

# VLOGA SOCIALNIH PARTNERJEV PRI UREJANJU PLAČNEGA SISTEMA V ZASEBNEM SEKTORJU

Andreja Poje\*

UDK: 349.3:658.114:331.221.1  
349.2:331.2

**Povzetek:** Avtorica predstavlja pomen plač, plačni sistem v zasebnem sektorju, njegov razvoj od osamosvojitve in vlogo socialnih partnerjev pri njegovem urejanju. Prav tako prikaže, zakaj prihaja do nepreglednosti v plačnem sistemu, in nakaže nujno potrebne spremembe v plačnem modelu, ki bi prispevale k njegovi večji preglednosti, enotnosti in ki bi nenaadnje doprinesle k pravičnejšemu plačilu za opravljeno delo.

**Gljučne besede:** zasebni sektor, kolektivne pogodbe, socialni partnerji, plačni sistem, osnovna plača, najnižja osnovna plača, izhodiščna plača, zahtevnost dela, minimalna plača

## **THE ROLE OF SOCIAL PARTNERS IN REGULATING WAGE SYSTEM IN THE PRIVATE SECTOR**

**Abstract:** the paper presents the importance of salaries, the pay system in the private sector, its development since gaining independence and the role of the social partners in its regulation. It further shows why there is a lack of transparency in the pay system and suggests the necessary changes which would contribute to its greater transparency and uniformity, thus contributing to a more equitable pay for the work performed.

**Key words:** private sector, collective agreements, social partners, wage system, basic salary, minimum basic salary, starting salary, complexity of work, minimum salary

\* Andreja Poje, magistrica ekonomskih znanosti, izvršna sekretarka za ekonomsko področje in enake možnosti, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije  
andreja.poje@sindikat-zsss.si  
Andreja Poje, Msc in Economics, Executive Secretary for Economics and Equal Opportunities, the Association of Free Trade Unions of Slovenia

## 1. UVOD

Področje plač in plačne politike je izredno pomembno, saj so plače zelo pomembna kategorija za narodno gospodarstvo, podjetja in zaposlene. Medtem ko se na makro ravni, tako kot na ravni podjetij, najbolj poudarja stroškovni vidik plač, pa je za delavce in družbo pomemben tudi socialni vidik plač.<sup>1</sup> Plače namreč večini delavcev predstavljajo glavni vir dohodka, zaradi česar ključno definirajo tako njihov materialni položaj, življenjski standard, dostojnost življenja kot vključenost v družbo. Plače prav tako predstavljajo nadomestilo za vložen trud in delujejo kot priznanje za prispevek vsakega posameznika k poslovanju podjetja.<sup>2</sup> Plače imajo poleg ekonomske in socialne tudi pomembno motivacijsko funkcijo,<sup>3</sup> zaradi česar sta plača in nagrajevanje pomembna motivacijska dejavnika, ki spodbujata posameznika k boljšemu delu. Zadnja leta se vedno bolj zanemarija ekonomski in socialni vidik plač, vse preveč pa se poudarja stroškovni vidik plač tako v podjetjih kot v državi. Po prepričanju mnogih je zmanjševanje stroškov dela edini način za izboljšanje konkurenčnosti in dobičkonosnosti, kar kaže na odnos do dela in zaposlenih. To se odraža v višini plač in zgoščenosti plač na spodnjem delu plačne distribucije. Po podatkih statističnega urada Slovenije tako skoraj 2/3 zaposlenih prejema plačo, ki je nižja od slovenske povprečne bruto plače, in kar 50 odstotkov zaposlenih plačo, ki je nižja od 1.353 EUR bruto.<sup>4</sup>

V Sloveniji v zasebnem sektorju plačno politiko urejajo kolektivne pogodbe dejavnosti. Plačna politika pa je nepregledna in neenotna. Plačni modeli se ne razlikujejo zgolj med različnimi dejavnostmi, temveč so različni tudi med podjetji, ki delujejo znotraj iste dejavnosti. Problem predstavljajo tudi neenotne definicije ključnih pojmov, med drugimi osnovnih plač, najnižjih osnovnih plač, izhodiščnih plač, dodatkov, delovne uspešnosti, načina usklajevanja plač ipd. Tako ena izmed ključnih težav izhaja že iz same terminologije. Drugo težavo pa predstavljajo zneski, ki so določeni v kolektivnih pogodbah dejavnosti kot osnova za določitev osnovnih plač delovnih mest in izračune plač delavcev, saj so postavljeni v višini, ki ne odraža realne cene dela.

Spreminjanje plačnega sistema tako na ravni podjetja kot dejavnosti ni enostavno, saj gre za občutljivo področje tako za delavce kot vodstva podjetij, kar ote-

---

<sup>1</sup> Uhan, Stane (1999), str. 8–16.

<sup>2</sup> Poje, Andreja (2009), str. 18.

<sup>3</sup> Uhan, Stane (1999), str. 8–16.

<sup>4</sup> Divjak, Matej (2015).

žuje pripravljenost na spremembe, prilagoditve in voljo do poenotenja plačnih sistemov v zasebnem sektorju.

## 2. SISTEMSKA UREDITEV PLAČ

Plače zaposlenih v zasebnem sektorju so urejene z zakoni in podzakonskimi predpisi.<sup>5</sup> Ključni izmed teh je Zakon o delovnih razmerjih<sup>6</sup>, ki v tretjem poglavju opredeljuje plačilo za delo. Pomembna sta tudi Zakon o dohodnini<sup>7</sup> in Pravilnik o določitvi olajšav in lestvice za odmero dohodnine za posamezno leto ter Zakon o prispevkih za socialno varnost<sup>8</sup>. Z davčnega vidika sta pomembna še Zakon o davčnem postopku<sup>9</sup> in Uredba vlade o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja,<sup>10</sup> ki določa zgornje zneske povračil stroškov v zvezi z delom, povračil stroškov v zvezi s službenimi potovanji in drugimi dohodki, ki se v skladu z ZDoh-2 ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja. V primeru višjih izplačil, kot so navedeni v Uredbi vlade, pa se le-ti v davčno osnovo všttevajo, kar pomeni, da se od presežnega zneska plača tako dohodnina kot prispevki za socialno varnost. Za zaščito delavcev v zvezi z določanjem spodnje meje izplačila plače je pomemben Zakon o minimalni plači<sup>11</sup>. Z vidika varstva plač pa se upošteva Zakon o izvršbi in zavarovanju<sup>12</sup>, ki med drugim ureja tudi izvršbo na plačo in druge denarne prejeme.

---

<sup>5</sup> Poje, Andreja (2009), str. 19.

<sup>6</sup> Uradni list RS, št. 21/13, 78/13, 47/15 – ZZSDT. (v nadaljevanju ZDR-1).

<sup>7</sup> Uradni list RS, št. 117/06, 90/07, 10/08, 78/08, 92/08, 125/08, 20/09, 10/10, 13/10, 43/10, 106/10, 9/11 - ZUKD-1, 9/12 - odl. US, 24/12, 30/12, 40/12 - ZUJF, 75/12, 94/12, 52/13 - odl. US, 96/13, 17/14 - ZUOPŽ, 29/14 - odl. US, 50/14, 85/14 - ZUJF-B, 23/15, 55/15, 102/15 - ZUJF-E. (v nadaljevanju ZDoh-2)

<sup>8</sup> Uradni list RS, št. 5/96, 18/96 - ZDavP, 34/96, 87/97 - ZDavP-A, 3/98, 7/98 - odl. US, 106/99 - ZPIZ-1, 81/00, 97/01, 62/10 - odl. US, 40/12 - ZUJF, 96/12 - ZPIZ-2, 91/13 - ZZVZZ-M, 99/13 - ZSVarPre-C, 26/14 - ZSDP-1 (v nadaljevanju ZPSV).

<sup>9</sup> Uradni list RS, št. 117/06, 24/08 - ZDDKIS, 125/08, 85/09, 110/09, 1/10, 43/10, 97/10, 24/12 - ZDDPO-2G, 24/12 - ZDoh-2I, 32/12, 94/12, 101/13 - ZDavNepr, 111/13, 22/14 - odl. US, 25/14 - ZFU, 40/14 - ZIN-B, 90/14, 95/14 - ZUJF-C, 23/15 - ZDoh-2O, 23/15 - ZDDPO-2L, 91/15 (V nadaljevanju ZDavP-2).

<sup>10</sup> Uradni list RS, št. 140/06, 76/08 (v nadaljevanju Uredba Vlade).

<sup>11</sup> Uradni list št. Uradni list RS, št. 13/10, 92/15 (v nadaljevanju ZMinP).

<sup>12</sup> Uradni list RS, št. 51/98, 11/99 - odl. US, 89/99 - ZPPLPS, 11/01 - ZRacS-1, 75/02, 87/02 - SPZ, 70/03 - odl. US, 16/04, 132/04 - odl. US, 46/05 - odl. US, 96/05 - odl. US, 17/06, 30/06 - odl. US, 69/06, 115/06, 67/07 - ZS-G, 93/07, 37/08 - ZST-1, 45/08 - ZArbit, 28/09,

Temelj plačne politike v zasebnem sektorju poleg določb ZDR-1 predstavljajo kolektivne pogodbe, ki se v RS sklepajo na ožji in širši ravni. Trenutno v Sloveniji konsenz za sprejem splošne kolektivne pogodbe za zasebni sektor ni mogoč,<sup>13</sup> velja pa 26 kolektivnih pogodb dejavnosti zasebnega sektorja. Poleg tega se na ravni delodajalca sklepajo podjetniške kolektivne pogodbe. Delodajalec lahko sprejme še splošne akte.<sup>14</sup> Kolektivne pogodbe vključujejo posebno poglavje o plačah, v katerem urejajo vprašanja v zvezi s plačilom za delo. Socialni partnerji v tem poglavju določijo osnovni okvir urejanja plač, definirajo posamezne sestavne plače, dodatke za posebne pogoje dela in njihovo višino, delovno uspešnost, poslovno uspešnost (13. plača, božičnica), višino nadomestil, druge osebne prejemke delavcev in povračila stroškov v zvezi z delom. Poleg tega je ključna tudi določitev višine najnižjih osnovnih plač (izhodiščnih plač) po posameznih tarifnih razredih glede na stopnjo strokovne izobrazbe, ki predstavljajo najnižje zneske osnovnih plač delavcev. Zneske urejajo socialni partnerji v tarifni prilogi, ki je sestavni del normativnega dela kolektivne pogodbe.

V kolektivnih pogodbah sindikati ter delodajalci oziroma njihova združenja določajo minimalne ravni pravic. Pravilo pri sklepanju kolektivnih pogodb je, da lahko vsebujejo le določbe, ki so za delavca ugodnejše od tistih, ki jih vsebujejo zakoni, razen v primeru, ki jih taksativno našteva ZDR-1 v tretjem odstavku 9. člena. Tako lahko kolektivna pogodba dejavnosti vsebuje samo za delavca ugodnejši obseg pravic, kot jih določa zakon. Enako velja tudi za razmerje med kolektivno pogodbo dejavnosti in podjetniško kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom delodajalca. Kolektivne pogodbe na nižji ravni lahko vsebujejo le za delavca ugodnejše določbe. Določitev pravic in delovnih pogojev, ki so za

---

51/10, 26/11, 14/12, 17/13 - odl. US, 45/14 - odl. US, 53/14, 58/14 - odl. US, 50/15, 54/15, 76/15 - odl. US (v nadaljevanju ZIZ).

<sup>13</sup> Zadnja Splošna kolektivna pogodba za zasebni sektor t. i. Kolektivna pogodba o izredni uskladitvi plač za leto 2007 in načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkih za leti 2008 in 2009 (KPPI) je bila sklenjena 2008. Uradni list RS, št. 62/2008.

<sup>14</sup> Če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata, lahko delodajalec s splošnimi akti določa organizacijo dela ali določa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti. Predloge teh aktov mora delodajalec pred sprejemom posredovati v mnenje delavcem, ne glede na to, ali gre za organizacijski akt ali akt, ki določa obveznosti delavcev, oziroma sindikatom pri delodajalcu, če gre za organizacijski akt. Če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata, se lahko s splošnim aktom pri delodajalcu določijo pravice ugodnejše, kot določa ZDR-1 ali kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca. V takšnem primeru mora delodajalec o vsebini predloga splošnega akta pred njegovim sprejemom obvestiti neposredno delavce.

delavca drugačni ali manj ugodni, je na nižji ravni možno le, če so pogoji za to določeni v hierarhično višji kolektivni pogodbi. Pomembno je tudi pravilo, da se v primeru hkratnega obstoja več kolektivnih pogodb iste vrste in iste ravni pri posameznem delodajalcu uporablja za delavce ugodnejša kolektivna pogodba. Katere določbe so za delavca ugodnejše, je odvisno od primera do primera in je predmet primerjave konkretnih kolektivnih pogodb.

### **3. VLOGA SOCIALNIH PARTNERJEV PRI UREJANJU PLAČNEGA SISTEMA**

Vloga socialnih partnerjev pri urejanju in določanju plačnega sistema preko kolektivnih pogodb je zelo pomembna in odločilna. Na mnogo načinov posega v razmerja med delavci in delodajalci tudi država. V Sloveniji uporabljamo bruto sistem plač, kar pomeni, da se od bruto plače odvajajo prispevki za socialno varnost, od bruto plače pa poleg prispevkov za socialno varnost še akontacija dohodnine. Neposredni vpliv države se tako odraža v določanju dajatev, s čimer država vpliva na višino neto plače in ostalih prejemkov, za katere določa višino, ki je neobdavčena, po drugi strani pa vpliva na višino odmerjene pokojnine. Država lahko neposredno preko dohodninske zakonodaje in zakonodaje o prispevkih za socialno varnost ter z določitvijo davčnih stopenj in olajšav močno posega na področje plač. In prav tu je osnovni problem, saj država lahko to počne brez socialnega konsenza, z izgovorom na fiskalno pravilo.

Med socialnimi partnerji je vedno več govora o razbremenitvah plač, predvsem v smislu povečanja neto plač in s tem povečanja kupne moči delavcev. Do sedaj je država s svojimi ukrepi v preteklosti naredila mnogo napak; poleg odločitev na strani dohodninske zakonodaje tudi s posegom v zmanjševanje obremenitve delodajalcev, ko je znižala prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje delodajalcev s 15,5 % na 8,85 %, s čimer je dodatno obremenila proračun. Prepričani smo, da enostranski, hitri ukrepi ne prenašajo dolgoročnih koristi državljanom, ampak le trenutni politični opciji.

Po drugi strani država v ZMINP določa minimum v plačni strukturi. S tem ščiti in varuje delavce pred izplačili, ki bi bila prenizka in ne bi omogočala dostojnega življenja. V Sloveniji znaša minimalna plača za polni delovni čas od januarja 2016, brez všteti dodatkov za nočno, nedeljsko in praznično delo, 790,73 EUR bruto.

#### 4. PLAČNA POLITIKA V SLOVENIJI: KOLEKTIVNE POGODBE KOT TEMELJ PLAČNE POLITIKE

Avtonomno urejanje plač s kolektivnimi pogodbami je bilo v Sloveniji ponovno uvedeno v letih 1989–1990;<sup>15</sup> prva splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo je bila sklenjena septembra 1990,<sup>16</sup> splošna kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti pa oktobra 1991. Kolektivne pogodbe niso zaživele v celoti, saj so vanje posegale vlade, prav tako je zaradi krize, izgube trgov, visoke brezposelnosti in visoke inflacije prihajalo do zamrznitev plač. Šele po letu 1995 so kolektivne pogodbe prevzele svojo nalogo.<sup>17</sup> Pomemben sestavni del sklenjenih kolektivnih pogodb so bile tudi določbe, ki so se nanašale na plače.

Po osamosvojitvi so socialni partnerji oblikovali plačni sistem. Uveljavili so izhodiščne plače in količnike po tarifnih razredih. Izhodiščna plača je bila postavljena kot enotno izhodišče, znesek, ki ga je moral delavec dobiti za polni delovni čas, normalne pogoje dela in predvidene rezultate dela. Izhodiščne plače so postavili dokaj nizko, ob tem so določili še veliko dodatkov. Po desetih letih so ugotovili, da je sistem nepregleden in težko razumljiv, zaradi česar so pristopili k oblikovanju novega plačnega modela oziroma nove plačne politike. Pri tem sta sodelovala tako ZSSS<sup>18</sup> kot ZDS<sup>19</sup>. Nov plačni model je predvideval ukinitve izhodiščnih plač, določitev cene dela za posamezni tarifni razred in to, da relativna razmerja med tarifnimi razredi niso več nujno potrebna.<sup>20, 21</sup>

Trenutno še dve kolektivni pogodbi v zasebnem sektorju uporabljata plačni model, temelječ na modelu, ki se je v zasebnem sektorju uveljavil s SKPG v letu 1990 ter se ponovno potrdil s SKPGD<sup>22</sup> v letu 1997, in sicer kolektivna pogod-

<sup>15</sup> Kresal, Barbara, 2001, str. 123.

<sup>16</sup> Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo je bila sklenjena avgusta 1990, veljala je dve leti s polletnim podaljšanjem; Uradni list RS, št. 31/90, 3/91, 17/91, 25/91-I, 11/93, 39/93 (v nadaljevanju SKPG).

<sup>17</sup> Mišič, Brane, 2002, str. 31.

<sup>18</sup> Mišič, Brane (2002), str. 62-72.

<sup>19</sup> Bahun, Drago, Guštin, Franc, Pirš, Slavi (2002), str. 128.

<sup>20</sup> Mišič, Brane (2002), str. 65-66.

<sup>21</sup> Bahun, Drago, Guštin, Franc, Pirš, Slavi (2002), str. 128.

<sup>22</sup> Od leta 1997 do leta 2005 (normativni del je veljal do 30. 6. 2006) je bila kot krovna pogodba v veljavi Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti; Uradni list RS, št. 40/97, 5/98, 39/99 – ZMPUPR, 98/99, 98/99, 98/99, 98/99, 10/00, 10/00, 10/00, 31/00, 31/00, 54/00, 64/00, 64/00, 62/01, 45/02, 113/02, 38/03 in 90/05 (v nadaljevanju SKPGD).

ba za zavarovalstvo Slovenije<sup>23</sup> in kolektivna pogodba za dejavnost poslovanja z nepremičninami<sup>24</sup>.

Do razlik v plačnih sistemih med ostalimi kolektivnimi pogodbami dejavnosti zasebnega sektorja prihaja tudi zaradi tega, ker so nekatere kolektivne pogodbe dejavnosti k plačnemu modelu iz leta 1990 prištele tudi uskladitvene zneske iz leta 2004 in 2005. V letu 2004 sta bila namreč sprejeta Dogovor o politiki plač v zasebnem sektorju za obdobje 2004–2005<sup>25</sup> in Zakon o izvajanju dogovora o politiki plač v zasebnem sektorju v obdobju 2004–2005<sup>26</sup>, ki sta določila enak uskladitveni znesek za vse delavce.<sup>27</sup> Socialni partnerji so želeli s takim načinom usklajevanja plač zmanjšati razlike med najnižjimi in najvišjimi plačami po kolektivnih pogodbah oziroma dvigniti raven najnižjih plač.

V letu 2006 se je začel uveljavljati nov plačni model, ki delodajalcem omogoča, da delavce plačujejo v odvisnosti od doseženih rezultatov dela, vendar pa se slabost tega modela kaže v veliki razliki med variabilnim in fiksnim delom plače v korist variabilnega dela. Takrat se je v kolektivnih pogodbah dejavnosti uveljavil izraz najnižja osnovna plača, ki je zamenjal termin izhodiščna plača. Najnižja osnovna plača, podobno kot izhodiščna plača pred njo, pomeni najnižji možni znesek osnovne plače delavca. Med obema terminoma pa vseeno obstaja vsebinska razlika. Izhodiščna plača je bila določena s tremi kriteriji, in sicer je bila definirana za polni delovni čas, pričakovane delovne rezultate in normalne pogoje dela (vezana je bila direktno na delavca). Najnižja osnovna plača pa predstavlja vrednost najmanj zahtevnega dela v tarifnem razredu, opredeljena za povprečni mesečni delovni čas, preračunan iz letnega polnega delovnega časa.<sup>28</sup> V primerjavi z izhodiščno plačo sta izključena dva kriterija, in sicer predvideni delovni rezultati in pogoji dela. Prav tako v primeru najnižje osnovne plače zavezujoča relativne razmerja ne obstajajo. Poleg tega socialni partnerji v kolektivnih pogodbah različno opredeljujejo osnovno plačo, delovno uspešnost, dodatke, usklajevanje najnižjih osnovnih plač itd. Zaradi navedenega v zasebnem sektorju ni enotnega plačnega modela. Plačni modeli po dejavnosti se razlikujejo glede na pripravljenost socialnih partnerjev za spremembe.

---

<sup>23</sup> Uradni list RS, št. 60/98, 39/99 – ZMPUPR, 6/05, 83/05, 100/06, 45/08 in 24/11.

<sup>24</sup> Uradni list RS, št. 9/98, 39/99 – ZMPUPR, 117/04 in 87/05.

<sup>25</sup> Uradni list RS, št. 55/04.

<sup>26</sup> Uradni list RS, št. 70/04.

<sup>27</sup> Kolektivne pogodbe dejavnosti so uskladitvene zneske določile v različnih višinah.

<sup>28</sup> Opredelitev se razlikuje med kolektivnimi pogodbami dejavnosti in je odvisna od definicije, ki so jo opredelili socialni partnerji. NOP se praviloma veže na delovno mesto.

Ena izmed težav glede terminologije je tako že definicija osnovne plače delavca, ki je ključni element pogodbe o zaposlitvi. V skladu z ZDR-1 se osnovna plača določi upoštevaje zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi, ob tem, da zakonska (ali druga) definicija, kaj zahtevnost dela je, ne obstaja. Definicija zahtevnosti dela pa bi lahko bila vprašljiva, saj bi se pri razvrščanju delovnih mest v tarifne razrede od dejavnosti do dejavnosti različno zajemali isti pogoji dela.<sup>29</sup>

V Zvezi svobodnih sindikatov smo pristopili k odpravi omenjene problematike.<sup>30</sup> Ob konsenzu o višini najnižjih osnovnih plač po kolektivnih pogodbah dejavnosti, ki v osnovi upoštevajo tudi raven zahtevane strokovne izobrazbe za posamezni tarifni razred, smo predlagali, da se za določitev zahtevnosti delovnega mesta v kolektivni pogodbi ožje ravni, če tako določa kolektivna pogodba širše ravni, ovrednoti in določi vrednosti posameznih kriterijev glede na zahtevano izobrazbo ali ustrezno nacionalno poklicno kvalifikacijo, zahtevane delovne izkušnje, odgovornost za delo ali odločitve ali za vodenje ali za koordinacijo. Pri določitvi zahtevnosti delovnega mesta se upošteva tudi obremenitve (stiki z drugimi, telesni napor, negativni vplivi okolja in izpostavljenost posebnim nevarnostim). Merila, kot so delovne izkušnje, zahtevana dodatna znanja, odgovornosti za delo, odgovornost za vodenje in koordinacija, se skupno ocenijo z obremenilnimi kriteriji, ki izhajajo iz posebnosti delovnih mest. Predlagana merila se po kolektivni pogodbi dejavnosti lahko različno vrednostno ocenijo glede na posebnosti dejavnosti.

Omenjena neenotnost in nedorečenost na področju terminologije povzroča težave pri obračunih plač, zmanjšuje preglednost plačnega sistema, poleg tega pa onemogoča tudi postavitev realne cene dela, z vzporedno vzpostavitvijo izplačevanja plač v odvisnosti od delovne uspešnosti delavca in poslovne uspešnosti delodajalca.

Velikokrat se žal še vedno uporablja analogija iz preteklosti, plače pa se izračunavajo na podlagi količnikov in relativnostnih razmerij. V podjetjih so prisotni različni plačni sistemi, saj nekatera podjetja uporabljajo še točkovne sisteme ter ostale vrednotne sisteme, ki jih ni mogoče preračunati glede na opravljeno delo. Ti sistemi pa se le prilagajajo najnižjim osnovnim plačam, tako da ne prihaja do

---

<sup>29</sup> Na primer: kuhar v gostinstvu in kuhar v trgovini ali šoli ima lahko pri isti zahtevnosti dela in pri razvrstitvi v isti tarifni razred na enakem delovnem mestu različno ocenjene iste pogoje dela, s tem pa tudi različno višino dodatkov na nevarnost ali pogoje dela.

<sup>30</sup> ZSSS (2009), str. 10.



kršitev kolektivnih pogodb, zaradi tega pa je nemogoče določiti ceno dela po vzoru nemških, italijanskih ali avstrijskih kolektivnih pogodb.

Tako nas to neurejeno razmerje, ker socialni partnerji še nismo uspeli najti skupnega jezika in dogovora na plačnem področju, vodi do popolne zmede na področju plač. Tako prihaja do ohranjanja nerealnih višin najnižjih osnovnih plač (izhodiščnih plač), ki so določene v kolektivnih pogodbah dejavnosti. V času krize in pri prehodu iz izhodiščnih plač na najnižje osnovne plače so se pojavile zahteve po vnosu dodatkov v najnižje osnovne plače. Predvsem dodatkov za pogoje dela, ob tem pa se najnižje osnovne plače niso povečale za realno ocenjeno vrednost, ki jo delavec dobi izplačano za pogoje dela. Pregled višin najnižjih osnovnih plač in izhodiščnih plač, ki naj bi predstavljale najnižjo ceno dela po posameznih tarifnih razredih, pokaže, da so do šestega tarifnega razreda (v nekaterih kolektivnih pogodbah celo do sedmega tarifnega razreda) definirane v manjšem znesku od zakonsko določene minimalne plače.<sup>31</sup> Izplačane plače sicer kažejo drugačno sliko, vendar pa prav postavitve najnižje cene dela po tarifnih razredih, nižje od minimalne plače, omogoča nepregledni sistem in tudi zlorabe.

Z naslednjo težavo, s katero se srečujemo, je razlaga slovenske plačne ureditve tako zaposlenim kot tudi Evropskim partnerjem in tujim delodajalcem, ki zaposlujejo pri nas. Na tem področju bi socialni partnerji morali najti skupni jezik in pristopiti k spremembi plačnega sistema in postavitvi realne cene dela ter odpraviti osnove, ki so nerealne in ne odražajo dejanskega stanja na področju politike plač.

## 5. ZAKLJUČEK

Plače so pomembna ekonomska kategorija, ki vpliva na povpraševanje, gospodarsko rast in zaposlovanje ter nenazadnje, kar je za nas, predstavnike delavcev najbolj pomembno, primerna višina plače omogoča dostojno življenje delavca in njegove družine, in ne zgolj golega preživetja, hkrati pa določa tudi splošno družbeno klimo.

---

<sup>31</sup> Gre za razliko, saj minimalna plača predstavlja plačo za polni delovni čas, brez dodatka za nočno, nedeljsko in praznično delo. Treba je opozoriti, da v primeru, če zaposleni s 5. oz. 6. stopnjo izobrazbe ali v nekaterih primerih celo zaposleni s 7. stopnjo izobrazbe ne prejme dodatkov za pogoje dela, lahko pride do situacije, da mora delodajalec doplačati razliko do polne minimalne plače. Minimalna plača torej ne opravlja funkcije zaščite zaposlenih brez izobrazbe in funkcije plačnega dna.

Vloga socialnih partnerjev pri urejanju in določanju plačnega sistema je ključna. Vse spremembe pa so možne le na podlagi socialnega dialoga. Žal v zadnjih letih konsenz o enotnem plačnem modelu ni bil mogoč. Zaradi različnih plačnih modelov in načinov vrednotenja pa prihaja do nepreglednosti in do zmede pri obračunih plač. Ne poznamo enotnih definicij ključnih pojmov, ki opredeljujejo plače, ob tem, da tudi zneski v kolektivnih pogodbah ne odražajo realne cene, ki bi morala biti vsaj delno primerljiva z višino izplačanih plač.

Zavedamo se, da bi bilo nujno potrebno pristopiti k celostni prenovi plačnega sistema in k uskladitvi zneskov osnovnih in najnižjih osnovnih plač, da bi se te bolj prilagodile dejanskim izplačilom v praksi. Tako bi dobili najnižjo ceno dela za posamezne tarifne razrede, s čimer bi se približali razvitim zahodnim plačnim modelom. Vsak nesistemski poseg v plačni sistem, kot je na primer slovenska inovacija negativne stimulacije, pa pomeni še dodatno zapletanje plačnega sistema. Vsekakor bo kmalu moral priti čas, ko bomo socialni partnerji odgovorno in ne le za potrebe ozkih interesov posameznih delodajalcev skupaj postavili nov plačni model. Pobude sicer že prihajajo, plačni modeli tako na delodajalski kot na delojemalski strani so izdelani, samo ni prave volje za naslednji skupni korak.

Cilj socialnih partnerjev bi moral biti, da bi bil plačni sistem pregleden, da bi si vsak delavec sam lahko izračunal plačo, saj sedanji sistem zaradi nepreglednosti to onemogoča, ob tem pa se v mnogih primerih pojavljajo prav zaradi nepreglednosti kršitve, ki gredo v škodo zaposlenih.

## LITERATURA IN VIRI

- Bahun, Drago, Guštin, Frenk, Pirš, Slavi, Kejzar, Ivan (ur), Mlakar, Peter (ur) (2002). Metodologija plačnega modela za gospodarske družbe (predlog) v Ljudje in plače v spremenjenih razmerah. Kranj: Društvo za vrednotenje dela, organizacijski in kadrovski razvoj.
- Divjak, Matej (2015). Zaposlene osebe po višini bruto in neto plače. Ljubljana. SURS.
- Kresal, Barbara (2001). Pravna ureditev plače. Ljubljana: Bonex.
- Mišič, Brane (2002). Osnove ekonomije in plačnega sistema. Priročnik za sindikalne zaupnike. Ljubljana: Zveza Svobodnih Sindikatov Slovenije.
- Poje, Andreja (2009). Pregled plačnega sistema v zasebnem sektorju RS v Prva pomoč za zaposlene. Ljubljana. Zveza Svobodnih Sindikatov Slovenije.
- Uhan, Stane (1999). Načrtovanje plač. Področje vrednotenja dela. Kranj. Moderna organizacija.
- ZSSS (2009). Predlog novega plačnega modela za zasebni sektor Slovenije. Interno gradivo. Ljubljana. ZSSS.
- Zakon o davčnem postopku (ZDav-P). Uradni list RS, št. 117/06, 24/08 - ZDDKIS, 125/08, 85/09, 110/09, 1/10, 43/10, 97/10, 24/12 - ZDDPO-2G, 24/12 - ZDoh-2I, 32/12, 94/12,

- 101/13 - ZDavNepr, 111/13, 22/14 - odl. US, 25/14 - ZFU, 40/14 - ZIN-B, 90/14, 95/14 - ZUJF-C, 23/15 - ZDoh-2O, 23/15 - ZDDPO-2L, 91/15.
- Zakon o delovnih razmerjih (zdr-1). Uradni list RS, št. 21/13, 78/13, 47/15 - ZZSDT.
  - Zakon o dohodnini (ZDoh-2). Uradni list RS, št. 117/06, 90/07, 10/08, 78/08, 92/08, 125/08, 20/09, 10/10, 13/10, 43/10, 106/10, 9/11 - ZUKD-1, 9/12 - odl. US, 24/12, 30/12, 40/12 - ZUJF, 75/12, 94/12, 52/13 - odl. US, 96/13, 17/14 - ZUOPŽ, 29/14 - odl. US, 50/14, 85/14 - ZUJF-B, 23/15, 55/15, 102/15 - ZUJF-E.
  - Zakon o izvajanju dogovora o politiki plač v zasebnem sektorju v obdobju 2004-2005. Uradni list RS, št. 70/04.
  - Zakon o izvršbi (ZIZ). Uradni list RS, št. 51/98, 11/99 - odl. US, 89/99 - ZPPLPS, 11/01 - ZRacS-1, 75/02, 87/02 - SPZ, 70/03 - odl. US, 16/04, 132/04 - odl. US, 46/05 - odl. US, 96/05 - odl. US, 17/06, 30/06 - odl. US, 69/06, 115/06, 67/07 - ZS-G, 93/07, 37/08 - ZST-1, 45/08 - ZArbit, 28/09, 51/10, 26/11, 14/12, 17/13 - odl. US, 45/14 - odl. US, 53/14, 58/14 - odl. US, 50/15, 54/15, 76/15 - odl. US.
  - Zakon o minimalni plači (ZMinP). Uradni list RS, št. 13/10, 92/15.
  - Zakon o prispevkih za socialno varnost (ZPSV). Uradni list RS, št. 5/96, 18/96 - ZDavP, 34/96, 87/97 - ZDavP-A, 3/98, 7/98 - odl. US, 106/99 - ZPIZ-1, 81/00, 97/01, 62/10 - odl. US, 40/12 - ZUJF, 96/12 - ZPIZ-2, 91/13 - ZZVZZ-M, 99/13 - ZSVarPre-C, 26/14 - ZSDP-1.
  - Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja Uradni list RS, št. 140/06, 76/08.
  - Dogovor o politiki plač v zasebnem sektorju za obdobje 2004-2005. Uradni list RS, št. 55/04
  - Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo (SKPG). Uradni list RS, št. 31/90, 3/91, 17/91, 25/91-I, 11/93, 39/93.
  - Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti (SKPGD); Uradni list RS, št. 40/97, 5/98, 39/99 - ZMPUPR, 98/99, 98/99, 98/99, 98/99, 10/00, 10/00, 10/00, 31/00, 31/00, 54/00, 64/00, 64/00, 62/01, 45/02, 113/02, 38/03 in 90/05.
  - Kolektivna pogodba za dejavnost poslovanja z nepremičninami. Uradni list RS, št. 9/98, 39/99 - ZMPUPR, 117/04 in 87/05.
  - Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije. Uradni list RS, št. 60/98, 39/99 - ZMPUPR, 6/05, 83/05, 100/06, 45/08 in 24/11.
  - Kolektivna pogodba o izredni uskladitvi plač za leto 2007 in načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkih za leti 2008 in 2009 (KPPI). Uradni list RS, št. 62/2008.

# THE ROLE OF SOCIAL PARTNERS IN REGULATING WAGE SYSTEM IN THE PRIVATE SECTOR

Andreja Poje\*

## SUMMARY

The area of pay and pay policy is extremely important, as wages in addition to being the main source of income for the employees are also a very important category for the national economy and enterprises. In Slovenia, the pay policy in the private sector is based on the provisions of the Employment Relationship Act, and on the Collective agreements, which are concluded on a narrower and broader level. The role of the social partners in regulating and determining the pay system through the collective agreements is very important and decisive. However, the state interferes in many ways into the relationship between employees and employers; on the one hand, for example, it defines the level of net earnings, via taxes and social security contributions and on the other, it defines the minimum in the wage structure with the Minimum Wage Act. The latter shields and protects workers from too low payments that would not suffice for a decent life.

In Slovenia an autonomous regulation of wages by collective agreements was introduced in the years 1989 – 1990. An important component of the concluded collective agreements were also provisions on wages. After gaining independence, the social partners developed a wage system, which has evolved and changed through the time. Due to different wage systems, today, 25 years later, the wage policy is non-transparent and inconsistent, as wage models do not vary only across different sectors, but also between the enterprises that operate within the same sector. The problem of non-uniform definitions of key concepts, as well as the amounts laid down in sectoral collective agreements as the basis for the determination of the base wage of workers and for calculation

---

\* Andreja Poje, Msc in Economics, Executive Secretary for Economics and Equal Opportunities, the Association of Free Trade Unions of Slovenia  
andreja.poje@sindikat-zsss.si

of pay, are set at a level, which does not reflect the real price of the work. We are aware that it would be necessary to accede to a comprehensive overhaul of the private sector pay system and to the harmonization of the amounts of the basic and minimum base wages, in order to be more adapted to the actual pay in practice. Therefore, the lowest price of the work would be determined for the individual tariff brackets in order to align with the developed Western wage models. The aim of the social partners should be to create a transparent wage system, so that every worker would be able to calculate his or her salary. In the current system this is not possible due to the lack of transparency, while in many cases the infringements occur precisely due the lack of transparency, and go to the detriment of employees.