

DELODAJALSKA PRAKSA

Številka 1, letnik V, november 2019



5. DAN DELODAJALCEV

Gospodarska zbornica Slovenije

Ljubljana, 13. november 2018

PROGRAM

9.00 – 9.30	Registracija udeležencev
9.30 – 10.00	Otvoritev dogodka <i>mag. Sonja Šmuc, generalna direktorica GZS</i> Predstavitve projekta in opredelitev vsebine posveta Skupaj do boljšega plačnega modela <i>Metka Penko Natlačen, vodja projekta</i> Uvodni nagovor <i>Mitja Gorenšček, izvršni direktor GZS</i> Uvodni nagovor <i>projektni partner, KSS PERGAM: Jaka Počivavšek, predsednik KSS PERGAM</i>
Posvet vodi: <i>Metka Penko Natlačen, vodja projekta Krepitev kompetenc socialnih partnerjev 2017-2021</i>	
10.00 – 10.20	Kakšne spremembe se nam obetajo z novelo Zakona o minimalni plači? <i>Bojan Ivanc, glavni analitik GZS</i>
10.20 – 10.40	Definicija minimalne plače <i>dr. Etelka Korpič Horvat</i>
10.40 – 11.00	Vpliv nove definicije minimalne plače na plačne modele, sisteme plač in nagrajevanje <i>prof. dr. Robert Kaše, Ekonomska fakulteta v Ljubljani</i>
11.00 – 11.20	Psihološki učinki plačila za delo in doplačila do minimalne plače na zaposlene <i>prof. dr. Matic Kadliček, Trgotur d.o.o.</i>
11.20 – 11.40	Psihološki vidiki dviga minimalne plače: »Denar ne osrečuje, pomirja pa!« <i>prof. dr. Gorazd Kovačič, Filozofska fakulteta</i>
11.40 - 12.10	Odmor s prigrizkom
12.10 – 12.35	Priporočila Strateškega sveta za kolektivno dogovarjanje in UO GZS glede možnih ukrepov za ublažitev učinkov uveljavitve novele Zakona o minimalni plači <i>Metka Penko Natlačen, namestnica direktorja PS GZS</i>
12.35 – 12.55	Ekonomski učinki uveljavitve novele Zakona o minimalni plači in praktične možnosti omilitve njegovih učinkov <i>Cvetka Furlan, samostojna svetovalka v PS GZS</i>
12.55 – 13.35	<i>Predstavitve predstavnikov dejavnosti</i>
13.35 – 13.55	<i>Razprava</i>
13.55 – 14.00	<i>Zaključek posveta</i>
14.00	<i>Kosilo</i>

Kotizacije ni, posvet bo potekal v okviru projekta Krepitev kompetenc na področju kolektivnega dogovarjanja.

Lokacija: Gospodarska zbornica Slovenije, Dimičeva 13, Ljubljana – dvorana A, I. nadstropje

Izdajatelj:
GOSPODARSKA ZBORNICA SLOVENIJE
Dimičeva 13, 1504 Ljubljana

Odgovorna in strokovna urednica: Metka Penko Natlačen

Oblikovanje in postavitev: Samo Grčman

Fotografije: Depositphotos

Tisk: Present d.o.o.

Naklada: 350 izvodov

Revija izhaja enkrat letno.

Naslov uredništva:
Dimičeva 13, 1504 Ljubljana
tel: 01 5898 184
pravnasluzba@gzs.si
www.gzs.si

Projekt »Krepitev kompetenc na področju kolektivnega dogovarjanja« v celoti financirata Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada in Republika Slovenija, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, v okviru 11 prednostne osi, 11.2.2 specifičnega cilja: Krepitev usposobljenosti socialnih partnerjev v procesih socialnega dialoga, zlasti na področju politik trga dela in vseživljenjskega učenja Operativnega programa za izvajanje Evropske kohezijske politike v obdobju 2014 – 2020.

CIP – Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana
ISSN 2385-8095

© Gospodarska zbornica Slovenije 2019. To publikacijo je izdala GZS. Brez predhodnega pisnega dovoljenja GZS so prepovedani reproduciranje, distribuiranje, dajanje v najem, dajanje na voljo javnosti (internet) in druge oblike javne priobčitve, predelava ali vsaka druga uporaba tega avtorskega dela ali njegovih delov v kakršnemkoli obsegu ali postopku, vključno s fotokopiranjem, tiskanjem ali shranitvijo v elektronski obliki. Odstranitev tega podatka je kazniva. Gospodarska zbornica Slovenije, logotip GZS so registrirane blagovne znamke Gospodarske zbornice Slovenije, vpisane v register znamk, ki ga vodi Urad republike Slovenije za intelektualno lastnino.

DELODAJALSKA PRAKSA

Revija za delodajalce

Številka 1, letnik V, november 2019



Skupaj do sodobnega plačnega modela

Kazalo

Skupaj do sodobnega plačnega modela – skupaj in naj bo sodoben!	5
<i>Metka Penko Natlačen</i>	
Vpliv zakona o minimalni plači na konkurenčnost slovenskega gospodarstva, plačna razmerja ter zaposlovanje	7
<i>Bojan Ivanc</i>	
Vpliv nove definicije minimalne plače na plačne modele, sisteme plač in nagrajevanje	9
<i>dr. Robert Kaše</i>	
Definicija minimalne plače	11
<i>doc. dr. Etelka Korpič – Horvat</i>	
Psihološki vidiki dviga minimalne plače: »Denar ne osrečuje, pomirja pa!«	13
<i>Matic Kadliček</i>	
Ali sprememba strukture minimalne plače po 1. 1. 2020 narekuje ustrezno spremembo plačnega modela v gospodarstvu?	15
<i>dr. Gorazd Kovačič</i>	
Priporočila Strateškega sveta za kolektivno dogovarjanje in UO GZS glede možnih ukrepov za ublažitev učinkov uveljavitve novele Zakona o minimalni plači	17
<i>Metka Penko Natlačen</i>	
Ekonomski učinki uveljavitve novele Zakona o minimalni plači in praktične možnosti omilitve njegovih učinkov	20
<i>Čvetka Furlan</i>	



Skupaj do sodobnega plačnega modela – skupaj in naj bo sodoben!

Metka Penko Natlačen¹

»Denar je dober sluga in slab gospodar.«

Aleksandre Dumas

Že dolgo, najmanj od leta 1997, govorimo o potrebi po spremembi plačnega modela. Sindikati precej zagreto, delodajalci pa manj. Namreč, ustroj plačila za delo je bil leta 1990, 1993 in 1997 vzgledno, popolno in sistematično urejen v Splošni kolektivni pogodbi za gospodarstvo (1993) in Splošni kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti (1997). Po tem konceptu so urejale prejemke v tarifnih prilogah KP dejavnosti gospodarstva, torej profitnega sektorja. Ureditev iz SKPg^d se je leta 2002 preselila v Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-A). Že ZDR-A, kasneje pa tudi ZDR-1 (2013) je postavil tudi nekatera odkazila, ki opredeljujejo določbe, ki so lahko urejene samo na ravni KP dejavnosti. To velja na področju plačila za delo zlasti za dodatek za delovno dobo in povračila stroškov v zvezi z delom.

Ureditev prejemkov v zvezi z delom se je po letu 2005, ko je bila odpovedana Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti, postopno med dejavnostmi diferencirala, čeprav smo v KP dejavnostih gospodarstva socialni partnerji prejemke v zvezi z delom sistematično uredili kot plačo in nadomestila, druge osebne prejemke in povračila stroškov v zvezi z delom. Nekaterih prejemkov ZDR-1 ne ureja in je treba ureditve v KP dejavnosti. Te ureditve niso identične med sabo.

V letu 1994 se pojavi minimalna plača, ker zajamčeni osebni dohodek ni več izpolnjeval svoje naloge, ki jo zasleduje zakon o minimalni plači, kar je cilj varovanja socialne in materialne varnosti zaposlenih v skladu z načeli Mednarodne organizacije dela, opredeljenimi v Konvenciji št. 131 o minimalni plači in z načeli Evropske socialne listine in drugih mednarodnih dokumentov, ki oprede-

lujejo pravico do poštenega plačila za opravljeno delo, ki naj delavcu omogoča dostojno preživetje. Vendar se minimalna plača, opredeljena v letu 2010 kot plača z vsemi vsebinami po ZDR-1 (osnovna plača, dodatki, delovna in poslovna uspešnost), vsebinsko spreminja. Z zadnjo novelo, ki bo veljala po 1.1.2020, bo izvzeto iz nje vse, kar ni osnovna plača. Koncept vsebine minimalne plače se bistveno spreminja. Med uporabnike, delavce in delodajalce vnaša negotovost. Tako je npr. minimalna plača januarja 2000 znašala 373, 35 EUR (z vsemi sestavinami), marca 2010 je znašala 734, 15 EUR. Leta 2020 pa bo minimalno plačo v višini 940,58 EUR predstavljala minimalna plača, ki ne vsebuje več dodatkov, delovne in poslovne uspešnosti. Njena vsebina je po vsebini enaka osnovni plači, čeprav minimum osnovne plače zaposlenim še vedno opredeljujejo KP dejavnosti gospodarstva....in torej je prej navedena primerjava višine izplačil po letih neustrezna.

Poleg tega novela zakona o minimalni plači v prakso prinese še novo kategorijo »**doplačila do minimalne plače**«, ki ga je dolžan doplačati delodajalec v breme svojih sredstev. Doplačila, ki ni ne dodatek ne osnovna plača ne delovna uspešnost ne nobena do sedaj znana zakonska sestavina plače....je le del plače, ki jo mora delodajalec doplačati do nove višine minimalne plače. Naši izračuni kažejo, da se bo s 1.1.2020 bistveno povečalo število prejemnikov minimalne plače in da se bo bistveno povišala tudi višina tega doplačila.....Ne bo pa se povečala vrednost **osnovne plače** posameznega zaposlenega, če tega ne bomo posebej opredelili kot nove NOP-e.

Znašli smo se v situaciji, v kateri se delodajalci utemeljeno sprašujemo, **ali nas novela ZMinP sili, da razmišljamo o spremembi plačnega modela?** Ali pa naj zapišemo in izplačujemo doplačila do minimalne plače, pa bo kar bo? Zato, ker so najnižje osnovne plače (NOP) po KP de-

1 Metka Penko Natlačen, univ. dipl. prav., Namestnica direktorja Pravne službe GZS, Vodja projekta Krepitev kompetenc v kolektivnem dogovarjanju 2017-2021

javnosti še vedno neverjetno nizke in jih dejanske višine izplačil zaposlenim daleč presegajo....

Želimo biti odgovorni delodajalci. Sokreatorji transparentnega, razumljivega in ne nazadnje poštenega plačnega sistema. Vodstvo GZS je ta koncept vsebinsko naznanilo socialnim partnerjem marca 2019, septembra pa te vsebine predlagalo kot poglavje o plačilu za delo novega Socialnega sporazuma v nastajanju.

Zdi se, da se ustrezna sprememba plačnega modela ponuja sama po sebi. Da je potrebno najprej le ustrezno postaviti na novo raven NOP-e, za vsako dejavnost posebej in napolniti doplačilo do minimalne plače z vsebino plače.

Zdi se, da je temu dejanju zakonska pot odprta. Osnovna plača je v minimumu odražena v NOP na ravni KP dejavnosti ali delodajalca. Že sam ZDR-1 navaja, da se dodatki določijo za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in sicer za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike, dela proste dneve po zakonu in da se njihova višina določi v KP dejavnosti. Da pa se dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu izrazijo v zahtevnosti dela, torej v osnovni

plači; če pa ni tako, se lahko določijo s kolektivno pogodbo v nominalnem znesku ali v odstotku od osnovne plače za polni delovni čas oziroma kot ustrezna urna postavka.

Podobno določbo najdemo glede dodatka za skupno delovno dobo, naše dediščine iz časa asociativnih delovnih razmerij in možnosti njegovega vnosa v (najnižjo) osnovno plačo in njegovo nadaljnjo pojavnostjo kot dodatka za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu, ustrezno pra-stari določbi 68.člena SKPg^d iz leta 1997, da se bo tako zgodilo.... Ker po 222. členu ZDR-1 ta dodatek pripada vsem zaposlenim na dan uveljavitve ZDR-1, potemtakem pač ne bo napak, če ga prenesemo v osnovno plačo... kako in kaj, naj bi opredelile kolektivne pogodbe dejavnosti.

In smo spet pri kolektivnem dogovarjanju, pri socialnem dialogu.

Na tem posvetu je postavljen izziv razpravi, kakšen naj bo **sodoben** plačni model, ki bo odgovoril na vsa ta vprašanja. Zlasti pa naj bo oblikovan – **skupaj** in složno med socialnimi partnerji, da bo uporaben in trajen.

Kot govori naslov tega posveta.

Vpliv zakona o minimalni plači na konkurenčnost slovenskega gospodarstva, plačna razmerja ter zaposlovanje

Bojan Ivanc¹

Uvod

Bruto minimalna plača se je v Sloveniji v desetih letih (vključno do leta 2019) povišala za skoraj 300 EUR oz. za 51 %, kar je več kot je znašalo srednje povečanje v 21. EU državah (Nemčija je iz analize izključena, ker je uvedla minimalno plačo kasneje). V EU državah se je povečala za 216 EUR oz. za 46 %. Po hitrosti povišanja v EUR se je tako Slovenija po rasti bruto minimalne plače znašla na 5. mestu, po relativni rasti pa na 10. Ta diskrepanca je posledica dejstva, da se je minimalna plača predvsem hitro povečala v državah, kjer je bila začetna absolutna višina minimalne plače v izhodiščnem letu zelo nizka. V letu 2020 naj bi se bruto minimalna plača v Sloveniji povečala še za 6,1 % oz. za 54 EUR, brez upoštevanja višjih socialnih prispevkov, ki se odmerjajo od minimalna zavarovalne osnove, ki je vezana na gibanje povprečne bruto plače v predhodnem letu (v tem primeru v letu 2019) in razmerja do bruto plače (povečuje se s 56 % v 2019 na 58 % v 2020).

Visoko razmerje med minimalno in povprečno plačo v Sloveniji pomeni, da je plačna uravnilovka visoka. V letu 2018 je bruto minimalna plača znašala 54 % povprečne, s čimer se je Slovenije uvrščala na 1. mesto med 21. EU državami. To je bilo za 11 odstotnih točk več od srednjega deleža v EU-21 državah. V zadnjih desetih delež se je bruto minimalna plača tudi povečevala precej hitreje kot povprečna, kar je prispevalo k povišanju tega razmerja za 10 odstotnih točk. S 1. 1. 2020 se bo to razmerje še povečalo, in sicer na 55 %. Tudi Ginijev količnik, ki meri neenakost v porazdelitvi dohodka dokazuje, da je plačna

uravnilovka zelo visoka, tudi zaradi relativno visoko postavljene minimalne plače. V Sloveniji je leta 2017 (po zadnjih dosegljivih podatkih) znašal 23,7 %, v EU-28 pa 30,7 %. Nižji količnik pomeni manjšo plačno neenakost.

Vpliv minimalne plače na konkurenčnost

Minimalna plača ima vpliv tudi na konkurenčnost slovenskega gospodarstva, in sicer prek vpliva na gibanje celotnih stroškov dela ter njihovega razmerja do dodane vrednosti. Vseh zadnjih deset let je bilo to razmerje nad 60 %, in je dno dosegla v 2017, v 2018 pa se je ponovno povečalo. Po deležu stroškov dela v dodani vrednosti je bila Slovenija po zadnjih podatkih na 8. mestu. Slovenija spada v skupino industrializiranih držav srednje Evrope (višegrajska skupina), kjer so ti nižji za okoli 8 odstotnih točk.

Gibanje minimalne plače je tudi vplivalo na visoko povišanje realne kupne moči. V desetih letih se je realno v povprečju povečala za 3 %, v celotnem obdobju za tretjino. Tudi v obdobju nižjih cen (deflacije) se minimalna plača ni znižala, kar pomeni, da je njena realna kupna moč porasla tudi takrat.

Minimalna plača in zaposlovanje

Minimalna plača kot administrativna meja znižuje zaposlenost pri nižje plačanih delovnih mestih, ki ustvarijo nižjo dodano vrednost. Prispeva k večjim vlaganjem v avtomatizacijo in selitvi delovnih mest v države z nižjimi stroški dela na srednji rok. V primeru krize je ta proces hitrejši. V Sloveniji je stopnja revščine zaposlenih (4,2 %) nižja kot v primerljivih državah (7,4 % v EU-28). Stopnja revščine brezposelne osebe je kar 10-krat višja od osebe, ki je zaposlena ter prejema minimalno plačo (41,8 %), kar pomeni, da bi morala biti skrb za večjo zaposlenost pomembnejša od absolutne ravni minimalne

1 Bojan Ivanc, univerzitetni diplomiran ekonomist, je nosilec licenc CFA (Chartered Financial Analyst) in CAA (Chartered Alternative Investment Analyst). Je glavni ekonomist na Gospodarski zbornici Slovenije in pripravlja makroekonomske in sektorske analize ter napovedi. Ima izkušnje na področju vrednotenja podjetij v dveh slovenskih bankah. Je član nadzornega sveta NLB Skladov. Objavlja in predava na temo ekonomije, finančnih trgov in mednarodnega bančništva.

plače. Minimalna plača tako v Sloveniji zadovoljivo (precej bolje kot v tujini) ščiti zaposlene osebe pred socialnim dumpingom, zaposlenost pa je najboljši recept za znižanje revščine posameznika. Ključen izziv določitve minimalne plača je v tem, da je to administrativni, ter ne ni tržni inštrument (kot je denimo povprečna plača) ter otežuje zaposlovanje v času nizke ali morebiti negativne nominalne gospodarske rasti.

Vpliv nove definicije minimalne plače na plačne modele, sisteme plač in nagrajevanje

dr. Robert Kaše¹

Uvod

Ureditev plač in nagrad predstavlja bistveni sestavni del tako pogodbe o zaposlitvi kot tudi psihološke pogodbe med zaposlenim in delodajalcem, s tem pa bistveno določa naravno njunega medsebojnega odnosa ter (so) oblikuje pričakovanja. Sistem plač in nagrajevanja je zato pomembno menedžersko orodje, ki podjetjem omogoča, da svoje strateške cilje in vrednote najbolj neposredno prevajajo v vedenje zaposlenih in poslovne rezultate. Odločitve, ki jih s tem v zvezi sprejemajo, imajo zato pomembne posledice za sposobnost podjetja, da privablja, motivira in zadrži zaposlene, obenem pa prek stroškov dela neposredno vplivajo na poslovni rezultati in konkurenčnost podjetja.

Delodajalci pri oblikovanju sistema plač in nagrajevanja nikoli niso popolnoma prosti, saj jih omejujejo zunanje okoliščine, notranja odločevalska dinamika in zatečeno stanje. Med zunanjimi okoliščinami igrajo vidno vlogo spremembe v zakonodaji; v konkretnem primeru nas zanima vpliv nove ureditve minimalne plače v Sloveniji na sisteme plač in nagrajevanja. Ukrep, katerega legitimen namen je preprečevanje revščine zaposlenih, bo imel za sisteme plač in nagrajevanja znatne posledice. V nadaljevanju podajam jedrnat pregled na nekatere od njih.

Asimetrično povečanje stroškov dela v podjetjih in prestrukturiranje

Ob predpostavki, da vse ostalo ostane enako, se bo povečalo število zaposlenih, ki jim bodo podjetja dopolnjevala znesek do minimalne plače oz. se bodo ti zneski povečali. Ta učinek bo zelo asimetričen. Podjetja,

v katerih zaposleni prejemajo osnovne plače, ki so višje od minimalne, novega ukrepa na kratki rok praktično ne bodo občutila. Na drugi strani pa bodo podjetja, ki so že sedaj izplačevala minimalne plače ali pa doplačevala do minimalne plače, še posebej pa tista, ki izplačujejo veliko dodatkov na osnovno plačo, doživela šok povišanja stroškov dela. Zelo verjetno je, da bodo ta podjetja razmišljala o smiselnosti svojega obstoječega poslovnega modela, čemur bodo sledile prilagoditve v številu zaposlenih, pospešena avtomatizacija in druge oblike prestrukturiranja. Zaradi velikih razlik v porazdelitvi višine plač med dejavnostmi je treba biti zelo pazljiv pri ocenjevanju in navajanju splošnih učinkov, saj bodo posledice ukrepa zelo neenakomerno porazdeljene, pogledi podjetij z različno strukturo plač pa temu ustrezno specifični.

Nadaljnja kompresija plač znotraj podjetij

Znotraj podjetij, ki bodo zaradi nove opredelitve minimalne plače morala povečevati plače, bo prišlo do (nadaljnje) kompresije plač—zniževanja razmerja med plačami zaposlenih, ki prejemajo (dopolnjeno) minimalno plačo in plačami zaposlenih, ki prejemajo plačo, ki je nad minimalno. Ta učinek bo sicer veljal tudi splošno. Razmerje med povprečno in minimalno plačo se bo še zmanjšalo in to ob dejstvu, da je dohodkovna neenakost v Sloveniji že sedaj med najnižjimi na svetu. Za ilustracijo, višina bruto povprečne plače se je po podatkih SURS v Sloveniji od leta 2008 do zadnjega razpoložljivega podatka (za avgust 2019) nominalno povišala za približno 24 %, bruto minimalna plača pa se je v vmesnem času nominalno povečala za 75 % (brez upoštevanja predhodne delne in z 2020 popolne izločitve ostalih elementov plače). Kompresija plač dolgoročno na zaposlene deluje demotivacijsko, saj razlike v plačah niso dovolj velike, da

1 Dr. Robert Kaše, izredni profesor na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani. Raziskovalno in strokovno se ukvarja s področji sistemov plač in nagrajevanja, upravljanja s človeškimi viri, dela v timih in razvoja karier.

bi jih spodbudile k nadaljnji aktivnosti, večji produktivnosti in razvoju kompetenc.

Neugodne spremembe v sestavi plač

V podjetjih, v katerih se bodo zaradi nove ureditve minimalne plače povišali stroški dela, bodo predvsem na kratki in srednji rok razmišljali, kako zapreti financiranje posledic novega ukrepa. Precej verjetno je, da bodo izpostavljeni variabilni deli plače, kot sta npr. dela plače za delovno in poslovno uspešnost, ki so po novem izločeni iz minimalne plače. Obstaja nevarnost, da se bodo deleži plačil za uspešnost zmanjšali, torej da bo prišlo do izrivanja variabilnega dela plače. To je problematično, saj ravno ta element plače najbolj prispeva k zviševanju produktivnosti.

Sočasno delovanje motivacijskega in demotivacijskega učinka na različne zaposlene

Poleg legitimnega učinka zmanjševanja revščine zaposlenih, bo motivacijski učinek enkratnega povečanja plač na prejemnike višje minimalne plače kratkotrajen. Obenem moramo računati na demotivacijski učinek, ki

bo zaradi neposrednih primerjav nastal pri zaposlenih, ki se jim plača ne bo povečala in jih bodo prejemniki večje minimalne plače po novem dohiteli ali pa se bo razmerje med plačami znižalo. S tem v zvezi lahko pričakujemo notranjo dinamiko med zaposlenimi v podjetjih, ki bo posledica različnosti v dojemanju pravičnosti novih razmer. Najmanj, kar lahko pričakujemo, je intenzivna medosebna dinamika v času po uvedbi sprememb, verjetno pa se bodo pojavili tudi pritiski po povečanju plač pri zaposlenih, katerih plače se bodo po novem zelo približale minimalni plači.

Kljub legitimnim namenom nova opredelitev minimalne plače prinaša tudi precej neugodnih posledic, saj ne rešuje temeljnega problema obstoja nizkih plač (nizka dodane vrednosti, nizka raven usposobljenosti) in hkrati pošilja signale, ki razvoj modelov plač peljejo v smer, ki ni skladen s smernicami sodobnih plačnih sistemov. Paradoksalno je, da bo ob odsotnosti spremljajočih ukrepov v podporo prestrukturiranju podjetij neugodne posledice prestrukturiranja, ki sledi, v precejšnji meri nosila ravno ciljna skupina, ki naj bi ji ti ukrepi izboljšali položaj. Čas je za konstruktiven pogovor.

Definicija minimalne plače

doc. dr. Etelka Korpič – Horvat¹

Uvod

Minimalna plača je pomembna zaradi socialnega vidika, ker naj bi zagotavljala delavcu in javnemu uslužbencu (v nadaljevanju delavcu) ter njegovi družini dostojno življenjsko raven. To je tudi razlog, da v urejanje minimalne plače država močno posega. Skrbi namreč za uresničevanje človekove pravice do socialne varnosti in dostojanstva. Menim pa, da minimalna plača sledi še enemu cilju, in sicer, da delavec dobi za svoje delo pravično, ustrezno plačilo.

Definicija minimalne plače

Pomembno je, da zakonodajalec jasno in določno opredeli norme, ki določajo definicijo in vsebino minimalne plače.

Če upoštevamo definicijo minimalne plače iz 2. člena Zakona o minimalni plači² (v nadaljevanju ZMinP) in ureditev primerjamo z Zakonom o delovnih razmerjih,³ (v nadaljevanju ZDR-1), ki je splošni zakon, ki ureja plačilo za delo, ugotovimo, da se po ZMinP dodatki in del plače za delovno in poslovno uspešnost prištevajo k minimalni plači; po ZDR-1 pa k osnovni plači, ki je sestavina plače (drugi odstavek 126. člena ZDR-1). Lahko rečemo, da gre za terminološko zmedo, ki je lahko sporna z vidika načela pravne varnosti iz 2. člena Ustave. Po doktrini Ustavnega sodišča RS, zakon z vidika pravne varnosti, ki je eno od načel pravne države iz 2. člena

Ustave, ni sporen, če se lahko ugotovi namen in vsebina norme.⁴ Zato si pravna teorija in praksa, v takih primerih pomaga z doktrino razlage zakonov.

Že s pomočjo jezikovne razlage, lahko ugotovim, da je plača brez dodatkov in delov plač za delovno in poslovno uspešnost po ZDR-1 osnovna plača. Minimalna plača po 1.1.2020 pa prav tako ne vključuje dodatkov in delov plač za delovno in poslovno uspešnost. Torej je z upoštevanjem jezikovne in logične razlage odslej minimalna plača enaka osnovni plači. Zato menim, da bi bilo bolje, da bi zakonodajalec jasno definiral, da je minimalna plača enaka najnižji osnovni plači, določeni z novelo zakona. S pomočjo navedene razlage sklenem, da je opredelitev (vsebina) jasna, zato ZMinP z vidika načela jasnosti predpisov ne bi štela za spornega. Gre le za vprašanje primerljivosti tega instituta, ki do leta 2020 obravnava minimalno plačo, po 1.1.2020 pa minimalno osnovno plačo. Najomembnejša pa je dejanska in pravna presoja, kakšen vpliv ima takšna vsebina minimalne plače, ki je vsebinsko (najnižja) osnovna plača, na plačni sistem.

Vpliv minimalne plače na plačni sistem

Po nacionalnih kriterijih minimalna plača ne bi smela biti nižja od praga tveganja revščine;⁵ po kriteriju Evropskega odbora za socialne pravice mora neto minimalna plača dosegati vsaj 60 % povprečne plače v državi.⁶ To sta osnovna indikatorja določanja višine minimalne

1 Doc. dr. Etelka Korpič-Horvat, doktorica pravnih znanosti, bivša ustavna sodnica in podpredsednica Ustavnega sodišča. Je avtorica številnih strokovnih člankov, med drugim tudi z področja plačila za delo; pomembno področje njenega opusa je poučevanje in proučevanje delovno pravnih in socialnih razmerij.

2 Zakon o minimalni plači, Uradni list RS, št. Uradni list RS, št. 13/10, 92/15 in 83/18.

3 Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US in 22/19 – ZPosS.

4 Glej odločbo US št. U-I-32/02 z dne 10.7.2003, št. U-I-24/07 z dne 4.10.2007, in druge.

5 Glej Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Učinek sprememb minimalne plače v letu 2020, Ljubljana, 26.6.2019.

6 Glej Korpič-Horvat E. v Bečan I. et al, Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV Založba Ljubljana, 2019, str.787.

plače, s katerima dosežemo njena cilj in namen: socialno varnost in dostojanstvo zaposlenih. Ker tako določena višina minimalne plače ne zagotavlja zgolj eksistenčne varnosti, temveč tudi ustrezno (pravično) plačilo za opravljeno delo,⁷ ki varuje delavčevo dostojanstvo, menim, da je minimalna plača tudi indikator vrednosti dela z najnižjo zahtevnostjo znanj in delavčevih sposobnosti.

Znano je, da vsako povišanje minimalne plače, brez sorazmernega povišanja ostalih plačnih razmerij, lahko ustvarja nova nesorazmerja in neustrezna (nepravična) plačila ostalih delavcev, ki opravljajo zahtevnejša in odgovornejša dela. Tako ustvarjanje uravnilovke ni v interesu delavca, ne delodajalca in ne družbe kot celote. Ustvarja se nepravilen in nestimulativen plačni sistem. Delo vsakega delavca je treba spodobno plačati ne samo zaradi varovanja človekovega dostojanstva, ampak tudi zaradi širših družbeno ekonomskih razlogov. Treba bi bilo dati večji poudarek zahtevnosti dela, ki ga opravlja posamezen delavec, manj pa dodatkom, ki povišujejo plačo iz določenih drugih lastnosti, ki niso neposredno povezana z delom, ki jih opravlja delavec (dodatek za delovno dobo, za mentorstvo, idr). Pogoji dela, ki so sestavni del poklica oziroma narave dela, sodijo v zahtevnost dela. K temu dejansko usmerja ZMinP, zato menim, da je upravičeno pričakovati, da se bodo dodatki, ki so sestavni del dela, ki ga opravlja delavec po pogodbi o zaposlitvi prenesli v osnovno plačo (zakaj bi šoferju priznavali dodatek za nevarnost pri delu, če je izpostavljenost nevarnosti na cesti sestavni del poklica oziroma del šoferja). Na ta način bi se dodatki minimizirali, zahtevnost dela bi dobila večji pomen, ker bi delavci z izpolnjevanjem obveznosti opravljanja dela po pogodbi o zaposlitvi dobivali dostojno in pravično plačilo. Plačni sistem bi postal tudi enostavnejši in bolj pregleden. Uspešnejši delavci pa so vključeni v dodatno nagrajevanje z delom plače za individualno delovno uspešnost. To je tudi pot, po kateri bodo delodajalci obdržali deficitarne in uspešne delavce, ki presegajo rezultate. Zato bi bilo

treba določiti in uresničevati cilj, da se bodo z zvišanjem minimalne plače sorazmerno zvišala vsa plačna razmerja.

Akterji uresničevanja tega cilja so tako delodajalci kot država.⁸ Ukrepi države se zato ne ustavijo pri določanju minimalne plače, saj na plačno področje lahko poseže z vrsto ukrepov, s področja davčnega sistema, aktivne politike zaposlovanja, itn. Z vidika delodajalcev pa je minimalna plača lahko pomemben vzvod za spremembo plačnega sistema v smeri dajanja večjega pomena zahtevnosti dela, minimiziranja dodatkov, ki ne sodijo v zahtevnost dela in nagrajevanja uspešnih zaposlenih.

⁷ Glej Splošna deklaracija človekovih pravic, ki jo je OZN sprejela leta 1948, Konvencija MOD, št. 131 o določanju minimalne plače s posebni ozirom na države v razvoju, 1970, Uradni list SFRJ, Mednarodne pogodbe št. 14/1982, Evropska socialna listina (spremenjena), Uradni list RS, mednarodne pogodbe, št. 7/99 in Uradni list RS, št. 24/99.

⁸ Glej 66. člen Ustave.

Psihološki vidiki dviga minimalne plače: »Denar ne osrečuje, pomirja pa!«

Matic Kadliček¹

Uvod

Ob prihajajočem dvigu minimalne plače se porajajo mnoga vprašanja glede prednosti in slabosti. Po eni strani moramo upoštevati rast življenjskih stroškov in se mora dvig minimalne plače temu prilagoditi, po drugi pa bo tokratni dvig za delodajalce znatno višji in bo vplival na veliko število zaposlenih. Prihajajoča uravnilovka med spodnjimi plačilnimi razredi bo tako zaradi (pre)majhnih razlik z zabrisom razlik v nezadovoljstvo pahnila tiste v razredih tik nad najnižjim. Pritisk po zvišanju plač lahko tako pričakujemo iz te skupine in po upočasneni krivulji po razredih navzgor. Posledica v podjetjih bo potreba po prenovi nagrajevalnih sistemov in avtomatizaciji delovnih mest ter procesov, makroekonomsko pa tudi splošen dvig cen surovin, storitev in ostalih stroškov. Recipročno, in kanček ironično, tudi življenjskih stroškov, katerih plačilo naj bi dvig minimalne plače olajšal. Vse naštet bo za seboj potegnilo nekatere psihološke vidike, kot so vprašanje denarja kot motivatorja, čustev na ravni skupin in posameznikov, ki se jih sprememba najbolj dotika (zaposleni, ki prejemajo minimalno plačo, zaposleni tik nad njo in vodstva podjetij), stresnih odzivov in še nekaterih drugih.

Denar kot motivator – da/ne/morda?

Mnoge lahko vprašamo, kaj jih najbolj motivira in dobimo enak odgovor – denar. V praksi pa se izkaže, da se dvig plače sam po sebi ne preslika v sorazmerni dvig niti produktivnosti, niti zadovoljstva. V primerjavi z nedennarnimi nagradami je učinek v povprečju približno dvakrat manjši. Povezava med plačo, motivacijo, uspešnostjo in zadovoljstvom je torej precej zapletena, česar prav

nič ne olajša realnost mnogih, ki so nov razred »revnih zaposlenih« in dobro plačanih posameznikov s stališčem, da denar »tapravim« ni pomemben. Mnoge raziskave so pokazale, da je za enostavne naloge z jasnim izidom in predvidljivostjo denar pravzaprav odličen motivator! Težava je, da takšnih delovnih mest zmanjkuje, z dvigom minimalne plače pa omejujemo manevrski prostor prav tam, kjer ta lahko vpliva.

Obratno sliko najdemo na drugi strani spektra, kjer denarne nagrade (bonusi, dodatki) za vsaj minimalen umski napor dokazano ne izboljšujejo motivacije. Spodbujajo kratkoročno razmišljanje, iskanje bližnjic in doseganje ozkih KPI-jev, kot zunanji motivator pa škodujejo tudi z razklopitvijo od posameznikove notranje motivacije in vrednotnega sistema (dobro opravljeno delo zavoljo dobro opravljenega dela). Kot v situaciji, ko uspešno monetiziramo svoj hobi, a za to plačamo z izgubo avtonomije, napredka in smisla aktivnosti same.

Čustva, stres in pravičnost

Kot odgovor na manjše razlike v nižjih plačilnih razredih lahko pričakujemo predvsem tri čustva pri različnih deležnikih: dvom, zavist in ogorčenje. K temu bo prispevala tudi percepcija, da je dodatek do minimalne plače nekaj, kar je delodajalec neuspešno poskušal zadržati zase. Pojavita se dvom in zavist, ki krhata zaupanje in predstavljata zaznano nepravičnost ter željo po virih Drugega. Tu se vmeša še ogorčenje, ki se začuda znajde na obeh straneh hkrati. Moralna prevlada pri vodstvu pa zavzame starševsko pozicijo nerazumevanja naivnosti zaposlenih, da je država nekakšen dobrotnik (da je dejanski plačnik te razlike država in ne delodajalec), ter očitka nehvaležnosti za dosedanja dobra dejanja in možnost socialne varnosti.

Vprašanja dejanske in zaznane enakosti ter pravičnosti bodo sprožila kar precej socialnega stresa, zavist nas

¹ Matic Kadliček, univ. dipl. psiholog, specializiran za razvoj kadrov v gospodarstvu. Izvaja delavnice, coaching in psihološka ocenjevanja kot kadrovskega psihologa in nosilec evropskega certifikata EuroPSY in EFPA. Vodi Sekcijo za psihologijo dela in organizacij pri Društvu psihologov Slovenije (DPS).

bo spremljala še naprej in še vedno se bomo primerjali s sosedi in vrstniki. Vendarle gre za naravno človeško stanje, pri katerem si zaradi preživetja, statusa ali pa kar »za vsak slučaj« želimo nečesa, kar ima Drugi. Ker se je čustvo tako pogosto pojavljalo že od nekdaj, se je tudi znašlo v kar dveh izmed desetih zapovedi.

Kot možen pristop, ki bi prispeval k zaznani pravičnosti ob višjemu dodatku do minimalne plače, se kažejo plačilni razredi, pri katerih nižji nivoji prejmejo višji dvig, višji pa obratno. S tem denar kot motivator razporedimo tja, kjer naredi največ/učinkuje najbolj, obenem pa vodstva pokažejo zavedanje izvornih razlogov, ki so dvig minimalne plače narekovali. K temu pa naj dodajo več nedenarnih spodbud, pohval, odgovornosti in skrbi za drug drugega.

Ali sprememba strukture minimalne plače po 1. 1. 2020 narekuje ustrezno spremembo plačnega modela v gospodarstvu?

dr. Gorazd Kovačič¹

Uvod

V obdobju 1994–2006 so plačno politiko uravnavali socialni partnerji z medsebojnim dogovarjanjem. Dogovori so se materializirali v seriji socialnih sporazumov, katerih jedro je bila plačna politika, vključno z dogovori o eskalaciji plač glede na makroekonomske kazalce; plačilo za delo je v celoti urejalo Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo (1993, v nadaljevanju SKP) in za njo Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti (1997, v nadaljevanju SKPgđ). Ko je bila SKPgđ odpovedana in ni bila sklenjena nova, je vrzel pri opredelitvi najnižje izplačane plače zapolnil Zakon o določitvi minimalne plače, razpon plač nad njo pa naj bi določale kolektivne pogodbe dejavnosti. Vendar sta se po letu 2006 zgodili oslabeitev in decentralizacija socialnega partnerstva. Tarifne lestvice najnižjih osnovnih plač v kolektivnih pogodbah dejavnosti so vse bolj zaostajale za rastjo življenjskih stroškov in realnih plač, centralnega mehanizma plačne eskalacije ni bilo več. Posledično so zagovorniki delavskih interesov usmerili svoje aktivnosti v institut minimalne plače in prenesli težišče centralne regulacije plač na politično prizorišče, kjer so vpete v politično dinamiko med političnimi strankami in javnim mnenjem.

Zakonski posegi v plačni sistem

Prvi močan dvig minimalne plače, ki je prehitela zastarele tarifne lestvice osnovnih plač, se je zgodil leta 2009. Vlada ga je morala sprejeti zaradi visoke stopnje inflacije in socialnih nemirov, vključno z divjimi stavkami v nekaterih velikih industrijskih podjetjih. Nova višina minimalne plače je takrat presegla osnovne plače v IV. TR v 12 od 19 kolektivnih pogodb dejavnosti gospodarstva. Nadaljnji dvigi minimalne plače so vse bolj prehiteli tarifne lestvice. Tako je leta 2011 minimalna plača prerasla najnižje osnovne plače v V. TR v skoraj vseh kolektivnih pogodbah dejavnosti in v 6 od 20 tiste v VI. TR. Leta 2016 je minimalna plača prerasla najnižje osnovne

plače v VI. TR v 8 od 20 kolektivnih pogodb. V letu 2019 prerasča osnovne plače v VI. TR v 9 od 20 pogodb in v treh tudi tiste v VII. TR. V letu 2020 naj bi v 13 od 20 pogodb prerasla najnižje osnovne plače v VI. TR in v 5 tudi tiste v VII. TR. Od leta 2021, ko se bo minimalna plača avtomatično prilagajala rasti minimalnih življenjskih stroškov, se utegne trend še stopnjevati.

S tem prehitevanjem so tarifne priloge kolektivnih pogodb na ravni dejavnosti izgubile relevantnost. Kolektivna pogajanja o dejanskih plačah so se preselila na raven podjetij, obenem so se sindikati in politična levica usmerili v institut minimalne plače kot edini preostali centralni instrument upravljanja plačne politike v gospodarstvu. Na zviševanje plač skušajo vplivati prek višanja minimalne plače in izvezanja dodatkov iz njene definicije. Tako so sindikati v razmerah okrevanja gospodarske rasti in zaposlovanja ter nepripravljenosti delodajalskih organizacij na dogovor dosegli sprejem novele ZMinP-A, ki je prinesla višje plače delavcem z nizkimi osnovnimi plačami, ki delajo ponoči oz. v turnusih in ob nedeljah ali praznikih. Delodajalske organizacije so protestno odstopile od socialnega sporazuma, prvega po več letih, in s tem dale signal nasprotni strani, naj še bolj uporablja parlamentarno pot spreminjanja minimalne plače, saj niso pripravljene na kompromise po poti socialnega dialoga. Tri leta kasneje je novela ZMinP-B izvzela iz minimalne plače ostale dodatke, in sicer za posebne pogoje dela, za delovno dobo in za poslovno uspešnost. Medtem ko je izvzem prvih mogoče upravičiti z argumentom pravičnosti razlik v plačilu glede na delovne obremenitve, dodatek za poslovno uspešnost pa delavci na minimalni plači verjetno prejema le redko, največ polemik med delodajalci sproža izvzem dodatka na delovno dobo.

Kombinacija dvigovanja (po novem tudi avtomatične eskalacije) najnižjih plač in odsotnosti socialnopartnerskega urejanja celotnega plačnega »sistema« je povzročila kompresijo večine plač malo nad ravno minimalne plače. Ta je destimulativna za delavce v nosilnih poklicih dejavnosti, ki imajo specialne kvalifikacije, a njihova znanja niso tako redka, da bi lahko dobili individualne pogodbe. Tej anomaliji se bo pridružilo plačno razslojevanje delavcev z nizkimi plačami glede na njihovo sta-

1 Doc. dr. Gorazd Kovačič predava sociologijo na Filozofski fakulteti Univerze v Ljubljani; strokovno se posveča zlasti ekonomski in politični sociologiji. Aktivno predava i objavlja. Je predsednik Visokošolskega sindikata Slovenije na Univerzi v Ljubljani.

rost. Poleg napetosti med delavci in delodajalci na mikro ravni in med sindikati in delodajalskimi združenji utegne povzročiti tudi medgeneracijske idr. napetosti med skupinami delavcev.

Vloga kolektivnega dogovarjanja v plačnem sistemu

Vse te napetosti je mogoče razrešiti s prenovo kolektivnega dogovarjanja o plačah na ravni dejavnosti in tudi centralni ravni. Del delodajalskih združenj si v zadnjih letih prizadeva za prenovo centralnega socialnega dialoga in plačnega modela. Pobude o tem so prišle tudi s sindikalne strani, a pogajanja še niso stekla. Delno zato, ker je področje postalo kompleksno, saj so se plačni sistemi po dejavnostih in podjetjih po letu 2006 precej diverzificirali, delno pa verjetno tudi zaradi razcepov med delodajalskimi združenji glede strateškega pristopa, saj se jih je del radikaliziral po sprejemu novel ZMinP. Moja osebna ocena je, da bi dogovor o centralni prenovi plačnega sistema ali modela moral gotovo urediti: zadosten dvig najnižjih osnovnih plač, tako da bi se najnižje orientirale po minimalni plači; formulo o eskalaciji vseh plač, sicer bi inflacija sčasoma izničila tokratno posodobitev tarifnih lestvic; in pokritje ekonomsko odvisnih delavcev s kolektivnimi pogodbami za zmanjšanje socialnega dumpinga prekarnege dela. Brez tega bomo težko govorili o centralno urejenem plačnem sistemu.

Misliti na prihodnost

Alternativne prenovi centralne socialnopartnerske koordinacije plačne politike so slabše, saj bi stopnjevale dosedanje trende razslojevanja prebivalstva in bega možganov. Ta pojav je po letu 2012 nov pomemben dejavnik, ki slabi pogajalsko moč tako delodajalcev kot sindikatov. Individualistični odziv delavcev na slabe razmere na trgu dela je fluktuacija. A ta poteka v razmerah odprtega evropskega trga dela in pomeni beg možganov, zlasti mlajših in kvalificiranih, ki se počutijo strukturno zapostavljeni ob anomalijah na trgu dela (plačna kompresija, prekarlost). Izselsjevanje delovno aktivnega prebivalstva v bolj perspektivne predele evropskega trga dela se je pospešilo leta 2012, ko je vlada uvedla varčevalne ukrepe. Razlika med številoma odseljenih in priseljenih (vrnjenih) državljanov Slovenije med letoma 2012 in 2017 po podatkih SURS znaša kar 35.000 oseb. Večinoma je šlo za mlajše in bolj izobražene. Če bodo delodajalci reagirali na dvige nizkih plač s širitvijo najemanja delovne sile zunaj delovnopravnih okvirov, npr. samostojnih podjetnikov v prikitem delovnem razmerju, bi to spodbudilo tudi izselsjevanje nizko kvalificiranih delavcev.

Priporočila strateškega sveta za kolektivno dogovarjanje in UO GZS glede možnih ukrepov za ublažitev učinkov uveljavitve novele Zakona o minimalni plači

Metka Penko Natlačen¹

Uvod

Po uveljavitvi novele Zakona o minimalni plači (Uradni list RS, št. 13/10, 92/15 in 83/18; zadnje spremembe ZMinP-B z dne 24. 12. 2018), natančneje spremembe, ki je uveljavila predvideno novost, da se s 1.1.2020 dvigne višina minimalne plače na 940 EUR ter prav tako da se dodatki, določeni z zakoni in drugimi predpisi ter s kolektivnimi pogodbami, del plače za delovno uspešnost in plačilo za poslovno uspešnost, dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi, **ne vštejajo v minimalno plačo**, se je na GZS vrstilo veliko dogajanj, na katerih so zbornična združenja preverjala možne daljnosežne ekonomske učinke novele.

Tako so se vrstile zlasti naslednje aktivnosti:

1. obravnava učinkov novele ZMP na petih sejah Strateškega sveta (jan-maj 2019)
2. izračun možnih učinkov novele ZMinP-B na plačne sisteme podjetij in stroške dela na konkretnih podatkih posameznih podjetij;
3. posvet o noveli Zakona o minimalni plači 23.5.2019;
4. vložitev predloga spremembe ZMP, da se dodatek za delovno dobo ne izloča iz minimalne plače preko Državnega sveta, ki ni uspel;

5. oblikovanje priporočila Strateškega sveta za kolektivne pogodbe in UO GZS za uveljavitev možnih ukrepov za omilitev učinkov uveljavitve ZMinP-B v praksi, seje 19.9.2019 in 8.10.2019;
6. informativne delavnice za delodajalce po dejavnostih.

Priporočila Strateškega sveta za KP in UO GZS

Strateški svet za kolektivno dogovarjanje, ki ga sestavljajo vodje pogajalskih skupin 35 kolektivnih pogodb dejavnosti gospodarstva, je oblikoval nabor možnih ukrepov na nacionalni ravni, na ravni dejavnosti in ravni delodajalcev in jih predlagal v verifikacijo UO GZS. Ti so naslednji:

A. Na nacionalni ravni - vpliv na nacionalno zakonodajo:

1. po izteku pol leta možna ponovna vložitev predloga sprememb zakona o MinP -B **za zamik uveljavitve zakona za najmanj leto dni** – na 1.1.2021, preko izbranega poslanca,
2. možen predlog za nov ZMinP, z vsebino, da nova MP, ki naj znaša npr. 1050 EUR in **vsebuje vse sestavine plače skladno z ZDR** (dodatke, stimulacijo in poslovno uspešnost). Taka sprememba je ustrezna priprava na spremembo plačnega modela, ki ima podobna izhodišča.

¹ Metka Penko Natlačen, univ. dipl. pravnica, namestnica direktorja Pravne službe GZS, Vodja projekta Krepitev kompetenc socialnih partnerjev v socialnem dialogu, mediatorica, NLP praktik, NLP praktik coach in NLP mojster, licencirana pooblaščenka zoper mobbing na delovnem mestu, ekspertka Evropske komisije za področje mirnega reševanja sporov (arbitraže in mediacije), sodnica porotnica. Predava in objavlja s področja individualnega in kolektivnega delovnega prava in nenasilne komunikacije.

B. Na nacionalni ravni – sistemski vpliv preko nove Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti **z ureditvijo enotnih izhodišč za prehod na nov plačni sistem tudi v KP dejavnosti**; opredelitev prehodnih obdobij uveljavitve; ustrezna opredelitev stvarne veljavnosti SKPgd in drugih pomembnih vprašanj;

C. Možni ukrepi na ravni dejavnosti

Strateški svet je oblikoval nabor možnih aktivnosti na ravni dejavnosti in se pri tem zgledoval po konceptu prenove plačnega sistema, ki je v času tega posveta že znan kot predloga posebnega poglavja novega Socialnega sporazuma:

Pobuda za spremembe KP dejavnosti **na področju ureditve NOP in dodatkov**:

- vnos dodatkov **za posebne pogoje dela ki izhajajo iz osebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu in** ki se pojavljajo trajneje kot značilnosti zahtevnosti posameznih delovnih mest), v NOP-e, ob približevanju NOP prvega TR višini MP v smislu določenega % od MP;
- **ustrezno odstotno znižanje preostalih dodatkov** ki izhajajo iz ZDR-1 (za posebne pogoje dela ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa) in
- sprememba **ureditve dodatka na delovno dobo iz dodatka za skupno delovno dobo v dodatek za delo pri zadnjem delodajalcu**;
- sprememba **ureditve dodatka na delovno dobo** v določenem prehodnem obdobju brez spremembe ZDR, tako da:
 - stranki sporazumno uredita dodatek za delovno dobo s kolektivno pogodbo dejavnosti na podlagi 129. in 222. člena ZDR-1 in izrecnega pooblastila, da je v kolektivni pogodbi dejavnosti za ob uveljavitvi ZDR-1 zaposlene delavce dodatek za delovno dobo mogoče urediti **drugače** (torej tudi

manj ugodno kot v zakonu, manj od 0.5% za dopolnjeno leto skupne delovne dobe);

- stranki kolektivne pogodbe dejavnosti opredelita pravico do dodatka na delovno dobo od 1.1.2020 dalje tako, da pravica do dodatka za skupno delovno dobo **preide v dodatek za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu** (Judikat VS na temo dodatka za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu iz dec 2018);
- **Pomembno**: opredeliti prehodno obdobje prehoda na Nove NOP, nove dodatke in delovno dobo pri zadnjem delodajalcu.

D. Možni ukrepi na ravni delodajalcev

Sprememba strukture plače na ravni aktov/PKP delodajalca v smislu spremembe plačnega modela delodajalca:

- vključevanje vseh trajnih dodatkov, ki pomenijo značilnost delovnega mesta, v **OP delavca** (dodatki za pogoje dela ter vsi dodatki opredeljeni v aktih delodajalca)
- vključitev dodatka za celotno skupno delovno dobo v OP delavca (v odstotku dodatka trajanja pokojninske dobe); v nadalje opredelitev dodatka za delovno dobo v nižji višini in kot dodatka za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu);
- delovna uspešnost se lahko pretvori v primere, ko je mogoče, v horizontalno napredovanje (osnovno plačo, povečano za določeno obdobje);
- poslovna uspešnost se lahko izplačuje kot del plače po modelu na ravni delodajalca v sodelovanju s sindikatom;
- drugi ukrepi s posledico vpliva na maso stroškov dela (regres za letni dopust, božičnica, drugo).

Druge aktivnosti

Navedeno priporočilo je bilo po sprejemu na UO GZS objavljeno na spletni strani GZS, s priporočilom Delovne skupine Strateškega sveta, da ga obravnavajo in preudarijo pogajalske skupine za sklenitev KP dejavnosti in Upravni odbori združenj/zbornic dejavnosti ter se do njega opredelijo v smislu nadaljevanja aktivnosti v dejavnosti.

V nadaljevanju potekajo strnjeni seminarji Pravne službe GZS za delodajalce na temo, kako pristopiti k ukrepom ublažitve učinkov uveljavitve sprememb ZMinP po 1.1. 2020 (pravni in ekonomski aspekt), za posamezne dejavnosti. Potekajo tudi in-house svetovanja podjetjem članom na sedežu podjetij in sedežu GZS.

Cilj GZS kot delodajalske organizacije je, da dejavnostim in delodajalcem predstavi možnosti, ki jih lahko izberejo v okviru predvidenih finančnih vlivov uveljavitve ZMinP-B; v naslednji fazi pa tudi prepreči uravnilovko višine plač in segregacijo tarifnih razredov za delovna mesta najmanj do V. tarifnega razreda.

Ekonomski učinki uveljavitve novele Zakona o minimalni plači in praktične možnosti omilitve njegovih učinkov

Cvetka Furlan¹

Uvod

Bliža se čas uveljavitve določbe Zakona o minimalni plači o izločanju vseh dodatkov in delovne ter poslovne uspešnosti iz zneska, ki se primerja z višino minimalne plače. V prihodnjem letu bo znašala minimalna plača 940,58 €. Gospodarstvo je zaskrbljeno zaradi tega, ker se poleg višine minimalne plače, kar je bilo pričakovano, ponovno spreminja struktura (minimalne) plače.

Kaj se bo spremenilo z novelo ZMinP

Obračunski sistem se zaradi takih sprememb samo še dodatno zapleta, kompleksnost obračuna plač poveča tudi dejstvo, da je potrebno upoštevati tudi zakon, ki ureja najnižje osnove za obračun prispevkov za socialno varnost. Zaradi izločanja vseh dodatkov in delovne ter poslovne uspešnosti iz obračunane bruto plače, se želi po drugi poti doseči cilj povečanja najnižjih osnovnih plač iz kolektivnih pogodb dejavnosti na višino minimalne plače.

Naj na tem mestu kljub vsem že izrečenim opozorilom v letošnjem letu ponovno poudarimo, da:

- osnovna plača ni isto kot minimalna plača,
- osnovna plača je znesek iz pogodbe o zaposlitvi,
- minimalna plača je obračunana, izplačana bruto plača,
- višina minimalne plače se primerja z vsoto obračunanega bruto rednega dela in nadomestil,

- višina minimalne plače ni osnova za obračun dodatkov in delovne ali poslovne uspešnosti;

Posledice uveljavitve novele ZMinP po 1.1.2020

Na GZS smo pripravili analizo vpliva novele Zakona o minimalni plači na stroške dela. Sodelovalo je 60 podjetij iz 17 dejavnosti, v izračune je bilo vključenih 20.468 zaposlenih. Glavne ugotovitve so, da se bo bruto 1 povečal v povprečju samo zaradi vpliva Zakona o minimalni plači za 5%. Prav tako je 15% takih podjetij, v katerih bodo beležili povečanje bruto plače 1 za več kot 9%.

Tabela 1: Rezultat analize vpliva zakona o minimalni plači na povečanje bruto plače 1 v vzorcu 60 podjetij

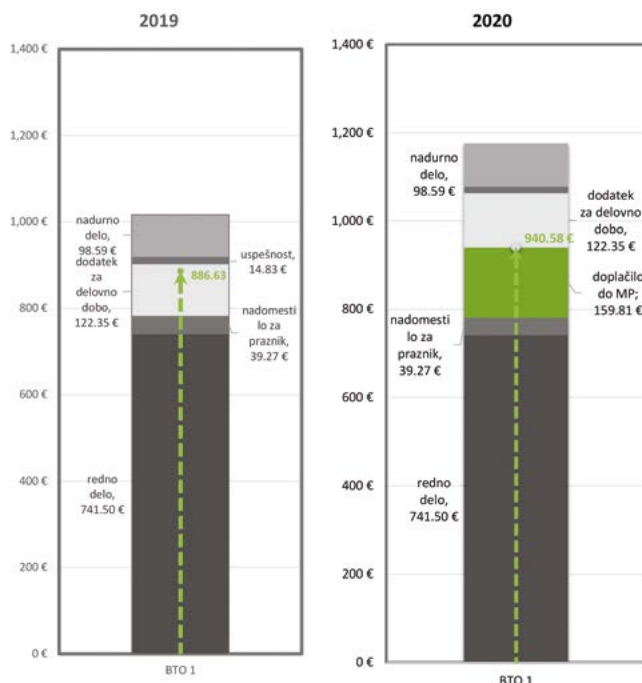
Povečanje BTO 1 (LETO 2020)	Število podjetij	Delež podjetij
do 3 %	28	46,67
od 3 do 6 %	16	26,67
od 6 do 9 %	7	11,66
nad 9 %	9	15,00
skupaj	60	100,00

Najbolj zaskrbljujoče je dejstvo, da se bo število prejemnikov doplačila do minimalne plače povečalo s 15 % na 45 % vseh zaposlenih, v nekaterih dejavnostih pa celo nad 50 % in več (dejavnosti čiščenja, zasebnega varovanja, tekstilne industrije,...). To bo povzročilo uravnilovko in rušitev notranjih razmerij med delovnimi mesti in zaposlenimi. Posledično bo nastal pritisk po ponovni vzpostavitvi ravnotežij med delovnimi mesti in zaposlenimi, kar ima za posledico rast vseh plač v podjetju in po ocenah dvig stroškov dela med 15 % in 25 %, odvisno od strukture zaposlenih in od dejavnosti, v kateri podjetje deluje. Z izločitvijo delovne in poslov-

¹ Cvetka Furlan, diplomirana ekonomistka, samostojna svetovalka v Pravni službi GZS, pripravlja izračune stroškov dela po KP dejavnostih gospodarstva za PLAČNIKAŽIPOT in analize poslovanja dejavnosti. V času dolgoletnega dela v gospodarstvu na področju računovodstva in analitike je prejela nagrado Združenja Manager za managerko leta.

ne uspešnosti iz minimalne plače, bo v prihodnje prišlo tudi do sprememb sistemov nagrajevanja v podjetjih. Povečanje stroškov dela in prenos celotnega povečanja na prodajne cene je v večini podjetij iz predelovalnih dejavnosti skoraj nemogoč. Naj opozorimo tudi na to, da se ne bodo povečali samo stroški dela, ampak posredno tudi ostali stroški materiala in storitev, ko so dobavitelji iz Slovenije.

Graf: Struktura obračunane plače v letu 2019 in 2020 (OP je 733 €)



Možni ukrepi za ublažitev uveljavitve zvišanja minimalne plače bodo različni...

Katere ukrepe bodo sprejemali v podjetju, je odvisno od vsakega posameznega podjetja, glede na to, v kakšnem stanju trenutno je, pod kakšnimi pogoji posluje in kaj si lahko privošči. Tako so na naša vprašanja glede ukrepov delodajalci odgovorili, da bodo pospešili avtomatizacijo delovnih mest, kjer je to izvedljivo, pristopili k dodatni optimizaciji poslovanja, v nekaterih podjetjih pa bodo razmislili in pregledali možnost selitve proizvodnje.

Možni ukrepi v podjetju so tudi prilagoditev plačnega sistema in sprememba sistemov nagrajevanja.

Strateški svet za kolektivno dogovarjanje GZS je zato sprejel možne ukrepe, ki jih lahko podjetja izberejo in prilagodijo plačni sistem za ublažitev uveljavitve spremembe Zakona o minimalni plači. Nabor ukrepov izhaja iz dejstva, da se stroški dela z uveljavitvijo spremembe zakona povečajo. Ukrepi predvsem ne izhajajo iz predpostavke, da bi delavec dobil manj, kot mu bo v letu 2020 pripadalo glede na dane spremembe Zakona o minimalni plači. Glavni poudarek ukrepov je na strukturni spremembi obračunane plače in smiselnemu ohranjanju razmerij med zahtevnostmi delovnih mest oz. plačami zaposlenih. Delodajalec mora pri spremembi plačnega sistema upoštevati vse pravne podlage, ki ga zavezujejo, to so Zakon o delovnih razmerjih, kolektivna pogodba dejavnosti, podjetniška kolektivna pogodba oz. splošni akti, ki urejajo prejemke iz delovnega razmerja in pogodbe o zaposlitvi. Če bo k spremembam pristopila že KP dejavnosti in s spremembo strukture in višine NOP (z vključitvijo izbranih dodatkov) naredila prostor za spremembe plačnega sistema pri delodajalcih, bo izvedba prilagoditve na spremembo zakona o minimalni plači tem lažja.

Kaj vse naj delodajalec upošteva?

Delodajalec lahko pristopi k spremembi vrednotenja delovnega mesta tako, da vse tiste dodatke, ki so konstantni na delovnem mestu (izmensko delo, turnusno delo, deljen delovni čas, težki pogoji dela, izpostavljenost nevarnostim pri delu, dežurstva, pripravljenost na delo doma in podobno), vključi že v osnovno plačo. S tem se bo izognil izločanju dodatkov iz višine minimalne plače, delavec pa zaradi tega ne bo prikrajšan. Nasprotno, osnovna plača se bo povečala, tisti dodatki, ki so predpisani z zakonom in se nanašajo na delo v manj ugodnem delovnem času (nočno, nedeljsko, praznično, nadurno delo) in se bodo obračunavali glede na pojavnost, pa se bodo poslej obračunavali od višje osnove in bodo tudi obračunani v višjem znesku.

Med dodatki predstavlja največji del dodatek na skupno delovno dobo. Tudi tega se lahko vključi v osnovno plačo v celoti, to pomeni v višini 20 % (delavec dobi dodatek za celotno skupno delovno dobo 40 let kot pokojninsko

dobro). Neobhodno je potrebno uskladiti tudi pravne podlage iz katerih je jasno razvidno, da osnovna plača že vsebuje tudi dodatek na celotno skupno delovno dobo. V podjetju se potem lahko uvede nov dodatek za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu in ob spremembi plačnega sistema določi višino tega dodatka, npr. 0,1 % od osnovne plače na leto.

Tak sistem ima več prednosti, med katerimi je najpomembnejša ta, da se izenači vrednotenje delovnega

mesta oz. vrednotenje istovrstnega dela za zaposlene na istem delovnem mestu z različno dolгим delovnim stažem. Delodajalec lahko za posamezno delovno mesto opredeli več plačnih razredov in tako nagradi tiste delavce, ki imajo več let delovnih izkušenj, več znanja in podobno. Na ta način se predvsem v delovno intenzivnih dejavnostih lahko olajša zaposlovanje novih delavcev, saj nemalokrat nastopi težava predvsem zaposlovanja mladih.

Tabela 2: Primer možnega povečanja Najnižjih osnovnih plač v podjetniški kolektivni pogodbi:

TR	Vrednost v € leto 2020 (174 ur)	20 %	25 %	30 %	40 %	50 %
I.	534,01	640,81	667,51	694,21	747,61	801,02
II.	585,68	702,82	732,10	761,38	819,95	878,52
III.	648,85	778,62	811,06	843,51	908,39	973,28
IV.	715,84	859,01	894,80	930,59	1.002,18	1.073,76
V.	801,97	962,36	1.002,46	1.042,56	1.122,76	1.202,96
VI.	943,6	1.132,32	1.179,50	1.226,68	1.321,04	1.415,40
VII.	1.066,10	1.279,32	1.332,63	1.385,93	1.492,54	1.599,15
VIII.	1.257,50	1.509,00	1.571,88	1.634,75	1.760,50	1.886,25

Gre za kompleksen pristop in spremembo plačnega sistema za celotno podjetje, ki bi ga lahko opredelili v naslednjih korakih:

1. izračun stroškov dela po uveljavitvi Zakona o minimalni plači naj bo izhodišče;
2. potrebno je pripraviti oceno meje vzdržnosti povečanja stroškov dela za poslovanje podjetja;
3. pripraviti vsaj dva modela novega plačnega sistema s kombinacijami vključevanja dodatkov v osnovno plačo in spremeniti sistema nagrajevanja;
4. simulacijski izračuni po vseh modelih novega plačnega sistema;
5. izbira najustreznejšega modela za podjetje;
6. prilagoditev pravnih podlag
7. konstruktiven dialog med delodajalcem in delojemalci v vseh korakih spremembe plačnega sistema.

Za zaključek

Namen spremembe plačnega sistema v podjetju ni prikrajšati zaposlene pri prejemkih in jim odvzeti tisto, kar jim nov Zakon o minimalni plači prinaša. Govorimo o spremembi strukture plače, saj bi s povečanjem osnovnih plač zaradi vključevanja dodatkov transformirali doplačila do minimalne plače v osnovno plačo, kar ima nedvomno tudi psihološko pozitiven učinek na zaposlene. S celovitim pristopom k spremembi plačnega sistema se bodo v podjetju stroški dela povečali več, kot samo zaradi vpliva Zakona o minimalni plači, na drugi strani pa podjetje ne bo izplačevalo doplačil zaposlenim do minimalne plače in kar je prav tako pomembno, na ta način bo ohranilo razmerja zahtevnosti med delovnimi mesti zaposlenih.



Pogajalske veščine za uspešno kolektivno dogovarjanje zbirka



Drugi snopič:

Kako s komunikacijo soustvariti kvaliteten in učinkovit pogajalski proces

- Pogajalske veščine za uspešno kolektivno dogovarjanje
- Pogajanja kot strukturiran proces
- Pravne podlage za kolektivno dogovarjanje
- Katere veščine morajo odlikovati pogajalce v kolektivnem dogovarjanju
- Pogajalski proces kot komunikacijski izziv za obe strani
- Poslovnik – varen okvir pogajalskega procesa – vzorec iz prakse
- Vpliv stresa in čustev na pogajalski proces
- Etični kodeks pogajalcev

Urednica drugega snopiča

Metka Penko Natlačen

Predvidene vsebine naslednjih snopičev:

- **Prejemki iz delovnega razmerja kot pomembna vsebina vsake kolektivne pogodbe**
 - **Moč in pomen mediacije kot nesodnega načina reševanja sporov**