v EU samo v primeru samskih oseb in še to le v omejenem številu držav. Za enostarševske družine in gospodinjstva z enim zaposlenim partnerjem in otroki so dohodki z minimalno plačo skoraj v vseh opazovanih državah v EU pod pragom tveganja revščine, a običajno z veliko razliko. Avtorji ugotavljajo, da obstajajo omejitve glede tega, kaj lahko politike minimalne plače dosežejo v boju proti revščini zaposlenih. Zdi se, da so takšne politike omejene zlasti v državah, kjer je razlika med minimalno in povprečno plačo že razmeroma majhna in kjer je relativni prag revščine večinoma funkcija življenjskega standarda z dvojnimi zaslužkom. Avtorji sklepajo, da je treba za boj proti revščini zaposlenih poiskati nove poti, a hkrati opozarjajo, da verjetno enotna rešitev ne bo uspešna za vse države.

Gindling (2018) v svoji študiji analizira, ali povišanje minimalne plače zmanjšuje revščino v državah v razvoju in ali je vpliv minimalne plače na revščino odvisen od značilnosti trga dela. Zvišanje minimalne plače sicer zmanjšuje revščino v večini držav v razvoju, vendar je vpliv skromen, ker minimalna plača velja le za manjšino revnih delavcev in ne zajema delavcev v velikih neformalnih sektorjih. Zvišanje minimalne plače tako ustvarja tako zmagovalce kot poražence med revnimi gospodinjstvi, odvisno od učinkov na zaposlovanje, porazdelitve plač in glede na to, ali delavci z nizkimi plačami živijo v revnih gospodinjstvih. Avtor pojasnjuje, da je priljubljen in prepričljiv argument v prid zvišanju minimalnih plač, da bo povišanje zmanjšalo revščino. Teorija pravi, če je dvig minimalne plače dovolj visok, se dohodki revnih ljudi dvignejo in se ljudje dvignejo iz revščine. Vendar se v praksi to ne zgodi vedno, saj so razmerja med minimalnimi plačami, dohodki delavcev in stopnjo zaposlenosti ter pojavom in globino revščine zapletena. Minimalna plača ne vpliva na vse delavce ali ne vpliva na vse enako. Pomembno je torej, na katere vpliva in kako. Celó če minimalna plača zviša dohodek nekaterih delavcev, morda še vedno ne bo zvišala dohodkov revnih gospodinjstev. Upoštevati je treba tudi učinke na zaposlovanje, saj lahko povišanje minimalne plače povzroči odpuščanje delavcev in če ti živijo v gospodinjstvu z nizkimi dohodki, se revščina lahko vsaj kratkoročno še poveča. Odpuščanja v formalnem sektorju lahko povzročijo pritisk na znižanje plač v neformalnem sektorju zaradi povečane konkurence za neformalna delovna mesta. Navedeni razlogi torej kažejo, da povišanje minimalne plače ne bo imelo pozitivnega vpliva na revščino, temveč jo lahko celo spodbudi in poglobi, zlasti za izjemno revne. Avtor ugotavlja, da je glede na možnost negativnih učinkov na zaposlitve in dohodke najrevnejših družin dvig minimalne plače neučinkovito orodje za zmanjšanje revščine in da je minimalna plača sicer lahko del paketa politik za zmanjševanje revščine, ne bi pa smela biti edini ali celo najpomembnejši mehanizem.

Med evropskimi državami je le nekaj študij, ki se ukvarjajo z učinki minimalne plače na revščino. Mrnjavac in Blažević Burić (2014) sta analizirala učinek minimalne plače na stopnjo revščine na Hrvaškem. V svojem prispevku sta analizirala profil delavca z minimalno

plačo in trend pokritosti z minimalno plačo (tj. delež delavcev, ki prejemajo minimalno plačo), kar je povezano s stopnjo revščine zaposlenih. Pred sprejetjem Zakona o minimalni plači leta 2008 je bil delež delavcev, ki prejemajo minimalno plačo na Hrvaškem 3 %, po sprejetju zakona pa se je zvišal na 8 %. Na podlagi analize podatkov iz Ankete o delovni sili, pri čemer so se omejili na delavce, obrtnike in zaposlene, ki delajo najmanj 30 ur na teden, sta avtorja pokazala na slabo učinkovitost politike minimalne plače za zmanjšanje revščine zaposlenih. Avtorja izpostavita, da bi bilo za znižanje revščine zaposlenih potrebno uvesti alternative instrumente, ki bi dopolnjevali politiko minimalne plače, kot so na primer instrumenti s področja politike socialnega varstva in fiskalne politike, z namenom zaščite ranljivih skupin delavcev in tudi spodbujanja zaposlovanja brezposelnih.

Tudi Nestić in Blažević Burić (2018) sta analizirala povezanost med minimalno plačo in revščino na Hrvaškem, pri tem pa sta se osredotočila na značilnosti prejemnikov minimalnih plač in njihovih gospodinjstev. V študiji sta s simulacijo učinka rasti minimalne plače na revščino in neenakost ugotovila, da je učinek bistvenega povišanja minimalne plače na skupno stopnjo revščine izredno omejen in da je stopnja tveganja revščine pred in po povišanju minimalne plače glede na leto 2014 ostala praktično enaka (20 %, znižala se je le za 0,05 odstotne točke). Z rastjo minimalne plače pa je izboljššan položaj prejemnika minimalne plače, saj se je pri njih stopnja tveganja revščine znižala iz 17,2 % na 15 %. Ob tem je potrebno upoštevati, da se je z rastjo minimalne plače povišal tudi skupni dohodek prebivalstva, kar je privedlo tudi do povišanja praga tveganja revščine in se je tako povišalo število revnih, čeprav je njihov dohodek ostal nespremenjen, To pojasnjuje, zakaj je učinek na celotno stopnjo tveganja revščine ostal zanemarljiv. Skupni rezultati kažejo, da se je na Hrvaškem po uveljavitvi Zakona o minimalni plači v letu 2008 povišalo število prejemnikov minimalne plače, kar se je ponovilo po sprejetju novega Zakona o minimalni plači leta 2013. V strukturi prejemnikov minimalne plače prevladujejo ženske, mladi in slabše izobražene osebe, zaposleni za določen čas in zaposleni v majhnih podjetjih; vendar v zadnjih letih prevladuje delež mladih in visoko izobraženih prejemnikov, zmanjšuje pa se delež žensk. Glede analize materialnega stanja zaposlenih je bilo ugotovljeno, da je revščina med prejemniki minimalne plače bistveno bolj prisotna kot pri ostalih zaposlenih, vendar še vedno manj kot je hrvaško povprečje. Prag tveganja revščine na Hrvaškem je nižji od minimalne plače, kar posledično pomeni, da samske osebe, ki prejemajo minimalno plačo, ne spadajo v skupino revnih. To ponovno potrjuje, da prejem minimalne plače ne pomeni nujno življenja v revščini, temveč je revščina odvisna od materialnega stanja celotnega gospodinjstva; oziroma od tega, ali mora prejemnik minimalne plače vzdrževati druge osebe.

Učinke minimalne plače v Sloveniji analizira Stovičkova (2013), ki ugotavlja, da večje povišanje minimalne plače lahko pomeni previsoke stroške dela ter posledično manjšo zaposlenost. V tem primeru se povišanje minimalne plače izkaže za kontraproduktivno, saj se lahko zgodi, da zaradi izgube zaposlitve določena gospodinjstva zajame revščina (Stoviček 2013). V svoji analizi ugotavlja, da minimalna plača ne predstavlja primerne instrumenta za

zniževanje revščine, saj z usmerjenostjo na delavce ne doseže gospodinjestev, v katerih so brezposelne osebe, kjer je tveganje revščine največje. Poleg tega je minimalna plača namenjena posameznim delavcem, medtem ko je revščina odvisna od dohodkov celotnega gospodinjstva in lahko celo koristi prejemniku minimalne plače, ki živi v gospodinjstvu nad pragom revščine. Primerjava šestih hipotetičnih gospodinjestev pred in po zvišanju minimalne plače, ki jih sestavljajo le prejemniki minimalne plače, je pokazala, da so bila vsa gospodinjstva pod pragom tveganja revščine pred zvišanjem minimalne plače, medtem ko je bilo po zvišanju gospodinjstvo z dvema zaposlenima nad pragom tveganja revščine, gospodinjstva z le enim zaposlenim pa precej pod pragom tveganja revščine. Študija analizira minimalno plačo v Sloveniji z dveh vidikov, in sicer obseg, v katerem predstavlja tveganje za zaposlovanje, in v kakšnem obsegu velja za učinkovito orodje za boj proti tveganju revščine zaposlenih. Minimalna plača ima lahko velike stroške učinkovitosti, če je ta določena previsoko. Medtem ko minimalna plača lahko poveča verjetnost, da se bodo revna gospodinjstva rešila revščine, lahko poveča tudi verjetnost, da bodo revna gospodinjstva vstopila v revščino zaradi upada zaposlovanja in zmanjšanja števila delovnih ur. Ker je tveganje revščine večje med brezposelnimi, prekomerno zvišanje minimalne plače, katere cilj je zmanjšati revščino zaposlenih, dejansko povišuje brezposelnost, lahko pa celo prispeva k tveganju splošne revščine.

Laporšek, Vodopivec in Vodopivec (2017) so ugotavljali učinke 22,9-odstotnega dviga minimalne plače v Sloveniji v letu 2010 na kazalnike revščine. Kot navajajo avtorji, je ZMinP iz februarja 2010 povečal razmerje med minimalno in povprečno nominalno bruto plačo (iz 46,1 % v letu 2009 na 52,4 % v letu 2010) in pripomogel, da je realna minimalna bruto plača rasla veliko hitreje od povprečne realne plače. Istočasno je povišanje minimalne plače v letu 2010 povzročilo tudi izjemno koncentracijo delavcev na ali blizu minimalne plače. Z opravljeno analizo so avtorji poskušali oceniti, koliko zaščite pred revščino nudi instrument minimalne plače. Proučili so statistične podatke o tveganju revščine za obdobje 2005–2015 in raziskali razmerja med dohodki gospodinjestev prejemnikov minimalne plače in pragom revščine. Ugotovitve so pokazale, da so (v letu 2014) samo samske zaposlene osebe s polnim delovnim časom, ki prejemajo minimalno plačo, dosegle razpoložljiv dohodek, ki je enak pragu revščine. V drugih dveh opazovanih vrstah gospodinjstva (starš samohranilec z dvema otrokoma in par z dvema otrokoma, kjer je zaposlen samo en odrasel in prejema minimalno plačo) pa neto dohodek na prebivalca ne dosega praga revščine. Na podlagi opravljenih analiz so avtorji ugotovili, da je imelo povišanje minimalne plače v letu 2010 omejeno vlogo pri zmanjševanju revščine zaposlenih zlasti za najbolj ranljiva gospodinjstva z enim dohodkom in da ima dvig minimalne plače negativen učinek na zaposlenost, kar lahko dodatno prispeva k zvišanju revščine.

Razmerje med minimalno plačo in stopnjo tveganja revščine, s posebnim poudarkom na ženskah na hrvaškem in slovenskem trgu dela, sta v svoji študiji analizirali Blažević in Laporšek (2016). Ženske so izbrane zaradi njihovega velikega deleža med prejemniki

minimalne plače in njihovega slabšega položaja na trgu dela v primerjavi z moškimi. Z uporabo empirične analize kazalnikov in panelne regresije sta avtorici ugotovili, da je med minimalno plačo in stopnjo tveganja revščine zaposlenih žensk slaba negativna povezava, vendar bi bile za potrditev te ugotovitve potrebne še nadaljnje empirične analize z uporabo mikropodatkov.

Matsaganis, Medgyesi in Karakitsios (2015) ugotavljajo, da vprašanje minimalne plače postaja vse bolj aktualno politično vprašanje v večini držav EU ter v študiji raziskujejo povezavo med minimalno plačo in revščino. Glede na to, da ekonomske teorije kažejo, da je minimalna plača kot orodje proti revščini dejansko vprašljiva, avtorji ugotavljajo, da je po eni strani veliko tistih, ki jim grozi revščina, brezposelnih ali pa delajo s krajšim delovnim časom in da po drugi strani veliko prejemnikov minimalne plače živi v gospodinjstvih z dohodkom nad pragom tveganja revščine. Poleg tega lahko zvišanje minimalne plače povzroči negativne učinke na zaposlovanje. S simulacijo učinkov so ugotavljali, ali bi zvišanje minimalne plače v državah EU do višine 50 % povprečne nacionalne plače prispevalo k zmanjšanju revščine. Ugotovitve kažejo, da je učinek zvišanja minimalne plače na revščino majhen, vendar ne nepomemben. Stopnja tveganja revščine bi v 13 od 28 držav članic EU padla za vsaj 0,1 odstotne točke. Znižanje revščine bi bilo najbolj opazno med delovnimi gospodinjstvi z otroki in mladimi. Glede na gospodinjске razmere nizko plačanih delavcev in trenutna pravila davčnih sistemov bi lahko zvišanje minimalnih plač na 50 % povprečnih nacionalnih plač v državi verjetno imelo pozitivne, vendar skromne učinke na število ljudi na pragu tveganja revščine.

5 ANALIZA POVEZANOSTI MED MINIMALNO PLAČO IN REVŠČINE V EU

V tem poglavju bomo predstavili rezultate empirične analize o tem, ali minimalna plača prispeva k zmanjšanju revščine v državah EU. Predvsem nas bo zanimala povezanost med minimalno plačo in stopnjo tveganja revščine - ugotavljali bomo povezanost med izbranimi kazalniki minimalne plače in izbranimi kazalniki revščine v državah EU, kjer imajo minimalno plačo zakonsko določeno.

5.1 Metodološki okvir in podatki

Kot smo navedli že v uvodu, bomo preverjali naslednje hipoteze:

- H1: Razmerje med minimalno plačo in pragom revščine je v povprečju višje v starih državah članicah EU z zakonsko določeno minimalno plačo kot v novih državah članicah.
- H2: Višja minimalna plača znižuje stopnjo tveganja revščine v EU.
- H3: Višja minimalna plača znižuje stopnjo tveganja revščine zaposlenih v EU.
- H4: Negativni učinek višje minimalne plače na stopnjo tveganja revščine zaposlenih v EU je večji pri ženskah.
- H5: Negativni učinek višje minimalne plače na stopnjo tveganja revščine zaposlenih v EU je večji pri mladih.

Hipotezo H1 bomo preverjali s pomočjo Mann-Whitneyevega U testa, ki je neparametrični ekvivalent neodvisnega t-testa in se uporablja za primerjavo med dvema neodvisnima skupinama, ko proučevani podatki niso normalno porazdeljeni. Analizirali bomo stare in nove države članice EU z zakonsko določeno minimalno plačo (Laerd Statistics 2019).

Za preverjanje hipotez H2, H3, H4 in H5 bomo uporabili panelno regresijsko analizo. Značilnost panelne regresijske analize je, da omogoča spremljanje iste proučevane enote v različnem časovnem obdobju. Panelna regresijska analiza omogoča ne samo analizo strukture in heterogenosti med enotami opazovanja, temveč tudi analizo sprememb v strukturi skozi čas (Okui in Wang 2021).

Pri preverjanju hipotez H2 – H5 bomo uporabili naslednji regresijski model:

$$REV_{it} = \alpha_0 + \beta MP_{it} + \gamma X_{it} + \varepsilon_{it}, \quad (1)$$

kjer REV_{it} predstavlja odvisno spremenljivko oz. mero stopnjo tveganja revščine v državi i v letu t (pri tem pri hipotezah H2 – H5 razlikujemo med različnimi merami revščine, in sicer stopnjo tveganja revščine, stopnjo tveganja revščine zaposlenih in stopnjo tveganja revščine zaposlenih glede na spol ter starost). Spremenljivka MP_{it} označuje mero minimalne plače kot neodvisno spremenljivko, pri čemer bomo uporabili dve meri (in s tem ocenili dva regresijska modela) – v modelu 1 upoštevamo znesek bruto minimalne plače (ln), v modelu 2 pa Kaitzov indeks. Na ta način smo preverjali tudi robustnost rezultatov. X_{it} označuje vektor preostalih

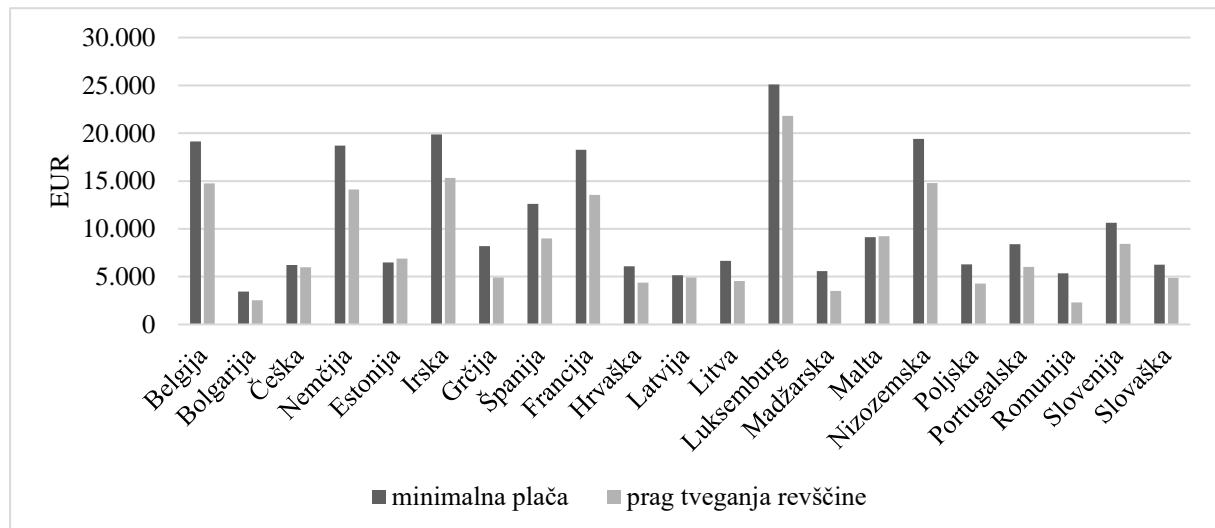
pojasnjevalnih spremenljivk: letna stopnja rasti BDP kot mera razvitosti države, stopnja zaposlenosti kot mera stanja na trgu dela v posamezni državi in slamnate spremenljivke za leta. Spremenljivka ε_{it} označuje slučajno napako. Panelni regresijski model smo ocenili tako z uporabo stalnih kot slučajnih učinkov. Primeren model za preverjanje hipotez smo izbrali na podlagi Hausmanovega testa.

Analize so bile opravljene na podatkih za 22 držav članic EU, ki imajo zakonsko določeno minimalno plačo za obdobje od leta 2005 do 2019. Podatke smo pridobili iz podatkovnih Eurostat in OECD.Stat.

5.2 Rezultati empirične analize

Minimalna plača mora zagotoviti, da delavci s polnim delovnim časom niso revni. Večina držav EU, ki imajo minimalno plačo, izpolnjuje ta minimalni standard vsaj za ljudi, ki živijo sami. Informacij o tem, kdo prejema minimalno plačo in kakšen življenjski standard lahko zagotavlja, je presenetljivo malo. Tudi v raziskovalnih prispevkih se to pogosto omenja kot vprašanje. Znano je, da so na splošno ženske, mlajši delavci, invalidi, pripadniki manjšin in nižje kvalificirani delavci bolj verjetno manj plačani (Schacht in Argueso 2019).

Primerjava minimalne plače (bruto letno) in praga tveganja revščine v letu 2019 kaže, da v nekaterih državah EU kljub temu da je minimalna plača zakonsko določena, ta ne dosega praga tveganja revščine. V Estoniji je bila minimalna plača v letu 2019 94,2 % praga tveganja revščine, na Malti pa 99 % praga tveganja revščine (Eurostat 2020).



Opombe: Združeno kraljestvo - ni podatka za prag tveganja revščine za leto 2019

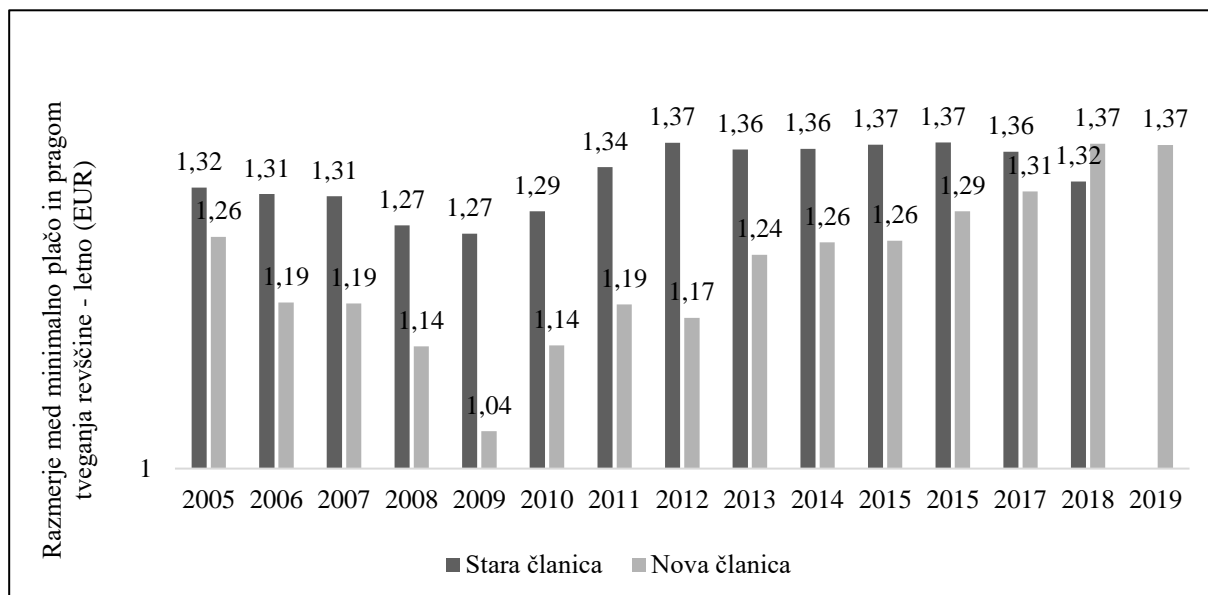
Slika 11: Prag tveganja revščine in minimalna plača, 2019

Vir: Eurostat 2020.

Na Sliki 11 je razvidno, da na drugi strani minimalna plača znaša 231,7 % praga tveganja revščine v Romuniji, sledi ji Grčija s skoraj 167 %.

V prvem delu empirične analize smo ocenili razmerje med minimalno plačo in pragom revščine in preverili, ali je to razmerje višje med starimi državami članicami EU (H1). Slika 12 prikazuje razmerje med minimalno plačo in pragom revščine v obdobju od 2005 do 2019 v starih in novih državah članicah EU. V obdobju 2005–2009 se je razmerje med minimalno plačo in pragom revščine tako v starih kot tudi v novih državah članicah zniževalo, temu pa je sledilo obdobje postopnega zviševanja tega razmerja. Najbolj opazno znižanje je bilo med letoma 2008 in 2009 (za 10 odstotnih točk) pri novih članicah EU; kar bi lahko razumeli kot odraz gospodarske in finančne krize v letu 2008. Minimalna plača v novih članicah se je v letu 2009 glede na leto 2008 v povprečju povišala za 5 %, medtem ko se je prag tveganja revščine povišal za celo 15 %. Z izjemo leta 2018 je bilo razmerje med minimalno plačo in pragom revščine vsa leta višje v starih članicah EU. V opazovanem obdobju med leti 2005 in 2019 je povprečna vrednost razmerja med minimalno plačo in pragom revščine v starih državah članicah znašala 1,33, v novih državah članicah pa 1,22, kar pomeni, da je bila v tem obdobju v starih članicah minimalna plača v povprečju 33 % nad pragom revščine in 22 % nad pragom revščine v novih članicah.

V opazovanem obdobju najvišjo povprečno vrednost razmerja med minimalno plačo in pragom tveganja revščine med starimi članicami beleži Grčija, kjer je minimalna plača v povprečju 62 % nad pragom tveganja revščine, najnižjo pa ima Luksemburg, kjer je minimalna plača v povprečju le 7 % nad pragom tveganja revščine. Med novimi članicami EU je imela v obdobju 2005 do 2019 najvišjo povprečno vrednost razmerja Romunija, kjer minimalna plača presega prag tveganja revščine za 69 %, najnižjo pa Češka (0,94), kjer je minimalna plača dosega le 94 % praga tveganja revščine (Eurostat 2020).



Opombe: za leto 2019 ni podatka za stare članice

Slika 12: Razmerje med minimalno plačo in pragom revščine v starih in novih članicah EU

Vir: Eurostat 2020.

V nadaljevanju smo z neparametričnim Mann-Whitneyevim U testom preverili, ali so razlike v razmerju med minimalno plačo in pragom tveganja revščine med starimi in novimi državami članicami statistično značilne (H1). Kot izhaja iz Preglednice 4, je vrednost Mann-Whitneyevega testa statistično značilna ($p < 0,05$), na podlagi česar sklepamo, da statistično značilne razlike med skupinama država obstajajo in kot izhaja iz vrednosti opisnih statistik, je razmerje med minimalno plačo in pragom revščine višje med starimi državami članicami. Hipotezo H1 lahko sprejmemo.

Preglednica 4: Razmerje med minimalno plačo in pragom revščine v starih in novih članicah EU

Članica	N	Povprečje	Standardni odklon	Povprečje ranga	Mann-Whitney U	P
Razmerje med minimalno plačo in pragom tveganja revščine - letno (EUR)						
Stare članice	130	1,33	0,18	174,42	7160,00	0,000
Nove članice	164	1,22	0,25	126,16		

Vir: Eurostat 2020.

V nadaljevanju empirične analize smo preverili, ali minimalna plača znižuje stopnjo tveganja revščine v EU (hipoteza H2). Hipotezo H2 smo preverili s panelno regresijsko analizo (glej Poglavje 5.1), ki smo jo opravili na podatkih za 22 držav članic EU, ki imajo zakonsko določeno minimalno plačo za obdobje 2005–2019. Pri tem smo skladno z zgornjo regresijsko enačbo ocenili dva ločena modela – v Modelu 1 kot neodvisno spremenljivko uporabimo naravni logaritem bruto minimalne plače, v Modelu 2 pa vrednost Kaitzovega indeksa.

Kot izhaja iz Preglednice 5, višja minimalna plača znižuje stopnjo tveganja revščine v državah EU. Iz Modela 1 izhaja, da dvig minimalne plače za 1 %, zniža stopnjo tveganja revščine za 1.26 %. Podobno izhaja iz Modela 2, ki kaže, da dvig Kaitzovega indeksa za 1 %, zniža stopnjo tveganja revščine za 0,04 %, a je regresijski koeficient statistično značilen pri stopnji značilnosti $p < 10$ %. Hipotezo H2 lahko potrdimo.

Preglednica 5: Vpliv minimalne plače na stopnjo tveganja revščine v EU

	Model 1	Model 2
Bruto minimalna plača (ln)	-1.26** (0.5111)	
Kaitzov indeks		-0.04*** (0.0214)
Letna stopnja rasti BDP	-0.04 (0,0269)	-0.05** (0.02697)
Stopnja zaposlenosti	-0.01 (0.0283)	-0.04 (0.0275)
Konstanta	9.94* (3.1852)	18.27* (2.0895)
Slamnate spremenljivke za leta	DA	DA
R ²	0.08	0.05
Število opazovanj	310	306

Opombe:

- Model 1 temelji na panelni regresijski analizi s stalnimi učinki, ;Model 2 pa na analizi s slučajnimi učinki. Izbiro modela smo opravili na podlagi Hausmanovega testa.
- Standardne napake so prikazane v oklepajih.

Statistična značilnost: * $p < 1\%$; ** $p < 5\%$ *** $p < 10\%$

Vir: Nastav 2011.

V nadaljevanju smo preverili, ali višja minimalna plača znižuje stopnjo tveganja revščine zaposlenih v EU (hipoteza H3). Regresijska modela sta enaka prejšnjima, z razliko, da smo kot odvisno spremenljivko upoštevali stopnjo tveganja revščine zaposlenih.

Kot izhaja iz Preglednice 6, višja minimalna plača prav tako znižuje stopnjo tveganja revščine zaposlenih v državah EU. Iz Modela 1 izhaja, da dvig minimalne plače za 1 % zniža stopnjo tveganja revščine zaposlenih za 0,75 %, pri čemer je regresijski koeficient statistično značilen pri stopnji značilnosti $p < 10\%$. Podobno izhaja iz Modela 2, ki kaže, da dvig Kaitzovega indeksa za 1 % zniža stopnjo tveganja revščine zaposlenih za 0,06 %. Hipotezo H3 lahko potrdimo.

Preglednica 6: Vpliv minimalne plače na stopnjo tveganja revščine zaposlenih v EU

	Model 1	Model 2
Bruto minimalna plača (ln)	-0.75*** (0.4093)	
Kaiztov indeks		-0.06** (0.0190)
Letna stopnja rasti BDP	-0.06* (0,0227)	-0.06** (0.0226)
Stopnja zaposlenosti	0.02 (0.0239)	0.03 (0.0239)
Konstanta	11.97* (2.7129)	9.13* (1.6637)
Slamnate spremenljivke za leta	DA	DA
R ²	0.05	0.01
Število opazovanj	295	291

Opombe:

- Model 1 temelji na panelni regresijski analizi s slučajnimi učinki, Model 2 pa na analizi s stalnimi učinki. Izbiro modela smo opravili na podlagi Hausmanovega testa.
- Standardne napake so prikazane v oklepajih.

Statistična značilnost: * $p < 1\%$; ** $p < 5\%$ *** $p < 10\%$

Vir: Nastav 2011.

V nadaljevanju smo preverjali, ali se učinek dviga minimalne plače na stopnjo tveganja revščine zaposlenih razlikuje med moškimi in ženskami (hipoteza H4). Rezultati panelnih regresijskih analiz so prikazani v Preglednici 7, pri čemer smo ločeno obravnavali dve odvisni spremenljivki: stopnjo tveganje revščine zaposlenih moških in stopnjo tveganja revščine zaposlenih žensk. Pri moških je povezanost med stopnjo tveganja revščine in mero minimalne plače statistično značilna pri 5-odstotni stopnji značilnosti le pri Kaitzovem indeksu (model 2), iz katerega izhaja, da dvig Kaitzovega indeksa za 1 %, zniža stopnjo tveganja revščine zaposlenih moških za 0,05 %. Pri ženskah sta regresijska koeficienta statistično značilna pri 1-odstotni stopnji značilnosti za obe meri minimalne plače – iz Modela 1 izhaja, da dvig minimalne plače za 1 % zniža stopnjo tveganja revščine zaposlenih žensk za 1,91 %, dvig Kaitzovega indeksa za 1 % pa, kot kaže Model 2, zniža stopnjo tveganja revščine zaposlenih žensk za 0,07 %. Primerjava regresijskih koeficientov Kaitzovega indeksa med moškimi in ženskami kaže, da je negativna povezanost minimalne plače s stopnjo tveganja revščine zaposlenih višja pri ženskah, s čimer potrdimo H4.

Preglednica 7: Vpliv minimalne plače na stopnjo tveganja revščine zaposlenih po spolu

	Moški		Ženske	
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
Bruto minimalna plača (ln)	0.25 (0.5126)		-1.91* (0.5137)	
Kaiztov indeks		-0.05** (0.02125)		-0.07* (0.0215)
Letna stopnja rasti BDP	-0.05** (0,0249)	-0.06** (0.0254)	-0.07* (0,0249)	-0.07* (0.0255)
Stopnja zaposlenosti	0.02 (0.0266)	0.03 (0.0265)	0.03 (0.0267)	0.03 (0.0270)
Konstanta	6.16*** (3.1968)	9.17* (1.9808)	17.16* (3.2038)	9.07* (1.8756)
Slamnate spremenljivke za leta	DA	DA	DA	DA
R ²	0.01	0.00	0.06	0.04
Število opazovanj	295	291	295	291

Opombe:

- Za moške Model 1 temelji na panelni regresijski analizi s stalnimi učinki, Model 2 pa na analizi s slučajnimi učinki; za ženske oba modela temeljita na panelni regresijski analizi s stalnimi učinki. Izbiro modela smo opravili na podlagi Hausmanovega testa.
- Standardne napake so prikazane v oklepajih.

Statistična značilnost: * $p < 1\%$; ** $p < 5\%$ *** $p < 10\%$

Vir: Nastav 2011.

V zadnjem delu empirične analize smo primerjali povezanost minimalne plače in stopnje tveganja revščine zaposlenih v EU po starostnih skupinah. Pri tem nas je zanimalo, ali je negativni učinek višji med mladimi (hipoteza H5). Za pregled učinka minimalne plače na stopnjo tveganja revščine zaposlenih po starostnih skupinah smo ločeno obravnavali tri odvisne spremenljivke: stopnjo tveganja revščine zaposlenih starih od 18 do 24 let, stopnjo tveganja revščine zaposlenih od 25 do 54 let in stopnjo tveganja revščine zaposlenih od 55 do 64 let.

Kot izhaja iz Preglednice 8, višja minimalna plača statistično značilno ne znižuje stopnje tveganja revščine zaposlenih v starostni skupini od 18 do 24 let in od 55 do 64 let v državah članicah EU. Povezanost je statistično značilna pri 5-odstotni stopnji značilnosti le v starostni skupini 25 – 54 let, saj v tej starostni skupini 1-odstotni dvig minimalne plače zniža stopnjo tveganja revščine zaposlenih za -0.65 % (Model 1) oziroma dvig Kaitzovega indeksa za 1 % zniža stopnjo tveganja revščine za -0,03 % (Model 2).

Ker povezanost med minimalno plačo in stopnjo tveganja revščine zaposlenih med mladimi ni statistično značilen (hkrati pa je vrednost regresijskih koeficientov nižja kot pri drugih starostnih skupinah), hipotezo H5 zavrnamo.

Preglednica 8: Vpliv minimalne plače na stopnjo tveganja revščine zaposlenih po starosti

	od 18 do 24 let		od 25 do 54 let		od 55 do 64 let	
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
Bruto minimalna plača (ln)	0.12 (0.7681)		-0.65*** (0.3853)		-0.89 (0.6127)	
Kaiztov indeks		-0.00 (0.0443)		-0.03*** (0.0184)		-0.06*** (0.0308)
Letna stopnja rasti BDP	-0.09 (0,0562)	-0.09 (0.0557)	-0.07** (0,0231)	-0.07* (0.0233)	-0.02 (0,0388)	-0.02 (0.0389)
Stopnja zaposlenosti	-0.21* (0.0562)	-0.20* (0.0574)	0.02 (0.0238)	0.01 (0.0237)	0.14* (0.0398)	0.15* (0.0394)
Konstanta	22.14* (5.3461)	21.96* (4.0046)	11.55* (2.5557)	9.09* (1.7712)	3.70 (4.1009)	0.55 (2.8987)
Slamnate spremenljivke za leta	DA	DA	DA	DA	DA	DA
R ²	0.11	0.12	0.06	0.01	0.00	0.00
Število opazovanj	311	307	311	307	311	307

Opombe:

- Za starostno skupino 18-24 let Model 1 temelji na panelni regresijski analizi s stalnimi učinki, Model 2 pa na analizi s slučajnimi učinki. Za skupino 25-54 let Model 1 in Model 2 temeljita na panelni regresijski analizi s slučajnimi učinki. Za starostno skupino 55-64 let Model 1 in Model 2 prav tako temeljita na panelni regresijski analizi s slučajnimi učinki.
- Izbiro modela smo opravili na podlagi Hausmanovega testa.
- Standardne napake so prikazane v oklepajih.

Statistična značilnost: * $p < 1\%$; ** $p < 5\%$ *** $p < 10\%$

Vir: Nastav 2011.

6 SKLEP

Višina plače je bila vedno pomemben dejavnik naše družbe; še pomembnejše vprašanje pa je, kolikšno naj bo najnižje zagotovljeno plačilo za opravljeno delo, da človeku omogoči dostojno življenje, kolikšna naj bo torej minimalna plača. V magistrski nalogi smo obravnavali vpliv minimalne plače na revščino v izbranih državah EU. Opisali smo normativno ureditev instrumenta minimalne plače, njen pomen ter odnos med minimalno plačo in revščino, ki smo jo tudi podrobneje predstavili. Osredotočili smo se predvsem na revščino zaposlenih po spolu in starostnih skupinah. Po pregledu dosedanjih raziskav in literature smo izpostavili bistvene ugotovitve, ki se nanašajo na odnos med minimalno plačo in pojavom revščine.

Zavedajoč se pomena minimalne plače je večina držav članic EU to področje zakonsko uredila. Danes je minimalna plača zakonsko določena v 22 državah članicah EU, v preostalih državah je to področje urejeno s kolektivnimi sporazumi. Vedno bolj pa v ospredje stopa razprava o uvedbi evropske minimalne plače. Njen namen je zaščita ter zagotovitev enakih pravic vseh delavcev in s tem socialna zaščita v boju proti revščini. Enotna evropska minimalna plača ne bi bila določena v enakem znesku, temveč bi se določala na ustrezni ravni glede na ekonomske in družbene razmere v posamezni državi članici. Praktična rešitev bi bila uporaba Kaitzovega indeksa oziroma praga 60 % nacionalne povprečne plače.

Z analizo izbranih kazalnikov gibanja minimalne plače smo ugotovili, da ima tako po višini plače kot izraženo po PKM, med državami EU z zakonsko določeno minimalno plačo najvišjo minimalno plačo Luksemburg. Najnižjo minimalno plačo ima Bolgarija, vendar pa najnižjo minimalno plačo, izraženo po PKM, zasledimo v Latviji. Najvišje v PKM izraženo povišanje minimalne plače v letih 2009-2019 je bilo v Romuniji, minimalna plača, izražena v PKM, pa se je v navedenem obdobju znižala le v Grčiji. Razmerje med minimalno in povprečno plačo (Kaitz indeks) je bilo v letu 2019 najnižje na Irskem (35,2 %) in najvišje v Sloveniji (52,5 %).

Minimalna plača predstavlja pomemben instrument za zaščito delavcev pred prenizkimi plačami in bi zato lahko prispevala k zniževanju revščine. V empiričnem delu magistrske naloge smo tako proučevali povezanost med minimalno plačo in revščino v državah članicah EU. O revni osebi ali gospodinjstvu govorimo, kadar so dohodki ali viri slabši od tistih, pri katerih ugotavljamo, da so primerni ali družbeno spremenljivi glede na družbo. Statistično revščino merimo kot relativno revščino, ki je izražena s stopnjo tveganja revščine. Običajno se revščina povezuje z brezposelnimi osebami, vendar je ta pojav prisoten tudi med zaposlenimi. Revščina zaposlenega je odvisna od plačila za delo in celotnih materialnih sredstev gospodinjstva, kar povzroča težave pri ocenjevanju revščine zaposlenih. Iz podatkov za leto 2019 izhaja, da je stopnja tveganja revščine med državami EU najvišja v Bolgariji, najnižja pa na Češkem, medtem ko pregled stopnje tveganja revščine zaposlenih prikazuje, da je ta najvišja v Romuniji in najnižja na Češkem. Glede na spol je bila v letu 2019 stopnja tveganja revščine zaposlenih v povprečju višja med moškimi, z analizo stopnje tveganja

revščine po starostni strukturi pa smo ugotovili, da je bila v letu 2019 ta v povprečju najvišja pri zaposlenih nad 66 letom starosti. Primerjava minimalne plače in praga tveganja revščine je pokazala, da v Estoniji in na Malti minimalna plača ne dosega praga tveganja revščine, medtem ko v Romuniji minimalna plača znaša kar 231,7 % praga tveganja revščine.

Dosedanje študije vpliva minimalne plače na revščino so v veliki meri ugotovile, da minimalna plača nima bistvenega vpliva na zniževanje revščine. V nekaterih primerih je njen dvig celo poglobil revščino, saj se je z dvigom minimalne plače zmanjšala zaposlenost.

V zadnjem delu naloge smo preverili postavljene hipoteze za ugotavljanje povezanosti med mero minimalne plače in stopnjo tveganja revščine po različnih dejavnikih (spol, starost). Pregled razmerja med minimalno plačo in pragom revščine med starimi in novimi članicami EU z zakonsko določeno minimalno plačo je pokazal, da je to razmerje v povprečju višje v starih kot v novih članicah EU, kar je potrdila H1. Najvišjo povprečno vrednost med starimi članicami ima Grčija, kjer je minimalna plača v povprečju 62 % nad pragom tveganja revščine, najnižjo pa Luksemburg, kjer je minimalna plača v povprečju le 7 % nad pragom tveganja revščine.

V nadaljevanju smo na podlagi panelnih regresijskih analiz ugotovili, da višja minimalna plača znižuje stopnjo tveganja revščine v državah EU z zakonsko določeno minimalno plačo. Iz rezultatov izhaja, da povišanje minimalne plače za 1 % zniža stopnjo tveganja revščine za 1,26 %. Prav tako tudi povišanje Kaitz indeksa za 1 % zniža stopnjo tveganja revščine za 0,04 %. Te ugotovitve so pokazale, da lahko sprejmemo tudi H2.

Podobne rezultate podaja tudi analiza minimalne plače v povezavi s stopnjo tveganja revščine zaposlenih v EU. Ugotovili smo, da višja minimalna plača znižuje stopnjo tveganja revščine v državah EU in potrdili H3. Nadalje iz analize izhaja, da je negativna povezanost med minimalno plačo in stopnja tveganja revščine izrazitejša med ženskami, kar potrjuje H4. Pri preverjanju postavljenih hipotez smo zavrnilo le H5, saj razlik vpliva minimalne plače na stopnjo tveganja revščine zaposlenih med starostnimi skupinami nismo potrdili.

Trenutno obdobje epidemije COVID-19, ter splošno povečanje števila ljudi pod pragom revščine terjajo nove ukrepe za zagotovitev dostojnega življenja ljudi. V nalogi smo ugotovili povezanost med višino minimalne plače in stopnjo tveganja revščine; kar je lahko izhodišče za nadaljnje raziskave ali ena od možnosti za preprečevanje nadaljnjega povišanja stopnje revščine v državah EU.

Menimo, da bi bilo v prihodnje raziskave smiselno vključiti tudi podatke o številu prejemnikov minimalne plače v posamezni državi, vendar ti podatki še niso na voljo v skupnih statističnih bazah EU. Kot eno od smeri za nadaljnjo raziskovanje vidimo tudi izvedbo analiz na podlagi mikropodatkov iz anketnega raziskovanja (na primer, podatki iz raziskave Anketa o življenjskih pogojih (EU-SILC 2008)) ali administrativnih virov.

LITERATURA

- Adema, J., Y. Giesing, A. Schönauer in T. Stitteneder. 2018. *Minimum Wages Across Countries*. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/199050/1/dice-report-2018-4-50000000004810.pdf> (17. 1. 2020).
- Alderman, L. 2019. *Spain's Minimum Wage Just Jumped. The Debate Is Continuing*. <https://www.nytimes.com/2019/03/07/business/spain-minimum-wage.html> (17. 1. 2020).
- Allègre, G. 2008. *Working poor in the EU: an exploratory comparative analysis*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Working-poor-in-the-EU-%3A-an-exploratory-comparative-All%C3%A8gre/3e68cdf10d27dffa15130ed041e10d8ca163e6f> (17. 1. 2020).
- Arpaia, A., P. Cardoso, A. Kiss, K. Van Herck in A. Vanderplas. 2017. *Statutory Minimum Wages in the EU: Institutional Settings and Macroeconomic Implications*. Bonn: IZZA Institute of Labor Economics.
- Atkinson, A. B., C. Leventi, B. Nolan, H. Sutherland in I. Tasseva. 2017. Reducing poverty and inequality through tax-benefit reform and the minimum wage: the UK as a case study. *The Journal of Economic Inequality* 15 (4): 303–323.
- Aumayr-Pintar, C. 2019. *To have or have not: a statutory minimum wage*. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2019/to-have-or-have-not-a-statutory-minimum-wage> (5. 1. 2020).
- Aumayr-Pintar, C., M. Rasche in C. Vacas. 2019. *Minimum wages in 2019: Annual review*. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19028en.pdf (17. 1. 2020).
- BBC. 2018. *Spain's minimum wage to jump 22 % in new year*. <https://www.bbc.com/news/world-europe-46539748> (17. 1. 2020).
- Blažević, S. in S. Laporšek. 2016. *Can minimum wage eliminate poverty?: case study of Croatian and Slovenian labour market*. Doktorska disertacija, Fakulteta za management Koper, Univerza na Primorskem.
- Brezigar Masten, A. 2010. *Ocena posledic dviga minimalne plače v Sloveniji*. Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj.
- Burkhauser, R. V. in J. J. Sabia. 2007. The effectiveness of minimum- wage increases in reducing poverty: past, present, and future. *Contemporary Economic Policy* 25 (2): 262–281.
- Caballero, S. S. 2008. *The European Social Charter As an Instrument to Eradicate Poverty: Failure or Success*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3685087.pdf> (10. 1. 2020).
- Council of Europe. 1961. *European Social Charter*. <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/035> (17. 1. 2020).
- Council of Europe. 1988. *Additional Protocol to the European Social Charter*. <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/128> (17. 1. 2020).
- Council of Europe. 1991. *Protocol amending the European Social Charter*. <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/142> (17. 1. 2020).

- Council of Europe. 1995. *Additional Protocol to the European Social Charter Providing for a System of Collective Complaints*. <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/158> (17. 1. 2020).
- Council of Europe. 1996. *European Social Charter (Revised)*. <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168007cf93> (17. 1. 2020).
- Council of Europe. 2019. *Poverty*. <https://www.coe.int/en/web/compass/poverty> (17. 1. 2020).
- Direktiva Evropske unije o ustreznih minimalnih plaćah (COM(2020) 682 final). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682&from=EN> (19. 3. 2021).
- D'Souza, D. 2020. *Covid 19: Making the poor poorer*. <https://www.france24.com/en/france/20200703-covid-19-making-the-poor-poorer> (10. 1. 2020).
- Eurofound. 2017. *Statutory minimum wages in the EU*. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/eu-member-states/statutory-minimum-wages-in-the-eu-2017> (17. 1. 2020).
- Eurofound. 2019. *Minimum wages in 2019: Annual review*. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19028en.pdf (19. 3. 2021).
- European Commission. 2010. *Kaj je revščina?* https://ec.europa.eu/employment_social/2010_againstpoverty/export/sites/default/downloads/Topic_of_the_month/SI_what_is_poverty_Kaj_je_revscina_tematski_clanek.pdf (11. 12. 2019).
- European Commission. 2020a. *Advancing the EU social market economy: adequate minimum wages for workers across Member States*. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1968 (10. 1. 2020).
- European Commission. 2020b. *First-stage consultation of social partners on Fair Minimum Wages in the EU*. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/fs_20_51 (17. 1. 2020).
- European Commission. 2020c. *Advancing the EU social market economy: adequate minimum wages for workers across Member States*. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1968 (10. 1. 2020).
- European Council. 1975. *Pilot schemes and studies to combat poverty approved. Information Memo P-72/75*. <http://www.aei.pitt.edu/30386> (17. 1. 2020).
- European Council. 1989. *Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers*. <https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/community-charter--en.pdf> (12. 1. 2020).
- European Parliament. 2017. *European Pillar of Social Rights*. https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf (17. 1. 2020).
- Eurostat. 2020. *Statistical Database*. <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained> (17. 1. 2020).
- EU-SILC (European Union Statistics on Income and Living Conditions). 2008. *Anketa o življenjskih pogojih (EU-SILC): European Union survey on income and living conditions (EU-SILC)*. <https://www.adp.fdv.uni-lj.si/opisi/eusilc/> (16. 3. 2021).

- Evropska komisija. 2020. *Predlog Direktive Evropskega parlamenta in Sveta o ustreznih minimalnih plačah v Evropski uniji*. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-12477-2020-INIT/sl/pdf> (17. 1. 2020).
- Evropska unija. 2020. *27 držav članic EU*. https://europa.eu/european-union/about-eu/countries_sl#tab-0-1 (10. 1. 2020).
- Filandrim, M. in E. Struffolino. 2018. Individual and household in-work poverty in Europe: understanding the role of labor market Characteristics. *European Societies* 21 (1): 130–157.
- Funk, L. in H. Lesch. 2006. Minimum Wage Regulations in Selected European Countries. *Intereconomics* 41 (2): 78–92.
- Gammarano, R. 2019. *The working poor or how a job is no guarantee of decent living conditions*. https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_696387.pdf (17. 1. 2020).
- Gindling, T. H. 2018. *Does increase the minimum wage reduce poverty in developing countries?* <https://wol.iza.org/articles/does-increasing-the-minimum-wage-reduce-poverty-in-developing-countries/long> (11. 1. 2020).
- ILO (International Labour Organization). 1928. *C026 - Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928 (No. 26)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/de/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312171,en (17. 1. 2020).
- ILO (International Labour Organization). 1970a. *R135 - Minimum Wage Fixing Recommendation*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R135 (17. 1. 2020).
- ILO (International Labour Organization). 1970b. *C131 - Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312276,en (17. 1. 2020).
- ILO (International Labour Organization). 1992. *Minimum wages, Wage-fixing machinery, application and supervisiopn*. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661%281992-79-4B%29.pdf> (17. 1. 2020).
- ILO (International Labour Organization). 2015. *Minimum wage policy guide*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_570376.pdf (10. 1. 2020).
- ILO (International Labour Organization). 2019. *Working Conditions Laws Database*. <http://www.ilo.org/dyn/travail> (17. 1. 2020).
- ILO (International Labour Organization). 2020a. *Minimum Wage Policy Guide*. https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_508566/lang--en/index.htm (10. 1. 2020).
- ILO (International Labour Organization). 2020b. *Setting and adjusting minimum wage levels*. <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/setting-adjusting/lang--en/index.htm> (17. 1. 2020).
- ILO (International Labour Organization). 2021. *Global Wage Report 2020–21. Wages and minimum wages in the time of COVID-19*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762534.pdf (17. 1. 2020).
- Intihar, S. 2018. *Metodološko pojasnilo - kazalniki dohodka, revščine in socialne izključenosti*. <https://www.stat.si/StatWeb/File/DocSysFile/8141> (17. 1. 2020).

- Karamanis, K. in C. Naxakis. 2014. Minimum wage and unemployment in Greek labour market: A descriptive analysis. *International Journal of Human Resource Studies* 4 (4): 36–39.
- Klemenčič Saražin, K. 2010. *Revščina*. [Http://www.inst-antonatrstenjaka.si/gerontologija/slovar/1277.html](http://www.inst-antonatrstenjaka.si/gerontologija/slovar/1277.html) (17. 1. 2020).
- Kresal, B. 2006. Konvencija št. 131 o minimalnih osebnih dohodkih, s posebnim ozirom na države v razvoju, 1970 - komentar. V *Konvencije Mednarodne organizacije dela: s komentarjem*, ur. M. Novak, P. Končar in A. Bubnov Škoberne, 213– 223. Ljubljana: GV Založba.
- Kresal, F. 1998. *Zgodovina socialne in gospodarske politike v Sloveniji od liberalizma do druge svetovne vojne*. [Http://www.sistory.si/pdf/Prikazovalnik.php?urn=14382](http://www.sistory.si/pdf/Prikazovalnik.php?urn=14382) (10. 1. 2020).
- Laerd Statistics. 2019. *Mann-Whitney U Test using SPSS Statistics*. [Https://statistics.laerd.com/spss-tutorials/mann-whitney-u-test-using-spss-statistics.php](https://statistics.laerd.com/spss-tutorials/mann-whitney-u-test-using-spss-statistics.php) (12. 1. 2020).
- Laporšek, S. 2014. *Učinki minimalne plače v Sloveniji: empirična analiza na mikropodatkih*. Doktorska disertacija, Ekonomska fakulteta, Univerza v Ljubljani.
- Laporšek, S., M. Vodopivec in M. Vodopivec. 2017. *Social and economic effects of the minimum wage increase in Slovenia: final report under the component 3 of the project: Development of reform strategies for social protection in Slovenia*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.
- Lecerf, M. 2020. *Minimum wage in the EU*. [Https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659294/EPRS_BRI\(2020\)659294_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659294/EPRS_BRI(2020)659294_EN.pdf) (10. 1. 2020).
- Leskošek, V. 2008. *Zaključno poročilo o rezultatih opravljenega raziskovalnega dela na projektu v okviru ciljnega raziskovalnega programa (CRP) »Konkurenčnost Slovenije 2006–2013«*. Ljubljana: Javna agencija za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije.
- Leskošek, V., S. Smolej, L. Rihter, R. Boškić, B. Kresal in M. Breznik. 2013. *Revščina zaposlenih*. Ljubljana: Založba Sophia.
- Lohmann, H. 2006. *What is the influence of the welfare state and labour market institutions*. [Http://epunet.essex.ac.uk/Conf2006/papers/Lohmann-paper.pdf](http://epunet.essex.ac.uk/Conf2006/papers/Lohmann-paper.pdf) (17. 1. 2020).
- Marx, I., S. Marchal in B. Nolan. 2012. *Mind the gap: net incomes of minimum wage workers in the EU and the US*. [Https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Mind-the-gap-net-incomes-of-minimum-wage-workers-in-the-EU-and-the-United-StatesMatsaganis](https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Mind-the-gap-net-incomes-of-minimum-wage-workers-in-the-EU-and-the-United-StatesMatsaganis) (17. 1. 2020).
- Marx, N. in B. Nolan. 2012. *In-Work Poverty*. [Https://repository.uantwerpen.be/docman/irua/4c2ff5/f1e07caa.pdf](https://repository.uantwerpen.be/docman/irua/4c2ff5/f1e07caa.pdf) (17. 1. 2020).
- Matsaganis, M., M. Medgyesi in A. Karakitsios. 2015. *The interaction between minimum wages, income support, and poverty*. *Research note 10/2015*. Brussels: European Commission.
- McKnight, A., K. Stewart, S. M. Himmelweit in M. Palillo. 2016. *Low pay and in-work poverty: preventative measures and preventative approaches*. [Https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15760&langId=en](https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15760&langId=en) (11. 12. 2019).

- Menéndez-Valdés, J. 2020. *EU seeks views on the minimum wage*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2020/eu-seeks-views-on-the-minimum-wage> (17. 1. 2020).
- Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o delu in revščini ter nujnosti globalnega pristopa (mnenje na lastno pobudo). *Uradni list Evropske unije*, C 318/52.
- Mrnjavac, Ž. in S. Blažević. 2014. Is minimum wage a good policy for poor workers in Croatia? *Management: journal of contemporary management issues* 19 (1): 17–43.
- Müller, T. in T. Schulten. 2020. *The European minimum wage on the doorstep*. <https://www.etui.org/publications/policy-briefs/european-economic-employment-and-social-policy/the-european-minimum-wage-on-the-doorstep> (10. 1. 2020).
- Narat, T., U. Boljka, A. Črnak-Meglič, P. Dremelj, M. Nagode, L. Lebar in B. Kobal Tomc. 2016. *Revščina in socialna izključenost družin z otroki: materialni in nematerialni obraz revščine* https://www.irssv.si/upload2/Revscina%20in%20socialna%20izkljucenost%20med%20druzinami%20z%20otroki_2015.pdf (17. 1. 2020).
- Nastav, B. 2011. *Statistika v ekonomiji in financah : zapiski predavanj*. Koper: Fakulteta za management.
- Nestić, D. in S. Blažević Burić. 2018. Radnici na minimalnoj plači i siromaštvo u Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku* 25 (3): 235–262.
- Novaković, N. 2014. *Analiza instituta minimalne plaće u Hrvatskoj i drugim zemljama Europske unije*. Sarajevo: Fondacija centar za javno pravo.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2020. *Minimum relative to average wages of full-time workers*. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIN2AVE> (17. 1. 2020).
- Okui, R. in W. Wang. 2021. Heterogeneous structural breaks in panel data models. *Journal of Econometrics* 220 (2): 447–473.
- Palomino, J. C., J. G. Rodríguez in R. Sebastian. 2020. *Inequality and poverty effects of the lockdown in Europe*. <https://voxeu.org/article/inequality-and-poverty-effects-lockdown-europe> (13. 1. 2020).
- Peña-Casas, R. in M. Latta. 2004. *Working poor in European Union*. http://publications.europa.eu/resource/cellar/e5307f43-c7d4-4c36-8262-81b72796c8ae.0001.02/DOC_2 (17. 1. 2020).
- Poje, A. 2009. *Minimalna plača in njen vpliv na zaposlovanje v Republiki Sloveniji*. Magistrsko delo, Ekonomska fakulteta, Univerza v Ljubljani.
- Racovitan, M. 2018. *Minimum wage requirements within Europe in the context of posting of workers*, <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ro/pdf/2018/minimum%20wage%20survey%202018.pdf> (17. 1. 2020).
- Rycx, F. in S. Kampelmann. 2012. *Who earns minimum wages in Europe*. Bruxelles: European Trade Union Institute.
- Saget, C. 2002. *Minimum wage – does it cut poverty?* <http://library.fes.de/pdf-files/gurn/00118.pdf> (17. 1. 2020).
- Saini, V. 2020. *Inequalities and poverty on the rise in post-Covid-19 Italy*. <https://euobserver.com/coronavirus/149041> (10. 1. 2020).

- Schacht, K. in O. Argueso. 2019. *Germany's minimum wage is barely above the poverty line*. <https://www.dw.com/en/germanys-minimum-wage-is-barely-above-the-poverty-line/a-46797781> (17. 1. 2020).
- Schlein, L. 2020. *ILO: COVID-19 Drives Wages Down and Increases Inequality*. <https://www.voanews.com/economy-business/ilo-covid-19-drives-wages-down-and-increases-inequality> (10. 1. 2020).
- Schulten, T. 2014a. *Contours of a European Minimum Wage policy*. https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Contours_of_a_Minimum_Wage_Policy_Schulten.pdf (22. 3. 2020).
- Schulten, T. 2014b. *Minimum Wage Regimes in Europe*. <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/10558.pdf> (22. 3. 2020).
- Schulten, T. in A. Watt. 2007. *European minimum wage policy: a concrete project for a social Europe*. Brussels: ETUI-REHS.
- Schulten, T. in M. Luebker. 2019. *WSI minimum wage report 2019*. https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_46e_2019.pdf (22. 3. 2020).
- Spannagel, D. 2013. *In-Work Poverty in Europe: Extent, Structure and Casual Mechanisms*. http://cope-research.eu/wp-content/uploads/2013/03/In-work_Poverty_in_Europe.pdf (17. 1. 2020).
- SPC (The Social Protection Committee). 2014. *SPPM thematic reviews on the 2012 social trends to watch: The working poor in Europe*. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14887&langId=en> (10. 1. 2020).
- Spicker, P., S. A. Leguizamon in D. Gordon. 2006. *Poverty: An International Glossary*. London: Zed Books.
- Stoviček, K. 2013. Minimum wages in Slovenia: Reducing employment but not poverty. *ECFIN Country focus* 10 (4): 1–8.
- SURS (Statistični urad Republike Slovenije). 2020. *Stopnja tveganja revščine*. <https://www.stat.si/Pages/cilji/cilj-1.-odpraviti-vse-oblike-rev%C5%A1%C4%8Dine-povsod-po-svetu/1.2-stopnja-tveganja-rev%C5%A1%C4%8Dine> (4. 1. 2020).
- United Nations. 1948. *Universal Declaration of Human Rights*. <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/> (17. 1. 2020).
- United Nations. 2001. Poverty and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. <https://digitallibrary.un.org/record/452397> (17. 1. 2020).
- Uredba o določanju minimalnih mezd. *Službeni list*, 15/137; *Službene novine*, 33/37 in 34/37.
- Van Gyes, G. in T. Schulten. 2015. *Wage bargaining under the new European Economic Governance*. <https://www.etui.org/Publications2/Books/Wage-bargaining-under-the-new-European-Economic-Governance> (17. 1. 2020).
- Von der Brelie, H. 2020. *COVID-19 has created a new poverty class in Europe*. https://www.euronews.com/2020/12/11/new-poverty-hits-europe?utm_source=flipboard.com&utm_campaign=feeds_coronavirus&utm_medium=referral (10. 1. 2020).
- World Bank Group. 2020. *Fundamentals of Purchasing Power Parities (PPPs) (Self-Paced)*. <https://olc.worldbank.org/content/fundamentals-purchasing-power-parities-ppps-self-paced> (17. 1. 2020).

World Bank Group. 2021. *COVID-19 to Add as Many as 150 Million Extreme Poor by 2021*.
<https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2020/10/07/covid-19-to-add-as-many-as-150-million-extreme-poor-by-2021> (13. 1. 2020).

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

Zakon o minimalnoj plaći. *Narodne novine*, 67/08, 39/13, 130/17.