



### Izjava za javnost o Dnevu delodajalcev 13.11.2019

GZS že peto leto zapovrstjo organizira posvet z imenom Dan delodajalcev, posvečen aktualnim temam s področja delovnega in socialnega prava. Ta posvet je že peti; drugi pa v okviru bipartitnega projekta **Krepitev kompetenc socialnih partnerjev v kolektivnem dogovarjanju 2017-2021**.

Letošnja tematika je bila naslovljena »**Skupaj do sodobnega plačnega modela**«. Po otvoritveni besedi generalne direktorice mag. Sonje Šmuc sta imela uvodna nagovora predstavnika delodajalske in delojemalske strani: **Mitja Gorenšček**, izvršni direktor GZS in **Jakob Krištof Počivavšek**, predsednik KSS PERGAM. Mag. Šmuc je poudarila, da je GZS odgovorna delodajalska organizacija, ki stremi k doseganju dolgoročnih ciljev med delavci in delodajalci, tudi v tako odgovornih temah, kot je novi plačni model, ki predstavlja pomemben element relacije med delavcem in delodajalcem in zato naj bo transparenten, sodoben in mednarodno bolj primerljiv. Oba uvodničarja, Počivavšek in Gorenšček, sta se strinjala, da nam je novela Zakona o minimalni plači skozi novo definicijo plače ponudila možnost pristopa k drugačnemu, sodobnemu plačnemu modelu.

O tej problematiki so na posvetu spregovorili povabljeni strokovnjaki raznih strok. Glavni analitik **GZS Bojan Ivanc** je povedal, da 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; prav tako beležimo podatek o enem najnižjih deležev revščine zaposlenih v primerjavi z EU-28.

**Prof. dr. Robert KAŠE** z Ekonomske fakultete v Ljubljani je menil, da ima urejanje minimalne plače legitimen namen preprečevanja revščine zaposlenih, a bo imelo znatne posledice za sisteme plač in nagrajevanja v podjetjih v Sloveniji. Poudaril je, da nova opredelitev minimalne plače ne rešuje temeljnega problema obstoja nizkih plač. Sledilo bo obdobje prilagajanja, ki bo bolj uspešno, če ga bo spremljal konstruktiven dialog.

**Dr. Etelka Korpič-Horvat**, nekdanja računsko sodnica in ustavna sodnica je ugotovila, da z novelo zakona zakonodajalec spreminja pravno naravo dosedanje ureditve o minimalni plači: doslej je to bila minimalna plača, od 1.1.2020 pa je to vsebinsko (najnižja) osnovna plača. Menila je, da taka opredelitev ni v prid jasnosti in določnosti pojmov tega zakona.

**Matic Kadliček**, psiholog in kadrovik, je menil, da se z dvigom minimalne plače ob višjem doplačilu do minimalne plače obeta zaostritev socialnega stresa ter čustev dvoma, zavisti in mestoma tudi ogorčenja. Dobro sodelovanje med delavcem in delodajalcem bo še naprej vključevalo tudi nedenarne spodbude kot so pohvale, delegiranje odgovornosti in skrb za drug drugega.

**Prof. dr. Gorazd Kovačič** s Filozofske fakultete je kot sociolog opozoril, da je zastoj v socialnopartnerskem koordiniranju plačne politike v gospodarstvu preusmeril sindikate in levico v politiko dvigovanja minimalne plače. S tem se je okrepila marginalizacija tarifnih prilog kolektivnih pogodb. Oboje skupaj povzroča plačne anomalije na trgu dela, zlasti kompresijo, in napetosti med socialnimi partnerji ter med skupinami zaposlenih. To stanje pospešuje beg možganov. Težave je mogoče premostiti s prenovo centralne koordinacije plačnega sistema.

**Metka Penko Natlačen**, vodja projekta in namestnica direktorja pravne službe, je navedla, da ni naloga kolektivnega dogovarjanja, da popravlja napake zakonodaje. Vse pravne podlage za določanje plačila za delo morajo biti med sabo skladne in zakonite in zagotavljati pravno varnost zaposlenih. V nastali situaciji pa je vloga kolektivnih pogodb, da vzpostavljajo plačni sistem na ravni dejavnosti in pri delodajalcu skladno z zakonom in novimi razmerji.

**Cvetka Furlan**, ekonomistka v Pravni službi GZS, je navedla, da ni namen spremembe plačnega sistema v dejavnosti ali v podjetju prikrajšati zaposlene pri prejemkih in jim odvzeti tisto, kar jim nov Zakon o minimalni plači prinaša. Predlog prenove plačnega sistema predvideva le spremembo strukture plače, a na tak način, da se zaradi vključevanja dodatkov v (najnižje) osnovne plače izniči ali vsaj bistveno zmanjša doplačilo do minimalne plače, kar ima tudi psihološko pozitiven učinek na zaposlene. Vse prezentacije strokovnjakov so objavljene v obliki kratkega referata v **reviji Delodajalska praksa**, ki so jo prejeli udeleženci kot gradivo posveta.

Kot posebno publikacijo posveta je urednica Metka Penko Natlačen predstavila drugi snopič iz zbirke istega projekta Pogajalske veščine za uspešno kolektivno dogovarjanje, letos z naslovom **Kako s komunikacijo soustvariti kvaliteten pogajalski**

**proces.** Domači in vabljeni strokovnjaki v njej predstavijo pomembnost pogajalskega procesa kot sodelovalnega, tvornega, spoštljivega, etičnega in dolgoročno ciljno usmerjenega.

Posvet »**Skupaj do sodobnega plačnega modela**« je bil namenjen prevetritvi pravnih, ekonomskih, psiholoških in drugih aspektov ureditve plače in iskanju »pravega« plačnega modela za delavca in delodajalca. Namenjen je bil prikazu možnih izhodišč za prilagoditev in posodobitev plačnih modelov v dejavnostih in pri delodajalcih, s katerim je mogoče uravnovesiti možne nezaželene učinke novele Zakona o minimalni plači in spodbuditi motivacijsko plačilo za opravljeno delo.

Udeleženci so posvet pospremili z zaključki, da so bile koristne strokovne osvetlitve problematike, da pa bo potrebno dolgoročne rešitve iskati skozi tvoren socialni dialog.

*Povzela:*

*Metka Penko Natlačen, Vodja projekta Krepitev kompetenc v procesu kolektivnega dogovarjanja*

*18.11.2019*