

**SOCIALNI SPORAZUM
ZA PRENOVO PLAČNEGA SISTEMA
V GOSPODARSTVU IN RAST PLAČ
V OBDOBJU
2019 – 2025**

Podpisniki socialnega sporazuma

.....

se dogovorijo kot sledi:

PREAMBULA

- i. *Izhajajoč iz temeljne razvojne usmeritve, zagotavljanja višje kvalitete življenja in socialne blaginje,*
- ii. *ob razumevanju temeljnega poslanstva socialnega dialoga in socialnih partnerjev ter zavedajoč se pomena dogovora socialnih partnerjev o srednjeročni politiki plač in za dobrobit posameznika, družbe in države,*
- iii. *zavedajoč se, da to lahko dosežemo le z gospodarsko rastjo, rastjo izvoza, krepitevijo produktivnosti in večjo konkurenčnostjo gospodarstva,*
- iv. *ob upoštevanju potreb gospodarstva glede kakovostne delovne sile na eni strani ter spodbujanja zadostne alokacije sredstev za raziskave in razvoj na drugi strani,*
- v. *ob spoštovanju temeljnih pravic delavcev in potrebe po poštenem plačilu za opravljeno delo in za primeren prispevek delavcev h gospodarski rasti na ravni podjetja in države kot celote,*
- vi. *ob pozivanju države in politike, da enostransko ne posega, spreminja ali kako drugače vpliva na dogovore, ki izhajajo iz tega Socialnega sporazuma,*

se podpisniki tega Socialnega sporazuma za prenovo plačnega sistema in rast plač v obdobju 2019-2025, kot reprezentativni predstavniki delavcev in delodajalcev, strinjamo s izhodišči, cilji in ukrepi za SOCIALNI SPORAZUM ZA PRENOVO PLAČNEGA SISTEMA V GOSPODARSTVU IN RAST PLAČ V OBDOBJU OD 2019 – 2025, ki so podrobneje zapisani v nadaljevanju.

SOCIALNI SPORAZUM ZA PRENOVO PLAČNEGA SITEMA V GOSPODARSTVU IN RAST PLAČ V OBDOBJU 2019 – 2025

Socialni sporazum predstavlja izhodišča, na podlagi katerih socialni partnerjih do konca maja tekočega leta dogovorijo rast plač za enoletno obdobje.

IZHODIŠČA

- rast konkurenčnih novih delovnih mest in dvig povprečne bruto plače za 24% do leta 2025 (oz. toliko, kolikor prinese rast 2,8% na leto),
- plače bodo rastle nad stopnjo inflacije v vsakem letu,
- to bomo dosegli med drugim tako, da bomo zagotovili gospodarsko rast, ki bo za 2 odstotni točki višja kot v povprečju v EU-28,
- država bo z reformami zagotovila postopno, vsaj 0,5-odstotno zmanjševanje javnih izdatkov do obsega 45% BDP, višja gospodarska rast pa bo omogočila nespremenjeno javno porabo v nominalnem znesku ob hkratnem povečanju izdatkov za raziskave in razvoj za 10% na leto;
- podjetja bodo skupaj z državo razvila program pospeševanja izvoza, ki bo zagotovil vsaj 4-odstotno rast izvoza letno,
- BDP bo leta 2025 znašal 58 md €,
- zgodnejše vključevanje na trg dela (22% mladih v starostni skupini 18-24 je zaposlenih v Sloveniji, v OECD državah, članicah EU pa 29,2%),
- povečali bomo stopnjo delovne aktivnosti starejših (55-64 let) z 42,7 % (2017) na EU-28 povprečje (57 %) do leta 2025,
- povečali bomo vlaganja v izobraževanje in prilagoditev delovnih mest za 100 EUR na leto na vsakega zaposlenega, starejšega od 55 let,
- država bo z znižanjem stopnje DDV in razbremenitvijo obdavčitve dela omogočila povečanje življenjskega standarda in večje gospodarske rasti,

IZHODIŠČA ZA PRENOVO PLAČNEGA SISTEMA

- zagotavljanju višje kvalitete življenja in socialne blaginje,
- spoštovanju temeljnih pravic delavcev in pošteno plačilo za opravljeno delo in za prispevek delavcev h gospodarski rasti na ravni podjetja in države kot celote,
- zagotavljanju kakovostne delovne sile,
- ustvarjanju gospodarske rasti, skozi rast izvoza, rast produktivnosti,
- večjim vlaganjem v raziskave in razvoj (R&R) in investicije v stroje in opremo,
- večji konkurenčnosti gospodarstva.

CILJI NOVEGA PLAČNEGA SISTEMA

- razviti nov poslovni model med delodajalci in delojemalci, ki bo na podlagi novega evropsko primerljivega plačnega sistema in na podlagi vnaprej izbranih kazalnikov zagotavljal zadovoljstvo vseh deležnikov,
- zaposlene s stimulativnim usklajevanjem plač motivirati za to, da bodo s svojo zavzetostjo podpirali razvoj podjetij, hkrati pa bodo deležni, skozi sistem usklajevanja plač in drugih ukrepov, postopnega **zviševanja življenjskega standarda**,
- delodajalcem omogočiti boljše poslovne rezultate, da si lahko ustvarijo večjo akumulacijo sredstev in s tem **podjetjem zagotovijo večjo stabilnost in odzivnost na izzive poslovnega okolja**, možnost večjega **prestrukturiranja za razvoj novih produktov in rast konkurenčnosti**,
- minimalna plača se lahko spremeni le ob soglasju socialnih partnerjev,
- masa stroškov dela se po spremembi plačnega sistema za delodajalce ne sme povečati,

- posamezen delavec po prehodu na nov plačni sistem ne sme prejemati nižje plače kot pred njegovo uvedbo,
- stroški dela se ne prilagajajo avtomatično, temveč le na podlagi dogovora med socialnimi partnerji, glede na stanje v gospodarstvu, dejavnosti in državi, ob upoštevanju kazalnikov preteklih let (inflacija in drugih dogovorjenih kazalnikov,
- minimalna plača se izenači s plačo I. tarifnega razreda,
- usklajevanje NOP se določi v kolektivnih pogodbah,
- prenovi plačnega sistema temelji na vključitvi pretežno se ponavljajočih dodatkov v strukturi plače v osnovno plačo oz. na ravni KP dejavnosti v najnižjo osnovno plačo tako, da se ti dodatki, vključno z dodatkom za delovno dobo, ne pojavljajo več posebej,
- zagotoviti je potrebno dovolj dolgo prehodno obdobje za implementacijo novega plačnega sistema,
- možnosti ureditve za ostale sestavine plačila za delo:
 - variabilni del plače še dalje obstaja, na podlagi vnaprej določenih delovnih rezultatov (negativna in pozitivna stimulacija),
 - delovna uspešnost iz naslova napredovanja na delovnem mestu se dogovori za določeno obdobje (v primeru, da ni rednih napredovanj),
 - poslovna uspešnost je obvezna ob določenih kriterijih (izključena iz osnov za nadomestilo plač in socialnih transferov), je neobvezna in se lahko kreira na ravni KP dejavnosti ali podjetja,
- v socialnem dialogu dogovoriti načela ureditve povračil stroškov v zvezi z delom,
- možnost ureditve drugih osebnih prejemkov – regres za letni dopust in božičnica:
 - regres za letni dopust je obvezna kategorija, božičnica pa fakultativna; davčno gledano bi do določene višine (povprečne plača v RS) obe takšni obliki izplačila bili neobdavčeni in neoprispevljeni,

- socialni partnerji bodo tvorno in aktivno pristopili k vsem aktivnostim za prenovo plačnega sistema in rast plač; v primeru dosege soglasja socialnih partnerjev o prenovi plačnega sistema, bo Vlada takoj sprožila postopke za ustrezne spremembe predpisov, kot bodo potrebne za uveljavitev prenovljenega plačnega sistema.

UKREPI

1. Rast povprečne bruto plače zaostaja za rastjo produktivnosti dela.

Nominalna rast povprečne bruto plače v gospodarskih družbah mora zaostati za rastjo dodane vrednosti na zaposlenega (merjeno po delovnih urah) za 1,8 odstotne točke v obdobju 2019-2021 in 1,9 o.t. v obdobju 2022-2024, s ciljem znižanja razmerja med stroški dela in dodano vrednostjo s 59 % v 2018 na 52 % v letu 2025.

Vir podatkov: Ajpes, Informacija o poslovanju gospodarskih družb v Republiki Sloveniji v zadevnem letu, ki je objavljeno v mesecu maju za preteklo leto. Preglednica, ki vsebuje Kazalnike produktivnosti in dohodkovnosti, kazalnika neto dodana vrednost na zaposlenega in povprečna mesečna plača na zaposlenega; <https://www.ajpes.si/novica/default.asp>

2. Rast minimalne plače na letnem nivoju ne sme biti nižja od letne inflacije.

S ciljem zagotavljanja višje kvalitete življenja in socialne blaginje, je potrebno zagotoviti usklajevanje minimalne plače vsaj sorazmerno spremembi cen življenjskih potrebščin v obdobju december tekoče leto/december predhodno leto. Predlagamo uporabo drugačne meritve, in sicer povprečje mesecev tekočega leta/povprečje mesecev istih mesecev lanskega leta, ker je to vsebinsko primerneje. V kolikor je prisotna deflacija (padec cen), se minimalna plača ne zniža, vseeno pa se v naslednjem letu ne uskladi za to negativno razliko. Če so pogoji za minimalno plačo višji od inflacije, je treba pri njeni rasti ustrezno upoštevati tudi Ukrep št. 3: Razmerje med minimalno in povprečno plačo.

Vir podatkov: Statistični urad RS, Indeksi cen življenjskih potrebščin po klasifikaciji ECOICOP. Objavljeni podatki so tudi končni.

http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0400600S&ti=&path=../Database/Ekonomsko/04_cene/04006_ICZP/&lang=2

3. Razmerje med minimalno in povprečno plačo.

Povprečna plača mora rasti hitreje od minimalne s ciljem znižanja tega razmerja s 53 % s 1. 1. 2019 na 41 % v letu 2025, kar je primerljivo z drugimi evropskih državami. S tem se zasleduje hitrejša rast povprečne plače od minimalne ter posledično rast števila zaposlenih s plačo višjo od minimalne, kar pozitivno vpliva na življenjski standard zaposlenih.

Vir podatkov: za minimalno plačo spletna stran MDDSZ: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/minimalna_placa/ ter za povprečno plačo: Povprečne mesečne plače in indeksi povprečnih mesečnih plač po dejavnostih (SKD 2008), Slovenija, mesečno;

http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0701011S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/10_place/01_07010_place/&lang=2

4. Rast povprečne bruto plače v sektorju država mora zaostajati za rastjo povprečne plače v realnem sektorju, ki ne vključuje finančnega sektorja.

S ciljem povečevanja konkurenčnega položaja delovnih mest ter dviga dodane vrednosti, se povprečna bruto plača v sektorju država ne more povečati več kot v realnem sektorju, ki ne vključuje finančnega sektorja, vsako leto pa se lahko poveča zgolj toliko kot v zasebnem sektorju, ki ne vključuje finančnega sektorja, znižano za 1 odstotno točko. Uporablja se meritev povprečje mesecev tekočega leta/povprečje mesecev istih mesecev lanskega leta.

Vir podatkov: Statistični urad RS, Povprečne mesečne bruto in neto plače po institucionalnih sektorjih (zamik objave je 3 mesece); gre za izplačan plače pri pravnih osebah, vir je Obrazec 1-ZAP/M, v statistično raziskovanje so vključene vse zaposlene osebe s pogodbami o zaposlitvi, tako za določen ali nedoločen čas, in ne glede na to, ali imajo zaposlitev s polnim delovnim časom ali krajšim. Vir so končni podatki, ki so na voljo na podatkovnem portalu SI-STAT 25. v mesecu ali naslednji delovni dan.

http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0701055S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/10_place/01_07010_place/&lang=2

5. Uvedba prilagodljivih delovnih mest in delovnega časa za starejše zaposlene.

Z namenom zagotovitve ustreznih pogojev za delo za starejših zaposlenih in s kariernim načrtovanjem spodbuditi podaljševanje obdobja delovne aktivnosti bo namenjenih 100 evrov na delavca več na letni ravni za stalno izobraževanje in usposabljanje ter uvajanje bolj prilagodljivih oblik dela za starejše delavce. Cilj je dvigniti stopnjo delovne aktivnosti starejših (55 do 64 let) z 42,7 % v letu 2017 na EU-28 povprečje (57,1 %) do leta 2025.

6. Hitrejša rast investicij v R&R

S ciljem povečanja deleža izdatkov za R&R v zasebnem sektorju v BDP na 2,4% do leta 2025, bomo povečevali izdatke za R&R v poslovnem sektorju za 8,1 % letno, kar bo omogočalo še enkrat hitrejšo rast dodane vrednosti (4,8 %) kot v obdobju 2015/2005 kot tudi povprečno rast bruto plače pri 2,8 %.

Vir podatkov: Statistični urad RS, Sektor izvedbe: poslovni sektor, Viri financiranja: skupaj. Podatki so objavljeni v mesecu marcu za dve leti nazaj.

http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=2364202S&ti=&path=../Database/Ekonomsko/23_raziskovanje_razvoj/03_raz_razvoj_dej/01_23642_izdatki-fin/&lang=2

7. Rast sredstev za nadaljnje poklicno izobraževanje in usposabljanje

Z namenom zagotavljanja boljšega konkurenčnega položaja zaposlenih ter povečevanju dodane vrednosti na zaposlenega se celotni stroški delodajalcev za programe izobraževanja in usposabljanja povečajo za 5 % letno s ciljem, da do leta 2025 dosežejo 3 % celotnih stroškov dela oz. 470 mio EUR v zadevnem letu.

Vir podatkov: Statistični urad RS, Celotni stroški za programe formalnega in neformalnega izobraževanja in usposabljanja (v 000 EUR). Podatki so objavljeni s frekvenco petih let v septembru za dve leti nazaj. V letu 2010 so ti stroški znašali 93 mio EUR.

http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0953904S&ti=&path=../Database/Dem_soc/09_izobrazevanje/11_drugo_izobraz/02_09539_izobraz_v_podjetjih/&lang=2

Vir za ukrep: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/en/home/statistics/work-income/wages-income-employment-labour-costs/labour-costs.html>

8. Prizadevanje za zvišanje življenjskega standarda z odpravo vladnih ukrepov.

S ciljem povečanja življenjskega standarda, pri čemer delavci ohranijo večji delež ustvarjenega kot danes, na eni strani, ter povečanja potrošnje in posledično tudi prispevka h pozitivni gospodarski rasti na drugi strani, si bomo prizadevali znižati stopnji DDV-ja (nižje in višje) za 1 odstotno točko do leta 2025.

9. Drugi možni ukrepi na področju spremembe plačnega sistema, ki lahko nastopijo v soglasju socialnih partnerjev so:

- odmor med delovnim časom se izloči iz definicije delovnega časa in se s tem poveča urna postavka za opravljeno delo,

- uvedba spodbud delodajalcem za stalno izobraževanje in usposabljanje ter uvajanje bolj prilagodljivih oblik dela za starejše delavce 55+,
- znižanje stopnje DDV (nižje in višje),
- uvedba mentorskih shem vseh vrst (izkušeni – mladi sodelovanje v tandemu)
- uvedba socialne kapice oziroma nižja obremenitev plač,
- spodbude delodajalcem za uvedbo povečanje programov izobraževanja in usposabljanja z namenom povečanja zaposlovanja delavcev z neustrezno izobrazbo (prekvalifikacija),
- drugo.

10. Prehodne določbe

- Socialni sporazum je sklenjen za obdobje od 2019 do 2025.
- Socialni partnerji so soglasni, da bodo vsi predpisi in kolektivne pogodbe sprejeti oziroma sklenjeni v obdobju veljavnosti tega socialnega sporazuma, temeljili na izhodiščih, ciljih in vsebinah dogovorjenih s tem Socialnim sporazumom za prenovo plačnega sistema in rast plač 2019-2025.
- Dve leti pred iztekom veljavnosti Socialnega sporazuma partnerji podpisniki na skupnem sestanku preudarijo učinke ter doseganje ciljev tega Socialnega sporazuma in se dogovorijo o novem obdobju veljavnosti Socialnega sporazuma.
- Določila tega sporazuma ne veljajo v obdobju, ko ni pozitivne rasti BDP na letni ravni, razen, če se socialni partnerji dogovorijo drugače.
- Ta socialni sporazum se objavi na spletni strani Ekonomsko socialnega sveta in v Uradnem listu Republike Slovenije.

Ljubljana, dne

Podpisniki:

.....