

# Od besed k dejanjem – prenova plačnega sistema

**GZS je v duhu pozitivnega vala svetovne ekonomije in na podlagi pozitivnih gospodarskih kazalcev za Slovenijo zaznala priložnost na tem valu zajadrati in ga izkoristiti za doseg prebojnih rezultatov in hitrejša približevanje rezultatom povprečja Evropske unije.**

Mitja Gorenšek, izvršni direktor GZS, foto: Kraftart

Gospodarska zbornica Slovenije si je postavila nekaj smelih ciljev za obdobje do leta 2025, kot so:

- rast dodane vrednosti na 60.000 evrov na zaposlenega,
- povečanje izvoza na 50 milijard evrov letno in
- povečanje povprečne bruto plače na 2.000 evrov.

Te cilje smo vključili tudi v predlog srednjeročnega socialnega sporazuma o plačnem sistemu, ki smo ga predložili socialnim partnerjem. Na novinarski konferenci je GZS nazorno predstavila, da so cilji res visoko zastavljeni, a kljub temu ob določenih predpostavkah dosegljivi.

## Izhodišča za spremembo plačnega sistema - možnost in priložnost

Predlog socialnega sporazuma za prenovu plačnega sistema izpostavlja možnost in priložnost, da to kot država s skupnimi močmi dosežemo. Ta pozitiven trend v slovenskem prostoru pa GZS vidi tudi kot priložnost za strukturne spremembe. Večina področij, kjer so potrebne strukturne spremembe, predstavljajo pristojnost vlade. Pri tem želi biti GZS konstruktiven partner v dialogu s socialnimi partnerji ter vlado pri pripravi reform. Reforma, pri kateri imamo kot delodajalska organizacija tudi pristojnosti, kompetence, priložnost in dolžnost, da smo akterji sprememb, pa je plačni sistem.

Pri GZS se posebna delovna skupina v sestavi pravnikov in ekonomistov že več kot leto dni ukvarja s predlogom za prenovu plačnega sistema. Pri pripravi izhodišč smo upoštevali različne predloge deležnikov socialnega dialoga, tako drugih delodajalskih organizacij kot sindikatov. Veliko časa smo vložili tudi v to, da bi se najprej poenotili na delodajalski strani in skupaj povabili sindikate na pogajanja, vendar to ni uspelo. Pri vsebini predloga pravzaprav ni bilo veliko razhajanj med nami, različna stališča obstajajo glede vpliva novega plačnega sistema na plačno maso podjetij.

Spremembe na področju minimalne plače in pritiski s strani članov so 5. decembra 2018 botrovali

odločitvi Upravnega odbora GZS o ustanovitvi strateškega sveta za kolektivno dogovarjanje z nalogo podpore vsebinam, ki so pomembne za bipartitni socialni dialog, med katerimi je gotovo prav plačni sistem eden najpomembnejših. Zato je strateški svet že na svoji prvi seji 11. januarja 2019 posebej skrbno obravnaval učinke Zakona o minimalni plači in spremembo plačnega sistema. Že na tej seji smo dobili jasen signal, da je čas, da se aktivno vključimo v pripravo sprememb na obeh področjih. V nasprotnem primeru se bodo spremembe dogajale brez nas in v njih ne bodo upoštevani naši interesi. K dialogu so nas pozvale tudi različne državne institucije, vlada, pa tudi predsednik države.

Vse te signale smo na GZS razumeli kot odgovornost, da gremo od besed k dejanjem in zato smo 1. marca povabili sindikate k dialogu o prenovi plačnega sistema, s pisnim predlogom separata socialnega sporazuma, ostale delodajalske organizacije pa, da se nam pri tem pridružijo.

## Glavni cilji

Smeli pozitivni cilji v izhodiščih predloga socialnega sporazuma za prenovu plačnega sistema v gospodarstvu in rast plač niso del ponudbe sindikatom, ampak podkrepitev dejstva, da je zdaj pravi trenutek za spremembe.

Predlog socialnega sporazuma za prenovu plačnega sistema postavlja dva glavna cilja, in sicer;

- da najdemo način za redno usklajevanje plač in
- da najdemo nov, sodobnejši, bolj pregleden in mednarodno primerljiv plačni model, ki bo bolj pravično razdelil plačno maso med zaposlenimi in posledično zmanjšal razloge mladih za to, da odhajajo za delom in boljšim zaslužkom v tujino, in za to, da je generacija starejših, ki se znajde na trgu dela, bolj konkurenčna pri iskanju nove zaposlitve.

## Predpostavke - omejitve

Predlog prenove plačnega sistema temelji na dveh predpostavkah, in sicer:



**S prenovu plačnega modela se masa plač za delodajalce ne bo povečala.**

Mitja Gorenšek, GZS

- da se ob prehodu na nov plačni model plačna masa za delodajalca ne sme povečati, s čimer ščitimo interese podjetij, in
- da po prehodu na nov plačni model noben zaposlen ne sme prejeti nižje plače kot pred spremembo.

Pogoje za ti dve predpostavki bomo morali zagotoviti v kvalitetnih določbah prehodnega obdobja in zagotovitvi njegovega primernega trajanja.

### Glavne vsebinske spremembe

S predlogom novega socialnega sporazuma za prenovu plačnega sistema se delodajalci uradno odzivamo na poziv sindikatov, ki so tak poziv naslovili na delodajalce že konec leta 2017 - da najnižje osnovne plače I. tarifnega razreda v kolektivnih pogodbah dejavnosti izenačimo z minimalno plačo. Poziv sindikatov pa je v vmesnem obdobju, ob spremenjenih okoliščinah, postal relevanten za obravnavo, zato to pobudo upoštevamo kot izziv in poziv na iskanje rešitve. Glavne spremembe, ki so spremenile razumevanje pobude sindikatov leta 2017 iz provokacije v izziv, so boljša situacija poslovnega okolja, novo vodstvo na strani vodilne sindikalne organizacije in novo vodstvo GZS kot največje delodajalske organizacije. Namesto kategorične zavrnitve pobude sindikatov zdaj odgovarjamo sindikatom,

da sprejemamo izziv prenovu plačnega sistema pod pogojem, da prerazporedimo plačno maso tako, da večino dodatkov, ki se sedaj obračunavajo k osnovni plači (razen dodatkov za nočno, nedeljsko in praznično delo), vključimo v najnižjo osnovno plačo.

Sprememba te vrste bi morala biti v interesu zlasti sindikatov, saj so veljavne najnižje osnovne plače v kolektivnih pogodbah dejavnosti res nizke. Res je, da če višino minimalne plače primerjamo z zneski najnižje osnovne plače I. tarifnih razredov veljavnih kolektivnih pogodb dejavnosti, ki se sedaj gibljejo med 397,63 evra in 690,78 evra, gre v tem primeru za enormna zvišanja najnižjih osnovnih plač I. tarifnega razreda. Ni pa nam v ponos, da so zdaj najnižje osnovne plače zaposlenih v VI. tarifnem razredu v tretjini kolektivnih pogodb na nivoju minimalne plače. Takšna uravnilovka, ki je posledica Zakona o minimalni plači in vpliva dodatkov na končno plačo zaposlenih, povzroča izrazito netransparentnost plač med zaposlenimi in je kot taka demotivacijska. Zato je utemeljeno dodatke, tipične za določena delovna mesta, vključno z dodatkom za delovno dobo, vključiti v osnovno plačo/najnižjo osnovno plačo (razen prej omenjenih dodatkov). Izhodišče GZS je, da bi izenačitev minimalne plače s plačo I. tarifnega razreda in nato po ustreznih relativnih razmerjih sprememba NOP-ov vseh ostalih tarifnih razredov bil tisti pogoj, ki

**Sprejemamo izziv prenovu plačnega sistema pod pogojem, da prerazporedimo plačno maso tako, da večino dodatkov, ki se sedaj obračunavajo k osnovni plači (razen dodatkov za nočno, nedeljsko in praznično delo), vključimo v najnižjo osnovno plačo.**



STILLES

contract

PROIZVAJALCI  
POHIŠTVA IN VRAT

IZVEDBA PROJEKTOV  
NA KLJUČ

KOMPLETNA  
TEHNIČNA  
DOKUMENTACIJA

Savska cesta 13, SI-8290 Sevnica  
T: 07 8161 000 / stilles@stilles.si

www.stilles.com



### KONKURENČNI PARTNER ZA REALIZACIJO MALIH IN VELIKIH PROJEKTOV

Zagotavljamo popolno izvedbo na ključ, od razvoja in proizvodnje do končne dobave ter vgradnje pohištva in vrat z ustreznimi akustičnimi in protipožarnimi certifikati. Naše usposobljene in izkušene ekipe so specializirane za vsa zaključna dela, kot so gradnja suhih zidov, polaganje keramike, montažo sanitarne keramike in kopalniški dodatkov, talnih oblog, barvanja sten in polaganja tapet ter instalacije razsvetljave. Zagotavljamo tudi kompletno tehnično dokumentacijo za izvedbo, vključno s projektom dizajna.

Grand hotel Park Rovinj, Hrvaška - vizualizacija projekta





bi omogočil vzpostavitev novega plačnega sporazuma med socialnimi partnerji kot generalnega konsenza o prenovi plačnega sistema. Takšna sprememba bi imela za pozitivno posledico tudi večjo linearnost rasti plač z višino tarifnega razreda in bi odpravila uravnalovko plač.

### Ostale spremembe

Poleg glavne spremembe predlagamo v plačnem socialnem sporazumu še nekaj dodatnih sprememb, ki bi lahko prispevale predvsem k večji primerljivosti slovenske plače s plačami drugih evropskih držav. Te spremembe so:

- izključitev odmora za malico iz delovnega časa tako, da bi se sorazmerno povečala urna postavka;
- povračila stroška za malico in prevoza na delo bi postala neobdavčen del plače;
- ohranili bi vse dosedanje oblike variabilnega dela plače, s ciljem, da se delež variabile, namenjen stimulaciji, poveča.

### Izvedljivost prenove plačnega sistema

Mnenje GZS je, da bi bilo v primeru, da najdemo konsenz glede predlaganih sprememb, potrebno najti način njegove implementacije na način, da bi upoštevali izpostavljene predpostavke oz. omejitve. Pred pogajalskima skupinama delodajalcev in sindikatov je zahtevna in resna naloga in izziv. Gotovo ji bosta glede na do sedaj izkazano pripravljenost tudi kos. Kot vodja pogajalske skupine na strani GZS si bom prizadeval za čim bolj kvalitetno soglasje socialnih partnerjev in primerno prehodno obdobje, v katerem bomo lahko prenovi plačnega sistema tudi udeležili. [gg](#)

## PROSTOR ZA VSE IN ŠE VEČ.

GOSPODARSKA VOZILA  
CITROËN



### CITROËN JUMPER FURGON

Confort 30 L1H1 BlueHDi 110 BVM6

za **14.720,00 € + DDV**

+

PAKET ZANESLJIVOST  
5 LET JAMSTVA  
IN VZDRŽEVANJA

V PRIMERU CITROËN FINANCIRANJA

**citroen.si**

POKUPNE INE ZARDE  
POSREDOVANJE  
**080 30 15**

\*Navedena ponudba velja za pravne osebe za nakup vozila preko Citroën Financiranja s finančnim produktom Paket Zanesljivost. Ponudba velja za nakup vozil/a do vključno 30. 4. 2019 za omejeno količino vozil oziroma do razprodaje zalog pri pooblaščenih prodajalcih Citroën, ki sodelujejo v promociji. Navedbe cen so informativne narave. Slika je simbolična.

Primer informativnega izračuna finančnega leasinga Citroën Financiranja za vozilo Citroën Jumper Furgon (Confort L1H1 BlueHDi 110 BVM6); maloprodajna cena brez DDV je 14.720 EUR; mesečno odplacovanje; mesečni obrok je 219 EUR brez DDV pri 30% pologu in ročnosti 60 mesecev; višina pologa je pri akciji omejena od 10% do 50%; doba financiranja je vezana na ročnost od 36 mesecev do 84 mesecev; znesek DDV za plačilo ob sklenitvi je 3.238 EUR; EOM na dan 26. 02. 2019 znaša 10,5% in se spremeni, če se spremenijo elementi izračuna; izračun temelji na osnovi indeksa obresti - 3 mesečni EURIBOR s skupno letno obrestno mero 8,5%; financirana vrednost 10.304 EUR; skupni znesek za plačilo 17.185 EUR; stranka v primeru Citroën Financiranja prejme tudi jamstvo in vzdrževanje za dobo 5 let (vključuje dveletno pogodbeno garancijo) oziroma 100.000 km. Za podrobnosti o ponudbi se obrnite na vašega prodajalca vozil Citroën.