



TEMATSKI INFORMATIVNI PREGLED V OKVIRU EVROPSKEGA SEMESTRA

RAZVOJ PLAČ IN SISTEMI DOLOČANJA PLAČ

1. UVOD

Zadnje čase se pri ekonomskem nadzoru EU vedno več pozornosti namenja vlogi razvoja plač in njenem učinku na makroekonomske rezultate:

1. Spremembe plač so eden izmed **pomembnih kanalov za prilagoditve ponudbe delovne sile in povpraševanja po njej**, neposredno pa vplivajo tudi na rezultate na področju zaposlovanja. Prevelika ali premajhna rast plač (v primerjavi z rastjo produktivnosti in cen) bi torej lahko bila pokazatelj neravnovesij na trgu dela in proizvodov. Povzroči lahko inflacijske ali deflacijske pritiske ter vpliva na manjšo ali večjo privlačnost zaposlovanja in ohranjanja zaposlenih. Vpliva lahko tudi na ponudbo delovne sile, vključno z odločitvami za udeležbo na trgu dela.
2. Razvoj plač **vpliva tudi na zunanjo cenovno konkurenčnost**. Zvišanja plač bi lahko pomenila višje nominalne stroške dela na enoto in realne efektivne devizne tečaje, ki temeljijo na stroških dela na enoto. To se lahko zgodi, če rast plač ni izravnana z rastjo produktivnosti ali če se ne ujema s podobnimi spremembami stroškov dela na enoto v partnerskih državah ali s padcem vrednosti nominalnih deviznih

tečajev¹ zunaj monetarne unije. Nasprotno velja za razvoj plač, ki zniža stroške dela na enoto.

3. Plače so pomemben del dohodka gospodinjestev ter **vplivajo na skupno povpraševanje** na podlagi porabe gospodinjestev in morda tudi naložb za izpolnitev tega povečanega povpraševanja. Če je nagnjenost k porabi dohodka iz plač večja kot nagnjenost k porabi dobičkov, lahko zvišanje plač okrepi skupno domače povpraševanje.

In ker so plače pomemben del dohodka, zlasti na spodnji meji porazdelitve, lahko njihova zvišanja zmanjšajo dohodkovne neenakosti. Vendar lahko manjša donosnost odvrne od zaposlovanja in naložb, to pa škoduje potencialu za srednjeročno rast gospodarstva.

Pri ocenjevanju učinkov razvoja plač je treba upoštevati **posebne značilnosti držav in njihov položaj v poslovnem ciklu** ter njihovo zunanjo in notranjo bilanco. Plače predvsem niso samo dejavnik v drugih ekonomskih spremenljivkah, ampak se odzivajo tudi na druga neravnotežja (npr. znatno povečanje posojil zaradi manj strogih finančnih pogojev).

¹ Nominalni stroški dela na enoto so opredeljeni kot skupni stroški dela (prejemki na zaposlenega) na enoto proizvodnje. Izračunajo se tako, da se prejemki na zaposlenega delijo z realnim BDP na zaposlenega (produktivnost dela).

Posodobitev sistemov določanja plač ima pomembno vlogo pri odpravljanju velikih makroekonomskih neravnotežij, opaženih v več državah članicah, in zmanjševanju brezposelnosti. To je zlasti pomembno v euroobmočju, saj je prilagoditev stroškov in cen edino orodje za nominalno prilagoditev v monetarni uniji.

Plače niso edino gonilo mednarodne konkurenčnosti: drugi stroški (na primer stroški, povezani z obdavčitvijo ali izpolnjevanjem predpisov) in stopnja konkurenčnosti proizvodnega trga tudi vplivajo na cenovno konkurenčnost. Pomembno vlogo ima tudi necenovna konkurenčnost (kot so stopnje in razvoj produktivnosti ter geografska in tehnološka specializacija).

2. OPREDELITEV IZZIVOV

Kljub zmanjšanju brezposelnosti leta 2016 je bila rast plač v euroobmočju še naprej umirjena, okrepila pa se je v nekaterih državah, ki niso v euroobmočju. To je mogoče pojasniti s:

- šibkim razvojem produktivnosti;
- nizko pričakovano inflacijo;
- učinki nekaterih reform trga dela in
- preostalim stagniranjem na trgu dela, saj sedanja stopnja brezposelnosti morda ne izraža ustrezno dejanske uporabe virov na trgu dela.

Zbliževanje rasti plač v EU je bilo ugotovljeno po stabilizaciji plač v državah, ki so se med finančno krizo najbolj prilagodile, zmeren razvoj plač pa so zabeležile države z močnejšo gospodarsko dejavnostjo.

Najnovejši vzorci plač so v skladu z leti omejene rasti plač ali nižanja plač, ki so podprla prilagoditev velikih zunanjih primanjkljajev in vključevanje velikega deleža brezposelnih. To je veljalo zlasti za več držav euroobmočja, ki so se srečevale z večjimi potrebami po ponovnem uravnoteženju in v katerih je bila ugotovljena prilagoditev plač navzdol ali močna upočasnitev rasti plač. Te države so predvsem Ciper, Grčija in Portugalska.

V letih 2015 in 2016 so spremembe plač v državah euroobmočja postale manj razpršene, saj so se plače v državah, ki so jih prej morale prilagajati navzdol, stabilizirale. V državah s stabilnejšimi gospodarskimi razmerami, ki jih je kriza manj prizadela, se plače skoraj niso zvišale (slika 1)². Najmočnejša rast plač je bila zabeležena v Romuniji in baltških državah.

V obdobju 2014–2016 so se plače v povprečju razvijale v skladu s produktivnostjo (slika 2). Skupna slika pa zakriva precejšnje razlike po državah. Precejšnje razlike med rastjo plač in produktivnosti so bile opažene v baltških državah, Bolgariji in na Slovaškem (kjer je bila rast plač hitrejša kot rast produktivnosti) ter na Hrvaškem, Malti in Portugalskem (kjer je bila rast plač počasnejša).

Umirjen razvoj stroškov dela na enoto je od leta 2008 podpiral zunanje prilagajanje. Po velikih razlikah v prvih letih 21. stoletja so se stroški dela na enoto začeli zmerno zblíževati na začetku finančne krize, ko so države, na primer Grčija, Portugalska in Španija, začele beležiti trend nižanja stroškov dela na enoto. To je bila posledica upočasnjene rasti plač ali celo nižanja plač zaradi večje brezposelnosti.

Glede na novejšo podatke so se spremembe v stroškovni konkurenčnosti odzvale tudi na zunanji položaj držav. Države z največjimi presežki na tekočem računu (Nemčija, Irska, Nizozemska ter v manjši meri Malta in Slovenija) so zabeležile, sicer skromen, porast realnih učinkovitih deviznih tečajev, ki temeljijo na stroških dela na enoto. Hkrati pa so

² Za države, ki so pred letom 2008 imele presežke na tekočem računu (včasih poimenovane „države s presežkom“), je bila do začetka krize leta 2008 značilna umirjena dinamika plač, takrat pa so začele beležiti tudi močnejšo rast plač kot v drugih državah. Zlasti v Nemčiji je bila v teh letih rast plač močno upočasnjena, povezana pa je bila z okrepljenim zaposlovanjem v izvozni industriji in omejenim domačim povpraševanjem.

države s primanjkljaji na tekočem računu (Ciper, Finska in Francija) zabeležile padec vrednosti realnih efektivnih deviznih tečajev. Izjema je bila Litva. Do

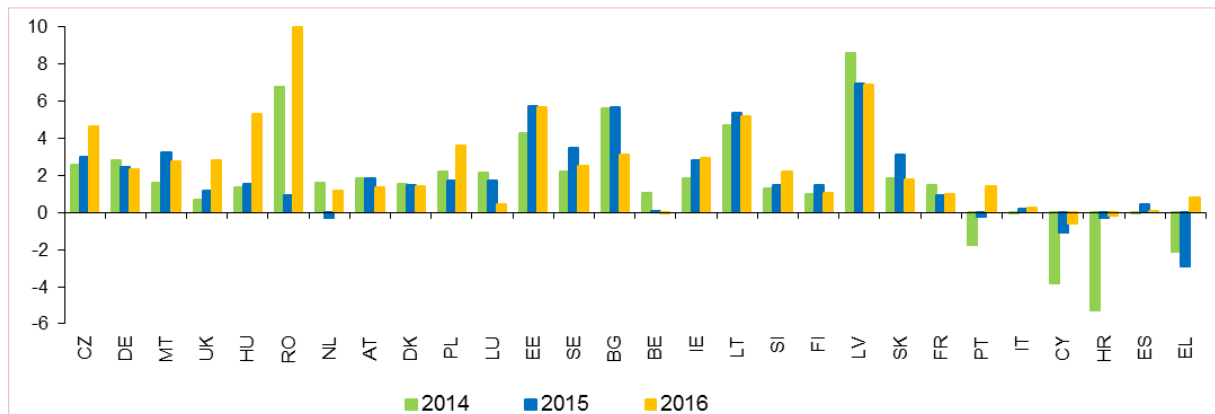
Medtem ko je bila v preteklosti sprememba v realnih stroških dela na enoto v močni negativni korelaciji z brezposelnostjo, je ta korelacija v zadnjih letih postala šibka. To bi lahko bil pokazatelj, da so se realni stroški dela na enoto začeli manj odzivati na stopnjo brezposelnosti (na primer v Grčiji ali Španiji), saj se je že zgodila precejšnja prilagoditev, pri čemer je prilagoditev realnih plač navzdol v primeru nizke inflacije še vedno težavna (slika 4).

leta 2015 so mnoge države prilagodile svoje pretekle primanjkljaje na tekočem računu, uravnotežile svoje proračunsko stanje ali pa so imele presežke (slika 3).

Kljub temu so se v nekaterih državah, ki še vedno beležijo visoke stopnje brezposelnosti, realni stroški dela na enoto v letu 2016 še naprej zmanjševali zaradi zniževanja prejemkov na zaposlenega v realnem smislu, v nekaterih primerih pa je to podprla tudi večja produktivnost.

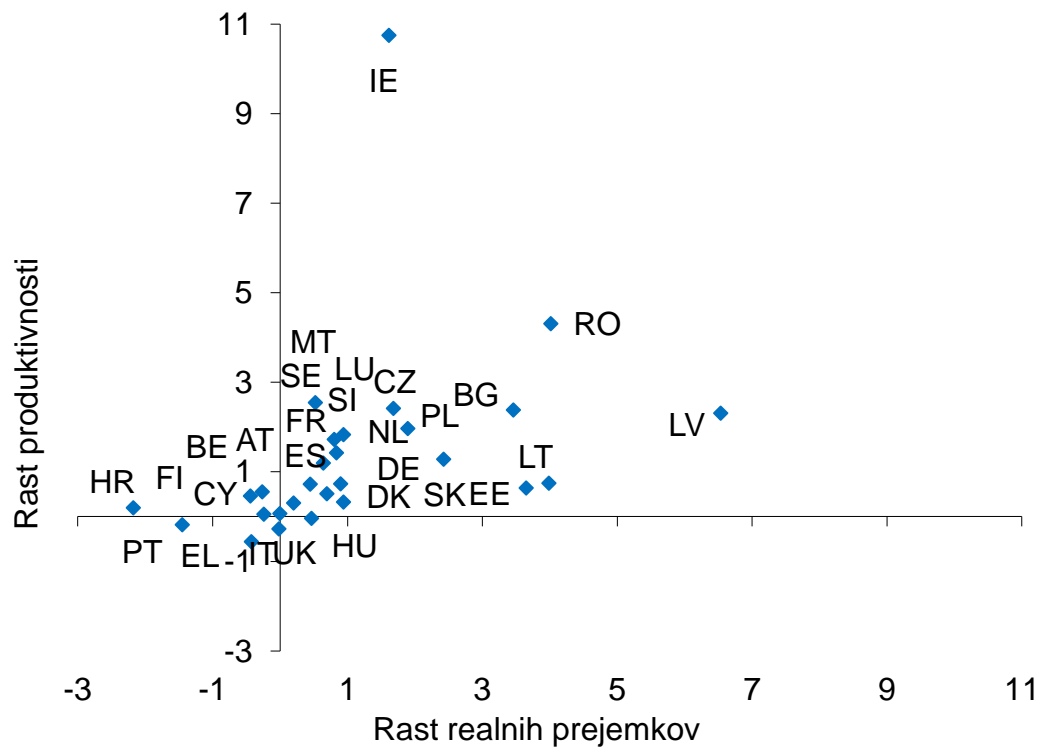
Nasprotno pa so baltske države in Madžarska zabeležile zviševanje realnih stroškov dela na enoto, kar kaže na močno okrepitev domačega povpraševanja po dolgotrajnem prilagajanju v predhodnih letih in primerljivo omejeni produktivnosti.

Slika 1 – Nominalni prejemki na zaposlenega, letna sprememba, %



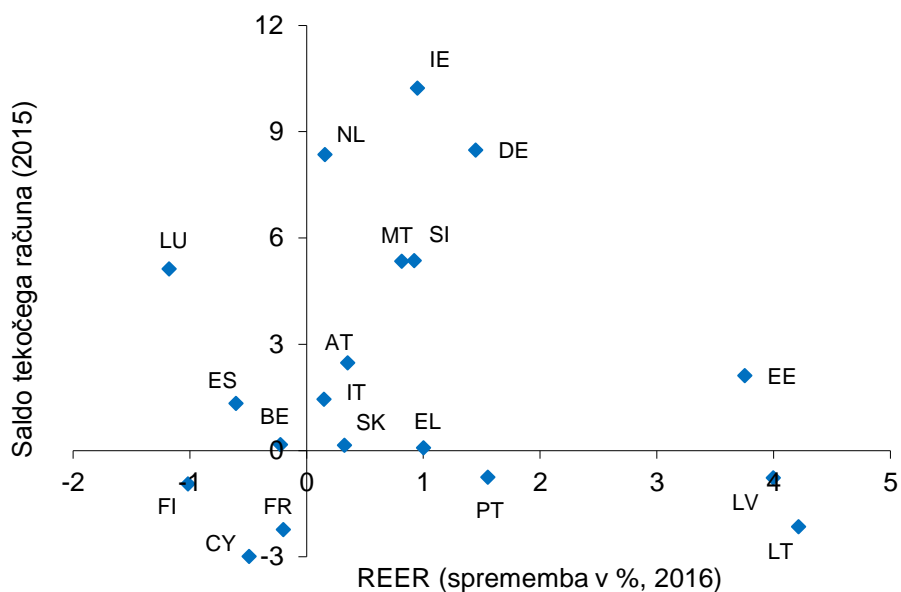
Opomba: države so prikazane v naraščajočem vrstnem redu glede na stopnjo brezposelnosti v letu 2016.
Vir: Evropska komisija.

Slika 2 – Realni prejemki na zaposlenega in produktivnost, povprečna letna rast v obdobju 2014–2016



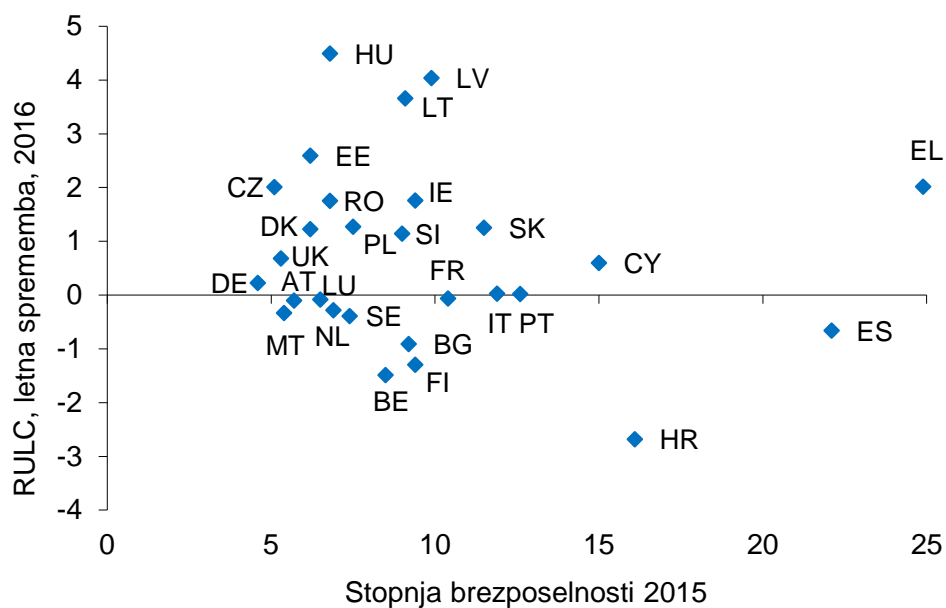
Vir: Evropska komisija.

Slika 3 – Realni efektivni devizni tečaj v letu 2016 in saldo tekočega računa v letu 2015



Vir: Evropska komisija.

Slika 4 – Sprememba realnih stroškov dela na enoto na letni osnovi v letu 2016 in brezposelnost v letu 2015



Vir: Evropska komisija.

3. VZVODI POLITIKE ZA OBRAVNAVANJE IZZIVOV

Razvoj plač ni odvisen samo od interesov zaposlenih in delodajalcev ter njihovih predstavnikov, ampak tudi od **institucionalnega okvira**, v katerem delujejo.

Okviri za določanje plač in predvsem za kolektivno pogajanje imajo pomembno vlogo pri preoblikovanju tržnih signalov v razvoju plač in pri okrepitvi makroekonomske pomembnosti nekaterih odločitev glede plač. V EU obstajajo različni pristopi do določanja plač. V preglednici 1 v Prilogi so prikazani kazalniki značilnosti kolektivnega pogajanja o plačah.

Dejavniki, povezani s skupnim razvojem plač, vključujejo:

- stopnjo **centralizacije** (raven, na kateri potekajo pogajanja o plačah);
- način, kako plače izražajo razlike v produktivnosti (v sektorjih, podjetjih in na geografskih območjih), ter
- obseg, v katerem pogajanja upoštevajo cilje na nacionalni ravni (stopnja **usklajevanja** na različnih ravneh).

Vendar je težko prikazati zanesljivo razmerje med centralizacijo pogajanja o plačah in gospodarskimi rezultati.

Pogajanje o plačah je lahko močno **decentralizirano** (in poteka večinoma na ravni podjetij, na primer v Združenem kraljestvu in baltskih državah), močno **centralizirano** (plače se oblikujejo na nacionalni ravni, na primer v Belgiji in Sloveniji) ali pa **se izvaja na vmesni ravni**, običajni na ravni sektorjev (na primer v Italiji). Glede na stopnjo usklajevanja pa se odločitve lahko sprejemajo na več ravneh.

Pri bolj centraliziranem pristopu je verjetneje, da udeleženci upoštevajo učinek razvoja plač na delovanje celotnega gospodarstva. Bolj decentraliziran pristop pa bi lahko dal prednost večji učinkovitosti do te mere, da so plače in produktivnost pogosteje usklajene na ravni podjetja, to pa bi

lahko podprlo učinkovitejšo porazdelitev delovne sile. To pomeni tudi večjo verjetnost, da se neželen ekonomski šok namesto z zaposlovanjem reši s prilagoditvijo stroškov dela.

V večini držav, v katerih prevladuje pogajanje o plačah na ravni sektorjev, pogodbe na ravni podjetji ne morejo biti manj ugodne za zaposlene kot sektorske pogodbe. Čeprav lahko podjetja pridobijo izzetje iz nekaterih klavzul v kolektivnih pogodbah na ravni sektorja (tj. v Avstriji ali Franciji), se take „odstopne klavzule“ v praksi ne uporabljajo pogosto.

V Nemčiji pa so v preteklih 15 letih bile odstopne klavzule pogosto uporabljene, pri čemer so omogočile večjo prožnost na ravni podjetij. Decentralizacija na ravni podjetij je lahko povezana tudi z močnimi sindikati, vsaj v velikih podjetjih ali v primerih, ko nemški model soodločanja (Mitbestimmung) predvideva visoko raven sodelovanja zaposlenih.

Glede na pristop, ki se uporablja v različnih državah, je možnost odstopnih klavzul mogoče določiti z zakonodajo ali v kolektivnih pogodbah na višji ravni. Obstaja pa več držav (na primer Portugalska in Španija), v katerih pogodba na ravni podjetja prevlada nad pogodbo na ravni sektorja, tudi če je manj ugodna za zaposlenega.

Razvoj plač je lahko odvisen tudi od trenutne stopnje usklajenosti med različnimi akterji.

Usklajevanje je lahko „horizontalno“, kadar imajo nekateri sektorji prevladujoč vpliv pri določanju pogodb o plačah, drugi pa jih upoštevajo („vzorčno pogajanje“ ali „določanje vzorcev“, predvsem v Avstriji, Nemčiji in na Švedskem), ali ko se sklepajo pogodbe med združenji.

Usklajevanje je lahko tudi „vertikalno“, kadar pogodbe na nacionalni ravni, na primer dvo- ali tristranska nacionalna pogodba, ki jo oblikujejo najpomembnejši socialni partnerji in vlada, določajo smernice za

pogajanja o plačah na nižjih ravneh (na primer v Belgiji).

Usklajevanje lahko poteka hkrati z decentraliziranim pogajanjem o plačah. To ima pomembno vlogo v državah, v katerih se zunanji pritiski na izvozni sektor prenesejo tudi v zaščitene sektorje. Pomaga pa ohranjati mednarodno konkurenčnost v celotnem gospodarstvu.

Na določanje plač in pogajalsko moč tistih, ki določajo plače, vplivata **gostota delodajalcev in sindikatov** ter **pokritost s kolektivnimi pogajaji**. Če obstaja postopek za pravno razširitev kolektivnih pogodb, pri čemer te postanejo obvezujoče za zaposlene, ki niso člani sindikata, ali podjetja, ki niso podpisniki, lahko tak postopek precej razširi področje uporabe kolektivnih pogodb.

To pa lahko razširi pokritost s kolektivnimi pogajaji nad raven, ki bi jo omogočila zgolj gostota organizacij delodajalcev in sindikatov. Tak postopek je ena izmed možnosti izboljševanja horizontalnega usklajevanja, zlasti v nekem sektorju ali poklicu.

Mehanizmi razširitve se v EU pogosto uporabljajo in na splošno zadevajo poklicne in sektorske pogodbe, pristopi k razširjanju kolektivnih pogodb pa so različni.

V večini držav je razširitev rezultat izrecne odločitve vlade, v mnogih primerih pa se odobri na zahtevo ene ali obeh strank pogodbe, za katero se predlaga razširitev (na primer v Nemčiji, Franciji in na Nizozemskem).

V drugih državah je razširitev skoraj samodejna (na primer v Italiji in na Finskem) ali pa je posledica tega, da morajo vsi zaposleni biti člani združenja delodajalca (na primer v Avstriji).

Države, kot sta Švedska in Danska, nimajo pravnega mehanizma za razširitev pogodb, vendar je gostota socialnih partnerjev že tako zelo velika in zagotavlja izjemno visoko pokritost.

Razširitve lahko pomagajo preseči težave z usklajevanjem, zmanjšati stroške transakcij v močno decentraliziranem okolju in izboljšati delovne pogoje. To zlasti velja za zelo razdrobljene in raznolike sektorje ter mala podjetja, če razširitev ne pomeni težav s konkurenčnostjo zaradi previsokih plač.

Stabilizira tudi zastopanost v kolektivnem pogajanju, saj zagotovi spodbudo za delodajalce, da postanejo člani združenja delodajalca, ki je pogajalec. Srednje- do dolgoročno lahko zviša splošno raven plač. Obstajajo zanesljivi dokazi, da so višje ravni pogajalske pokritosti, bolj centralizirano ali usklajeno pogajanje in visoka gostota sindikatov povezani s kompresijo porazdelitve plač in manjšo dohodkovno neenakostjo³.

Težava pri razširitvi kolektivnih pogodb in centraliziranem pristopu k določanju plač je, da se plače morda ne morejo v celoti prilagoditi razlikam v produktivnosti po podjetjih in geografskih območjih v istem sektorju. Pomembnejše kot so te razlike, večje je tveganje, da se bo zaradi razširitve delovna sila porazdelila nepravilno, pri čemer bodo visoke plače (ter nizka stopnja zaposlenosti in proizvodnje) v podjetjih z nizko produktivnostjo. Enako velja za pretrese, ki so značilni za določena podjetja ali območja.

Na sorazmerno prožnost plač lahko vpliva tudi povprečno **trajanje pogodb o plačah**. Povprečna dolžina kolektivnih pogodb v Evropi pogosto znaša od enega do treh let, v nekaterih primerih pa je lahko daljša.

Vse države EU imajo neko obliko **spodnjih mej minimalne plače**, ki jo regulira vlada (zakonsko določena minimalna plača) ali o kateri se

³ Evropska komisija, Odnosi med delojemalci in delodajalci v Evropi 2008, poglavje 3.

kolektivno dogovorijo socialni partnerji⁴. Leta 2016 je 22 držav članic imelo nacionalno zakonodajo, v kateri je bila minimalna plača določena z zakonom ali nacionalno medsektorsko pogodbo. Minimalne plače na podlagi kolektivnega dogovora na ravni sektorja se uporabljajo v Italiji, Avstriji, na Cipru, Danskem, Finskem in Švedskem. Ciper ima zakonsko določeno minimalno plačo samo za nekaj specifičnih poklicev, v katerih imajo zaposleni šibko pogajalsko moč.

Učinek minimalne plače na delovna mesta ni enoznačen. Če je določena minimalna plača previsoka, lahko negativno vpliva na zaposlovanje mlajših oseb z nižjimi plačami in manj izkušnjami, ko lahko stroški presegajo stopnje produktivnosti.

Kljub temu lahko minimalne plače okrepijo spodbude za delo in pomagajo obravnavati revščino zaposlenih, čeprav je te cilje mogoče doseči z tudi dobro zasnovanimi prejemki socialne varnosti za zaposlene. V času močnega upada gospodarske rasti lahko ustrezne minimalne plače pomagajo ohraniti skupno povpraševanje in podpirati cene, pri čemer zmanjšujejo tveganje trdovratne deflacije. Z ohranjanjem ustreznih življenjskih standardov za najranjlivejše zaposlene vplivajo tudi na neenakost plač, predvsem na dnu porazdelitve plač⁵.

Delujejo kot spodnja meja plače, zato morajo biti zadostne in časovno prilagojene splošnim gospodarskim razmeram. Zvišanja minimalne plače lahko delujejo tudi kot znak, da precejšnji deli porazdelitve plač presegajo minimalno plačo.

⁴ V Belgiji je minimalna plača določena na podlagi nacionalne pogodbe med socialnimi partnerji. V smislu pokritosti in univerzalnosti pa je enakovredna zakonsko določeni minimalni plači, saj je pravno zavezujoča za vse sektorje.

⁵ Glej na primer *OECD Employment Outlook 2015* (Pregled zaposlovanja OECD za leto 2015).

V EU so velike razlike v mesečnih zakonsko določenih minimalnih plačah: julija 2017 so znašale od 235 EUR v Bolgariji do 1 999 EUR v Luksemburgu (slika 5). Ko se neskladja med državami članicami prilagodijo glede na razlike v cenah po državah, se zmanjšajo z razpona od ena do osem (v EUR) na razpon od ena do štiri [v standardih kupne moči (SKM)] (slika 6).

Raven zakonsko določene minimalne plače je leta 2014 znašala približno od 40 % do 65 % srednjih dohodkov (slika 7). Najvišje vrednosti beležijo Portugalska, Francija in Slovenija. Na drugem koncu lestvice so Češka, Estonija, Irska in Španija.

Informacije o relevantnosti minimalne plače za trg dela zagotovi delež delavcev, ki zasluži minimalno plačo ali manj kot 105 % te plače. Najnovejši podatki Eurostata se nanašajo na oktober 2010 in kažejo precejšnje razlike v taki „dejanski pokritosti“ po državah z zakonsko določeno minimalno plačo (od 0,2 % v Španiji do 19,2 % v Sloveniji). Višje zakonsko določene minimalne plače (v odstotkih povprečne plače) ne pomenijo nujno višje dejanske pokritosti.

Na splošno je dejanska pokritost odvisna tudi od značilnosti delovne sile. Sorazmerno nizka dejanska pokritost je lahko tudi pokazatelj pomembnosti kolektivnih pogodb pri določanju plač in/ali plač, ki so bile dogovorjene na podlagi individualnih pogajanj in presegajo minimalno plačo. Strožje razmere na trgu dela lahko zvišajo plače nad minimalno plačo, pri tem pa tudi zmanjšajo dejansko pokritost.

Indeksacija plač v celotnem gospodarstvu je še ena oblika usklajevanja plač. Trenutno so mehanizmi indeksacije plač, ki zajemajo vse ali vsaj večino zaposlenih, vzpostavljeni v štirih državah članicah EU: v Belgiji, na Cipru, v Luksemburgu in na Malti.

V teh primerih je prilagoditev plač samodejna in temelji na nedavni inflaciji cen. Poleg teh štirih držav članic je tudi

več drugih držav članic EU včasih imelo ta sistem, ampak so ga opustile (na primer Danska, Francija, Italija in Nizozemska). V Španiji je bila v preteklosti v kolektivnih pogodbah običajna naknadna indeksacija, vendar ni več predpisana z zakonom. V Franciji, na Nizozemskem in v Sloveniji je minimalna plača indeksirana glede na cene, plače ali oboje. V Belgiji, Luksemburgu in na Malti je indeksirana minimalna plača ter plače na splošno.

Na podlagi klavzul o indeksaciji je morda lažje sklepati večletne pogodbe, ki zagotavljajo stabilnost v odnosih med delodajalci in delojemalci ter zmanjšujejo tveganje ponavljajočih se sporov v zvezi s pogajanjem o plačah. Medtem ko so sistemi indeksacije lahko učinkovito orodje za ohranjanje kupne moči plač, mora biti njihova zasnova dovolj prožna, da zagotovi stroškovno konkurenčnost glede na trgovinske partnerje države in ustrezno zmogljivost prilagajanja.

Pri mehanski indeksaciji plač glede na preteklo inflacijo obstaja tveganje, da se ustvari inercija in ovira zmogljivost prilagajanja.

Prvič, indeksacija lahko zlahka povzroči inflacijsko-plačno spiralo in zaradi nje bo kakršen koli nominalni pretres (na primer slabši trgovinski pogoji) verjetno postal dolgotrajen, zlasti kadar je država v monetarni uniji z ireverzibilnimi nominalnimi deviznimi tečaji.

Drugič, zaradi indeksacije so realne plače bolj toge, zato nasprotuje prilagoditvi na trgu dela, tudi kadar pretresi drugače vplivajo na različne sektorje, podjetja in delovna mesta.

In tretjič, v razmerah z nizko inflacijo, ki so trenutno značilne za euroobmočje, se zaradi indeksacije ravni inflacije težje

vrnejo na ciljne ravni, ki jih določijo oblikovalci politike.

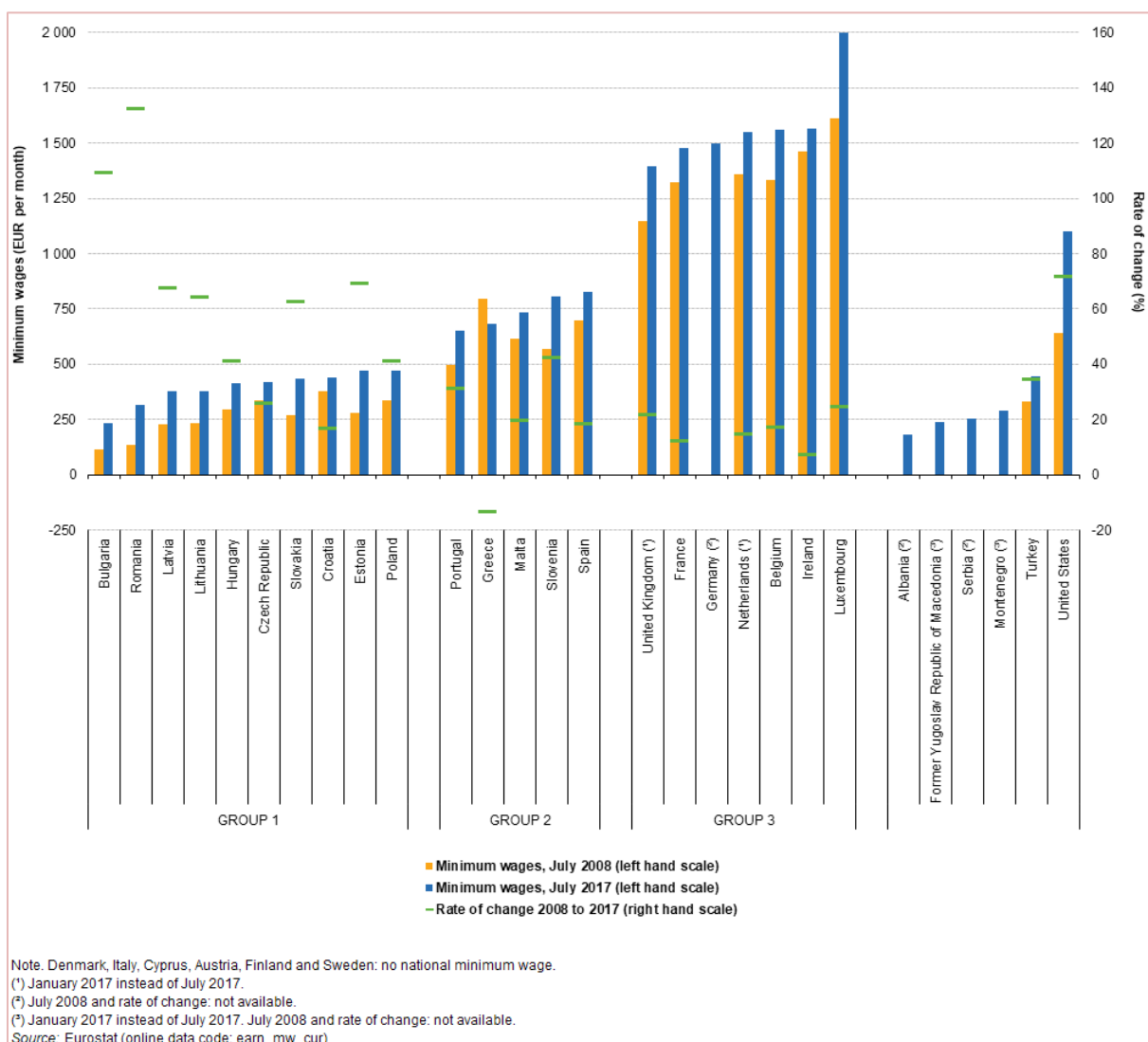
Makroekonomski učinki indeksacije so odvisni od tega, kako je zasnovana in kako se izvaja. Pomembne razsežnosti zajemajo:

- pokritost (kaj se indeksira);
- metodo prilagoditve (*predhodna* ali *naknadna* inflacija, indeks skupne inflacije ali izpopolnjen kazalnik);
- odstopanja (možnost izvzetja);
- spremljanje in
- pravilnost prilagoditev.

Poleg opredelitve okvirnih pogojev in vključenosti v tristranske pogodbe imajo vlade na voljo več **drugih vzvodov** za vplivanje na stroške dela. Ti zajemajo plače v javnem sektorju, saj lahko raven in pogoji zaposlovanja v javnem sektorju, ki je pogosto pomemben delodajalec, vplivajo na povpraševanje po delovni sili in njeno ponudbo v zasebnem sektorju. Spremembe v socialnih prispevkih in neposredni obdavčitvi dela vplivajo na stroške dela, ki niso povezani s plačo, in so torej še en vzvod, ki kratko- do dolgoročno vpliva na stroške dela na enoto.

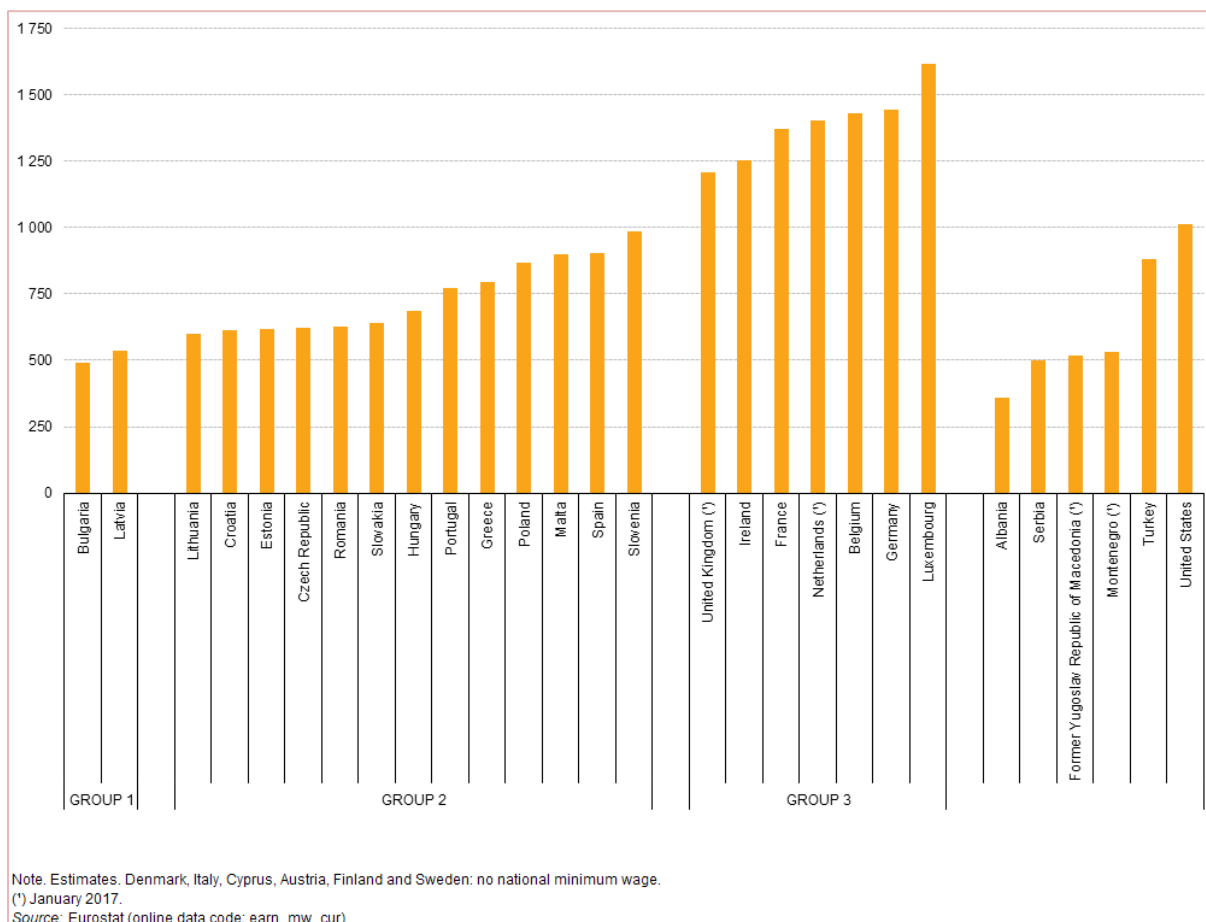
Različni **dodatni dejavniki vplivajo na odzivanje plač** na spremembe v gospodarskih razmerah, vključno z obdavčitvijo dela, delovnopravno zakonodajo in sistemi nadomestil za brezposelnost. Širše pa lahko na odzivnost plač vplivajo reforme trga dela. Na primer spremembe sistemov nadomestil za brezposelnost in okrepljene aktivacijske politike lahko znižajo rezervacijske plače (najnižja plača, za katero je zaposleni pripravljen delati), pri čemer se okrepi ponudba delovne sile in torej zmanjšajo pritiski na plače v gospodarstvu.

Slika 5 – Zakonsko določene minimalne plače (v evrih) v državah članicah EU, leti 2008 in 2017



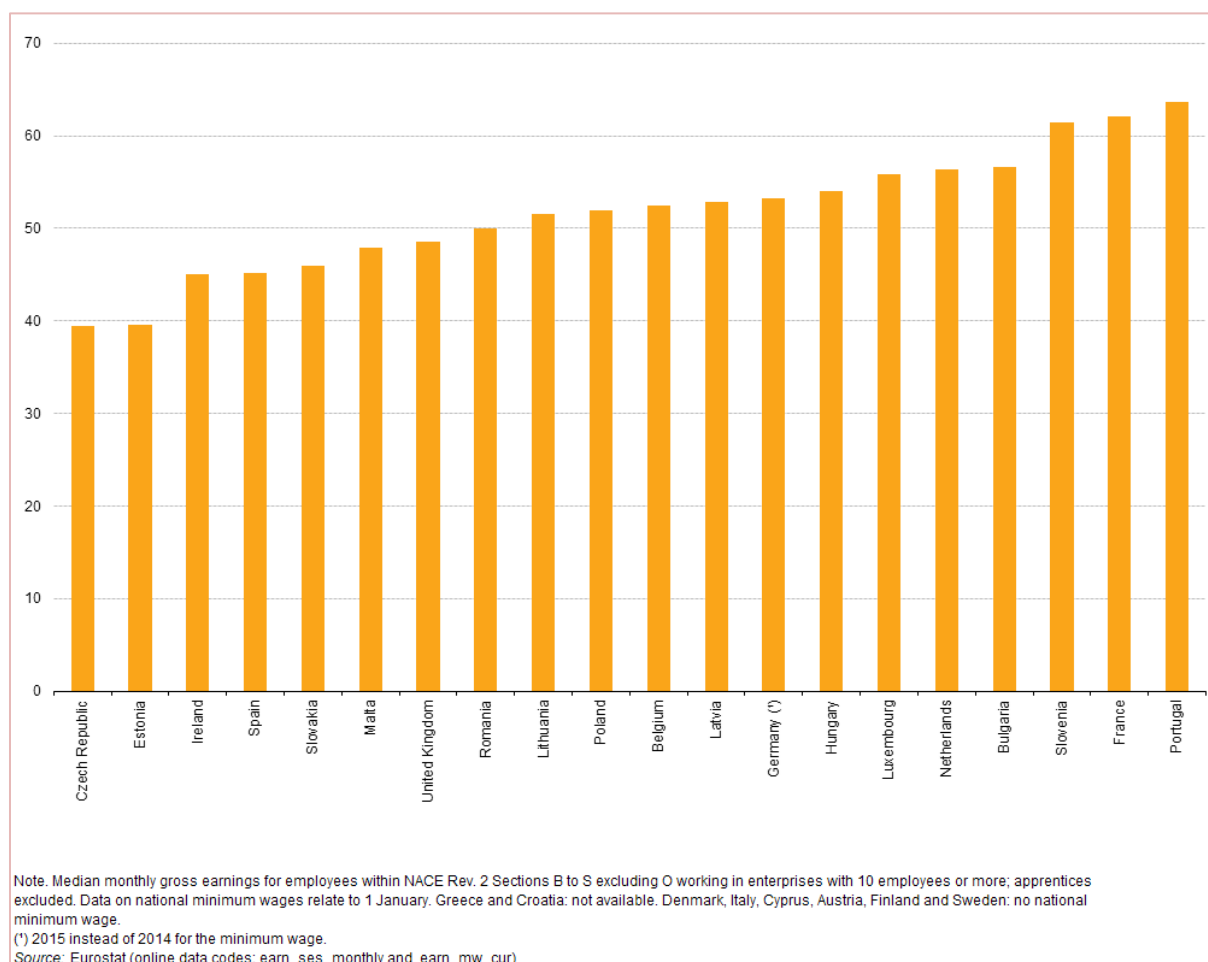
Opomba: podatki se nanašajo na mesečne podatke in so izračunani na podlagi 12 obrokov na leto (države članice namreč uporabljajo različne enote za določanje minimalnih plač). Vir: Eurostat.

Slika 6 – Zakonsko določene minimalne plače (v SKM) v državah članicah EU, leto 2017



Opomba: podatki se nanašajo na mesečne podatke in so izračunani na podlagi 12 obrokov na leto (države članice namreč uporabljajo različne enote za določanje minimalnih plač). Vir: Eurostat.

Slika 7 – Zakonsko določene minimalne plače kot delež srednje vrednosti povprečnih bruto mesečnih dohodkov v državah članicah EU, leto 2014



Opomba: podatki se nanašajo na mesečne podatke in so izračunani na podlagi 12 obrokov na leto (države članice namreč uporabljajo različne enote za določanje minimalnih plač). Vir: Eurostat.

4. OCENA TRENUTNIH POLITIK

Mnoge države so se na krizo leta 2008 odzvale z uvedbo daljnosežnih reform svojih **sistemov za določanje plač**, da bi okrepile odzivnost plač na gospodarske razmere. Pomembne reforme so bile izvedene tudi v okviru svežnjev reform, o katerih so se Grčija, Irska, Portugalska, Španija in Romunija dogovorile v programih finančne pomoči.

Bolj nedavne reforme zajemajo primere v nadaljevanju.

Belgija je leta 2017 po intenzivnih pogajanjih s socialnimi partnerji revidirala svoj zakon o konkurenčnosti iz leta 1996. Cilj reforme je preprečiti morebitne izgube konkurenčnosti zaradi pretiranih zvišanj stroškov dela v

primerjavi z glavnimi trgovinskimi partnerji Belgije. Revidiran zakon:

- zagotavlja samodejni korekcijski mehanizem;
- uvaja varnostno rezervo in
- krepi pravno podlago za „plačno normo“, o kateri se vsaki dve leti dogovorijo socialni partnerji iz več sektorjev in jo določijo kot zgornji prag za določanje plač na ravni sektorja.

Francija je sprejela reforme svojih institucij za pogajanja o plačah v več korakih. Leta 2016 je sprejela zakon El Khomri, ki določa, da imajo pogodbe na ravni podjetja prednost pred sektorskimi pogodbami v zvezi z zadevami, kot so delovni čas, plačani dopusti in dodatki.

Socialni partnerji Finske so se leta 2016 dogovorili o dvostranski pogodbi, ki zagotavlja upočasnjeno rast plač v prihodnjih letih, in so revidirali svoj pristop do kolektivnega pogajanja, pri čemer so omogočili več pogajanja na lokalni ravni.

Kar zadeva institucionalne okvire s smernicami za **določanje minimalne plače**, so začasne zamrznitve minimalne plače, uvedene med krizo, potekle okoli leta 2013. Ukrepi, sprejeti po letu 2013, so bili večinoma usmerjeni v okrepitev urejanja minimalnih plač, vključno z uvedbo nacionalne zakonsko določene minimalne plače v Nemčiji leta 2015.

Bolj nedavne reforme zajemajo primere v nadaljevanju.

Združeno kraljestvo je namesto minimalne plače določilo nacionalno zajamčeno plačo kot spodnjo mejo plače za osebe, stare 25 let ali več.

Irska je ustanovila komisijo za nizke plače, ki bo svetovala vladi glede določanja minimalne plače.

Poljska je razširila pokritost z minimalno plačo, pri čemer je vključila izvajalce s področja civilnega prava.

Datum: 6. oktober 2017

5. PRILOGA

Preglednica 1 – Značilnosti pogajanja o plačah

	Union density	Coordination of wage bargaining	The dominant level(s) at which wage bargaining takes place	Minimum Wage Setting	Bargaining coverage, adjusted	Extension index	Employers' organisation density
AT	27.4*	4	3	2	98.0*	3	100.0
BE	55.1*	5	5	3	96.0*	3	82.0**
BG	17.5**	2	2	5	29.0**	2	50.0**
CY	45.2*	2	2	7	45.2*	0	62.5*****
CZ	12.7*	2	1	8	47.3*	1	41.4***
DE	17.7*	4	3	1	57.6*	1	58.0***
DK	66.8*	4	3	1	84.0*	0	68****
EST	16.9*	3	3	8	77.6*	2	75*****
EE	6.5**	1	1	3	23.0**	2	25.0***
FI	69.0*	5	4	2	93.0	2	70.0**
FR	7.7*	2	3	8	98.0**	3	75.0**
UK	25.7*	1	1	6	29.5*	0	35.0*****
EL	21.5*	2	2	8	42.0*	0	43.7*****
HR	30.9**	2	2	5*	60.0*****	2*	32.0*
HU	10.7**	1	1	5	23.0*	1	40.0*****
IE	33.7*	1	1	6*	40.5*****	0	60.0***
IT	37.3*	3	3	1	80.0****	0	56.0**
LT	9.0**	1	1	5	9.9**	1	14.4**
LU	32.8**	2	2	7	59.0**	3	80.0**
LV	13.1**	1	1	8	15.0*	1	41.0*
MT	52.9**	2	1	7	62.8**	0	60*****
NL	18.0*	4	3	7	84.8*	2	85.0***
PI	12.7**	1	1	8	14.7**	1	20.0**
PT	18.5**	2	3	8*	67.0	2	38.0***
RO	19.8**	2	1	5*	35.0*	0	:
SK	13.3*	3	2	8	24.9*	2	30.5*
SI	21.2*	3	3	7	65.0*	3	60.0*
SE	67.4**	4	3	1	89.0*	0	82.0***

Opomba: podatki se nanašajo na leto 2014, razen: *2013; **2012; ***2011; ****2010; *****2009; *****2008.

Za opis kazalnikov ICTWSS glej Prilogo.

Vir: Jelle Visser, zbirka podatkov ICTWSS (različica 5.0), Amsterdam: Institute for Advanced Labour Studies, AIAS, Amsterdam, oktober 2015. Odprt dostop do zbirke na naslovu: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>.

Preglednica 2 – Opredelitev spremenljivk v zvezi z značilnostmi pogajanja o plačah

Union Density	Union Density rate, net union membership as a proportion wage and salary earners in employment (0-100) = $NUM*100/WSEE$
Coordination of wage bargaining	5 = economy-wide bargaining, based on a) enforceable agreements between the central organisations of unions and employers affecting the entire economy or entire private sector, or on b) government imposition of a wage schedule, freeze, or ceiling. 4 = mixed industry and economy-wide bargaining: a) central organisations negotiate non-enforceable central agreements (guidelines) and/or b) key unions and employers associations set pattern for the entire economy. 3 = industry bargaining with no or irregular pattern setting, limited involvement of central organizations, and limited freedoms for company bargaining. 2 = mixed or alternating industry- and firm level bargaining, with weak enforceability of industry agreements 1 = none of the above, fragmented bargaining, mostly at company level
The dominant level(s) at which wage bargaining takes place	5 = national or central level 4 = national or central level, with additional sectoral / local or company bargaining 3 = sectoral or industry level 2 = sectoral or industry level, with additional local or company bargaining 1 = local or company bargaining
Minimum Wage Setting	0 = No statutory minimum wage, no sectoral or national agreements 1 = Minimum wages are set by (sectoral) collective agreement or tripartite wage boards in (some) sectors; 2 = Minimum wages are set by national (cross-sectoral or inter-occupational) agreement (“autonomous agreement”) between unions and employers; 3 = National minimum wage is set by agreement (as in 1 or 2) but extended and made binding by law or Ministerial decree; 4 = National minimum wage is set through tripartite negotiations; 5 = National minimum wage is set by government, but after (non-binding) tripartite consultations; 6 = Minimum wage set by judges or expert committee, as in award-system; 7 = Minimum wage is set by government but government is bound by fixed rule (index-based minimum wage); 8 = Minimum wage is set by government, without fixed rule.
Bargaining coverage, adjusted	Employees covered by wage bargaining agreements as a proportion of all wage and salary earners in employment with the right to bargaining, expressed as percentage, adjusted for the possibility that some sectors or occupations are excluded from the right to bargain; ranges from 0 to 100.

Vir: Jelle Visser, *zbirka podatkov ICTWSS (različica 5.0)*, Amsterdam: Institute for Advanced Labour Studies, AIAS, Amsterdam, oktober 2015. Odprt dostop do zbirke na naslovu: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>.