

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Tatjana POLJAN

**mentor: red. prof. dr. Rado BOHINC
somentorica: asist. mag. Barbara RAJGELJ**

**UREJANJE POLITIKE PLAČ V REPUBLIKI
SLOVENIJI**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2004

KAZALO

PREDGOVOR	4
UVOD	5
1. PRAVNI VIDIK PLAČE	8
1.1. Plača v mednarodnih pravnih aktih.....	8
1.2. Opredelitev plačila za delo po Zakonu o delovnih razmerjih.....	10
1.3. Socialno sporazumevanje o politiki plač.....	12
1.3.1. Tripartitno dogovarjanje o politiki plač.....	12
1.3.2. Socialno sporazumevanje od začetkov do danes.....	14
1.3.3. Kolektivna pogajanja o plačah.....	16
2. SOCIALNI VIDIK PLAČE	22
2.1. Splošno.....	22
2.2. Distribucija plač v državah EU in v Sloveniji.....	22
2.3. Minimalna plača in zjamčeni OD.....	24
3. EKONOMSKI VIDIK PLAČE	28
3.1. Splošno.....	28
3.2. Vloga politike plač.....	29
3.3. Vpliv sindikatov na plače in kolektivna pogajanja.....	30
3.4. Slovenija po osamosvojitvi do danes.....	32
3.5. Uresničevanje maastrichtskih kriterijev glede dohodkovne politike.....	33
4. PLAČE V ZASEBNEM IN JAVNEM SEKTORJU	36
4.1. Splošno.....	36
4.2. Plače v zasebnem sektorju	37
4.2.1. Pravno urejanje plač v zasebnem sektorju.....	37
4.2.2. Gibanje plač v zasebnem sektorju.....	39
4.2.3. Nov plačni model za gospodarstvo – da ali ne?.....	42
4.3. Plače v javnem sektorju.....	45
4.3.1. Pravno urejanje plač v javnem sektorju.....	45
4.3.2. Gibanje plač v javnem sektorju.....	50
5. ZAKLJUČEK	55
LITERATURA	57
VIRI	59
SLOVAR KLJUČNIH IZRAZOV	61
PRILOGE	64
A) Pomembnejši makroekonomski in javnofinančni kazalci ter indeks človekovega razvoja.....	64
B) Podlage za obračun stroškov dela za mesec januar – marec 2004 in izhodiščne plače po kolektivnih pogodbah s področja gospodarskih dejavnosti za mesec marec 2004.....	65
C) Razmerje ravni povprečne bruto plače na zaposlenega v poslovnih storitvah in javnem sektorju do ravni povprečne slovenske bruto plače na zaposlenega.....	73

D) Količniki za določanje osnovnih plač.....	74
E) Plačna lestvica s plačnimi razredi za javne uslužbence in funkcionarje v javnem sektorju.....	77
F) Najnižji in najvišji plačni razredi po posameznih plačnih podskupinah za funkcionarje in javne uslužbence s predlogom ključnih horizontalnih uskladitev.....	78

SEZNAM SLIK IN TABEL

Slika 1.1.: Logična zgradba sistema kolektivnih pogodb.....	20
Slika 1.2.: Razmerje med tremi “temeljnimi kamni” plačnega sistema v Sloveniji...	31
Slika 3.1.: Teorija konfliktne inflacije – vnaprejšnji sporazum o ravni plač.....	
Slika 4.1.: Indeksi povprečnih letnih bruto plač na zaposlenega po področjih dejavnosti v Sloveniji v obdobju 1994 - 2001 (povprečna letna bruto plača na zaposlenega v Sloveniji je indeks 100).....	37
Tabela 1.1.: Izhodiščne plače po posameznih tarifnih razredih.....	18
Tabela 4.1.: Povprečni strošek plače v evrih v letu 2002 in v februarju 2003 po dejavnostih.....	51

PREDGOVOR

Ne morem mimo tega, da se ne bi zahvalila vsem bližnjim, ki so se iskreno zanimali zame in vsak na svoj način pripomogli k temu, da je pričujoče diplomsko delo končno uzrlo luč sveta. Nastajalo je namreč v okoliščinah, ko me je bolj kot plače in vse drugo materialno vase posrkal duhovni svet. Življenjski vihar je moje življenje obrnil na glavo in povsem do temeljev porušil moje želje, cilje in sanje. Zato se kot prvo zahvaljujem sestri Sanji za vse vzpodbude in moč, ko sem zares dvomila vase; za vse besede, ki so bile marsikdaj tudi neizprosne, a so me vendarle vodile dalje; za neštete pogovore z eno in isto vsebino; za vsa spremstva do Ljubljane in nazaj, ki so prebila led za pisanje; za vsakodnevno bližino, ki je zdravilna. Srečna sem, da te imam! Atiju se zahvaljujem za finančno podporo v teku mojega celotnega študija in za neprestana vprašanja tipa kdaj? Sestrični Neni se zahvaljujem za računovodske predpise, sestrični Jasni pa ponovno za računalnik in pomoč pri oblikovanju teksta. Upam, da tudi tokrat ni bilo zadnjič! Občutek, da lahko vedno računam nate, je neprecenljiv! Tole je tudi zate mami, kjer koli že si!

Ne nazadnje izrekam zahvalo še somentorici asist.mag. Barbari Rajgelj za strokovni pregled in pomoč pri urejanju besedila!

Avtorica

UVOD

“Vprašanja o delitvi dohodka sodijo med najbolj kontroverzna v celi ekonomiji.”

Samuelson

Plače so s socialnega, ekonomskega, motivacijskega in pravnega vidika že od nekdaj izjemno občutljivo družbeno in politično področje. Politika plač pa eden izmed pomembnejših delov ekonomske in socialne politike v državi. Pri nas je v veljavi tripartitni sistem socialnega sporazumevanja - gre za splet različnih interesov sindikatov, delodajalskih združenj in države, ki mora na koncu (skupaj z nosilci poslovanja) zagotoviti ne le usklajeno delujoč družbenoekonomski sistem ter socialni mir, ampak tudi razvoj družbe kot celote.

Prehod iz starega družbenoekonomskega sistema, ki je s svojo ideologijo delavskega razreda in egalitarnimi vrednotami zagotavljal veliko socialno varnost, v nov grob kapitalistični sistem, je prinesel s seboj obilo sprememb, med drugim tudi spremembe na področju politike plač. Leta 2003 je začel veljati nov, bolj “evropski” Zakon o delovnih razmerjih; pripravlja se Zakon o kolektivnih pogodbah, ki bo urejal samo kolektivna razmerja med udeleženci poslovanja; sprejet pa je bil tudi Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, ki na povsem nov način ureja politiko plač v tem sektorju.

Predvsem v ekonomski teoriji se ukvarjajo s povezavami med mehanizmi plač in cenami. V tem času so te razprave izredno pomembne zaradi tekočih pogajanj o vstopu v Evropsko unijo in zaradi možne sledeče integracije v Evropsko monetarno unijo. Med najbolj problematičnimi kriteriji, ki jih naša država za vstop v Evropsko unijo ne uresničuje, je visoka raven inflacije, ki je lahko tudi posledica notranjih dejavnikov in ne dovolj aktivne ekonomske politike. S sistemom usklajevanja so plače pri nas še vedno močno vezane na rast cen, posledica administrativnega oblikovanja plač pa je

lahko tudi povraten vpliv na rast cen, kar preprečuje oziroma otežuje uspešno politiko zniževanja stopnje inflacije.

Sama bom plače obravnavala iz pravnega vidika, saj predstavlja zakonski okvir temelje, v katerem se lahko giblje ravnanje vseh udeležencev in usklajevanje različnih interesov, ter se v svoj problem usmerila še s pomočjo makroekonomskega vidika. Pri tem ne bom zapostavila niti socialnega vidika plače. Kot problem, ki ga bom z diplomskim delom skušala osvetliti, se mi pojavlja vprašanje, ali je vztrajnost inflacije na visoki ravni tudi rezultat poslabšanih makroekonomskih razmerij na plačnem področju? Poleg tega želim preveriti še postavljeno hipotezo, ki se glasi, da plače v javnem sektorju naraščajo hitreje kot plače v zasebnem sektorju, kar je eden od pomembnih faktorjev vztrajnosti visoke inflacije v naši državi. Cilj tega dela je torej predstaviti način (ne)urejenosti politike plač v RS.

V pričujočem diplomskem delu bom v prvem poglavju sprva predstavila pravni vidik plače in sicer najprej najpomembnejše mednarodne dokumente za pravno obravnavo plač, nato pa še delovnopravno definicijo plače po ZDR kot bistvenega in nujnega elementa pogodbe o zaposlitvi, saj je plača osnovna pravica delavca, ki svoje delo prodaja za denar. Za reševanje politike plač je edino primeren socialni dialog med vlado, sindikati in delodajalci, kolektivno pogajanje pa njen osrednji instrument. V poglavju o socialnem vidiku plače bom prikazala raziskavo o distribuciji plač v državah EU in v Sloveniji ter se ustavila ob minimalni plači kot socialni kategoriji, ki je pri nas uzakonjena ter predstavlja spodnji prag, ki naj bi človeku omogočal dostojno življenje. Tretje poglavje predstavlja za moje delo zelo relevanten vidik plače t.j. ekonomski vidik, ki išče povezavo med plačami in inflacijo. Umešča politiko plač med druge vrste ekonomskih politik in kaže njeno funkcijo in pomen. Posebej bom izpostavila vpliv sindikatov na plače, ker je uspeh pogajanj odvisen od njihove organiziranosti in moči. Zaradi bližajočega se vstopa v Evropsko unijo in njen monetarni svet se mi je zdelo pomembno prikazati, kako politiko plač uresničuje Evropa in kako daleč smo prišli glede izpolnjevanja maastrihtskih kriterijev. V četrtem poglavju bom izčrpno primerjala med seboj plače v zasebnem in javnem sektorju, predvsem me bo zanimalo njuno notranje pravno urejanje in gibanje. Ugotovila bom, ali so tolikokrat omenjene plače v javnem sektorju krivec za visoko raven inflacije v naši državi. Obravnavanje

plač v javnem sektorju je zaradi svojih posebnosti obsežno delo, ki bi zahtevalo samostojno razpravo, zato se bom morala natančnosti izogniti in predstaviti le tisto, kar ustreza mojemu namenu. Diplomsko delo zajema najbolj aktualna dogajanja na področju politike plač kot so novi socialni sporazum, Dogovor o politiki plač za obdobje 2002 - 2004, zamrznitev plač v javnem sektorju itd. Teoretične teze bom podkrepila s statističnimi podatki, prikazanimi s slikami in tabelami. Najpomembnejše ugotovitve bom podala v zaključku diplomskega dela.

Diplomsko delo je deskriptivne narave z uporabljenimi metodami analize vsebine pisnih virov in primerjalno metodo za ugotavljanje istovrstnih podatkov ter razlik med plačami zasebnega in javnega sektorja. Izvedena sekundarna analiza podatkov iz statističnih virov o gibanju plač in inflacije v državi pa mi je bila v pomoč pri podkrepitvi teoretičnih tez.

1. PRAVNI VIDIK PLAČE

1.1. Plača v mednarodnih pravnih aktih

“Za milijon plače ne bi naredil nič takega, kar v resnici ne bi hotel početi. Sicer pa mislim, da razmerja plač pri nas niso najboljše rešena. Tega vprašanja se nameravam lotiti, saj nisem čisto prepričan, da tudi to ni vprašanje, ki bi moralo zanimati varuha človekovih pravic.”

Matjaž Hanžek

Kresal (2001:19-111) svojo obsežno predstavitev vseh najpomembnejših mednarodnih dokumentov za pravno obravnavo plač začneja z določbo 8. člena Ustave Republike Slovenije (Ur.l.RS, št. 33/91-I, 42/97 in 66/2000; Ustava RS), ki določa, da morajo biti zakoni in drugi predpisi v skladu s splošno veljavnimi načeli mednarodnega prava in z mednarodnimi pogodbami, ki obvezujejo Slovenijo. Poznavanje mednarodnih pravnih norm, ki se nanašajo na področje plač, je pomembno tako z vidika oblikovanja naše notranje delovnopravne ureditve, kot tudi iz praktičnih razlogov zaradi procesa vključevanja Slovenije v Evropsko unijo. Mednarodni dokumenti za pravno obravnavo plač so sprejeti v okviru:

1. Organizacije združenih narodov (OZN)

Med najpomembnejše dokumente OZN s področja človekovih pravic, ki poudarjajo pravico do minimalne plače z zagotavljanjem dostojnega življenjskega standarda in pravico do enakega plačila delavcev in delavk, spadata:

- * Splošna deklaracija o človekovih pravicah (1948) in
- * Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (1966).

2. Mednarodne organizacije dela (MOD)

MOD, katere članica je tudi Slovenija, je bila ustanovljena leta 1919 kot osrednja institucija za urejanje vprašanj s področja dela in socialne varnosti na univerzalni ravni. V okviru MOD je bilo do sedaj sprejetih 183 konvencij in 191 priporočil s področja

delovnega prava in prava socialne varnosti. Konvencija je za državo, ki jo ratificira, zavezujoča in zahteva spoštovanje v njej določenih zahtev. Priporočilo pa je instrument, ki ni zavezujoč, ampak poskuša pravilno usmerjati državo pri oblikovanju njene pravne ureditve. Poudariti je treba, da nobena konvencija ne ureja celovito instituta plače, ampak se posamezne konvencije s tega področja ukvarjajo le s posameznimi vidiki plače. Glede na predmet njihovega urejanja jih je mogoče razdeliti na naslednje skupine:

a) *Minimalna plača*

Slovenijo kot naslednico Jugoslavije zavezuje konvencija MOD št. 131 o določanju minimalne plače s posebnim ozirom na države v razvoju, sprejeta leta 1970, katere bistveni namen je zagotoviti varstvo delavcev pred pretirano nizkimi plačami. Konvencijo spremlja priporočilo MOD št. 135, v katerem je kot cilj določanja minimalnih plač izpostavljen boj zoper revščino in zagotavljanje osnovnih potreb vsem delavcem in njihovim družinam.

b) *Enakost plačila*

Konvencija MOD št. 100 o enakem plačilu delavcev in delavk za delo enake vrednosti, sprejeta leta 1951, ki zavezuje tudi Slovenijo, poskuša zagotoviti določanje višine plačila brez diskriminacije na podlagi spola. Izrednega pomena je določba konvencije, ki podaja *definicijo izraza plačilo*¹ in zajema vsa plačila s strani delodajalca delavcu, ki delavcu pripadajo na podlagi njegove zaposlitve pri delodajalcu. Konvencijo spremlja priporočilo št. 90, ki skuša biti bolj konkretno in poudarja postopnost uveljavljanja tega načela v praksi.

c) *Varstvo plače*

Konvencija MOD št. 95 o varstvu plač, sprejeta leta 1949, Slovenije ne zavezuje, poskuša zagotoviti, da delavec dejansko prejme svojo plačo, do katere ima pravico, na primeren način in v primernih časovnih obdobjih, v celoti, brez nedopustnih znižanj in odtegljajev, ter v taki obliki, da je delavcu zagotovljeno svobodno razpolaganje s plačo. Spremlja jo priporočilo št. 85.

d) *Svoboda urejanja plač s kolektivnimi pogodbami*

¹ "Izraz plačilo vključuje običajno, osnovno ali minimalno plačo in vse druge dohodke, ki jih neposredno ali posredno, v denarju ali v naravi plačuje delodajalec delavcu in izhajajo iz delavčeve zaposlitve" (Kresal, 2001:36).

Svobodo urejanja plač s kolektivnimi pogodbami določajo Konvencija MOD št. 87 o sindikalni svobodi in varstvu sindikalnih pravic, 1948 in Konvencija MOD št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja, 1949. Slovenijo obe konvenciji zavezujeta.

3. *Sveta Evrope*

V okviru Sveta Evrope je bila leta 1996 sprejeta Evropska socialna listina, ki jo je, spremenjeno, leta 1999 ratificirala tudi Slovenija. Spremenjena listina vsebuje 31 pravic in načel, med drugimi tudi *pravico do pravičnega plačila*, ki obsega:

- * pravico do plačila, ki delavcu in njegovi družini zagotavlja dostojen življenjski standard,
- * pravico do višjega plačila za nadurno delo,
- * pravico do enakega plačila za delo enake vrednosti,
- * pravico do razumnega odpovednega roka,
- * omejitev odtegljajev od plač itd.

4. *Evropske unije*

Evropska unija oz. Evropska skupnost, ki je bila prvotno predvsem gospodarska skupnost, usmerjena v vzpostavitev skupnega trga, poudarja tudi socialni vidik Skupnosti, saj že Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti (PES) zajema kot enega bistvenih ciljev Skupnosti stalno izboljševanje življenjskih in delovnih pogojev. Evropska unija je sprejela različna priporočila, direktive in listine, ki urejajo različna vprašanja s področja plač npr. Direktiva 75/117/EGS o zbliževanju zakonov držav članic glede uporabe načela enakega plačila za moške in ženske in Direktiva 76/207/EGS o uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri dostopu do zaposlitve, poklicnega izobraževanja in napredovanja ter delovnih pogojev, skupaj z določbo sedanjega 141. člena PES (prejšnjega 119. člena).

1.2. Opredelitev plačila za delo po Zakonu o delovnih razmerjih

Plača je osrednji pojem delovnega prava, ki ureja razmerja med delodajalci in delavci. S 1.1.2003 je začel veljati novi Zakon o delovnih razmerjih (Ur.l.RS, št. 42/02; ZDR)², ki ureja *samo individualna delovna razmerja*, saj bo sistem kolektivnih pogodb urejal poseben zakon o kolektivnih pogodbah, ki je že v zakonodajni proceduri. Novi ZDR je naprednejši, usklajen z uveljavljenimi mednarodnimi standardi, ki zavezujejo Slovenijo, prav tako pa tudi s pravno ureditvijo ES.

“Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za *plačilo*, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca” (4. člen ZDR, Ur.l.RS, št. 42/02). Plača je torej bistveni element delovnega razmerja; delavec in delodajalec jo dogovorita s pogodbo o zaposlitvi. Delovno razmerje je vedno *odplačno* pravno razmerje. Če je opravljanje dela delavčeva glavna obveznost iz pogodbe o zaposlitvi, je plačilo za delo³ njegova glavna pravica oz. glavna delodajalčeva obveznost iz pogodbe o zaposlitvi.

Kresal, Kresal Šoltes idr. (2002:457-505) v svojem komentarju k ZDR navajajo, da ZDR ureja temeljna vprašanja glede plače, ne ureja in ne posega pa v samo *višino plače*,⁴ saj naj bi bile tudi v bodoče osrednji instrument dogovarjanja in določanja “cene dela” kolektivne pogodbe oz. za področje javnega sektorja posebni zakon. Prav tako se zdi, da se socialno sporazumevanje, vključno s tripartitnim dogovarjanjem o politiki plač, razvija naprej. ZDR tako v razdelku od 126. do 140. člena ureja različna vprašanja v zvezi s plačilom za delo, med drugim tudi ozko *definira plačo* (126. člen), ki je sestavljena iz:

- * *osnovne plače*,
- * *dodatkov*,

²S tem je prenehal veljati Zakon o delovnih razmerjih (Ur.l.RS, št.14/90, 5/91, 71/93; ZDR90) in Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (Ur.l.SFRJ, št.60/89, 42/90; ZTPDR), razen v tistem delu, kjer urejata sistem kolektivnih pogodb (86. in 87. člen ZTPDR in 112. do 119. člen ZDR90).

³“ZDR načelno loči med plačilom za delo kot širšim pojmom in ožje opredeljeno plačo. S takšnim pristopom sledi sistemu plač v dosednji ureditvi, ki je uveljavljen tudi v kolektivnih pogodbah, le da se dosedanji najširši izraz prejemi iz delovnega razmerja nadomešča z izrazom plačilo za delo” (Kresal, Kresal Šoltes idr., 2002:467).

⁴“ZDR glede višine plače izrecno predpisuje le dve temeljni načeli: spoštovati je treba *minimum*, določen z zakonom in kolektivno pogodbo in načelo *enakega plačila* ne glede na spol” (Kresal, Kresal Šoltes idr., 2002:461).

- * *dela plače za delovno uspešnost in*
- * *dela plače za poslovno uspešnost.*

Naštete sestavine plače so nato v določbah 127. do 129. člena nekoliko natančneje opredeljene (predvsem dodatki). V nadaljnjih določbah so urejena tudi nekatera druga plačila delavcu, tako npr. povračila stroškov v zvezi z delom (130. člen), regres za letni dopust (131. člen), odpravnina ob upokojitvi (132. člen), ter nastanitev med delovnim razmerjem (138. člen) in udeležba v dobičku (139. člen) kot primeri plačil, ki jih omenja že zakon.

“Ponovna uvedba zasebnolastninskega sistema in v tem okviru transformacija prejšnjih asociativnih delovnih razmerjih v sedanji koncept pogodbenega delovnega razmerja, ki se je v Sloveniji zgodil na prehodu v devetdeseta leta, pomeni tudi bistveno spremembo v pojmovni opredelitvi plačila, ki pripada delavcu. Sprememba izraza “osebni dohodek” v sedanji izraz “plača” tako ni zgolj le terminološka” (Kresal, 2001:13).

“Delavec ima pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti, v primerih in v trajanju, določenem z zakonom, ter v primerih odsotnosti z dela, ko ne dela iz razlogov na strani delodajalca” (137. člen ZDR). Kresal, Kresal Šoltes idr. (2002:492-501) opozarjajo, da je treba pri nadomestilih plače razlikovati med:

- * nadomestili plače, za plačilo katerih je zavezan *delodajalec* (npr. izraba letnega dopusta...) in
- * drugimi nadomestili, ki jih ne plačuje delodajalec, ampak pripadajo delavcu na drugi podlagi, t.j. pripadajo delavcu iz različnih *sistemov socialnih zavarovanj* na podlagi njegove vključitve v ta obvezna socialna zavarovanja (npr. nadomestilo plače v času starševskega dopusta...).

“Glede na spremenjeno naravo in obstoj raznovrstnih plačil se zdi smiselno pojem plače opredeliti čim širše in z njim razumeti vse, kar delavec prejme od delodajalca kot plačilo na temelju oz. zaradi njegove zaposlitve pri delodajalcu” (Kresal, 2001:198).

1.3. Socialno sporazumevanje o politiki plač

1.3.1. Tripartitno dogovarjanje o politiki plač

Pojem socialnega partnerstva uvrščamo med industrijska oz. kolektivna delovna razmerja. Je civilizacijska pridobitev vseh sodobnih kapitalističnih družb, čemur sledi tudi Slovenija. "Socialno partnerstvo, ki nastaja s socialnim dialogom postopno nadomešča vlogo države kot nosilca monopola oblasti in jo spreminja v vlogo partnerja, s čimer se razmerja nadrejenosti spreminjajo v razmerja prirejenosti. Institucije socialnega partnerstva se izgrajujejo ali na narodnogospodarski ravni (npr. ekonomsko – socialni svet) ali pa na ravni podjetja (npr. sodelovanje delavcev pri upravljanju ali udeležba na dobičku)" (Bohinc, 2000:59).

"Tripartitno socialno sporazumevanje je pomembno za vsa področja družbe, vendar je treba poudariti, da je bil glavni motiv za natanek in razvoj socialnega sporazumevanja v Sloveniji prav problem urejanja plač" (Kresal, 2001:128). Kresal (2001:138-139) meni, da je socialno sporazumevanje močno centraliziran način dogovarjanja o plačah, osredotočeno je predvsem na vprašanje določitve poenotene formule za usklajevanje plač (v začetnem obdobju tudi za neposredno omejevanje plač) in na vprašanje določitve višine minimalne plače. Kot tako ne more v celoti učinkovito nadomestiti kolektivnih pogajanj o višini plač po posameznih zahtevnostnih skupinah in o različnih drugih plačilnih ter drugih pogojih dela, povezanih z delavčevo plačo.

Ker se socialni partnerji zaradi različnih interesov pogosto ne morejo uskladiti, so osnove za vodenje politike plač na podlagi nekaterih tripartitno usklajenih določil uveljavljene z zakonom. "Tako so najbolj natančno opredeljeni osrednji elementi politike plač, ki določajo rast plač, počasnejšo od ravni inflacije, skupaj s t.i. *varovalkami*, ki jih zahtevajo sindikati za primer nepričakovano hitre rasti cen" (Domadenik, 1999:11). Kresal (2001:135-140) meni, da naj država z zakoni praviloma ne bi pretirano posegala v urejanje posameznih sestavin in višine plačila (samo v določenih primerih; govorimo o t.i. interventni zakonodaji), ampak naj bi urejala le minimum pravic in zagotavljala ustrezno varstvo plače. Primerneje je, da to prepušča svobodnemu pogajanju socialnih partnerjev ter avtonomnemu urejanju s kolektivnimi pogodbami, ki naj bodo osrednji instrument urejanja plač. Poleg tega pretirano poseganje države v urejanje plač, vsaj na dolgi rok, tako ni ustrezno (velja za področje

zasebnega sektorja, ne javnega). “Glede samega pristopa k omejevanju plač je zaslediti, da se način neposrednega zakonskega poseganja v višino plač *postopno blaži*. Od prvotnih zakonov, ki so med drugim določali tudi absolutno *najvišjo dopustno višino* plače posameznega delavca, so kasnejši zakoni ta najbolj togi način opustili” (Kresal, 2001:287). Kresal (2001:288-290) v zvezi s tem nadaljuje, da od leta 1996 dalje zakonska intervencija ne določa več ne zgornje meje višine plače posameznega delavca, niti neposredno ne omejuje obsega sredstev za plače pri posameznem delodajalcu. Ureditev se je usmerila predvsem v določitev *natančnega mehanizma za usklajevanje plač*. Izhaja iz obstoječega stanja in se osredotoča na vprašanje, kako naj v naprej plače naraščajo. Ureditev izhaja iz zahteve, da naj bo naraščanje plač poenoteno in nadzorovano. Kazalec, od katerega je odvisna uskladitev plač, je *rast cen življenjskih potrebščin*. Poudariti je treba, da se predpisan mehanizem usklajevanja nanaša na *izhodiščne plače, določene v kolektivnih pogodbah in na osnove za določanje plač, ki jih določajo zakoni*, ne pa na konkretne plače posameznih delavcev. Zakon iz leta 1996 je še imel posebno določbo o tem, da se za znesek, ki izhaja iz povečanj izhodiščnih plač, v skladu s predpisano formulo usklajevanja, uskladijo tudi osnovne plače. Zakon iz leta 1997 in veljavni Zakon o minimalni plači, o načinu usklajevanja plač in o regresu za letni dopust v obdobju 1999 - 2001 (Ur.l.RS, št. 39/99, 44/00-2067, 124/00 in 48/01; ZMPUPR) takšne določbe nimata več. Uskladitev izhodiščnih plač ne pomeni v vsakem primeru tudi hkratne uskladitve plač vseh posameznih delavcev, ampak le v primeru, če *plača posameznega delavca pade pod višino izhodiščne plače*. Enako velja za razmerje do uskladitve minimalne plače. V primerih, kjer zakon določa osnovo za izračun osnovne plače (npr. ZRPJZ in drugi zakoni na področju javnega sektorja), vsakokratna uskladitev v skladu z ZMPUPR pomeni tudi uskladitev osnovnih plač teh delavcev.

1.3.2. Socialno sporazumevanje od začetkov do danes

V analizi Poročila o razvoju (2002:25) ugotavljajo, da je institucionalni mehanizem pogajanj bil vzpostavljen že v začetku devetdesetih let. Leta 1994 je bil ustanovljen *Ekonomsko - socialni svet* kot tripartitno telo predstavnikov delojemalcev, delodajalcev in vlade. Prvi *socialni sporazum*, ki je določal okvirne pogoje za ekonomsko in socialno politiko, je bil sprejet leta 1995; najbolj konkretno je bila opredeljena politika na

področju plač. Pri dogovarjanju o mehanizmu usklajevanja plač glede rasti inflacije se je želelo zadostiti cilju *zaostajanja rasti realne bruto plače na zaposlenega za rastjo produktivnosti dela*. Po letu 1996 se je plačna politika med socialnimi partnerji sklepala z zakonom in dogovori. Zaradi bolj umirjene rasti inflacije je bilo leta 1997 možno preiti s četrletnega na letno uskaljevanje in prvič se je plačna politika dogovorila za dve leti. Podoben mehanizem usklajevanja je bil sprejet tudi v Dogovoru o politiki plač za obdobje 1999 – 2000, ki je bil v veljavi do junija 2001. Vse do vključno tega dogovora je mehanizem usklajevanja plač z rastjo cen veljal za oba sektorja. Z letom 2001 je bil za *javni sektor* dogovorjen drugačen mehanizem usklajevanja plač (Dogovor o načinu usklajevanja plač v javnem sektorju v letu 2001), ki je za usklajevanje upošteval *predvideno inflacijo v tekočem letu* in ne več doseženo v preteklem letu. Kasneje dogovorjena politika plač med socialnimi partnerji za zasebni sektor (Aneks k dogovoru o politiki plač za obdobje 1999 - 2001) je upoštevala predvideno inflacijo šele pri uskladitvi za drugo polovico leta 2001. V javnem sektorju je bila z Aneksom h kolektivni pogodbi za negospodarstvo dogovorjena tudi plačna politika za obdobje 2002 in 2003, ki ima vgrajen mehanizem usklajevanja plač s predvideno inflacijo.

Socialni partnerji so aprila 2003 po skoraj letu dni trdih pogajanj podpisali dolgo pričakovan *nov socialni sporazum* (glej prilogo A oz. prilogo 1 kot sestavni del sporazuma), ki bo veljal do leta 2005 in po katerem se bodo plače usklajevale z *našo in evropsko inflacijo*. Ob tej priložnosti je vodja pogajanj resorni minister Vlado Dimovski izjavil, da je to dokument, ki socialnim partnerjem nalaga vrsto aktivnosti in odgovornosti, predvsem pa bo pomembno začrtal prihodnji gospodarski in socialni razvoj države (Delo, 23.04.2003). V tem kontekstu je zame najbolj relevantno posebno poglavje v socialnem sporazumu (Ur.l.RS, št. 40/03), ki je namenjeno politiki plač. Socialni partnerji si bodo prizadevali za oblikovanje take politike plač v javnem in zasebnem sektorju, ki bo v čim večji meri prispevala k *znižanju inflacije*. Menijo, da je potrebno minimalno plačo zaposlenih kot najnižjo raven plače ohraniti kot zakonsko določbo, saj le-ta zagotavlja iztožljivost te pravice. Ključni akti za določanje plač ostajajo kolektivne pogodbe oz. posebni zakoni na področjih, kjer kot delodajalec nastopa država. Z dolgoročnimi cilji zastavljene naloge naj bi zagotovile uravnoteženo in realno rast plač, ureditev razlike med minimalno in izhodiščno plačo, opredelitev minimalne plače, krepitev stimulativnih elementov plač in uvedbo udeležbe delavcev

pri dobičku podjetja. Partnerji se strinjajo, da je ob nadaljnji gospodarski rasti potrebno zagotoviti *realno rast plač*, ki izhaja iz doseženih rezultatov in pomeni *delitev novo ustvarjene vrednosti tudi med zaposlene po kolektivnih pogodbah*. Prav tako se strinjajo, da mora realna rast bruto plač na zaposlenega *zaostajati vsaj za eno odstotno točko za rastjo produktivnosti* ter tako omogočati vlaganje v razvoj, zagotavljanje novih delovnih mest in povečanje socialne varnosti. Predvidene spremembe na področju plač v javnem sektorju, ki bodo izhajale iz sprejetega Zakona o sistemu plač v javnem sektorju, se bodo uveljavljale postopoma in ne bodo ogrozile doseganja navedenega cilja. V času veljavnosti tega sporazuma bodo pripravili predlog posebnega zakona, ki bo urejal minimalno plačo, s soglasjem socialnih partnerjev. Kratkoročni cilji so bili določeni z *Dogovorom o politiki plač za obdobje 2002 - 2004 (Ur.l.RS, št. 52/02)*, kot separat socialnega sporazuma, v katerem so partnerji opredelili uskladitev plač z rastjo cen in druge elemente, kakršni so minimalna plača, plača iz naslova uspešnosti poslovanja in plače delavcev, za katere ne veljajo kolektivne pogodbe. Način usklajevanja, določen s tem dogovorom, ne velja za zaposlene v javnem sektorju. Kot sem že omenila, se njim plače usklajujejo z Aneksom h kolektivni pogodbi za negospodarske dejavnosti.

Predsednik vlade Anton Rop in predstavniki Gospodarske zbornice Slovenije se strinjajo, da je treba dogovor o plačni politiki za leto 2004 in 2005 skleniti čim prej. To bi namreč pomembno vplivalo na konkurenčnost gospodarstva ob vstopu v EU in na stopnjo zaposlenosti v Sloveniji. Rop je ob tem poudaril, da je treba posebno pozornost posvetiti tudi temu, da se razlike v plačah ne povečujejo, so sporočili iz urada predsednika vlade. Tudi predsednik GZS Jožko Čuk se je strinjal s predlogom, da čim prej sklenejo dogovor o plačni politiki za prihodnji dve leti, ob tem pa poudaril, da zbornica od sindikalne strani pričakuje takojšnjo pravno uskladitev vseh kolektivnih pogodb z ZDR (Delo, 10. junij 2003).

1.3.3. Kolektivna pogajanja o plačah

Plačni sistemi se od države do države razlikujejo in so odvisni od konkretnih družbenih, socialnih in gospodarskih razmer, predvsem pa močno pogojeni s tradicijo in

specifičnim zgodovinskim razvojem v posamezni državi. Bistveno je razlikovanje med (Kresal, 2001:131-135):

- a) *centraliziranimi sistemi določanja plač* oz. t.i. “več - delodajalskem” kolektivnem pogajanju (kolektivne pogodbe so osrednji instrument urejanja plač delavcev)
- b) *decentraliziranimi sistemi določanja plač* oz. t.i. “eno - delodajalskem” kolektivnem pogajanju (kljub obstoju kolektivnega pogajanja je osrednji pravni instrument urejanja plače pogodba o zaposlitvi).⁵

Običajno bolj centralizirano kolektivno pogajanje povezujejo z večjo trdnostjo, stabilnostjo, medtem ko decentralizirani sistem z večjo fleksibilnostjo. Prvi sistem je značilen za tako rekoč vse kontinentalne evropske države, razen Veliko Britanijo. Drugi sistem pa je značilen za ZDA in Japonsko. V vseh sistemih pa je pogodba o zaposlitvi tista, ki določa konkretno plačo posameznega delavca. Razlike po državah so le v tem, koliko na konkretno določitev plače s pogodbo o zaposlitvi vpliva ureditev plače v drugih instrumentih oz. koliko je pogodbeno svoboda strank posamezne pogodbe o zaposlitvi omejena z zavezujočimi normami teh instrumentov.

V RS kolektivna pogajanja potekajo na centralni ravni, na njihovi podlagi pa so sklenjene *splošne kolektivne pogodbe* za gospodarske in negospodarske dejavnosti ter *panožne* kolektivne pogodbe za posamezne dejavnosti,⁶ ki pa v veliki meri le povzemajo določbe splošnih kolektivnih pogodb. Upoštevale naj bi posebnosti posamezne dejavnosti. V razmerju do splošne kolektivne pogodbe velja, da kolektivne pogodbe dejavnosti ne morejo določiti nižjo raven pravic.

“Kolektivne pogodbe so izraz avtonomnega urejanja razmerij med delodajalci in delavci s strani njihovih interesnih organizacij” (Kresal, 2001:130). “Kolektivne pogodbe so oblika socialnega partnerstva kot ustvarjalnega sodelovanja predstavnikov države,

⁵”Za razlikovanje med tema dvema tipičnima modeloma se uporabljata tudi izraza **koordiniran** sistem kolektivnega pogajanja (coordinated bargaining system, tudi evropski model) in **voluntarističen** sistem (voluntarist system)” (ILO 1997 v Kresal, 2001:132).

⁶”V Sloveniji imamo uveljavljenih 26 kolektivnih pogodb dejavnosti gospodarstva, ki imajo različno časovno veljavnost. Od tega štiri sklepa Vlada prek svojega ustreznega ministrstva, tri sklepajo združenja delodajalcev, ki niso vključena v sistem Gospodarske zbornice Slovenije, dve kolektivni pogodbi se sklepata kot istočasno podjetniški, ostalih devetnajst sklepa GZS prek svojih združenj dejavnosti” (Penko, 1999:9). Na področju negospodarstva pa je sklenjenih okrog 7 kolektivnih pogodb dejavnosti.

kapitala in predstavnikov delavcev, ki ima za cilj usklajevati interese ter poenotiti stališča, ki se nanašajo na tista vprašanja gospodarske, razvojne in socialne politike, ki so v obojestranskem interesu, ne glede na to, da jih vlada ureja enostransko, brez upoštevanja socialnega dialoga” (Bohinc, 2000:64).

Kresal (2001:123-124) predstavlja razvoj, funkcijo in vsebino kolektivnih pogodb. Med drugim ugotavlja, da gre za sistem kolektivnih pogodb, ki se sklepajo tako v gospodarstvu kot negospodarstvu, v vseh dejavnostih in pri vseh delodajalcih, ne glede na pravno obliko subjekta ali njegov lastninski temelj. Takšno avtonomno urejanje plač s kolektivnimi pogodbami je pri nas ponovno uvedla delovna zakonodaja leta 1989-90. Mehanizem določitve plače in sestava plače za posameznega delavca je v kolektivnih pogodbah precej natančno urejena in jo bom predstavila v četrtem poglavju o pravnem urejanju plač zasebnega in javnega sektorja. Glavna funkcija kolektivnih pogodb je določitev minimalne ravni pravic s strani samih delavskih in delodajalskih organizacij. Kot eno od najpomembnejših pravic delavcev kolektivne pogodbe urejajo tudi plače in določajo *izhodiščne plače po posameznih tarifnih razredih glede na stopnjo strokovne izobrazbe*, ki pomenijo najnižje dopustne zneske osnovnih plač delavcev glede na ustreznih tarifni razred. To urejajo v t.i. tarifnem delu, ki je sestavni del normativnega dela kolektivne pogodbe (tarifna priloga).

Tabela 1.1.: Izhodiščne plače po posameznih tarifnih razredih

	Tarifni razred	Količnik	Izhodiščna plača v za polni delovni čas
I.	enostavna dela	1.00	47.978
II.	manj zahtevna dela	1.10	52.776
III.	srednje zahtevna dela	1.23	59.013
IV.	zahtevna dela	1.37	65.730
V.	bolj zahtevna dela	1.55	74.366
VI.	zelo zahtevna dela	1.85	88.759
VII.	visoko zahtevna dela	2.10	100.754
VIII	najbolj zahtevna dela	2.50	119.945
IX.	izjemno pomembna, najbolj zahtevna	3.00	143.934

Vir: Tarifna priloga k splošni kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti, Ur.l.RS, št. 40/97, 54/00 in 45/02.

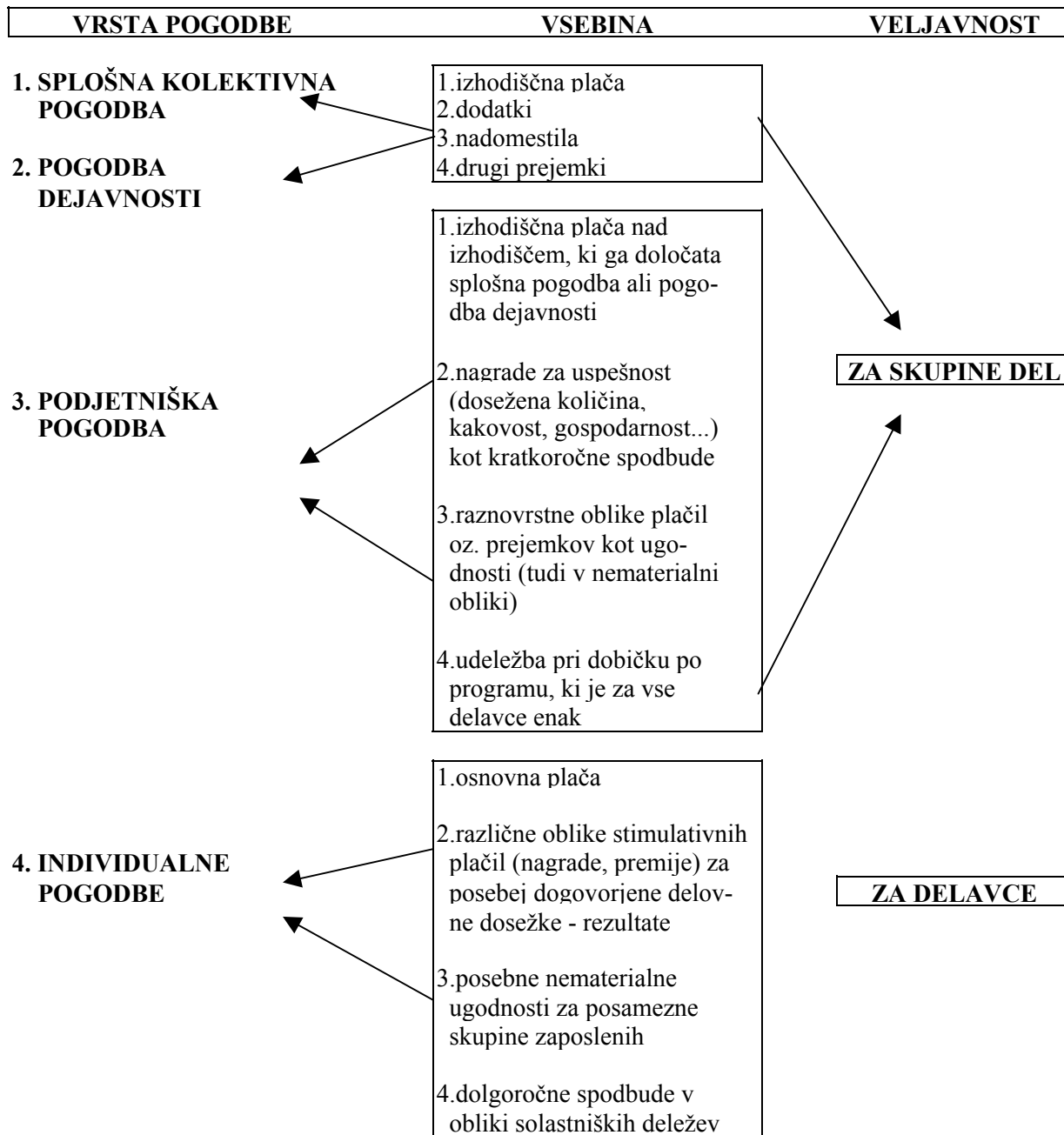
Tudi Sušec Praček (1995:431-433) navaja, da se kolektivna pogodba ne ukvarja z zgornjo, ampak s *spodnjo mejo*. Absolutna ali najnižja spodnja raven, ki jo danes predstavlja izhodiščna plača prve tarifne skupine, je z denarnimi enotami izražena vrednost najbolj enostavnega dela. Kaj je to enostavno delo (po vsebini) ali na kratko "enka" ni sporno. Prav tako v okviru stroke ni sporno, da spodnjo mejo kot ekvivalent v vrednostnem smislu predstavljajo dobrine, ki po obsegu in kakovosti zagotavljajo obnavljanje delovne sposobnosti zaposlenih v ožjem in širšem smislu. Postane pa vse skupaj sporno pri konkretizaciji zneska najnižje plače. Ali izhodišče določiti kot vrednostni izraz dobrin, ki zagotavljajo obnavljanje delovnih sposobnosti ali pa izhodišče vezati na povprečne plače ali izbrati kakšen drug kriterij ali preprosto vztrajati pri že določenem znesku? Čeprav se zdi, da slednje vprašanje v tem trenutku ni osrednje vprašanje kolektivnega poglobljanja, ga partnerji, vsaj delojemalska stran, vsakokrat načnejo. Zakaj? Gre namreč za eno pomembnejših vprašanj strategije plačnega sistema, o katerem bi se morala socialna partnerja dogovoriti, še preden sta sploh začela s kolektivnim pogajanjem (in podpisom pogodb).

Slovenski sistem predvideva tri (oziroma štiri, če upoštevamo še posamične pogodbe) ravni sklepanja pogodb, s tem, da se lahko sklepajo na večih ravneh hkrati. Vendar morajo biti pogodbe med seboj usklajene. Torej mora biti celoten sistem zgrajen komplementarno. To pomeni, da je posamezna pogodba le del sistema in ne več sistem sam, v katerem se kolektivne pogodbe razumejo kot minimalni pogoji, ki jih v konkretni združbi s svojim sistemom lahko nadgradijo. Plačni sistem v združbi je torej v presoji delodajalca, ki prek menedžmenta odloči, ali bo za to, kar ponuja več, imel izdelan plačni sistem, ali bo razmerja z delojemalci urejal le z individualnimi pogodbami⁷ (glej primerjalno v prilogi B: *Plače po kolektivnih in individualnih pogodbah, oktober – december 2003*). V povezavi s tem bi torej bilo logično, da sam odloča o tem, ali bo zaposlene strukturiral ali ne ali le z določenim segmentom ravnal drugače, kot od njega zahteva kolektivna pogodba. Pogoj za funkcionalnost tako zasnovanega sistema je možnost neposredne uporabe kolektivne pogodbe. Njen smisel je ravno v tem, da je njena stopnja uporabnosti takšna, da neposredno rešuje veliko večino zaposlenih in tudi

⁷Gre za plače menedžerjev in vrhunskih strokovnjakov, ki se urejajo z individualno pogodbo o zaposlitvi in ne s kolektivno, kot je to v veljavi pri ostalih poklicnih skupinah. Izločitev iz veljavnosti kolektivnih pogodb naj bi jim omogočila individualni dogovor o višji plači.

veliko večino podjetij, ki ne želijo poviševati stroškov za plače nad ravniyo, ki je predpisana. Zato pa je potrebna logična zgradba sistema kolektivnih pogodb.

Slika 1.1.: Logična zgradba sistema kolektivnih pogodb



Vir: Sušec Praček idr. (1995:433).

V kolektivnih pogodbah je najti tudi določbe o razvrščanju delovnih mest in kriterijih za njihovo vrednotenje. Vsebujejo še številne druge določbe, ki se neposredno ali posredno nanašajo na delavčevo pravico do plače, tako npr. določbo o tem, kaj mora vsebovati

pogodba o zaposlitvi, kjer je izrecno omenjena tudi osnovna plača in dodatki, določbo o ohranitvi enake plače v primeru razporejanja v izjemnih primerih, določbo o razporejanju invalidov, o izobraževanju, o materialnih pogojih za sindikalno delo ipd.

Slika 1.2.: Razmerje med tremi “temeljnimi kamni” plačnega sistema v Sloveniji



V Sloveniji je način določanja plač delavcev močno poenoten. Tak sistem ne omogoča veliko fleksibilnosti ter individualizacije plač posameznih delavcev. Po drugi strani je bolj transparenten in omogoča lažjo primerjavo med plačami delavcev. V takšnem sistemu je pomen individualnih pogajanj in pogodbe o zaposlitvi za določitev plače praviloma relativno majhen.

Sporna vprašanja v zvezi s sedanjo ureditvijo kolektivnega pogajanja (predvsem k vzpostavitvi ustreznega plačnega sistema) naj bi razrešil bodoči *Zakon o kolektivnih pogodbah*, ki naj bi temeljil na prostovoljnosti sklepanja kolektivnih pogodb, ki bi jih sklepale prostovoljne interesne organizacije delodajalcev in delavcev in bi veljale za njihove člane, z možnostjo raztegnitve veljavnosti tudi na druge delavce.

2. SOCIALNI VIDIK PLAČE

2.1. Splošno

Za večino ljudi so plače glavni vir preživljanja in poglavitni razlog za delo. S plačo si delavec zagotavlja svojo eksistenco in eksistenco svoje družine. Zato mora biti to plačilo tako, da omogoča človeku dostojno življenje.

Kresal (2000:18-20) govori o socialnem, ekonomskem in motivacijskem⁸ (glej Modro knjigo *Plače v Sloveniji*) vidiku plače. *Socialni vidik* plače se kaže v njenem osrednjem pomenu za človeka in v opredelitvi pravice do minimalne, dostojne, primerne ipd. plače v vseh najpomembnejših mednarodnih dokumentih s področja človekovih pravic, o čemer sem že govorila v prvem poglavju diplomskega dela. Socialni vidik plače se izraža npr. v tem, da določitev višine plače ni povsem prepuščena le delovanju tržnih mehanizmov ponudbe in povpraševanja in prevladi ekonomsko močnejšega delodajalca, ampak država poseže v to razmerje in ščiti ekonomsko šibkejšega delavca tako, da določa *minimalno plačo*,⁹ ki naj delavcu zagotavlja dostojno življenje. Vprašanje pa je, ali je temu res tako? Socialni vidik se nadalje kaže še v različnih zahtevah, ki omejujejo avtonomijo strank pogodbe o zaposlitvi pri urejanju plače, njene višine, kontinuitete, oblike in načina izplačila.

Poglejmo si, kje je mesto Slovenije med državami EU glede razmerij med najvišjimi in najnižjimi plačami in tako presodimo, kako socialna je naša država v resnici.

2.2. Distribucija plač v državah EU in v Sloveniji

Debevec (1998:97-98) razlaga, da je plačna politika prepuščena državam članicam EU, ki pa so dolžne spoštovati načelne opredelitve glede spodnje ravni plač, ki izhajajo iz številnih mednarodnih dokumentov. Ne glede na to opredelitev, se na ravni EU ukvarjajo z rezultati različnih plačnih politik in opravljajo primerjave o višini plač, o distribuciji, primernosti razlik, ki kažejo na spoštovanje načela pravičnega plačila. V nadaljevanju podajam rezultate komisije EU ene od raziskav, ki se nanaša na vprašanje plač.

⁸V tem smislu postaja vse bolj pomembno povezovanje plač s poslovno strategijo podjetja in z aktivnostmi v okviru upravljanja s človeškimi viri (Human Resource Management).

Komisija EU je leta 1993 pripravila mnenje o uresničevanju *načela pravičnega plačila* v državah članicah EU in je med drugim ugotovila, da razlike v plačah med državami EU izhajajo predvsem iz razlik v produktivnosti. Kljub dejstvu, da relativne plače odražajo tudi stanje v ponudbi in povpraševanju na trgu dela, ni ekonomske zakonitosti, ki bi opredelila “pravo” razliko v plačah ali pravo razmerje med najvišjimi in najnižjimi plačami. Precejšen del plač je administrativno določenih, zunaj kakršnega koli tržnega mehanizma, pri čemer je načelo pravičnosti upoštevano tudi s tem, da so bolj zahtevna dela bolje plačana. Razlike v ravni plač med državami članicami EU in znotraj posameznih držav so precejšnje. Razlika je zlasti velika med bolj in manj razvitimi državami. O razlikah v posameznih državah pa ni na voljo dovolj podatkov, zato je ena izmed nalog komisije zagotoviti ustrezno bazo podatkov za spremljanje uresničevanja načela pravičnosti in preprečevanja diskriminacije najbolj ranljivih skupin. Evropska komisija ugotavlja, da je potrebno sprejeti potrebne ukrepe za uveljavitev načela pravičnega plačila. Med cilji držav članic naj bi bila določitev prave višine pravične plače.

Posledica teh ugotovitev je *raziskava o distribuciji zaslužkov v državah članicah EU*, ki jo je izvedel evropski statistični urad Eurostat. Podatki o strukturi plač so bili prvič zbrani za leto 1995. Kovačič in Debevec (1999:69-71) te podatke, kjer glede na razlike v pristopih to ni strokovno preveč sporno, primerjata s podatki za Slovenijo.¹⁰ Ugotavljata, da po absolutni višini povprečnih plač Slovenija za drugimi prikazanimi državami občutno zaostaja. Pri primerjavi relativnih razmerij, kot so recimo *razmerje med plačami najboljše in plačami najslabše plačanih, pa sodi v sam vrh*, blizu mesečnim plačam v Veliki Britaniji, ki so med državami članicami EU najbolj neenakomerno razporejene. Podobno visoko sodi glede razmerij med plačami vodilnih delavcev in najnižje plačanimi delavci oz. povprečnimi plačami. Slovenija krepko prekaša evropsko povprečje oz. prekaša tudi države v EU, kjer plače menedžerjev in strokovnjakov najbolj odstopajo. Povprečje za združeni skupini menedžerjev in zaposlenih z visoko izobrazbo presega povprečno plačo za več kot 150 odstotkov!

⁹“Minimalna plača za izplačila od 1. decembra 2003 dalje znaša 111.484 SIT” (<http://www.gov.si/mddsz/aktualno/predstavitev.htm>, 05.01.2004).

Očitno je, da odstopamo od najbolj pogostega razmerja med najvišjo in najnižjo plačo, ki je v EU, po besedah Dušana Semoliča, predsednika Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, "1:3 ali 1:4. To pomeni, da so razlike veliko manjše, kot so v Sloveniji, kjer so razmerja ponekod dosegla absurdno višino - 1:20, včasih tudi več" (Delo, 4. avgust 2001). Zdi se, da je bila Slovenija s svojim razmerjem v plačah v socializmu bližje Evropi, kot je s svojim razmerjem, ki ga ima danes. Povsem neupravičeno je, da sodimo v sam vrh neenakomerno razporejenih plač, ko se s svojo razvitostjo vendar še ne moremo kosati z najrazvitejšimi državami članicami Evropske unije. "Zahodno vrednostno regulirane industrijsko razvite družbe urejajo industrijske odnose v smeri zmanjševanja razlik v plačah, v Sloveniji jih pa povečujemo. Izgleda, da gre za sistemsko lastnost slovenske družbe, ki je tako strukturirana, da s svojo porazdelitvijo moči generira velike neenakosti in s tem nepravilnosti" (Jerovšek, 1999:15). "Neustrezno razmerje med najnižjimi plačami po kolektivnih pogodbah in najvišjimi menedžerskimi plačami pa je stvar lastnikov in ne nazadnje tudi morale posameznikov. Zakonska regulativa teh plač v kapitalističnem gospodarskem sistemu ni mogoča. Priporočil Združenja Manager pa, žal, v številnih družbah ne spoštujejo. Zato so razmerja pogosto povsem nerazumljiva in neupravičena" (Zeni, 2003:19).

Menim, da bo na področju politike plač potrebno narediti še dosti reda, v smeri novih rešitev in spodbud. Upam, da bodo novosti na področju politike plač prinesle več reda in pravičnosti.

2.3. Minimalna plača in zajamčeni OD

Kresal (2001:30-35) navaja, da konvencija MOD št. 131 o določanju minimalne plače s posebnim ozirom na države v razvoju, 1970 in spremljajoče istoimensko priporočilo MOD št. 135 izpostavlja, da je pri določitvi višine minimalne plače treba upoštevati:

a) *potrebe delavcev in njihovih družin:*

* splošno raven plač v državi,

¹⁰Vir slovenskih podatkov je Statistični urad RS. Ob primerjavi podatkov je potrebno upoštevati razlike v

- * življenjske stroške,
- * dajatve oz. ugodnosti iz sistemov socialne varnosti,
- * relativni življenjski standard drugih družbenih skupin.

b) *ekonomske dejavnike*:

- * zahteve ekonomskega razvoja,
- * raven produktivnosti,
- * željo, da se doseže in ohrani visoka stopnja zaposlenosti.

Ker je minimalna plača pomemben makroekonomski element, je za sistem določanja minimalnih plač, ki usklajeno upošteva vse navedene kriterije, nujno potreben tudi ustrezen in učinkovit sistem zbiranja relevantnih statističnih podatkov (glej prilogo B).

Kresal, Kresal Šoltes idr. (2002:461) razlagajo, da je minimalna plača v RS predmet urejanja posebnega zakona, t.j. ZMPUPR, ki je bil sprejet na podlagi socialnega sporazumevanja in Dogovora o plačni politiki za obdobje 1999 - 2001. Zakon še vedno velja v delu, ki ureja minimalno plačo. Glede višine minimalne plače, Kresal (2001:263-266) poudarja, da je višina z ZMPUPR določena v znesku, kakor je bil dogovorjen med socialnimi partnerji. Pristop ne temelji na empiričnih študijah in na ugotavljanju *dejanskih stroškov* življenjskih potreb tipičnega delavca in na drugi strani ekonomskih učinkov določene višine minimalne plače. Višina je predvsem rezultat kompromisa med socialnimi partnerji, rezultat njihove medsebojne pogajalske moči. Pri tem se je kot temeljno merilo primernosti višine minimalne plače uveljavilo *razmerje do povprečne plače*.¹¹ V dogovoru iz leta 1999 so socialni partnerji določili, da je “minimalna plača določena na ustrezni ravni, kadar v povprečju leta dosega 58% povprečne mesečne plače zaposlenih po kolektivni pogodbi v predelovalni dejavnosti v povprečju preteklega leta”. Tokratni dogovor je spremenil referenčno povprečno plačo, saj se upošteva povprečna plača v predelovalni industriji (ki je nižja od splošne povprečne plače v Sloveniji). Usklajevanje minimalne plače je torej sestavljeno iz dveh elementov:

metodološkem pristopu oz. načinu zbiranja podatkov.

¹¹”Trenutno naj bi bila minimalna plača nekje okrog 53% referenčne povprečne plače” (Štoka Debevec v Kresal, 2001:264).

1. **T.i. redno usklajevanje** - na enak način kot izhodiščne plače, druge osnove za določanje plač in zajamčeni osebni dohodek, ki izhaja iz *rasti cen življenjskih potrebščin*.
2. **T.i. dodatno usklajevanje**, da bi se postopno dosegla raven 58% povprečne plače v predelovalni dejavnosti. Odvisno je od *rasti bruto domačega proizvoda*, saj naj rast minimalne plače ne bi bila hitrejša od njegove rasti.

Usklajevanja plač v letih 2002 in 2003, vključno z minimalno plačo, izplačevanje plač na podlagi uspešnosti poslovanja in spremljanje gibanja plač, pa ureja Zakon o izvajanju dogovora o politiki plač za obdobje 2002 - 2004 (Ur.l.RS, št. 59/02; ZIDPP04), ki je bil sprejet upoštevajoč sklenjen Dogovor o politiki plač za obdobje 2002 - 2004.

Kresal (2001:242-248) kot temeljni cilj pravnega urejanja minimalne plače določa preprečevanje (pre)nizkih plač in s tem zagotavljanje delavcem dostojnega življenja. Ostali cilji so še:

1. Preprečevanje socialnih konfliktov in sporov, vključno s stavkami
2. Preprečevanje najhujšega izkoriščanja in preprečevanje revščine
3. Odpravljanje nelojalne konkurence
4. Zagotavljanje enakega plačila
5. Ohranitev kupne moči
6. Spodbujanje ekonomskega razvoja in stabilnosti.

Rus v svojih obetih iz Poročila o človekovem razvoju za Slovenijo meni, da bi morala politika kar se da jasno razločevati med regulacijo neenakosti, revščine in izključenosti, če želi biti učinkovita in uspešna. "Funkcija izenačevanja plač ni v preprečevanju visokih plač ali v zmanjševanju izključenosti, ampak v *omejevanju apetitov po višjih plačah*. Povezovanje obeh fenomenov v imenu pravičnosti lahko samo zamegli cilje, ki jih ena ali druga politika zasleduje" (Rus, sobotna priloga Dela, 21. april 2001).

Kresal (2001:258-260) nadalje ugotavlja, da se minimalna plača v RS obravnava kot referenčno izhodišče za celotno plačno strukturo oz. ima v okviru splošne plačne strukture osrednje mesto. Pogajanja socialnih partnerjev o plačah se ob vprašanju

nadzorovanega (omejevanega) poviševanja plač predvsem osredotočajo na določitev minimalne plače v tem okviru. Problematično je to, da so s kolektivnimi pogodbami dogovorjene izhodiščne plače za prvih nekaj tarifnih razredov nižje od minimalne plače. To kaže na šibkost sindikatov kot stranke kolektivnega pogajanja. Minimalna plača ostaja izredno pomembna kategorija, ki zadeva precejšnje število delavcev in ki zmanjšuje pomen kolektivnih pogodb za vse prve tri do štiri tarifne razrede. Minimalna plača se v slovenski pravni ureditvi kaže predvsem kot sredstvo za ublažitev učinkov politike omejevanja plač, ki je v Sloveniji prisotno že ves čas.

Kljub posebni zakonski ureditvi minimalne plače, pa še vedno velja tudi leta 1990 sprejeti *Zakon o zajamčenih osebnih dohodkih*¹² (Ur.l.RS, št. 48/90 in 38/94; ZZOD). Kresal (2001:253-256) opozarja, da gre za drugačen pravni institut od instituta minimalne plače, kajti glavni namen zakonskega urejanja zajamčenega osebnega dohodka, uvedenega v obdobju po drugi svetovni vojni, je bil urediti delitev in izplačevanje osebnih dohodkov v organizacijah, ki poslujejo z izgubo. Po eni strani je bil namen zakona omejiti in znižati plače v primeru izgube oz. insolventnosti, saj posamezna organizacija tega samodejno praviloma ni storila, a hkrati na drugi strani v vsakem primeru delavcu jamčiti vsaj določen, zajamčen osebni dohodek. Le-ta se je sicer do danes, v spremenjeni družbeni ureditvi, samodejno prilagodil in pravzaprav spremenil svojo pravno naravo, v praksi pa tudi ime v zajamčeno plačo. Bistvena sprememba v pravni ureditvi pa je ta, da nihče več ne jamči za dejansko izplačilo plač niti v višini zajamčenega osebnega dohodka oz. zajamčene plače. Od leta 1995, ko se v Sloveniji zakonsko ureja minimalna plača, je zajamčena plača izgubila pravno upoštevnost glede urejanja najnižje dopustne višine delavčeve plače, saj je minimalna plača določena višje. ZZOD nikoli ni bil razveljavljen zato, ker se na znesek zajamčenega osebnega dohodka oz. zajamčene plače sklicujejo številni zakoni s področja socialne varnosti, ki nanj vežejo višino določenih socialnih dajatev ali pogoje za pridobitev pravic, ob njih pa tudi nekateri drugi zakoni.

¹²”Na podlagi 4.odst. ZZOD in na podlagi 5.čl. ZIDPP04 je Vlada RS sprejela sklep o uskladitvi zajamčenega OD, ki od 1. decembra 2003 dalje tako znaša 52.699 SIT” (<http://www.gov.si/mddsz/aktualno/predstavitev.htm>, 05.01.2004).

“Minimaliziranje maksimalnih plač je morda do neke mere smiselno, ko gre za javni sektor, prav zagotovo pa ne tedaj, ko gre za privatni sektor, zato moramo še enkrat povsem jasno poudariti, da je predmet regulacije maksimiranje minimalnih dohodkov, ne pa neenakost. Kot pravi Rawls: neenakost je sprejemljiva vse dotlej, dokler koristi najmanj privilegiranim oz. dokler pospešuje rast plač najnižjih kategorij zaposlenih” (Rus, sobotna priloga Dela, 21. april 2001).

3. EKONOMSKI VIDIK PLAČE

3.1. Splošno

V tem kontekstu je za razpravo najbolj relevanten *makroekonomski vidik* plače, ki se kaže v vplivu na celotno narodno gospodarstvo in gospodarski razvoj države npr. vprašanje produktivnosti, inflacije, konkurenčnosti itd. Plače predstavljajo pomemben vir dohodkov prebivalstva ter podlago za financiranje in delovanje sistemov socialne varnosti. Tako imajo plače izreden pomen ne samo za posameznega delavca in posameznega delodajalca, temveč tudi za celotno družbo.

Vsekakor velja, da sta za politiko plač po Goslarju (1995:recenzija Modre knjige Plače v Sloveniji) odločilni dve ravni:

1. plače kot agregat delitve bruto domačega proizvoda in
2. plače na podjetniški ravni.

Kar zadeva *prvo raven*, bi bila odsotnost družbeno ekonomskega vpliva na gibanje plač v gospodarstvu element nestabilnosti. Nesporno je, da obseg plač v gospodarstvu vpliva na gibanje plač v javnem sektorju, na pokojnine in druge socialne prejemke, da so plače zaradi davčnih in prispevkovnih obremenitev¹³ pomemben strošek v poslovanju podjetij itd. Zaradi tega ni mogoče sprejeti teze, da v tržnem gospodarstvu ne potrebujemo družbenega vpliva na gibanje plač. To še posebej velja za Slovenijo, kjer bomo v posledici lastninskega preoblikovanja še dolgo imeli v večini večjih gospodarskih družb

¹³ Lestvica za obračun davka od osebnih prejemkov, olajšave po Zakonu o dohodnini (izračunane na osnovi plače za december 2003), obračun prispevkov za socialno varnost glede na višino zavarovalne

prevladujoč vpliv notranjih lastnikov, ti pa plačam vedno dajejo prednost. Čeprav je dogovor o plačah na ravni države v bistvu administrativno poseganje, bo žal še dolgo moral ostati instrument ekonomske politike, ki določa *zgornjo mejo celotnega obsega sredstev za plače*, ki jih delodajalci v gospodarskih družbah lahko obračunajo in izplačajo v posameznem letu, za razliko od izhodiščnih plač v tarifni prilogi Splošne kolektivne pogodbe oz. v kolektivnih pogodbah dejavnosti, ki so *spodnja meja najnižje možne individualne plače* za normalno delo v normalnem delovnem času in predstavljajo zaščito delavca v posameznem tarifnem razredu, hkrati pa obveznost vodstva podjetja, da najmanj te plače tudi zagotovi. Ob tem je še posebej pomembno že večkrat omenjeno določilo o t.i. minimalni plači, ki je z dogovorom o plačah, kasneje pa tudi z zakonom, namenjena socialni zaščiti delavcev v najnižjih tarifnih razredih in se postopno zvišuje v odvisnosti od gibanja dejanskih povprečnih plač. Znotraj te spodnje ravni, določene za posameznega delavca, in zgornjega obsega, določenega za gospodarsko družbo kot celoto, je podjetje povsem avtonomno pri oblikovanju svojega sistema plačne politike.

3.2. Vloga politike plač

“Plačna politika z ustreznimi mehanizmi usmerja makroekonomska razmerja s ciljem ohranjanja ekonomske stabilnosti v času, ko se je potrebno prilagajati strukturnim spremembam in ko so vplivi globalizacije čedalje občutnejši. Eden izmed ciljev je zaostajanje rasti realne bruto plače na zaposlenega za rastjo produktivnosti”¹⁴ (Pomladansko poročilo 2001, 2001:140-145). Nadalje mora “plačna politika z določanjem načina oblikovanja plač omogočati primerno raven kupne moči plač in njihovo čimbolj ustrezno porazdelitev, obenem pa vzpodbujati učinkovitost in produktivnost človeškega faktorja ter preprečevati, da bi prehitra rast plač zniževala konkurenčnost gospodarstva ali spodbujala inflacijo” (Pomladansko poročilo 2002, 2002:85).

osnove za lastnike družb in samozaposlene v **februarju 2004** ter davek na izplačane plače se nahajajo v Prilogi B.

¹⁴ “Po podatkih AJPEŠ se je masa čistih izplačanih plač v povprečju leta 2003 nominalno zvišala za 8,1 odstotka ali za **2,4 odstotka** realno” (<http://www.gzs.si/konjunktura>, 12.03.2004). “Gospodarska rast v letu 2003 pa je bila **2,3-odstotna**” (Teletekst RTV Slovenija, 15.03.2004).

Paukert in Robinson (1992:259) izpostavljata pomen *dohodkovne politike* od drugih vrst ekonomskih politik¹⁵ in opisujeta politiko plač kot njen ožji segment. Le-ta zajema ukrepe, ki vplivajo na nominalno rast plač in dohodkov z namenom obvladovanja (zmanjševanja) inflacijskih pritiskov. Politika plač dopolnjuje ves spekter ekonomskih politik v državi. Z njo je namreč mogoče neposredno vplivati na agregatno povpraševanje v državi in tako zmanjševati domače inflacijske pritiske, ne da bi se zvišala brezposelnost ali zmanjšala agregatna proizvodnja. Seveda je tudi pri politiki plač možno le malo ukrepov, katerih namen je zgolj omejevanje nominalne rasti plač. Širši koncept politike plač pa zajema tudi prerazdelitvene elemente, s poudarkom na socialnem dejavniku. Eden najširše uporabljenih političnih in ekonomskih instrumentov dohodkovne politike je zaradi svoje socialne vsebine postala minimalna plača.

“*Ukrepi plačne politike* bodo ob usklajenih drugih politikah v prihodnjih letih ključni za uresničevanje cilja stabilne gospodarske rasti, enakomerne plačne distribucije, zniževanja inflacije, rasti zaposlovanja ter izboljšanja konkurenčnosti” (Pomladansko poročilo 2001, 2001:28).

3.3. Vpliv sindikatov na plače in kolektivna pogajanja

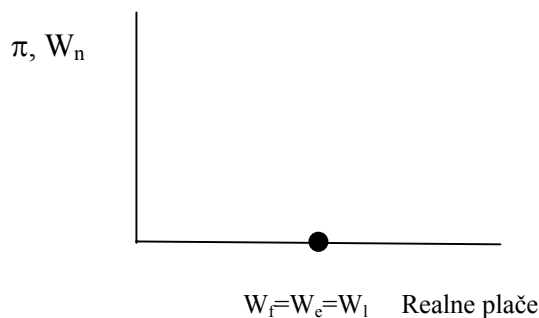
“Plače so od nekdanj v središču pozornosti, tako posameznih delavcev in delodajalcev, kot sindikatov in delodajalskih organizacij ter tudi države. So predmet pogajanj, dogovarjanj, usklajevanj, pa tudi vir sporov in socialnih oz. industrijskih konfliktov.”¹⁶ (Kresal, 2000:20). Do danes so ostale temeljna vrednota, za višino katere se sindikati najbolj bojujejo.

¹⁵Ekonomsko politiko sestavljajo: fiskalna, monetarna, dohodkovna politika in politika zunanje menjave. Samo uravnotežen splet posameznih politik in njenih instrumentov vodi k učinkovitosti gospodarstva in družbeni blaginji.

¹⁶“Njegova osnovna vsebina so plače delavcev, zato se naziv uporablja za vsa področja, kjer se pojavljajo delavci in delodajalci, ne samo v industriji, ampak tudi npr. v kmetijstvu. Temelj za razumevanje industrijskega konflikta je pogajanje o plačah kot menjavi dela za denar. Ta menjava ima različen pomen za delavce in delodajalce. Za delodajalce je to čisti kupoprodajni odnos, za delavca pa je delo več kot enostavno tržno blago. Delavcu delo pomeni del življenja” (Kavčič in drugi, 1991:23-24).

V ekonomski teoriji izpostavlja pomen učinkov razdelitve dohodka na inflacijo *postkeynesianska teorija konfliktne inflacije*, ki je značilna tudi za Slovenijo. Glavna teza te teorije se glasi, da je inflacija posledica borbe za prerazdelitev dohodka oz. zviševanja plač. Lah (2000:206-210) predstavlja različne primere te teorije glede na šibkost oz. moč delodajalcev in delojemalcev, sama pa bom predstavila le idealni primer, ki je sicer najbolj učinkovit, a v realnosti žal le redko izvedljiv. Idealni primer torej predpostavlja, da se delojemalska stran in delodajalska stran *takoj sporazumeta o ravni realne plače*¹⁷ in se držita dogovora. V tem primeru aspiracijske vrzeli glede plač ni. Aspiracijska vrzel je pravzaprav točka, v kateri velja, da je realna ponujena plača delodajalcev enaka realni zahtevani plači delojemalcev ($W_f=W_e=W_1$). V tem primeru ni nobenih pritiskov na zvišanje nominalnih plač in tudi ne na inflacijo. Ker ni konflikta v razdelitvi, tudi delitvenih vzrokov inflacije v tem primeru ni.

Slika 3.1.: Teorija konfliktne inflacije - vnaprejšnji sporazum o ravni plač



Legenda:

π = inflacijska stopnja

W_e = realna raven plač

W_n = nominalno povečanje plač

W_1 = mezdna krivulja delojemalcev

W_f = mezdna krivulja delodajalcev

Vir: Lah (2000:209).

¹⁷Na tem mestu postaja pomembno razlikovanje med **nominalno plačo**, ki je določena plača izražena v denarju in **realno plačo**. Slednja izraža "realno" kupno moč delavcev, torej jo določa razmerje med nominalno plačo in cenami potrošnega blaga" (Lah, 2000:201).

Postkeynesianska teorija konfliktne inflacije torej implicira, da naj obe strani skušata doseči sporazume, ki naj se tudi posledično obnavljajo, kar utrjuje vzajemno zaupanje. Vnaprejšnji sporazumi/kolektivne pogodbe o delitvi dohodka stabilizirajo gospodarstvo in ne sprožajo inflacijske tendence.

Ballot (1992:212) navaja kot dva primarna cilja sindikatov izvzetje njegovih članov iz konkurenčnega trga dela in zmanjšanje razlik med dobro plačanimi izobraženimi ter usposobljenimi delavci in slabo plačanimi nekvalificiranimi delavci v določenem podjetju ali organizaciji. Ko se sindikat podaja v nova pogajanja o višini plače, je ena glavnih prioriteta usklajevanje rasti plač v obdobju, za katerega bo z delodajalcem sklenil pogodbo. Ta skrb je toliko bolj pomembna pri naslednjih faktorjih:

1. Daljše obdobje, v katerem bodo plače pogodbeno vezane.
2. Ekonomske negotovosti znotraj omenjenega obdobja, predvsem negotovosti, povezane z visoko inflacijo.

Večina kolektivnih pogodb, sklenjenih med sindikati in delodajalci, vsebuje naslednje tri mehanizme za določanje višine rasti plač in usklajevanje le-te z inflacijo, ki se meri z *indeksom cen življenjskih potrebščin*:

1. Dogovorjena letna stopnja rasti plač.
2. Avtomatska korekcija višine rasti plač z indeksom cen življenjskih potrebščin (ICŽP) ali z eskalatorsko klavzulo. Lahko se npr. določi le odstotek ICŽP kot osnova za rast plač.
3. Ponovna pogajanja o plačah v primeru večjih odstopanj med plačami in osnovo za določanje njihove višine.

3.4. Slovenija po osamosvojitvi do danes

Iz Poročila o razvoju Slovenije (2002:114-115) zasledimo, da je cenovna stabilizacija po osamosvojitvi odigrala pomembno vlogo pri stabilizaciji celotnega gospodarstva. Postopno zniževanje rasti cen življenjskih potrebščin, ki se je pričelo *po letu 1992*¹⁸, je bilo posledica restriktivne denarne politike, zmanjševanja deprecije tečaja tolarja,

¹⁸”Leta 1992 je povprečna inflacija znašala 201,3 odstotka” (Poročilo o razvoju, 2002:114).

reform na področju dohodkovne politike ter hkratnega uvajanja strukturnih reform. K postopnemu zniževanju rasti cen so pripomogla tudi ugodna cenovna gibanja v tujini, njihova kratkoročna nihanja pa so se ob rigidnem sistemu uravnavanja reguliranih cen le delno prenašala na nihanje cen v Sloveniji. V letu 1999 je upadajoči trend prekinilo naraščanje cen primarnih surovin na svetovnem trgu ter sočasna uvedba davka na dodano vrednost. Ob povečanem nihanju mesečnih stopenj rasti cen, ki je bilo delno posledica spremenjenega načina regulacije cen tekočih goriv, se je njihova raven povečevala do druge polovice leta 2001, nato se je inflacija pričela zmanjševati in je konec leta 2001 dosegla 7,0 odstotka. “Za postopno znižanje povprečne stopnje inflacije na okoli 5 odstotkov leta 2003¹⁹ bo ključnega pomena predvsem *usklajeno delovanje* fiskalne, denarne, dohodkovne in cenovne politike” (Pomladansko poročilo 2001, 2001:26).

3.5. Uresničevanje maastrichtskih kriterijev glede dohodkovne politike

Slovenija in ostale države pristopnice morajo za vstop v EU in EMU z valuto evro izpolnjevati t.i. *maastrichtske kriterije* opredeljene v Maastrichtski pogodbi. “Ta proces je znan kot *konvergenčni proces*, v katerem sta prisotni dve komponenti:

- a) nominalna (izpolnjevanje maastrichtskih kriterijev glede višine inflacije, obrestnih mer, javnega dolga in tekočega primanjkljaja javnih financ) in
- b) realna (približevanje povprečni življenjski ravni v EU)”

(Slovenija in Evropska unija o pogajanjih in njihovih posledicah, 2003:63-65).

V Pomladanskem poročilu 2002 (2002:9-12) med glavnimi ugotovitvami analizirajo tudi poslabšanje makroekonomskih razmerij. Med negativnimi gibanji je na prvem mestu *ohranjanje inflacije na relativno visoki ravni (tako glede na države EU²⁰ kot tudi glede na kandidatke za članstvo v EU)*. Rast cen, ko se inflacija giblje na ravni nad 8 odstotki letno, približno trikrat presega maastrichtski kriterij glede stabilnosti cen,

¹⁹ “Oktobra letos je bila inflacija na medletni ravni 4,8-odstotna, v povprečju prvih desetih mesecev glede na enako obdobje lani pa so cene višje za **5,7 odstotka**” (Glas gospodarstva, november 2003:5). “**Februarja 2004** je stopnja inflacije na medletni ravni glede na februar 2002 bila na zgodovinsko nizki ravni **3,6 odstotka**” (<http://www.gzs.si/konjunktura>, 12.03.2004).

relativno visoka pa ostaja tudi *osnovna inflacija*²¹, ki se v zadnjem letu giblje med 6 in 7 odstotki na medletni ravni. Takšna gibanja cenovnih indikatorjev kažejo, da je poleg vpliva dejavnikov enkratnega značaja (kot na primer povišanje davčnih obremenitev v začetku leta 2001 ter naraščanje cen nafte) inflacija *tudi posledica notranjih dejavnikov in ne dovolj aktivne ekonomske politike*. V to skupino spadajo predvsem dejavniki, ki so administrativno pogojeni, ter tisti, ki so odraz procesa gospodarskega dohitevanja razvitejših držav, obe skupini pa sta v največji meri posledica strukturnih neskladij tako v Sloveniji kot v primerjavi z državami EU.

Analiza vzrokov vztrajnosti inflacije na visoki ravni kaže, da bo pred vstopom Slovenije v EU oz. v ERM2 treba odpraviti njene *strukturne in institucionalne vzroke*. Tako bi bila po vstopu hitrejša rast cen glede na povprečje EU le rezultat hitrejše rasti produktivnosti v Sloveniji glede na povprečje EU (t.i. "realna konvergenca") in bi jo vsaj na začetku do določene mere lahko odtehtala nominalna deprecijacija v okviru dovoljenega nihanja tečaja. To pomeni, da bodo morali k postopnemu znižanju rasti cen na raven, primerljivo z državami EU, v večji meri kot doslej prispevati notranji dejavniki, predvsem *dokončanje strukturnih reform na trgu dela*, v finančnem sektorju in v gospodarski infrastrukturi. Te reforme bodo omogočile počasnejšo rast cen v nemenjalnem sektorju in reguliranih cen (njihov prispevek k inflaciji naj bi se do fiksiranja tečaja izenačil z njihovim deležem v indeksu cen) ter bolj izenačeno rast plač v javnem in zasebnem sektorju. Tako se bodo zmanjšali pritiski na cene preko rasti cen storitev ter preko potrošnje prebivalstva in pritiski na rast odhodkov državnega proračuna. Pod temi predpostavkami naj bi se inflacija v naslednjih treh letih *postopno zniževala*, kljub temu pa bo ob predvidenem datumu vstopa v ERM2 še presegala raven, ki je določena z maastrichtskimi kriteriji (stopnja inflacije *ne sme presegati povprečja treh držav članic EU z najnižjo inflacijo za več kot 1,5 odstotne točke*). Takšna napoved upošteva oceno učinkov različne rasti produktivnosti (Balassa-Samuelsonov učinek)²²,

²⁰ "Letna stopnja inflacije v državah EU (15) je bila v letu 2003 v povprečju leta 2 odstotna, merjena konec leta (december 03/december 02) pa 1,8-odstotna" (<http://www.gzs.si/konjunktura>, 12.03.2004).

²¹ "Osnovna inflacija meri spremembe cen, ki ne vključujejo enkratnih (na primer sprememb davčnih stopenj), zunanjih (spremembe cen nafte) in cikličnih vplivov (na primer spremembe cen nepredelanega sadja) na cene" (Pomladansko poročilo 2002, 2002:10).

²² "Balassa-Samuelsonov učinek se kaže v relativno hitrejši rasti cen storitev od cen blaga, kar je posledica različne dinamike rasti factorske produktivnosti med sektorji, ki so pri svojem poslovanju podvrženi mednarodni konkurenci in tistimi, ki poslujejo predvsem na notranjem trgu. Povišanja plač v pretežno nemenjalnih sektorjih namreč ne omogoča izboljšana produktivnost (kot v pretežno menjalnih

zaradi katerih se bo še ohranjala razlika med domačo in "evropsko" inflacijo. Za znižanje inflacije na raven, primerljivo z našimi najpomembnejšimi trgovinskimi partnericami, pa bo poleg strukturnih reform, ki bodo potrebne za odpravo nesorazmerij med relativnimi cenami, ter zaradi neskladnega naraščanja cen blaga in storitev, ključna vloga *restriktivno usmerjene denarne politike in politike deviznega tečaja ter njuna večja usklajenost s fiskalno in dohodkovno politiko*.

Ker inflacija za zdaj še presega dopustno višino, sta slovenska vlada in centralna banka z usklajeno politiko odločeni znižati inflacijo na bistveno nižjo raven od sedanje. Slovenski finančni minister Dušan Mramor se bo proti inflaciji bojeval z *deindeksacijo plač*, kar je v javnosti dvignilo precej prahu. To pomeni, da slovenske plače ne bodo več rasle kot doslej, v skladu z inflacijo, ampak počasneje. Ta ukrep naj bi teoretično res znižal inflacijo, saj bo prekinil rast plač, ki pospeši rast cen, zaradi višjih cen se spet zvišajo plače in tako v nedogled. Vendar bodo s tem ukrepom slovenske plače kratkoročno relativno nižje, kar moti predvsem sindikate. Petrovčič (2003:8) podaja v zvezi s tem razlago slovenskega finančnega ministrstva. Pravijo, da obstajata z vidika inflacije dve težavi s plačami v Sloveniji:

1. **Previsoke plače glede na možnosti gospodarstva**, ki se v *gospodarstvu* kaže v samo dvoidstotni donosnosti kapitala povprečnega slovenskega podjetja, v *negospodarstvu* pa kot izjemno velik in naraščajoč delež plač v javni upravi. Z inflacijo se zmanjšuje ta preveliki strošek za gospodarstvo. Rešitev problema je v tem, da realne plače rastejo v gospodarstvu počasneje kot produktivnost, v negospodarstvu, kjer sta višina plač in dosedanji trend še bolj neugodna, pa še nekoliko počasneje. Leta 2002 je bilo to doseženo in tako bo treba nadaljevati tudi v prihodnje.
2. **T.i. indeksacija plač**. Gre preprosto za to, da se plače povečajo za toliko, da se izniči vpliv inflacije na njihovo realno višino. Vendar pa vsaka indeksacija vpliva na inflacijo. Če se, na primer, januarske plače povečajo, da bi izničile vpliv inflacije na njihovo realno zmanjševanje v preteklem letu, se nekje aprila ali maja cene povečajo zaradi povečanja plač, plače se morajo zopet povečati zaradi povečanja cen in tako naprej. Krog je treba prekiniti tako, da se v določenem obdobju plače ne povečajo,

sektorjih), ampak predvsem poviševanje cen storitev, ki jih ti sektorji ponujajo" (Pomladansko poročilo 2001 v Pomladansko poročilo 2002, 2002:113).

kar imenujemo *deindeksacija*. Če je inflacija visoka, je to smiselno narediti v več korakih, zato se kot prvi korak predlaga delna deindeksacija.

Bistvo njihovega predloga ni v tem, da bi se plače zmanjšale tudi realno. Želijo, da se zniža inflacija, ker bo nižja, pa bo potrebno tudi manjše povečanje plač. Takšno usklajevanje plač je del protiinflacijskega programa.

Glede na sektor, katerim pripadajo delojemalci, obravnavamo tudi plače, zato si v naslednjem poglavju pobliže pogledimo njihove značilnosti in posebnosti.

4. PLAČE V ZASEBNEM IN JAVNEM SEKTORJU

4.1. Splošno

“Sistemska ureditev plač v Sloveniji je v izhodišču ločena na t.i. *zasebni in javni sektor*” (Pomladansko poročilo, 1999:155). Po Ballotu (1992:212) ima javni sektor mnogo specifičnih zakonitosti in se od zasebnega razlikuje glede na zakonski in politični okvir, ekonomsko okolje, naravo dejavnosti, poslanstvo, vizijo in cilje.

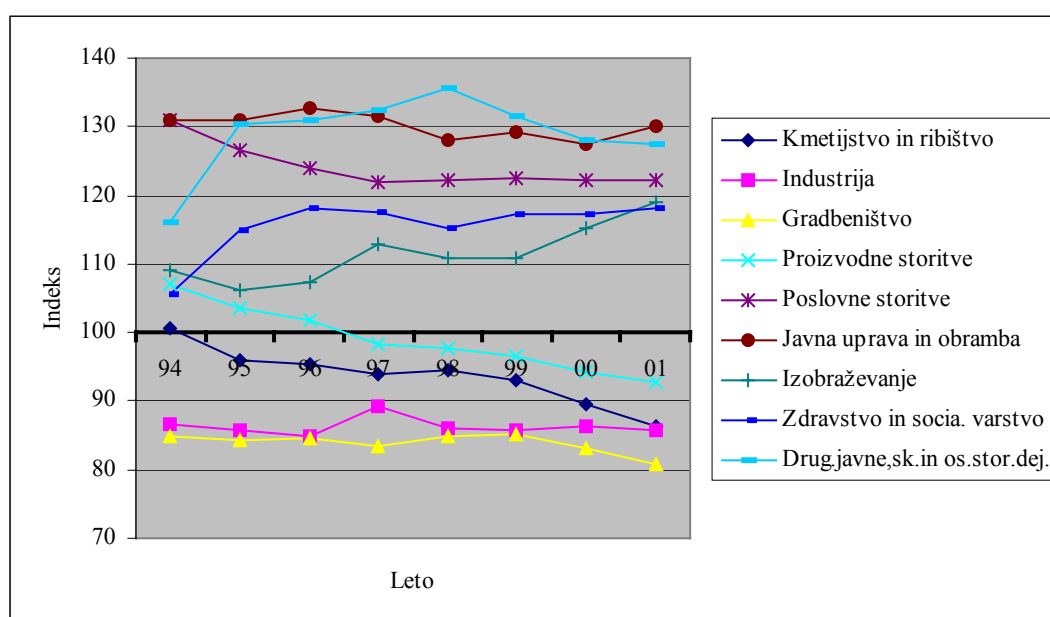
“Zasebni sektor zajemajo pretežno gospodarske dejavnosti (industrijske in storitvene), javni sektor pa zajema zaposlene v javni upravi ter njenih podsistemih - zdravstvu, šolstvu, kulturi ipd.”²³ (Pomladansko poročilo, 1999:155). Medtem ko o javnih plačah odloča država, o plačah v gospodarstvu pač odloča gospodarstvo samo.

Na sliki 4.1. so prikazana razmerja povprečnih letnih bruto plač po področjih dejavnosti v obdobju 1994 - 2001 do povprečnih letnih bruto plač na zaposlenega, katere vsako leto predstavlja indeks 100 (glej prilogo C). Opazno je *večanje razlik med višinami povprečnih plač po področjih dejavnosti*, kar kaže na večanje dohodkovne neenakosti. *Plače so pod povprečjem* v proizvodnih storitvah, kmetijstvu in ribištvu, industriji in v gradbeništvu. V gradbeništvu so sploh najnižje. Najvišje so v javni upravi in obrambi.

²³”V **zasebni sektor** so zajete plače prvih enajstih dejavnosti Standardne klasifikacije dejavnosti - SKD: kmetijstvo, lov, gozdarstvo; ribištvo; predelovalne dejavnosti; oskrba z elektriko, plinom in vodo; gradbeništvo; trgovina in storitve popravil izdelkov široke potrošnje; gostinstvo; promet, skladiščenje in zveze; finančno posredništvo; nepremičnine, najem in poslovne storitve. V **javni sektor** pa sodijo zadnje

Nad povprečjem so še v poslovnih storitvah, zdravstvu in socialnem varstvu ter v izobraževanju. *Nad povprečjem se giblje javni sektor.* Panoge, ki jih je izguba nekdanjih trgov po osamosvojitvi najbolj prizadela, se gibljejo pod povprečjem. Položaj delavcev v teh panogah se slabša, njihove plače v primerjavi s povprečno letno bruto plačo na zaposlenega izgubljajo.

Slika 4.1.: Indeksi povprečnih letnih bruto plač na zaposlenega po področjih dejavnosti v Sloveniji v obdobju 1994 - 2001 (povprečna letna bruto plača na zaposlenega v Sloveniji je indeks 100)



Vir: Ekonomsko ogledalo 2001 (2001:150).

4.2. Plače v zasebnem sektorju

4.2.1. Pravno urejanje plač v zasebnem sektorju

Na področju zasebnega sektorja plačo podrobneje ureja Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti (Ur.l.RS, št. 40/97; SKPgd) in številne panožne kolektivne pogodbe. Bohinc (2000:91) označuje določila in zneske iz SKPgd in tarifne priloge kot

štiri dejavnosti SKD: javna uprava, obramba in obvezno socialno zavarovanje; izobraževanje; zdravstvo

obvezne minimalne standarde in osnove za določanje vsebine kolektivnih pogodb v dejavnostih in kolektivnih pogodb v organizacijah ali pri delodajalcih.

V skladu z določbo prvega odstavka 43. člena SKPgd plačo sestavljajo:

- * osnovna plača,
- * dodatki,
- * del plače na podlagi doseganja delovne uspešnosti,
- * del plače iz naslova uspešnosti poslovanja.

Kresal (2001: 165-167) razlaga, da se *osnovna plača* navezuje na izhodiščne plače, ki so določene s kolektivno pogodbo po posameznih tarifnih razredih glede na zahtevnost dela (glej v prilogi B: *Izhodiščne plače po kolektivnih pogodbah s področja gospodarskih dejavnosti, marec 2004*). V skladu s SKPgd osnovna plača za poln delovni čas, vnaprej določene delovne rezultate in normalne delovne pogoje ne sme biti nižja od relevantne izhodiščne plače. V okviru pojma *dodatki* SKPgd ureja dodatke za posebne obremenitve (npr. dodatki za delo preko polnega delovnega časa, za delo v nedeljo, na dela proste dneve, za nočno delo, za dežurstvo, itd.) in dodatek za delovno dobo.

Predpisi urejajo tudi različna *nadomestila plače*, ki jih je treba plačati delavcu v določenih primerih odsotnosti z dela, torej tudi za čas, ko ne dela (npr. v primeru bolezni, poklicne bolezni in nesreče pri delu, poroda, letnega dopusta, za dela proste dneve, v času izobraževanja, za čas čakanja na domu, v odpovednem roku presežnih delavcev, v času stavke in drugo). Vendar plača oz. nadomestilo plače ni vse, kar je delodajalec dolžan plačati delavcu. Tako SKPgd (51. člen) kot KPND (40. člen) predvidevata, da ima delavec pravico do *drugih osebnih prejemkov* (glej prilogo B), med katere uvrščata:

- * regres za letni dopust (v SKPgd se uporablja le 3. odstavek 51. člena)
- * jubilejne nagrade,
- * odpravnino ob upokojitvi (samo 40. člen KPND),
- * solidarnostne pomoči.

in socialno skrbstvo; druge javne in osebne storitve” (Pomladansko poročilo, 1999:155).

Nadalje ima delavec pravico še do *povračil stroškov v zvezi z delom* (glej prilogo B).

Tako jih SKPgd ureja v določbi 52. člena:

- * povračilo stroškov za prehrano,
- * povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela,
- * terenski dodatek,
- * povračilo stroškov na službenem potovanju,
- * kilometrina itd.

Za vse, kar je delodajalec dolžan plačati delavcu, ki je zaposlen pri njem, najnovejši predpisi uporabljajo kot najsplošnejši izraz "*plačilo za delo*", ki torej obsega plačo v ožjem smislu in druge prejemke iz delovnega razmerja, kar označuje vse ostalo, kar delavec prejme poleg plače, kot je definirana v predpisih.

Nova delovna zakonodaja bistveno ne posega v že obstoječi pristop na področju urejanja plače. Opredelitev plače in njena sestava ostaja enaka kot je bila prvotno oblikovana s strani strank kolektivnih pogodb. Komisija za razlago SKPgd je v zvezi z uveljavitvijo ZDR, ki določene stvari drugače ureja ali pa jih ureja namesto SKPgd, podala razlago o uporabi SKPgd in tako z njo določila določbe kolektivne pogodbe, ki se po 1.1.2003 uporabljajo, in določbe, ki se ne uporabljajo.

4.2.2. Gibanje plač v zasebnem sektorju

Iz Pomladanskega poročila (1999:155) je razvidno, da je gibanje plač v zasebnem sektorju sicer odvisno od politike plač na nacionalni ravni, vendar je precej odvisno tudi od *poslovnih rezultatov in razvojne politike določene dejavnosti ali podjetja ter od splošnega konjunktornega cikla*. Na povečevanje plač močno vplivajo tudi *inflacijska pričakovanja*, na katera so močno občutljivi predvsem sindikalni pogajalci. Vlada z zakonsko določenim odstotkom usklajevanja plač zagotavlja zaposlenim redno *delno usklajevanje izhodiščnih plač z rastjo inflacije*.²⁴ S tem ne ščiti le najnižje plačanih

²⁴«V skladu z določili ZIDPP04 so se s 1. decembrom 2003 izhodiščne plače v gospodarstvu zvišale za 1 odstotek» (<http://www.gov.si/mddsz/aktualno/predstavitev.htm>, 5.1.2004) in se tako uskladile z rastjo cen življenjskih potrebščin.

zaposlenih, temveč zaposlene v vseh *devetih osnovnih tarifnih razredih* glede na zahtevnost dela. Plače v zasebnem sektorju so v zadnjih letih dosegale stabilno rast približno tri odstotke na leto.

“Bruto plača na zaposlenega se je v *letu 2000* gibala nekoliko drugače od vzorca, značilnega za pretekla leta. Glede na manjše število delovnih dni v letu 2000 v primerjavi s preteklimi leti, zlasti v decembru in predvsem zato, ker rast plač v zasebnem sektorju v zadnjih lanskih mesecih ni bila tako visoka, kot je bilo značilno za pretekla leta,²⁵ je bila realna rast bruto plač na zaposlenega v zasebnem sektorju le 1,3 odstotka. Rast plač v javnem sektorju je bila tudi v tem letu višja in je znašala 2,1 odstotka. Realna rast bruto plače na zaposlenega je tako v letu 2000 v povprečju znašala 1,6 odstotka” (Pomladansko poročilo 2001, 2001:19).

V Dogovoru o politiki plač za obdobje 2002 - 2004 so socialni partnerji opredelili *skupne elemente politike plač v zasebnem sektorju v letih 2002 in 2003* ter se obvezali, da bodo **v letu 2004 prešli na nov način usklajevanja plač**, ki bo upošteval *razmerje med tečajem EURA in SIT ter inflacijo v izbranih državah članicah EU*, ki za Slovenijo pomenijo največje zunanjetrgovinske partnerje, ter *gibanje cen življenjskih potrebščin v RS*. Tako dogovorjen mehanizem usklajevanja plač bo zagotovil doseganje **skupnega cilja**, *to je enoodstotno zaostajanje realne rasti plač na zaposlenega za rastjo produktivnosti dela*. Podrobnejši mehanizem so socialni partnerji opredelili v socialnem sporazumu. Skupni elementi politike plač po tem dogovoru so sledeči:

- * način usklajevanja izhodiščnih plač po splošni kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti in po kolektivnih pogodbah na področju gospodarskih dejavnosti (glede na cene življenjskih potrebščin brez alkoholnih pijač in tobačnih izdelkov),
- * način povečevanja minimalne plače in zajamčene plače (minimalna plača se poleg uveljavljenega povečanja za mesec avgust dodatno poveča še za ugotovljeno rast bruto domačega proizvoda),
- * izplačevanje plač na podlagi uspešnosti poslovanja (v skladu z določili kolektivnih pogodb, individualnih pogodb in internih aktov; velja za vse zaposlene sorazmerno glede na prispevek k doseženim rezultatom),

- * povečevanje plač zaposlenih, za katere ne veljajo kolektivne pogodbe (tako kot plače zaposlenih, za katere veljajo kolektivne pogodbe, in v skladu z njihovim prispevkom k doseženemu rezultatu),
- * način spremljanja gibanja plač (na uveljavljen način z dosedanjimi zakoni o minimalni plači s posebnim navodilom o načinu posredovanja podatkov o plačah) in
- * način uveljavitve določil dogovora (z *ZIDPP04*).

Omenjeni dogovor in z njim tudi *ZIDPP04* se v letu 2004 izteka, zato je v naslednjih mesecih pričakovati nova pogajanja. Hribar Milič (2004:3) v imenu Združenja delodajalcev Slovenije napoveduje, da zahteve in pričakovanja sindikatov ne obetajo mirnih pogajanj. Le-te so sledeče:

- * ne glede na poslovni rezultat najprej enkraten dvig plač za vse nižje tarifne razrede po kolektivnih pogodbah (kjer je zaposleno več kot 70% vseh zaposlenih) in nato v naslednjih nekaj letih postopno izenačevanje izhodiščne plače 1. tarifnega razreda z minimalno plačo,
- * v spremenjene kolektivne pogodbe naj bi vnesli obveznost izplačevanja božičnice²⁶ v višini 70% plače; ohranijo naj se vsi dodatki,
- * na hitro naj bi se sprejel tudi zakon o participaciji delavcev na dobičku in zakon o minimalni plači,
- * sočasno naj bi se plače višjih menedžerjev zamrznile.

“Sindikalne zahteve bi, če bi jih realizirali, pomenile potop vsega slovenskega gospodarstva. Povečanja plač, kot ga predlagajo, ne bi zmogla niti najbolje stoječa podjetja. No ja, bi, samo tako, da bi odpustila večji del zaposlenih in bi preselila proizvodnjo v bližnjo soseščino, kjer je cena dela nekajkrat cenejša, okolje pa tudi prijaznejše za vse, ki zagotavljajo nova delovna mesta” (Hribar Milič, 2004:3).

²⁵”Leta 1997 je bila realna rast bruto plače na zaposlenega v zasebnem sektorju 1,5 odstotka, leta 1998 2,2 odstotka, leta 1999 3,2 odstotka in **leta 2000 1,3 odstotka**” (Pomladansko poročilo 2001, 2001:140).

²⁶ “Delež izplačil 13. plač in božičnic je bil **novembra 2003**, ko je tako izplačilo prejelo **10 odstotkov** zaposlenih v podjetjih, le nekaj višji kot novembra 2002 (9 odstotkov). V novembru 2003 so ta izplačila v povprečju pomenila 130.219 SIT na zaposlenega, ki je dejansko prejel 13. plačo ali božičnico” (<http://www.gzs.si/konjunktura>, 12.03.2004).

Socialni partnerji so na pogajanjih 15. marca 2004 skušali doseči dogovor o tem, kako naj bi se letos povečevale plače. "Premier Tone Rop je delodajalcem in sindikatom pojasnil, da predlagano zvišanje za 5.000 tolarjev bruto pomeni usklajevanje plač z rastjo inflacije po modelu iz socialnega sporazuma. Možno pa se je s panožnimi pogajanci dogovoriti o dodatnem zvišanju v posameznih panogah. Glavno vprašanje teh pogajanj je bilo, ali se bodo ta po dveh mesecih premaknila z mrtve točke, ali pa bodo delodajalci in sindikati naleteli na novo oviro" (Teletekst RTV Slovenija, 15.03.2004). Lorenčič (2004:3) v svojem komentarju navaja, da so pogledi socialnih partnerjev na plačno politiko tako razdrobljeni, kot da ne soglašajo niti pri tem, katero igro igrajo, kaj šele, da bi pri igranju celo sodelovali. Posebno škodljiva je razdrobljenost in neenotnost sindikatov pri tako ključnem vprašanju, kot je vprašanje plač, kar pa gre v prid delodajalcem, saj bodo tako veliko lažje uveljavljali svoje stališče in še naprej ostro zavračali njihove zahteve kot radikalne in neupravičene. Takšen neusklajen pristop sindikatov namreč povzroči, da se pogajanja tudi zaradi naknadnega medsebojnega usklajevanja med sindikati zavlečejo, sindikalna stran pa iztrži manj, kot bi morda lahko, če se sindikati ne bi potegovali vsak za drugače posladkan kos pogače. Ker je uspeh odvisen le od povezanosti, je torej pričakovati, da bodo sindikati združili svoje že tako omejene moči in zase iztržili boljši kompromis.

Vse kaže, da bomo v prihodnosti še naprej priča vročim in napetim razpravam med socialnimi partnerji. Oboji bodo potrebovali veliko vztrajnosti in potrpežljivosti, da ne bo storjenih napak, ki bi ogrozile tako konkurenčnost gospodarstva kot socialno varnost ljudi in tako spregledale uravnotežen socialno – ekonomski razvoj, ki je tudi zastavljeni cilj Socialnega sporazuma za obdobje 2003 – 2005.

4.2.3. Nov plačni model za gospodarstvo - da ali ne?

Bertoncelj Popit (2003:14-16) opisuje razloge za in proti uvedbi novega plačnega modela za gospodarstvo, saj sta ga strokovni skupini delodajalcev in svobodnih sindikatov že pred časom uskladili, pa iz te moke tedaj ni bilo kruha. Socialni sporazum ni predvidel uvedbe novega plačilnega modela, ker so sindikati to zahtevo umaknili,

zdaj pa spet vztrajajo, da je treba plačni model zamenjati. Najpomembnejše *novosti* naj bi bile:

- * odprava izhodiščne plače in količnikov,
- * odprava splošne kolektivne pogodbe, ne pa panožnih pogodb,
- * določitev cene dela za posamezne dejavnosti oz. razrede in razmerje med njimi naj ne bi bilo večje od 1:3,
- * plače naj bi bile odvisne od produktivnosti, v celoti naj bi sledile inflaciji in
- * delavci naj bi bili udeleženi pri uspešnosti podjetja.

Zlasti zbornica uvedbi novega plačnega modela za gospodarstvo ves čas odločno *nasprotuje* in z njo je potegnilo tudi Združenje delodajalcev Slovenije. Bojijo se, da bi nov plačni model pri stranskih vratih dosegel zvišanje plač, ki mu podjetja nasprotujejo, ker bi to lahko ogrozilo njihovo konkurenčnost. Po oceni delodajalcev naj bi se samo z nadomestitvijo izhodiščne plače s ceno dela plače zvišale vsaj za desetino. Poleg tega naj bi ne bilo jasno niti, v kakšnem deležu naj bi bili delavci udeleženi pri dobičku podjetja.

S tem v zvezi Zeni (2003:17-19) kritizira stroko, ki je v zadnjem času slabo organizirana in razklana. Med **slabosti veljavnega plačnega sistema** uvršča del, ki izhaja iz zakona in kolektivnih pogodb, in systemske oz. strokovne in ekonomske slabosti. Med *zakonskimi* so sledeče:

- * neskladnost višine izhodiščnih plač po tarifnih razredih z zakonsko določeno minimalno plačo, zaradi česar se v nižjih tarifnih razredih povečuje uravnalovka;
- * nedodelanost osnovne plače, ker je v nekaterih kolektivnih pogodbah dejavnosti izpadlo določilo, da mora za to plačo zaposleni dosežati vsaj načrtovane rezultate, in kako ravnati, če jih ne;
- * določba ZDR, da se višina dodatkov za delovno dobo določa v kolektivnih pogodbah dejavnosti, ne pa enotno za vso državo, dokler ta dodatek sploh še je. To bo povzročilo, da se bodo dodatki za delovno dobo v Sloveniji različno obračunavali, za to pa ni tehtnega razloga;
- * določba ZDR, da se s pogodbo o zaposlitvi delovno razmerje sklepa za natančno določena dela v okviru delovnega mesta, ne pa za delovno ali poklicno področje. S tem se pomembno zmanjšujeta delodajalčeva organizacijska prilagodljivost in

optimiziranje delovnega procesa, za delavce pa varnost zaposlitve. To določilo vpliva tudi na plače;

- * neenotno urejanje dodatkov, zlasti za razporeditve delovnega časa, kjer je to prepuščeno kolektivnim pogodbam dejavnosti.

Sistemske, strokovne in ekonomske pomanjkljivosti zdajšnjega plačnega sistema pa so v tem, da so osnovne plače in plače zaposlenih v najnižjih tarifnih razredih prenizke, plače številnih menedžerjev pa previsoke. Težava ni v razmerjih plač po kolektivnih pogodbah, ampak pri menedžerskih, kadar te niso podprte z rezultati. *To pa je tudi največja slabost veljavnega plačnega sistema.* Slabost je tudi v nesorazmerju primerljivih osnovnih in izplačanih plač med gospodarstvom in javnim sektorjem v korist slednjega. Zeni (2003:17) meni, da se to niti z novim zakonom o sistemu plač v javnem sektorju ne bo pomembno spremenilo. Spremembe pa bodo, če se bodo sindikati in vlada sporazumeli, le znotraj javnega sektorja. Kaže, da za uravnavanje gospodarstva ni obojestranske volje. Neuskklajenost se kaže tudi v vrednosti izhodiščnih plač v prvem tarifnem razredu, ki je v gospodarstvu 71.883 tolarjev, v javnem sektorju z veljavnostjo 1.7.2004 pa 99.523 tolarjev.

Na podlagi tujih in domačih izkušenj se je v Sloveniji po uveljavitvi kolektivnih pogodb razvil in v številnih velikih in manjših gospodarskih družbah tudi že dobro uveljavil sistem plač, sestavljen iz osnovne plače, stimulacije in dodatkov. Plačni sistem mora biti usmerjen tako, da se v družbi razdeli le toliko, kot je določeno z letnim poslovnim načrtom. Odmiki so mogoči le glede na gibanje kazalcev uspešnosti poslovanja.

Tako kot delodajalci in ekonomsko - socialni svet tudi Zeni (2003:19) ugotavlja, da nov plačni sistem ni potreben! Sedanji model je namreč dovolj spodbuden in ustrezen, z nekaterimi popravki, ki naj bi zajeli tudi udeležbo zaposlenih pri uspešnosti podjetja, pa naj bi bil še boljši. "Vsekakor se bodo za gospodarstvo poslovne razmere z vstopom v EU precej spremenile. Čeprav se je nanje kar dolgo pripravljalo, se vendarle podaja v precejšnjo negotovost in ta negotovost trenutno pomeni tudi recesijo. V takih okoliščinah so podjetja bolj previdna že pri novem zaposlovanju, kaj šele, da bi bila radodarna pri plačah. Zato bodo zelo verjetno zdajšnji plačilni sistem dopolnili, ne pa ga zamenjali" (Bertoncelj Popit, 2003:16).

4.3. Plače v javnem sektorju

4.3.1. Pravno urejanje plač v javnem sektorju

Zakonsko urejanje plač v javnem sektorju predstavlja najobsežnejši del zakonodaje na področju plač v Sloveniji. Plače v javnem sektorju ureja kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti (Ur.l.RS, št. 18/91-I, 34/93, 3/98, 39/99 in 40/99-popr.; KPND)²⁷ in predvsem Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti (Ur.l.RS, št. 18/94 in 36/96; ZRPJZ) ter številni podzakonski predpisi, sprejeti na njegovi podlagi. Pomembni so še nekateri drugi zakoni po posameznih področjih v okviru javnega sektorja npr. na področju vzgoje in izobraževanja Zakon o plačah delavcev v javnih vzgojnoizobraževalnih zavodih (Ur.l.RS, št. 16/92 in 42/93) itd., prav tako tudi številni zakoni, ki splošno urejajo določeno javno funkcijo in vsebujejo tudi določbe o plačah npr. zakon o poslancih, zakon o vladi itd.

Kresal (2001:165-167) navaja, da KPND pozna naslednje sestavine plače (določbe 33., 37. in 38. člena):

- * osnovno plačo,
- * del plače na podlagi doseganja delovne uspešnosti,
- * dodatke.

Za razliko od SKPgd pa KPND ne pozna dela plače iz naslova uspešnosti poslovanja. Podobno tudi ZRPJZ v prvem odstavku 3. člena določa, da je plača sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. *Osnovna plača* je prav tako kot v zasebnem sektorju odvisna od zahtevnosti delovnega mesta in je opredeljena s količnikom. ZRPJZ med *dodatki* izrecno omenja dodatek za delovno dobo, dodatek za manj ugodne delovne pogoje, dodatek za delo v manj ugodnem delovnem času in

²⁷ Za državne organe velja le, če posamezna vprašanja, ki jih ureja, niso z zakonom drugače urejena. Ne velja pa za predsednika republike, poslance ter druge funkcionarje in delavce državnih organov, ki jih

funkcijski dodatek za funkcionarje, pri tem pa dopušča še druge dodatke, določene s kolektivno pogodbo, zakonom ali na njem izdanim predpisom.

Zaposlenim v javnem sektorju pripadajo ista *nadomestila plače* kot so določena v predpisih za zasebni sektor. Prav tako tudi *drugi osebni prejemki*, določeni v 40. členu KPND in *povračila stroškov v zvezi z delom*, urejena v 42. členu KPND in posebnih zakonih.

Osrednji zakon na tem področju je bil leta 1994 sprejeti ZRPJZ, upoštevajoč še številne druge zakone in podzakonske predpise, ki posegajo v posamezna vprašanja glede plač in drugih prejemkov delavcev. Kresal (2000:87-94) podrobno predstavlja pravno ureditev po omenjenem zakonu. Kolikor so določbe kolektivnih pogodb v nasprotju z ureditvijo plač v ZRPJZ, se za zaposlene, ki jih pokriva ZRPJZ, ne uporabljajo. Prav tako je ZRPJZ razveljavil določbe zakona o delavcih v državnih organih in zakona o funkcionarjih, ki se nanašajo na osnovo za določanje plač, tarifne skupine, količnike za določanje plač, uspešnost in dodatke in ki so v nasprotju z ZRPJZ, ter nekatere določbe zakona o plačah delavcev v vzgojnoizobraževalnih zavodih. Nadzor nad izvajanjem zakona opravlja računsko sodišče (21. člen ZRPJZ). Metodologija za nadzor je predpisana s Pravilnikom o določitvi metodologije za nadzor nad izvajanjem zakona o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti (Ur.l.RS, št. 5/95). ZRPJZ ureja le plače v ožjem pomenu, torej osnovno plačo, plačo na podlagi delovne uspešnosti in dodatke. Ne ureja pa drugih osebnih prejemkov, povračil stroškov v zvezi z delom in drugo, za kar še naprej velja ureditev, ki je sicer urejala ta vprašanja za delavce, ki jih pokriva ZRPJZ. V 1. odstavku 3. člena ZRPJZ je določeno, da je plača sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. Največ določb zakon namenja ureditvi osnovne plače. V drugem poglavju ureja vprašanja glede *količnikov* za določitev osnovne plače (količnik, s katerim se pomnoži osnova, določena v višini izhodiščne plače za 1. tarifni razred po KPND) in odkazuje na *tabelo*, ki je sestavni del zakona in ki podrobneje določa višino količnikov po posameznih tarifnih skupinah in plačilnih razredih za posamezne tipične poklice v

voli ali imenuje Državni zbor, vlada, organi lokalnih skupnosti ali v skladu z zakonom drugi državni organi” (KPND, Ur.l. RS, št. 18/91-I, 34/93, 3/98, 39/99, 40/99-popr.).

različnih dejavnostih. Tretje poglavje zakona postavlja sistem napredovanja zaposlenih z nekaterimi splošnimi pravili, sicer pa predvideva sprejem pravilnikov, ki natančneje urejajo napredovanje. Četrto poglavje je posvečeno vprašanju delovne uspešnosti in oblikovanju plače na tej podlagi, peto poglavje pa dodatkom. Poudarimo, da so količniki delovnih mest za posamezne zaposlene v skladu z določbo 6. člena ZRPJZ odvisni od zahtevane stopnje strokovne izobrazbe in od zahtevnosti dela. Količniki se razvrščajo v *devet tarifnih skupin* glede na stopnjo zahtevane strokovne izobrazbe, ki torej predstavlja glavni kriterij za razvrščanje (npr. za I. tarifno skupino je določena osnovna šola; za II. tarifno skupino program za usposabljanje itd., do npr. zadnje IX. tarifne skupine, kjer se zahteva doktorat znanosti). Znotraj posameznih skupin se količniki razvrščajo v plačilne razrede. Količniki oz. plačilni razredi se določijo v *razponu od 1,00 do 9,00*. Pomembnejši del ZRPJZ predstavlja tabela (glej prilogo D), ki določa količnike delovnih mest za nekatera tipična delovna mesta (določa jih različno za posamezne dejavnosti s področja negospodarstva, državne organe in organe lokalnih skupnosti ter Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije; Zavod RS za zaposlovanje in Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje). Tipična delovna mesta razvršča v tarifne skupine, katerih temeljni kriterij je zahtevana stopnja strokovne izobrazbe, in v okviru posamezne tarifne skupine v *plačilne razrede, ki so izraženi s količnikom delovnega mesta*. Zaposleni iz 8., 9. in 10. člena ZRPJZ lahko napredujejo in s tem pridobijo *količnik z napredovanjem*, torej višji količnik za določitev osnovne plače od “osnovnega” količnika delovnega mesta.

ZRPJZ *ne ureja* plač poslancev, predsednika republike, predsednika vlade, ministrov, generalnega sekretarja vlade, predsednika in sodnikov ustavnega sodišča, sodnikov, državnih tožilcev in njihovih namestnikov, prav tako pa tudi ne državnih pravobranilcev in sodnikov za prekrške. Gre za funkcije oz. službe, ki jih v celoti urejajo posebni zakoni. Naj za primer navedem v javnosti najpogosteje obravnavane *plače poslancev* kot jih opisuje tudi Kresal (2000:97-99).

Plače poslancev in drugih, za katere se smiselno uporabljajo določbe zakona o poslancih, se ureja v Zakonu o poslancih (Zpos). Ta zakon med drugim ureja tudi materialne in druge pogoje za delo in v tem okviru ureja tudi plače, druge osebne prejemke in povračila poslancev. Te določbe se v skladu z 41. členom Zpos primerno

uporabljajo tudi za predsednika republike. V skladu z zakonom o vladi pa se te določbe smiselno uporabljajo tudi za predsednika vlade, ministre in generalnega sekretarja vlade. Višina plače je odvisna od osnove in koeficienta, s katerim se pomnoži osnova (osnovna plača). Tako dobljen znesek se poviša za *funkcijski dodatek*, nato pa še za dodatek na delovno dobo. Osnova je v 1. odstavku 24. člena Zpos določena v višini povprečne mesečne plače na zaposlenega v gospodarstvu, upoštevajoč Zakon o začasni določitvi osnove za določanje plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja (Ur.l.RS, št. 19/97; ZZDODP) se kot osnova uporablja osnova, ki jo določa ZZDODP²⁸ in se periodično objavlja v Uradnem listu RS. Določba 24. člena Zpos predvideva tudi možnost zmanjšanja osnove za določanje plač poslancev glede na proračunske možnosti: zmanjša se lahko po odločitvi državnega zbora za največ 50 odstotkov, po odločitvi pristojne komisije na podlagi pooblastila državnega zbora pa do 20 odstotkov. Koeficient, s katerim se pomnoži osnova za določitev plače, je 5. Funkcijski dodatek Zpos ureja v 3. odstavku 24. člena. Določi se glede na stalne dolžnosti v državnem zboru in delovnih telesih ter poslanskih skupinah: predsednik in podpredsednik državnega zbora, predsedniki in člani delovnih teles, vodje poslanskih skupin. Znaša lahko do 100 odstotkov osnovne plače poslanca. Dodatek na delovno dobo ureja zakon v 4. odstavku 24. člena. Znaša določen odstotek od skupnega zneska osnovne plače s funkcijskim dodatkom. Višina je odvisna od števila izpolnjenih let delovne dobe in znaša največ 20 odstotkov. Poslanec ima pravico do nadomestila plače za čas dopusta in odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe (25. člen Zpos). Poslanec ima pravico do drugih osebnih prejemkov in povračil (28., 29. člen Zpos), glede katerih je bil sprejet Sklep o drugih osebnih prejemkih in povračilih poslancev Državnega zbora RS (Ur.l.RS, št. 8/93, št. 34/93, št. 35/94, št. 28/95), vendar je v zvezi z višino posameznih zneskov treba upoštevati tudi Zakon o višini povračil stroškov v zvezi z delom in nekaterih drugih prejemkov (Ur.l.RS, št. 87/97, 9/98; ZPSDP), ki določa, da se določbe drugih predpisov, ki so v nasprotju z njim, prenehajo uporabljati za delavce, za katere velja ZPSDP. Ta zakon je za celotni javni sektor poenotil višino določenih povračil stroškov in drugih osebnih prejemkov, ki so bili urejeni v številnih različnih predpisih, v kolektivnih pogodbah.

²⁸“Osnova, kot izhaja iz ZZDODP, znaša od 1. januarja 2003 dalje bruto 173.374 SIT oz. neto 110.708 SIT” (Ur.l.RS, št. 7/03).

Na področju javnega sektorja je treba omeniti še pomembno Uredbo o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino. Kresal (2000:106) poudarja, da področje veljavnosti te uredbe ni tako široko določeno, kot to velja za ZPSDP. V skladu z določbo 1. člena te uredbe velja za delavce v državnih organih. Dodajmo, da se SKPgd sklicuje nanjo, tako da posredno določa višino povračil tudi za zaposlene na področju gospodarskih dejavnosti, ki ga pokriva SKPgd. Zanimivo je, da za področje negospodarstva KPND izrecne določbe, ki bi se sklicevala na to uredbo, nima. Na to uredbo pa se sklicuje Uredba o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov, ki se pri ugotavljanju davčne osnove priznavajo kot odhodek.

Ne nazadnje bi bilo nedopustno izpustiti še povsem nov *Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, uradno prečiščeno besedilo* (Ur.l.RS, št. 20/04; ZSPJS-UPB2), ki se bo v celoti začel uporabljati s 1. julijem 2004 in bo po mnenju zakonodajalcev prinesel v politiko plač javnega sektorja preglednost, urejenost in primerljivost. "Tako bo ob preglednosti sistema mogoče jasneje utemeljevati ali zavračati določene zahteve in jih tudi predstavljati javnosti (torej davkoplačevalcem) ter ne bo več mogoče utemeljevati (sindikalnih) zahtev z obtožbami, da 'vlada noče dopustiti povišanja...', temveč bo treba jasno utemeljiti dejstvo, da bodo morali davkoplačevalci financirati takšna in drugačna povišanja in da ne gre le za 'nerazumno nasprotovanje vlade'" (Kerševan, 2001:1363).

ZSPJS določa skupne temelje sistema plač v javnem sektorju, in sicer za uveljavitev načela enakega plačila za delo na primerljivih delovnih mestih, nazivih in funkcijah, za zagotovitev preglednosti sistema plač ter stimulativnosti plač. 5. člen ZSPJS določa, da je plača sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. Znesek osnovne plače se določi z uvrstitvijo v posamezen *plačni razred* (vseh je 65) iz *plačne lestvice* (glej prilogo E).²⁹ Vrednosti plačnih razredov se usklajujejo praviloma

²⁹ 1. čl. Zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Ur.l.RS, št. 126/03; ZSPJS-B) določa, da se v ZSPJS v prvem odstavku 7 čl. in v prilogi 2:

- * plačna podskupina "E1-Zdravniki" dopolni tako, da se glasi: "E1-Zdravniki in zobozdravniki",
- * plačna podskupina "E3-Medicinske sestre/zdravstveni tehniki" spremeni tako, da se glasi: "Medicinske sestre, babice in tehniki zdravstvene nege",
- * plačna podskupina "E4-Zdravstveni delavci" dopolni tako, da se glasi: "E4-Zdravstveni delavci in zdravstveni sodelavci".

enkrat letno. Višina uskladitve se dogovori s KPND. V 7. členu nadalje ZSPJS razvršča delovna mesta in nazive, značilne za dejavnost, v 10 *plačnih skupin* označenih s črko A do J. Plačna skupina se glede na skupne značilnosti funkcij, delovnih mest in nazivov deli na *plačne podskupine*. (glej razpone plačnih podskupin A1 do J3 v prilogi F). Osnovne plače javnih uslužbencev se določajo tudi na podlagi uvrstitve delovnih mest in nazivov v devet tarifnih razredov (8. člen ZSPJS). Kar se tiče razponov med najvišjo in najnižjo osnovno plačo velja, da se bo z ustrezno določitvijo vrednosti plačnih razredov *zmanjševal sorazmerno v obdobju 2004 do 2008 tako, da za leto 2008 ne bo znašal več kot 1:10* (50. člen ZSPJS).

4.3.2. Gibanje plač v javnem sektorju

Iz Pomladanskega poročila (1999:155) je razvidno, da je gibanje plač v javnem sektorju bolj odvisno od *mehanizma usklajevanja plač z rastjo cen*, saj je obračunska osnova za plače v javnem sektorju izhodiščna plača po KPND. Zato gibanje plač bolj niha v javnem sektorju, kar kaže tudi na veliko odvisnost pogajalske pozicije *vlade kot delodajalca* do uslužbencev javnega sektorja, ki tudi s stavkami³⁰ v vitalnih delih javnega sektorja (šolstvo, zdravstvo) dosegajo svoje cilje na področju plač. Na rast plač v tem sektorju vplivajo tudi redna in izredna *napredovanja ter dodatki*,³¹ ki izhajajo iz pogojev dela in se določajo v posameznih kolektivnih pogodbah dejavnosti.

Poročilo o razvoju (2002:24) navaja, da je v obdobju po osamosvojitvi na področju plačne politike bil osnovni cilj zaostajanja rasti realne bruto plače na zaposlenega za rastjo bruto produktivnosti dela dosežen vse od leta 1997 (v zasebnem sektorju od leta 1996). Ponovni val povečanja dodatkov k plačam z ustreznimi spremembami v kolektivnih pogodbah dejavnosti in poklicne kolektivne pogodbe za zdravnike, ki se je pričel leta 1998, se je odrazil v izjemnem porastu plač na zaposlenega v javnem sektorju leta 2001. Tudi zaposlenost v javnem sektorju je v tem obdobju naraščala, kar je po eni strani blažilo socialne učinke zmanjševanja zaposlenosti v zasebnem sektorju, vendar se

³⁰ Pri tem je smiselno omeniti moč sindikatov javnih uslužbencev (npr. FIDES-Sindikar zdravnikov), ki se večinoma uspešno pogajajo oz. predvsem lobirajo z državo.

je po drugi strani masa bruto plač tako še dodatno povečevala in čedalje bolj obremenjevala javnofinančna sredstva. Ravno zaradi nesorazmernih gibanj plač v javnem sektorju omenjeni osnovni cilj v letu 2001 *ni bil uresničen*; upoštevajoč ocenjeno rast BDP³² so *realne plače rasle hitreje od produktivnosti*.

“Ni normalno, da plače v javnem sektorju rastejo hitreje od povprečne plače v gospodarstvu. Rezultati višje produktivnosti v zasebnem sektorju so se tako preselili tudi v javni sektor. To je škodljivo in kaže na to, da plače v javnem sektorju niso pod vplivom trga dela, da jih država lahko dokaj avtonomno oblikuje in da je z različnimi dodatki in napredovanji ter novim zaposlovanjem v tem sektorju nastala popolna zmeda, ki je podrla vsa razmerja med plačami. Popolna reforma plačnega sistema v javnem sektorju je torej nedvomno nujna” (Tajnikar, Gospodarski vestnik, 12. oktober 2000)! Na nepreglednost in neprimerljivost plač v javnem sektorju ter na nujnost uveljavitve enega samega predpisa za obračunavanje vseh plač in tudi vseh drugih osebnih izdatkov za javne uslužbenke opozarja tudi Jurančič (1999:479-482). Posledica trenutne strukture plač je dejstvo, da je povečevanje plač iz državnega proračuna vedno večje od naraščanja vseh plač v državi. “Zaradi povečevanja deleža plač v javnofinančnih izdatkih je nujnost novega plačnega sistema v javnem sektorju postala še izrazitejša. Nov sistem plač bo moral nuditi preglednost nad prejemniki plač v javnem sektorju in obenem obvladljivost mase bruto plač tega sektorja” (Poročilo o razvoju, 2002:71).

V Pomladanskem poročilu 2002 (2002:80) napovedujejo, da se bodo ob predvideni večji usklajenosti rasti plač in produktivnosti zmanjšali morebitni pritiski plač na rast cen. Čeprav dosedanja hitrejša rast plač v javnem sektorju, predvsem zaradi *neenakomernega poviševanja v različnih plačnih razredih*, ni značilno vplivala na rast cen, bi nadaljevanje njihove hitrejše rasti lahko povzročilo dodatne pritiske na rast cen. Zato predstavlja *morebitna povišana rast plač, predvsem v javnem sektorju*, ter posledično drugih osebnih prejemkov, ki so vezani na njihovo rast, **ključni problem**

³¹”Imamo celo primere plač v tem sektorju, kjer je vsota dodatkov višja od osnovne plače” (Pavlica, 2001:19).

³²”Po Eurostatovih podatkih Slovenija za leto 2000 s 15,600 PPS BDP na prebivalca (EU-15 22,500 PPS) ostaja med kandidatkami za članstvo v EU še vedno na **drugem** mestu (vodi Ciper). Z uresničevanjem slovenskega scenarija gospodarske rasti (povprečna letna rast BDP na prebivalca **5,5 odstotka**) in scenarija članic EU (Lisbonska strategija: **3 odstotke** povprečno letno) bi Slovenija povprečje EU dohitela leta 2015” (Poročilo o razvoju, 2002:98).

dohodkovne politike, povezan z rastjo cen. Povišana rast plač bi povzročila naraščanje proračunskih odhodkov, ob ohranjanju predvidenega proračunskega primanjkljaja bi to pomenilo povečevanje davčnih obremenitev, kar bi spodbudilo dodatno rast cen.

Tabela 4.1. kaže na breme javne uprave v letu 2002 in v februarju 2003. Stroški dela so bili februarja nekoliko višji kot lani. Znižali pa so se v predelovalnih dejavnostih, gradbeništvu, trgovini, gostinstvu in finančnem posredništvu, in sicer za 38 evrov. Najbolj pa so se povečali v *javni upravi, obrambi in socialnem zavarovanju*, kjer so bili višji za 54 evrov, za 48 evrov pa so bili višji stroški dela v prometu, skladiščenju in zvezah.

Tabela 4.1.: Povprečni strošek plače v evrih v letu 2002 in v februarju 2003 po dejavnostih

	2002	februar	
SKUPAJ	1208	1212	↑↑
kmetijstvo, lov, gozdarstvo	1010	975	↓↓
ribištvo	940	952	↑↑
rudarstvo	1407	1440	↑↑
predelovalne dejavnosti	1007	991	↓↓
oskrba z elektiko, plinom, vodo	1422	1373	↓↓
gradbeništvo	970	945	↓↓
trgovina	1063	1059	↓↓
gostinstvo	914	909	↓↓
promet, skladiščenje, zveze	1291	1339	↑↑
finančno posredništvo	1744	1706	↓↓
nepremičnine	1307	1307	●
javna uprava, obramba, soc.zavarov.	1539	1593	↑↑
izobraževanje	1478	1516	↑↑
zdravstvo, socialno varstvo	1495	1519	↑↑

*Skupna stopnja prispevka za delojemalce je bila 22,10 odstotka iz bruto plače, skupna stopnja prispevka za delojemalce pa 16,10-odstotna.

Vir: Konjunktorna gibanja, SKEP, GZS v Gospodarski vestnik (Bertoncelj Popit, 2003:16).

Krljić (2000:16) opozarja na neprimernost razlik med plačami zasebnega in javnega sektorja, ki je prisotna že od začetka tranzicije, ko je njeno ceno gospodarstvo plačevalo z nizkimi plačami (če so sploh bile izplačane), številna podjetja so propadala, prišlo je do tehnoloških presežkov. V istem obdobju je javni sektor začel obremenjevati proračun z zahtevami po vedno višjih plačah. Prvi so si plače pretirano zvišali poslanci, njim so sledili sodniki, nato še zdravniki in šolniki. Paradoks je v tem, da se v javnem sektorju vsi primerjajo z najvišjimi t.j. poslanskimi plačami, v gospodarstvu pa delodajalci vse delavske plače najraje primerjajo z najnižjimi, ki so v tekstilni industriji. Razlike med plačami gospodarskega in javnega sektorja se vse hitreje večajo. Leta 2000 je šlo za plače v javnem sektorju že 12,7 odstotkov proračuna. V gospodarstvu so, nezadovoljni z nastalimi razmerami, opozarjali na neuspešno vodenje dohodkovne politike preveč popustljive vlade. Tako početje naj bi ogrozilo konkurenčnost slovenskega gospodarstva s pretiranimi državnimi stroški ter ustvarjalo socialne posledice. Na eni strani je nastajala revščina zaposlenih v gospodarstvu, velikokrat z negotovim položajem, na drugi strani pa družbena plačna elita, s stodontnim delovnim mestom in dohodkom. Pavlica (Gospodarski vestnik, 14. junij 2001) prav omenjeno elito krivi za nastale razmere v javnem sektorju, do katerih je prišlo s sistemom najrazličnejših dodatkov, ki niso bili predvideni v ZRPJZ, pa so jih vendarle vpeljali.

“V prihodnjih letih lahko pričakujemo, da se bo razlika med rastjo plač in produktivnosti v zasebnem sektorju postopno zmanjševala. Do umiritve rasti plač pa bo moralo priti tudi v javnem sektorju, kjer plače prehitujejo rast produktivnosti javnega sektorja skoraj skozi celotna devetdeseta leta (izjemi sta le leti 1994 in 1998). Ureditev plačnega sistema v javnem sektorju je zato nujna tudi s stališča politike zmanjševanja inflacije” (Pomladansko poročilo 2001, 2001:14).

Prav v ta namen se je vlada v juniju leta 2003 odločila za poseg na področje plač v tem sektorju z *zamrznitvijo plač*. Ukrep so izvedli konec julija takoj po podpisu *novega Aneksa h kolektivni pogodbi za negospodarstvo in Dogovoru o plačni politiki v tem sektorju za leti 2004 in 2005*. Aneks namesto uskladitve plač v letu 2003 za 2,4 odstotka uvaja *dodatno pokojninsko zavarovanje* za vse uslužbenca. Vlada je v začetku poletja sindikatom ponudila pogajanja o nadomestitvi eskalacije plač (predvidena je bila v avgustu) z uvedbo dodatnega pokojninskega zavarovanja, s čimer je želela razrahljati

pritisk na javne finance in rast inflacije, z novim aneksom pa naj bi izvršna oblast nadaljevala projekt deindeksacije prejemkov in transferjev. Aneks velja za vse, ki se usklajujejo po KPND, saj ga je podprla večina sindikatov, dogovor o politiki plač pa velja le za podpisnike, ker gre za poseben akt, ki ni vezan na kolektivno pogodbo. S podpisom aneksa so se tudi dejansko zamrznile plače vseh javnih funkcionarjev, poslancev, ministrov, direktorjev javnih družb itd. in vseh tistih javnih uslužbencev, ki imajo podpisane individualne pogodbe (Delo, 29. julij 2003). Hkrati z Aneksom h kolektivni pogodbi je bil podpisan tudi Dogovor o politiki plač v letih 2004 in 2005. **V letu 2004** naj bi na višino rasti plač vplivalo *52 odstotkov slovenske inflacije, 38 odstotkov evropske inflacije in 10 odstotkov rasti tečaja evra*. **V letu 2005** naj bi bil vpliv *slovenske inflacije prav tako 52 odstoten, vpliv evropske inflacije pa 48 odstoten*. To pomeni, da naj bi se plače po sedanjih makroekonomskih napovedih o gibanju inflacije in tečaja evra v letu 2004 povišale za 3,13 odstotka, v letu 2005 pa za 3,04 odstotka. Obakrat se bo uskladitev izvedla v juliju. Vendar pa to velja le za maso plač: v skladu z določili ZSPJS se bodo namreč plače povišale le za polovico predvidenega povišanja, preostalo pa se bo porabilo za odpravljanje razlik med najvišjimi in najnižjimi osnovnimi plačami v javnem sektorju. Vse plače v javnem sektorju se bodo tako leta 2004 povišale za vsaj 1,56 odstotka, v letu 2005 pa za vsaj 1,52 odstotka, preostalo pa se bo v skladu s preteklimi socialnimi dogovori razporedilo k nižjim osnovnim plačam. Minister za finance Dušan Mramor pravi, da z vidika javnih financ ne gre za najbolj optimalen dogovor, saj bodo obremenitve višje od predvidenih v makrofiskalnem načrtu, kljub temu pa tudi tak dogovor prinaša pozitivne učinke. Za ministra za notranje zadeve Rada Bohinca je predvsem pomembna že zgoraj omenjena plat tega dogovora, ki odpira tudi finančne možnosti za začetek odpravljanja krivic v plačnih razmerjih v javnem sektorju (Delo, 26. julij 2003). To pa je vsaj za začetek zelo vzpodbudno in obetavno. In zagotovo tudi obvezujoče.

Na podlagi navedenih dejstev, lahko **potrdim postavljeno hipotezo, ki se glasi, da plače v javnem sektorju naraščajo hitreje kot plače v zasebnem sektorju, kar je eden od pomembnih faktorjev vztrajnosti visoke inflacije v RS**. Premiki k izboljšanju so že bili storjeni s sprejetjem Zakona o plačah v javnem sektorju. Na rezultate pa bo še treba počakati, saj je začetek veljavnosti zakona prestavljen za pol leta, tako da bo v bistvu začel zares veljati s 1. julijem 2004.

5. ZAKLJUČEK

“Delam zato, da živim, se preživljam.”

Filozof

Plača je izredno obsežen in kompleksen delovnopравни institut, politika plač pa nadvse zahtevno in skrajno nevhvaležno delo, saj je vedno v preseku različnih interesov. Mnoga vprašanja še vedno ostajajo nedorečena; rešitev je le v interdisciplinarnem strokovnem pristopu oblikovanja plačne politike. Verjetno ni dvoma, da se v naši državi stroka ne upošteva dovolj. Mnoge odločitve s področja organizacije dela, kadrovske funkcije in sistemov plač oz. motiviranja se sprejemajo brez potrebnega sodelovanja z njo.³³

Pravno urejanje plače bistveno opredeljuje razmerja med delavci in delodajalci, ki so z veljavno delovno zakonodajo v Sloveniji ponovno pridobile pogodbeno naravo. Kot specifični pravni instrument na področju delovnega prava so se razvile kolektivne pogodbe. Plače so bile od vsega začetka njihova najpomembnejša vsebina. Po državah so se razvili različni plačni sistemi. V večini evropskih držav je kolektivno pogajanje osrednji instrument urejanja plač. Razlike so le v značilnostih sistema, predvsem glede vprašanja, ali je središče kolektivnih pogajanj na nadpodjetniški, nacionalni ali panožni ravni, ali pa je težišče na ravni posameznega delodajalca.

Vprašanje je, ali v Sloveniji že imamo ustrezen plačni sistem s primernim razmerjem med zakonodajo, kolektivnimi pogodbami in pogodbo o zaposlitvi. Kolektivno

³³O tem prav tako predsednik Društva za vrednotenje dela mag. Janez Zeni v predgovoru Modre knjige *Plače v Sloveniji*.

pogajanje pri nas je bilo predvsem osredotočeno na nacionalno splošno raven, medtem ko so kolektivne pogodbe dejavnosti v glavnem sledile ureditvi iz splošnih kolektivnih pogodb. Pomembnejšega vpliva na plačni sistem nimajo maloštevilne podjetniške kolektivne pogodbe. V zadnjem času je opaziti težnjo, da bi se okrepila kolektivna pogajanja na ravni posameznih dejavnosti.

Način zakonskega omejevanja plač se postopno blaži, prav tako pa od leta 1994 temelji na predhodnem socialnem sporazumevanju vseh treh socialnih partnerjev (predstavnikov delavcev, delodajalcev in države). Država bi se morala čim prej umakniti s tega področja in prepustiti mesto svobodnemu kolektivnemu pogajanju kot osrednjemu instrumentu za urejanje plač delavcev. Neposredni rezultat socialnega sporazumevanja in sestavni del omejevalne plačne politike je zakonsko urejanje minimalne plače v Sloveniji od leta 1995 dalje. Obravnava se kot pomemben makroekonomsko - socialni dejavnik.

Z diplomskim delom ugotavljam, da je vztrajnost inflacije na izredno visoki ravni v naši državi tudi rezultat poslabšanih makroekonomskih razmerij, predvsem na račun visoke rasti plač v javnem sektorju v zadnjih letih. S tem potrjujem postavljeno hipotezo, da plače v javnem sektorju naraščajo hitreje kot plače v zasebnem sektorju, kar je eden od pomembnih faktorjev vztrajnosti visoke inflacije v RS. Slovenija ne izpolnjuje maastrichtskega kriterija glede višine inflacije, zato skuša vlada z vsemi ukrepi zaradi bližajočega se vstopa v evropske tokove brzditi inflacijo na primerno raven. V ta namen je vlada namesto avgustovskega povečanja plač leta 2003 javnim uslužbencem zamrznila plače in jim s tem mesecem začela izplačevati premije dodatnega pokojninskega zavarovanja. S 1. julijem 2004 bo začel veljati tudi nov Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, tako da lahko rečem, da se stvari na tem področju počasi urejajo - upam, da na bolje. To bo pokazala praksa in čas. Dejstvo pa je, da vprašanja v zvezi s plačami nikdar ne bodo dorečena. Plače bodo vedno ostale prenizke za vse družbene sloje - za tiste z najmanj in za tiste z vrtoglavimi vsotami. Glede na to, da se tudi naša družba že nekaj časa razslojuje, ne bi smel nihče, ki se politično ali strokovno ukvarja s problematiko plač, pozabiti njene socialne note, ki človeku omogoča zares dostojno življenje. Da bi bilo manj praznega govoričenja in političnih interesov in več konkretnih rezultatov ter sredstev za ljudi, ki imajo malo.

Vendar kljub vsemu, samo denar ni porok naše sreče. Ali kot je dobro izjavil znani publicist Marko Crnkovič: “Služba ni vse, biznis ni vse, kultura ni vse, lepo ni vse, korist ni vse - in denar ni vse”. Res je.

LITERATURA

Ballot, Michael (1992): *Labor-Management Relations in a Changing Environment*. John Wiley & Sons Inc., New York.

Bohinc, Rado (2000): *Nova delovna razmerja*. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

Debevec Štoka, Meta (1998): “Kako v EU uresničujejo načelo o pravičnih plačah”? *Gospodarski vestnik*, 17, 43, str. 97-98.

Domadenik, Irena (1999): “Stroški dela v Sloveniji in v Evropski uniji”. Rezultati projektov SKEP. Projekt Stroški dela. *Gospodarska zbornica Slovenije*, str. 11.

Gačič, Jelena (2003): “Socialni sporazum je kakor zdravje”. *Delo*, XLV, 88, str. 2.

Goslar, Miran (1995): V: Stane Uhan (ur.): *Modra knjiga. Plače v Sloveniji*. Moderna organizacija, Ljubljana, recenzija teksta.

Jerovšek, Janez (1999): “Regulacija industrijskih odnosov na osnovi vrednot”. *Rezultati raziskovanj*, 723, str. 7-15.

Jurančič, Ilija (1999): “Plače državnih uradnikov in funkcionarjev izražajo razmerja med državo in civilno družbo”. V: Rado Bohinc, Metod Černetič (ur.): *Modra knjiga. Civilna družba v Sloveniji in Evropi*. Društvo Občanski Forum, Služba Vlade RS za evropske zadeve, Ljubljana, str. 479-482.

Kavčič Bogdan, Andrej Lukan, Dana Mesner-Andolšek, Andreja Čibron (1991): *Stavke*. Znanstveno in publicistično središče, Ljubljana.

Kerševan, Erik (2001): “Plačni sistem v javnem sektorju”. *Podjetje in delo*, 6-7, XXVII, str. 1357-1363.

Kovačič Saša, Meta Štoka Debevec (1999): “Distribucija plač v Evropski uniji in v Sloveniji”. *Gospodarski vestnik*, 18, 18, str. 69-71.

Kresal, Barbara (2000): *Predpisi o plačah*. Oziris, Lesce.

Kresal, Barbara (2001): *Pravna ureditev plače*. Bonex, Ljubljana.

Kresal Barbara, Katarina Kresal Šoltes, Darja Senčur Peček (2002): Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom. Založniška hiša Primath, Ljubljana.

Krljić Vreg, Jasna (2000): "Sodniki kot poslanci, zdravniki kot sodniki, učitelji kot...". Gospodarski vestnik, 41, str. 16-19.

Krljić Vreg, Jasna (2000): "Intervju dr. Maks Tajnikar: Ko bomo imeli trg dela - bo urejen tudi plačni sistem"! Gospodarski vestnik, 41, str. 17-19.

Krljić Vreg, Jasna (2001): "Intervju Miloš Pavlica: Elito po prstih"! Gospodarski vestnik, 24, str. 18-20.

Lah, Marko (2000): Temelji ekonomije. Fora, Ljubljana.

Lipičnik, Bogdan (1995): "Za boljše razumevanje". V: Stane Uhan (ur.): Modra knjiga. Plače v Sloveniji. Moderna organizacija, Ljubljana, str. 441-466.

Lorenčič, Mojca (2004): "Razdrobljeni sindikati". Dnevnik, str. 3.

Paukert Felix, Derek Robinson (1992): Incomes policies in the wider context: wage, price and fiscal initiatives in developing countries. International Labour Office, Geneva.

Penko Natlačen, Metka (1999): "Časovni iztek kolektivnih pogodb gospodarskih dejavnosti". Pravna praksa, 32, str. 9.

Petrovčič, Vida (2003): "Plače bodo realno nižje". Družinski delničar, 71, str. 8.

Popit Bertoncej, Vesna (2003): "Kako do učinkovitejšega sistema plač"? Gospodarski vestnik, LII, str. 14-16.

Repovž, Mija (2001): "Družbena elita nas ne mara zraven". Sobotna priloga Dela, XLIII, str. 4-6.

Repovž, Grega (2003): "Za plače več od načrtovanega, a učinki vseeno pozitivni". Delo, XLV, 171, str. 1.

Repovž, Grega (2003): "Več za tiste z manj in narobe". Delo, XLV, 171, str. 2.

Rus, Veljko (1989): "Enakost in pravičnost". Družboslovne razprave, 6, 8, str. 99-106.

Rus, Veljko (2001): "Garači se spreminjajo v podjetnike". Sobotna priloga Dela, XLIII, 92, str. 8-9.

Sušec Praček Metka, Egon Koštomaj, Stane Uhan (1995): "Vloga in pomen kolektivnih pogodb". V: Stane Uhan (ur.): Modra knjiga. Plače v Sloveniji. Moderna organizacija, Ljubljana, str. 427-439.

Zeni, Janez (2003): "Resnica o plačah". Gospodarski vestnik, LII, 23, str. 17-19.

(2004): "Socialni partnerji spet o plačah". "Lani gospodarska rast 2,3-odstotna". Teletekst RTV Slovenija; 15.03.2004

VIRI

Ekonomsko ogledalo leta 2001 (2001): Urad za makroekonomske analize in razvoj, Ljubljana.

Informacije ZDS – januar 2004 (2003): Združenje delodajalcev Slovenije, Ljubljana.

Informacije ZDS – marec 2004 (2004): Združenje delodajalcev Slovenije, Ljubljana.

Pomladansko poročilo 1999 (1999): Urad za makroekonomske analize in razvoj, Ljubljana.

Pomladansko poročilo 2001 (2001): Urad za makroekonomske analize in razvoj, Ljubljana.

Pomladansko poročilo 2002 (2002): Urad za makroekonomske analize in razvoj, Ljubljana.

Poročilo o razvoju (2002): Urad za makroekonomske analize in razvoj, Ljubljana.

Slovenija in Evropska unija o pogajanjih in njihovih posledicah (2003): Urad Vlade RS za informiranje, Ljubljana.

Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 42/02.

Dogovor o politiki plač za obdobje 2002-2004, Uradni list RS, št.52/02.

Zakon o izvajanju dogovora o politiki plač za obdobje 2002-2004, Uradni list RS, št. 59/02.

Socialni sporazum za obdobje 2003-2005, Uradni list RS, št. 40/03.

Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti, Uradni list RS, št. 40/97, 51/98-2324 in 98/99-4627-4630.

Razlaga o uporabi Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti, Uradni list RS, št. 113/02 (1.1.03).

Tarifna priloga k Splošni kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti, Uradni list RS, št. 40/97, 54/00, 45/02 in 38/03.

Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji, Uradni list RS, št. 18/91-I, 51/92-2360, 13/93-590, 34/93-1437, 39/99 (popr.40/99), 99/01 in 73/03.

Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti, Uradni list RS, št. 34/93, 3/98 in 39/99, popr.40/99, z aneksi, Uradni list RS, št. 12/94, 15/94, 27/94, 59/94, 80/94, 64/95, 37/97 in 3/98.

Zakon o minimalni plači, o načinu usklajevanja plač in o regresu za letni dopust v obdobju 1999-2001, Uradni list RS, št. 39/99, 44/00-2067, 124/00 in 48/01.

Zakon o sistemu plač v javnem sektorju-uradno prečiščeno besedilo (ZSPJS-UPB2), Uradni list RS, št. 20/04.

Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o sistemu plač v javnem sektorju, Uradni list RS, št. 126/03.

Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti, Uradni list RS, št. 18/94, 13/95-664, 36/96, 86/99-4128, 66/00-3065 in 56/02-2760.

Zakon o začasni določitvi osnove za določanje plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja, Uradni list RS, št. 19/97.

Osnova za določanje plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja od vključno januarja 2003 dalje, Uradni list RS, št. 7/03.

Zakon o zjamčenih osebnih dohodkih, Uradni list RS, št. 48/90, 13/93-590 in 38/94.

<http://www.gov.si/mddsz/aktualno/predstavitev.htm> (05.01.2004)

<http://www.gzs.si/konjunktura> (12.03.2004)

SLOVAR KLJUČNIH IZRAZOV

BRUTO PLAČA=plača, od katere še niso odšteti zneski davkov in prispevkov, ki se plačujejo od plače. (Kresal, 2001:178).

NETO PLAČA=označuje znesek, ki se dobi, če se bruto plači odštejejo davki in prispevki. Neto plača predstavlja znesek, ki ostane delavcu, ki ga delodajalec delavcu dejansko izplača, tako da lahko z njim prosto razpolaga. Dejansko izplačilo delavcu je lahko nižje od neto plače, če je plačilo kakšnih (pogodbenih) obveznosti delavca z njegovim soglasjem oz. po njegovi volji tehnično izvedeno tako, da jih pred izplačilom plače delavcu od plače odvede delodajalec (npr. plačilo članarine za sindikat, plačilo za prostovoljno zdravstveno ali drugo zavarovanje, plačilo za poravnavo kredita ipd.). Prav tako je dejansko neposredno izplačilo plače delavcu lahko nižje od njegove neto plače, če je na plačo poseženo v izvršbi zaradi poplačila kakšnega delavčevega dolga (Kresal, 2001:178-179).

IZHODIŠČNA PLAČA=najnižji dopustni zneski osnovnih plač (Kresal, 2001:259).

OSNOVNA PLAČA=sestavni del plače v ožjem smislu. Navezuje se na izhodiščne plače, ki so določene s kolektivno pogodbo po posameznih tarifnih razredih glede na zahtevnost dela in so opredeljene s količnikom. V skladu s SKPgd osnovna plača za poln delovni čas, vnaprej določene delovne rezultate in normalne delovne pogoje ne sme biti nižja od relevantne izhodiščne plače (Kresal, 2001:165-166).

ZAJAMČENA PLAČA=uvedena v prejšnji družbeni ureditvi z namenom omejiti in znižati plače v primeru izgube in hkrati v vsakem primeru delavcu jamčiti vsaj določen, zajamčen osebni dohodek.

MINIMALNA PLAČA=pravna obvezujoča in iztožljiva spodnja meja plače, ki je določena s strani države (Starr v Kresal, 2001:248).

POVPREČNA PLAČA=(1) se izračuna tako, da se vse plače v nekem okolju in nekem času seštejejo in delijo s številom vseh upoštevanih plač - aritmetična sredina. (2) Povprečno plačo pa lahko izračunamo tudi tako, da ugotovimo najbolj pogosto izplačano plačo v določenem okolju v določeni sredini - modus. (3) Povprečne plače lahko izračunamo tudi po drugih postopkih za računanje srednjih vrednosti (Lipičnik, 1995:458).

NOMINALNA PLAČA=določena plača izražena v denarju (Lah, 2000:201).

REALNA PLAČA=izraža "realno" kupno moč delavcev, torej jo določa razmerje med nominalno plačo in cenami potrošnega blaga (Lah, 2000:201).

DOHODKOVNA POLITIKA=politika državnega vmešavanja na trgih delovne sile, in sicer z regulacijo plač, kar posredno vpliva tudi na zaposlenost oz. nezaposlenost, pa tudi na stroške podjetij, proizvodnjo in potrošnjo (povpraševanje) (Lah, 2000:150).

ESKALACIJSKA KLAVZULA=je določilo v kolektivnih pogodbah, ki zapoveduje delodajalcem, da morajo višino plač mesečno usklajevati s porastom življenjskih stroškov. V času visoke inflacije je ta klavzula zelo pomembna za delojemalca. Delodajalcu pa predstavlja velik problem (Lipičnik, 1995:445).

SPLOŠNA KOLEKTIVNA POGODBA=kolektivna pogodba, ki jo sklenejo predstavniki delavcev in predstavniki delodajalcev ter predstavlja osnovne rešitve, ki jih je potrebno spoštovati pri sklepanju drugih kolektivnih pogodb, npr. panožnih, ki zajemajo manjše število delavcev in manjše število delodajalcev. Splošna kolektivna pogodba je tudi nekakšen vzorec na področju kolektivnih pogodb pri nas (Lipičnik, 1995:461).

PANOŽNA KOLEKTIVNA POGODBA=kolektivna pogodba dejavnosti, ki jo sklenejo predstavniki delavcev in delodajalcev v okviru svoje panoge in s tem uredijo ceno dela za panožno obarvane poklice oz. dela (Lipičnik, 1995:456).

PODJETNIŠKA KOLEKTIVNA POGODBA= (1) kolektivna pogodba, ki sta jo sklenila predstavnik delodajalca, lastnika in predstavnik delavcev - sindikat. (2) Podjetniška kolektivna pogodba velja za podjetje, v katerem je nastala. (3) V razvitem svetu podjetniških kolektivnih pogodb skoraj ne poznajo. Samo velika podjetja, in še to ne vsa, imajo potrebo, da vprašanja plač uredijo v svojih kolektivnih pogodbah (Lipičnik, 1995:457).

POGODBA O ZAPOSLOTVI= pogodba, ki jo skleneta delavec in delodajalec v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih. V njej opredelita pravice in obveznosti, ki izhajajo iz tako sklenjenega delovnega razmerja (Lipičnik, 1995:457).

SOCIALNO PARTNERSTVO=sodoben vzvod usmerjanja gospodarskega in socialnega razvoja družbe na neoblastvenih oz. nehierarhičnih temeljih, s povezovanjem in usklajevanjem interesov različnih družbenih skupin, pri čemer je država le eden od enakopravnih partnerjev (Bohinc, 2000:58).

SOCIALNI PARTNERJI=predstavniki različnih interesnih skupin in organizacij, npr. dela (delojemalci oz. delavci), kapitala (delodajalci), države in različnih skupin civilne družbe (različne nevladne organizacije in združenja), ki imajo na zakonu temelječa upravičenja, ki jih predstavljajo v socialnem dialogu (Bohinc, 2000:59).

SOCIALNI DIALOG=organizirana izmenjava stališč med socialnimi partnerji, ki privedejo tudi do zanje obveznih dogovorov o odprtih vprašanjih gospodarskega in socialnega razvoja države (Bohinc, 2000:59).

SOCIALNI SPORAZUM=poseben dogovor med sindikati in predstavniki delodajalcev o sodelovanju, da bi tako brez posebnih nemirov rešili težave, ki se drugače ne dajo rešiti (Lipičnik, 1995:461).

EKONOMSKO-SOCIALNI SVET=institucija socialnega partnerstva na narodno gospodarski ravni. V njem se medsebojno pogajajo, obveščajo, usklajujejo interese in dosegajo dogovore ter se posvetujejo ali razrešujejo sporna vprašanja socialni partnerji, ki predstavljajo delo, kapital, državo in po možnosti tudi preostalo civilno družbo (Bohinc, 2000:61).

TARIFNA SKUPINA=podobno kot zahtevnostna skupina, v okviru katere je možno razvrščanje v plačilne razrede (skupine) (Lipičnik, 1995:463).

VREDNOST KOŠARICE ŽIVLJENJSKIH POTREBŠČIN=količina denarja, ki ga potrebuje državljan neke države, da lahko normalno živi. V mnogih državah je sprememba vrednosti košarice dobrin osnova za pogajanja o spremembi cen dela, določenih s kolektivnimi pogodbami (Lipičnik, 1995:465).

PRILOGA C: Razmerje ravni povprečne bruto plače na zaposlenega v poslovnih storitvah in javnem sektorju do ravni povprečne slovenske bruto plače na zaposlenega

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
SKUPAJ	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Kmetijstvo in ribištvo	100,5	96,0	95,3	93,9	94,6	93,1	89,5	86,3
Industrija	86,7	85,8	84,8	89,2	85,9	85,7	86,4	85,7
Gradbeništvo	84,9	84,3	84,6	83,5	84,8	85,1	83,2	80,7
Proizvodne storitve	106,9	103,6	101,8	98,4	97,6	96,5	94,2	92,8
Poslovne storitve	131,0	126,7	123,9	121,8	122,2	122,4	122,3	122,3
Dejavnost bank	144,1	147,0	147,3	145,7	143,6	146,0	145,3	145,3
Dejavnost hranilnic	202,2	187,9	200,2	187,2	177,0	172,1	167,5	153,0
Zavar.in dej.skl.razen obv.z.	150,3	147,2	150,5	149,4	155,6	158,7	153,2	152,5
Raziskovanje in razvoj	141,4	147,5	151,6	147,0	149,0	148,1	150,2	155,4
Javne storitve	114,3	117,7	119,6	121,3	119,2	119,7	120,3	122,4
Javna uprava in obramba	131,1	130,9	132,8	131,5	128,1	129,2	127,6	130,0
Področje L brez pravosodja	129,0	129,9	131,8	129,1	126,0	126,5	125,1	127,9
Pravosodje	142,4	149,0	157,3	152,8	146,6	151,3	147,8	146,4
Izobraževanje	109,1	106,2	107,3	112,9	110,9	110,9	115,1	119,0
Vrtci in predšolsko izobr.	78,5	83,1	84,8	87,3	85,1	84,3	87,7	91,0
Osnovnošolsko spl.izobr.	97,3	99,9	101,3	109,1	108,1	106,6	110,2	114,2
Zavodi za izobr.otrok z mot.	106,2	108,0	109,4	117,4	115,1	112,8	116,6	119,8
Srednješolsko spl.izobr.	111,3	114,2	116,5	124,7	122,1	120,7	124,0	128,4
Srednje.poklic.in strok.izobr.	109,8	111,1	111,4	119,7	116,7	114,5	119,1	124,1
Visoko izobraževanje	165,0	166,6	167,3	165,6	161,1	167,6	175,4	179,1
Zdravstvo in socia. varstvo	105,7	115,0	118,0	117,6	115,3	117,2	117,2	118,0
Bolnišnična zdravstv.dej.	115,4	121,6	127,0	128,4	129,2	133,1	135,4	138,5
Izvenbolnišnična zdravstv.dej.	120,4	122,3	129,4	126,4	128,4	134,3	139,2	141,7
Zobozdravstvena dejavnost	113,9	112,5	120,6	124,8	125,6	132,0	132,8	133,3
Samost.zdr.dej.;ne oprav.zdr.	166,0	154,9	165,2	115,0	112,8	121,4	123,7	126,4
Druge zdravstvene dej.	165,8	160,0	157,4	158,7	156,3	157,2	154,3	160,7

Institucionalno soc.varstvo	121,4	117,9	100,5	99,8	97,0	96,7	95,2	96,5
Izvajanje prog.in stor.soc.v.	81,7	79,9	78,7	77,8	74,5	75,5	76,3	75,8
Drug.javne,sk.in os.stor.dej.	116,0	130,5	131,1	132,4	135,7	131,6	128,1	127,4
Umetniško ustv.in poustvarj.	104,6	118,2	119,3	120,7	121,6	119,4	116,9	124,5
Knjižnice, arhivi, muzeji idr.	109,6	113,9	114,2	116,2	114,5	111,6	112,0	120,0
Športne dejavnosti	103,2	103,6	105,4	104,7	101,6	102,8	102,0	95,4

Vir: Ekonomsko ogledalo 2001 (2001:150).

PRILOGA E: Plačna lestvica s plačnimi razredi za javne uslužbence in funkcionarje v javnem sektorju

Plačni razred	OSNOVNA PLAČA (mesečna)	Plačni razred	OSNOVNA PLAČA (mesečna)
1	99.523	35	377.622
2	103.504	36	392.727
3	107.644	37	408.436
4	111.950	38	424.773
5	116.428	39	441.764
6	121.085	40	459.435
7	125.928	41	477.812
8	130.965	42	496.924
9	136.204	43	516.801
10	141.652	44	537.473
11	147.318	45	558.972
12	153.211	46	581.331
13	159.340	47	604.585
14	165.713	48	628.768
15	172.342	49	653.919
16	179.235	50	680.075
17	186.405	51	707.278
18	193.861	52	735.570
19	201.615	53	764.992
20	209.680	54	795.592
21	218.067	55	827.416
22	226.790	56	860.512
23	235.861	57	894.933
24	245.296	58	930.730
25	255.108	59	967.959
26	265.312	60	1.006.678
27	275.925	61	1.046.945
28	286.961	62	1.088.823
29	298.440	63	1.132.376
30	310.378	64	1.177.671

31	322.793	65	1.224.777
32	335.704		
33	349.133		
34	363.098		