

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO
PRIKAZ UČINKOV UVEDBE NOVEGA PLAČNEGA
SISTEMA V JAVNEM SEKTORJU: PRIMER IZ
ZDRAVSTVA

MATIJA ŽLAJPAH

Ljubljana, september 2010

IZJAVA

Študent/ka _____ izjavljam, da sem avtor/ica tega diplomskega dela, ki sem ga napisal/a pod mentorstvom _____, in da dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne _____ Podpis: _____

KAZALO

Uvod	1
1 Predstavitev novega plačnega sistema v javnem sektorju	1
1.1 Razlogi za vpeljavo novega plačnega sistema v javnem sektorju.....	1
1.2 Spremembe v novem plačnem sistemu	2
1.2.1 Razdelitev delovnih mest v plačne skupine.....	3
1.2.2 Sestava plače	3
1.2.2.1 Osnovna plača.....	3
1.2.2.2 Dodatki	4
1.2.2.3 Delovna uspešnost.....	5
1.2.3 Napredovanje v novem plačnem sistemu	5
1.3 Učinki uvedbe novega plačnega sistema.....	7
2 Učinki novega plačnega sistema v slovenskem zdravstvu.....	9
2.1 Prikaz učinkov novega plačnega sistema v slovenskem zdravstvu	9
2.2 Mednarodna primerjava ureditve plač delavcev v zdravstvu.....	10
2.2.1 Nemški plačni sistem.....	10
2.2.2 Francoski plačni sistem	12
2.2.3 Avstrijski plačni sistem	14
3 Prikaz učinkov novega plačnega sistema v javnem sektorju v Zdravstvenem domu Trebnje.....	16
3.1 Primerjava odhodkov v Zdravstvenem domu Trebnje pred in po uvedbi novega plačnega sistema	16
3.2 Prikaz rasti stroškov dela v Zdravstvenem domu Trebnje zaradi uvedbe novega plačnega sistema	17
3.3 Razčlenitev stroškov dela v Zdravstvenem domu Trebnje.....	19
3.4 Primerjava povprečnih mesečnih bruto plač v Zdravstvenem domu Trebnje pred in po uvedbi novega plačnega sistema.....	21
3.4.1 Primerjava povprečnih mesečnih bruto plač na zaposlenega v Zdravstvenem domu Trebnje	21
3.4.2 Primerjava povprečnih bruto plač pri zaposlenih v Zdravstvenem domu Trebnje po stopnji izobrazbe	22
Sklep	23
Literatura in viri	25

KAZALO TABEL

<i>Tabela 1: Primerjava nominalne rasti izplačanih bruto plač na zaposlene v javnih službah od leta 2006 do leta 2008</i>	<i>8</i>
<i>Tabela 2: Prikaz vseh odhodkov ZD Trebnje za leta 2006, 2007, 2008 in 2009</i>	<i>17</i>
<i>Tabela 3: Razčlenitev stroškov dela in njihova primerjava v letih 2006, 2007, 2008 in 2009</i>	<i>19</i>
<i>Tabela 4: Primerjava izdatkov za dežurstvo v letih 2007, 2008 in 2009</i>	<i>20</i>
<i>Tabela 5: Primerjava povprečnih bruto plač na zaposlenega v ZD Trebnje.....</i>	<i>21</i>
<i>Tabela 6: Povprečne mesečne bruto plače na zaposlenega glede na njegovo stopnjo izobrazbe v ZD Trebnje v € skozi tri opazovana obdobja.....</i>	<i>22</i>

KAZALO SLIK

<i>Slika 1: Prikaz povečanja stroškov dela glede na prejšnje leto (v %)</i>	<i>18</i>
<i>Slika 2: Prikaz povečanja stroškov dela leta 2008 glede na leto 2007 za ZD Trebnje, ZD Mozirje, ZD Radlje ob Dravi in povprečno povečanje za 59 opazovanih zdravstvenih domov (v %)</i>	<i>18</i>
<i>Slika 3 : Prikaz rasti celotnih plač in nadomestil leta 2008 glede na leto 2007 za ZD Trebnje, ZD Metlika, ZD Radlje ob Dravi in povprečno povečanje za 59 opazovanih zdravstvenih domov (v %)</i>	<i>21</i>

Uvod

V diplomskem delu obravnavam področje plač v javnem sektorju s poudarkom na plačnem sistemu v zdravstvu. V Sloveniji, kot tudi drugod, potekajo intenzivni procesi sprememb plačnih sistemov v javnem sektorju. Glavni razlogi za to so povečanje učinkovitosti in pravičnosti ter varčevanje.

Za ta naslov diplomske naloge sem se odločil, ker sem kot študent skoraj dve leti delal v javnem sektorju in sem bil prisoten pri uvedbi novega plačnega sistema v Zdravstvenem domu Trebnje (v nadaljevanju ZD Trebnje). Tako sem v diplomski nalogi predstavil učinke novega plačnega sistema v ZD Trebnje.

Diplomsko delo sestavljajo tri poglavja, uvod in sklep. V prvem poglavju sem predstavil nov plačni sistem v javnem sektorju. Navedel sem razloge za vpeljavo le tega, predstavil spremembe v plačnem sistemu in na koncu prvega poglavja opisal učinke uvedbe novega plačnega sistema. V drugem poglavju sem najprej predstavil učinke novega plačnega sistema na slovensko zdravstvo, nato pa naredil primerjavo ureditve plač delavcev slovenskega zdravstva z nemško, avstrijsko in francosko ureditvijo. V zadnjem poglavju sem prikazal učinke novega plačnega sistema v ZD Trebnje. Osredotočil sem se predvsem na spremembo odhodkov zaradi novega plačnega sistema, nato sem prikazal rast stroškov dela in jih razčlenil na podkategorije, kjer sem izpostavil nadurno delo, saj sem opazil, da je največja rast stroškov bila ravno v nadurnem delu. V tretjem poglavju sem tudi primerjal ZD Trebnje z ostalimi zdravstvenimi domovi. Primerjal sem tako rast stroškov dela, kot rast plač in nadomestil.

Zakon o novem plačnem sistemu v javnem sektorju je še precej nov, zato še ni toliko literature pa tudi ne gradiva o finančnih učinkih. Trenutno aktualna pa je tudi finančna kriza, kjer je veliko govora o varčevanju, predvsem v javnem sektorju. V to so vpletena tudi plačna nesorazmerja, ki ne bodo odpravljena v predvidenem roku. Pri prvem obračunu plač v novem sistemu se je pokazalo, da se bo obseg sredstev za izplačilo plač povečal. Zaradi nižanja javnih izdatkov je vlada bila primorana sprejeti razne ukrepe za znižanje le te.

1 Predstavitev novega plačnega sistema v javnem sektorju

1.1 Razlogi za vpeljavo novega plačnega sistema v javnem sektorju

Opredelitev javnega sektorja, posebej v smislu ločitve od zasebnega, v teoriji in praksi ni povsem jasna. Na splošno bi lahko javni sektor opredelili kot zbir vseh javnih organizacij, ki opravljajo družbene in gospodarske javne dejavnosti, pri čemer gre za dejavnost, ki deluje po netržnih načelih, kar se kaže predvsem v njihovem proračunskem financiranju oziroma financiranju iz javnih sredstev. Javni sektor obstaja zato, da bi se zadovoljile tiste potrebe skupnosti in posameznikov, ki jih tržni mehanizmi ne morejo zadovoljiti (Setnikar – Cankar, Klun & Pevcin, 2005).

Za plače v javnem sektorju velja, da obstajajo pomembni razlogi za posebno javnopravno ureditev. Če bi plačni sistem javnega sektorja v celoti prepustili svobodni javnopravni ureditvi, bi to pomenilo, da bi vsak delodajalec lahko samostojno urejal plače. To pa bi pomenilo, da ne bi bilo horizontalne izenačenosti med delavci v javnem sektorju, ki opravljajo enako delo v različnih zavodih. V Sloveniji je uveljavljen enoten plačni sistem javnega sektorja, ki vsebuje pravila za določanje plač zaposlenih v javnem sektorju. Liberalen sistem, ki bi vsaki organizaciji dopustil povsem svobodno urejanje plač, bi lahko povzročil prelivanje sredstev, ki so namenjena za razna vlaganja v opremo za plače. Posledica tega bi lahko bila tudi neuravnoteženost plač za enaka delovna mesta v različnih javnih organizacijah. Vendar plače v javnem sektorju ne smejo biti povsem toge in nefleksibilne. Ureditev mora menedžerjem v javnem sektorju zagotavljati določen manevrski prostor za prilagajanje razmeram na trgu dela in nagrajevanju za nadpovprečno delovno uspešnih sodelavcev (Virant, 2009).

Plačni sistem v javnem sektorju v Sloveniji je urejen po Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju (v nadaljevanju ZSPJS), sprejetem leta 2003, vendar v javni sektor vpeljanim šele leta 2008 za avgustovske plače. Seveda je bil plačni sistem javnega sektorja tudi pred uveljavitvijo tega zakona urejen, in sicer z Zakonom o razmerjih plač v državnih organih, organih lokalnih skupnosti in javnih zavodih (Ur.l. RS, št. 18/1994, št. 13/1995 Odl.US: U-I-117/93-28, 36/1996, 20/1997-ZDPra, 39/1999-ZMPUPR, 86/1999 Odl.US: U-I-134/96, 98/1999-ZZdrS, 66/2000 Odl.US: U-I-274/97-19). Ta sistem je imel v praksi številne pomanjkljivosti in to je bil tudi razlog za uvajanje novega plačnega sistema. Tako je bilo po prevladujočem mnenju stroke, politike in sindikatov potrebna korenita reforma. Leta 1994, ko je bila uvedena stara ureditev, je bila le ta urejen, enoten in pregleden sistem, vendar se je sčasoma začel sistem podirati. Glavni razlog za neustreznost starega sistema so bili predvsem osnovne plače, ki so bile določene z zakonom, kar pomeni, da so bili edini mehanizem za izboljšanje plačnega položaja posameznih skupin dodatki. Tako so se s področnimi predpisi in kolektivnimi pogodbami dejavnosti in poklicev začeli uvajati številni dodatki, sistem je zaradi teh dodatkov postajal nepregleden in temeljna razmerja med plačami, določena z zakonom, so se začela podirati. To je pomenilo, da ni bilo več horizontalne uravnanosti, oziroma za isto opravljeno delo je bilo plačilo v različnih javnih organizacijah različno. Vlada se je ločeno pogajala s sindikati različnih dejavnosti in poklicev, koordinacije in pregleda nad celotnim sistemom praktično ni bilo več (Virant, 2009).

Enotni plačni sistem po ZSPJS velja za naslednje tri skupine. Prva skupina so državni organi in samoupravne lokalne skupnosti, druga skupina so javne agencije, javni skladi, javni zavodi in javni gospodarski zavodi, zadnja skupina pa so druge osebe javnega prava, ki so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna lokalne skupnosti.

1.2 Spremembe v novem plačnem sistemu

Prehod na nov plačni sistem v javnem sektorju je določen po predhodnih in končnih določbah ZSPJS, kjer je določenih več pomembnih področij prehoda, predvsem postopek prevedbe nominalnih zneskov osnovnih plač v osnovne plače, način odprave nesorazmerij v osnovnih

plačah na enakih delovnih mestih in način oblikovanja namenskih postavk za zbiranje sredstev za financiranje nesorazmerij v osnovnih plačah v javnem sektorju (Klinar, 2006).

1.2.1 Razdelitev delovnih mest v plačne skupine

V novem plačnem sistemu so funkcije, delovna mesta in nazive razdelili vertikalno in horizontalno. Vertikalna delitev na devet tarifnih razredov je opravljena glede na stopnjo izobrazbe, horizontalna v deset plačnih skupin pa po delovnih mestih.

Deset plačnih skupin pri horizontalni delitvi je označenih s črkami od A do J. V plačno skupino A sodijo funkcionarji zakonodajne, izvršilne in sodne veje oblasti, funkcionarji drugih državnih organov in funkcionarji lokalnih skupnosti. V plačno skupino B sodijo poslovodna delovna mesta (direktorji bolnišnic, zdravstvenih domov in drugih javnih zavodov ter najvišji menedžerji javne uprave) (Klinar, 2008). Po 7. členu ZSPJS so v plačne skupine od C do H uvrščena delovna mesta posameznih dejavnosti v javnem sektorju. V skupino C sodijo državni organi in organi lokalnih skupnosti, v skupino D sodi vzgoja in izobraževanje, zdravstvo sodi v skupino E, socialno varstvo v skupino F, v G skupino sodi kultura in RTV Slovenija ter v skupino H sodi znanost. Javne agencije, javni skladi in druge organizacije, ki ne sodijo v skupine od C do H, so uvrščene v plačno skupino I. Plačno skupino J sestavljajo spremljajoča delovna mesta, to so delovna mesta, na katerih se opravljajo podporne dejavnosti (na primer: kurir, tajnica, voznik, informatik, računovodja). Posamezne plačne skupine pa so razdeljene na podskupine.

Podlaga za ureditev plačnega sistema je urejen sistem delovnih mest. Ob prenovi plačnega sistema se je pokazalo, da so imele nekatere dejavnosti v javnem sektorju pregledno urejen sistem delovnih mest in nazivov. To predvsem velja za javno upravo ter za vzgojo in izobraževanje. Razen te dejavnosti je bila ureditev delovnih mest in nazivov v drugih dejavnostih pomanjkljiva. Tako se je urejen sistem delovnih mest oblikoval šele s kolektivnimi pogajanja (Virant, 2009).

1.2.2 Sestava plače

Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Ur.l. RS, št. 108/2009 – UPB13, v nadaljevanju ZSPJS) v petem členu določa tri sestavne elemente plače. Prvi element je osnovna plača, drugi so dodatki in zadnji element je del plače za delovno uspešnost. Poleg teh treh sestavnih delov plače, pa nekaterim javnim uslužbencem in funkcionarjem pripadajo še druge materialne pravice, kot so: regres, nadomestilo za potne stroške in prehrano, odpravnine, jubilejne nagrade, vendar se te materialne pravice ne štejejo kot sestavni del plače.

1.2.2.1 Osnovna plača

Z osnovno plačo se ovrednoti delovno mesto glede na zahtevnost, odgovornost in druge stalne značilnosti delovnega mesta. Osnovna plača za funkcijo, delovno mesto ali naziv se določi z uvrstitvijo v enega od 65 plačnih razredov na plačni lestvici. Vrednost plačnih razredov je določena z zakonom in se usklajuje enkrat letno. Pogajanja, ki potekajo med sindikati in vlado glede višine plačnih razredov, se uskladijo in so vezana na makroekonomske kazalnike (inflacija, gospodarska rast, rast produktivnosti in javnofinančne zmožnosti) (Virant, 2009).

Razvrstitev v plačne razrede ni urejena enako za vse plačne skupine. Delovna mesta in nazivi se v večini uvrstijo v plačne razrede s kolektivnimi pogodbami. To velja za plačne skupine od C do J, izjema so le skupina I in podskupina C, in sicer C4, kjer trenutno kolektivno pogodbo nadomešča uredba. Izjema je tudi plačna skupina B, kjer se zaposleni uvrščajo v plačne razrede z vladno uredbo, ki se imenuje Uredba o plačah direktorjev v javnem sektorju (Ur.l. RS, št. 73/2005). Po sedmem in osmem členu ZSPJS se pri razvrščanju skupine B v plačne razrede upoštevajo tudi zahtevnost delovnega mesta in pomen organizacije oziroma organizacijske enote, ki jo vodijo. Uvrstitev plačne skupine B v plačni razred je lahko neposredna ali pa v razponu. V razponu pomeni, da se za iste poklice določi okvirni razpon med razredi (ravnatelj osnovnih šol so uvrščeni v razponu od 42. do 50. plačnega razreda). Konkretna uvrstitev v plačni razred je v tem primeru v domeni resornega ministra, kadar pa je ustanovitelj in financer organizacije lokalna skupnost, je uvrstitev v plačni razred v rokah pristojnega organa lokalne skupnosti, ki o tem odloča v soglasju s pristojnim ministrom. Na določitev višine plačnega razreda vplivajo številna dejstva, kot so velikost organizacije, število oddelkov in podobno. Izjema je tudi skupina A, kjer se zaposleni z zakonom uvrščajo v plačne razrede.

Kolektivne pogodbe se v javnem sektorju sklepajo na dveh ravneh: kolektivna pogodba za javni sektor in kolektivne pogodbe dejavnosti in poklicev. O kolektivni pogodbi za javni sektor se vlada pogaja z vsemi reprezentativnimi sindikati javnega sektorja, v plačne razrede pa uvršča tako imenovana orientacijska delovna mesta. To so delovna mesta, dogovorjena med sindikati in vlado, ki so tipična in pogosta v posameznih dejavnostih. Pri uvrščanju orientacijskih delovnih mest v plačne razrede je za oporo služila tudi skupna metodologija, ki kot kritje za vrednotenje oziroma uvrščanje delovnih mest v plačne razrede določa zahtevnost delovnih nalog oziroma pogojev za pridobitev naziva, zahtevano usposobljenost (zahtevano strokovno izobrazbo, potrebna dodatna znanja, izkušnje), odgovornost in pooblastila, psihofizične in umske napore ter vplive okolja (Virant, 2009).

O kolektivnih pogodbah dejavnosti in poklicev pa se vlada pogaja z reprezentativnimi sindikati določene dejavnosti oziroma poklica: za državne organe in organe lokalnih skupnosti, vzgojo in izobraževanje, zdravstvo in socialno varstvo, zdravnike in zobozdravnike, zdravstveno nego, kulturo, raziskovalne dejavnosti, gasilstvo, kmetijstvo, gozdarstvo in RTV Slovenija (Virant, 2009).

1.2.2.2 Dodatki

Dodatki so bili najbolj kritična točka v predhodnem sistemu. Bili so glavni faktor, zaradi katerega se je razkrojil prejšnji plačni sistem. Najslabši v starem plačnem sistemu so bili dodatki, določeni v številnih področnih predpisih in kolektivnih pogodbah. Iz tega razloga so snovalci novega plačnega sistema bili pri le teh še posebej pozorni. To se kaže v dveh značilnostih plačne ureditve. Prva pravi, da se dodatek ne sme določiti za katerokoli okoliščino, ki je že ovrednotena v osnovni plači in druga značilnost, da se dodatki lahko določajo samo v kolektivni pogodbi za javni sektor, ne pa tudi v kolektivnih pogodbah dejavnosti in poklicev.

Predvsem zaradi teh dveh značilnosti plačne ureditve se je število dodatkov zmanjšalo, še vedno pa obstajajo nekateri. Ti so položajni dodatek, dodatek za delovno dobo, dodatek za mentorstvo, dodatek za specializacijo, magisterij ali doktorat, če to ni pogoj za zasedbo delovnega mesta, dodatek za dvojezičnost, dodatki za manj ugodne delovne pogoje, ki niso upoštevani v vrednotenju delovnega mesta, naziva oziroma funkcije, dodatki za nevarnost in posebne obremenitve, ki niso upoštevane v vrednotenju delovnega mesta, naziva oziroma funkcije in dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času (Virant, 2009).

1.2.2.3 Delovna uspešnost

Šesto poglavje ZSPJS v 21. in 22. členu določa, da del plače, kateri je namenjen za delovno uspešnost, obstaja zato, da nagradi nadpovprečno uspešne delavce v javni upravi. Po omenjenem zakonu so opredeljena tri različna plačila za delovno uspešnost. Prva je redna delovna uspešnost, druga je delovna uspešnost iz naslova povečanega obsega dela in zadnja je delovna uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu.

Redna delovna uspešnost se izplača najmanj dvakrat letno in lahko na individualni ravni doseže največ dve osnovni plači javnega uslužbenca. Količina denarja za redno delovno uspešnost je odvisna od kolektivne pogodbe za javni sektor. Kolektivna pogodba se sklepa vsako leto, masa denarja za delovno uspešnost pa se giblje med 2 in 5% skupne mase denarja za osnovne plače javnih uslužbencev.

Delovna uspešnost iz naslova povečanega obsega dela se financira iz prihrankov pri plačah in iz posebnih projektov. Upravičenec do tega zneska je tisti javni uslužbenec, ki je posebej obremenjen. Ta dodatna obremenitev je lahko posledica tega, da ustanova ni nadomestila dalj časa odsotnega zaposlenega, ali pa zaradi restriktivnega zaposlovanja. Masa sredstev ni omejena in obsega vsa prihranjena sredstva, na individualni ravni pa omejitev znaša 20% osnovne plače javnega uslužbenca. Posebna pa je omejitev za direktorje (plačna skupina B), kjer izplačilo znaša 10% plače javnega uslužbenca.

Delovna uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu se lahko izplačuje javnim uslužbencem v tistih organizacijah javnega sektorja, ki ustvarjajo tudi tržne prihodke. Najvažnejše je, da se zagotovi, da se ne ustvarja nelojalna konkurenca, predvsem pa je potrebno zagotoviti, da organizacije javnega sektorja kakovostno opravljajo svojo osnovno poslanstvo, ki ne sme biti podrejena komercialnim interesom.

1.2.3 Napredovanje v novem plačnem sistemu

Ob zaposlitvi se javnega uslužbenca praviloma uvrsti v izhodiščni plačni razred. Pri uvrstitvi v izhodiščni plačni razred poznamo tudi izjemo. Če obstajajo utemeljeni razlogi, se lahko javnega uslužbenca ob zaposlitvi, na podlagi soglasja, premestitvi na drugo delovno mesto oziroma imenovanju v naziv ali višji naziv, uvrsti v plačni razred, ki je za največ pet plačilnih razredov višji od plačnega razreda delovnega mesta oziroma naziva, vendar ne v višji plačni razred, kot ga je možno doseči z napredovanjem.

Javni uslužbenec lahko na svojem delovnem mestu napreduje v višje plačne razrede. Napreduje lahko za največ deset plačnih razredov na delovnem mestu in največ pet plačnih razredov v istem nazivu. Poznamo pa tudi primere, ko ni možnosti napredovanja (plačna skupina B, funkcionarji s časovno omejenim mandatom). V višje plačne razrede lahko napredujejo le pravosodni funkcionarji (sodniki, državni tožilci in državni pravobranilci). Napredovanje v višje plačne razrede je vezano na oceno delovne uspešnosti. Vsak javni uslužbenec za vsako leto dela prejme oceno delovne uspešnosti, ki se ocenjuje glede na rezultate dela, samostojnost, ustvarjalnost in natančnost pri opravljanju dela, zanesljivost pri opravljanju dela, kvaliteto sodelovanja in organizacijo dela ter druge sposobnosti v zvezi z opravljanjem dela (Virant, 2009).

Peto poglavje ZSPJS, v členih od 16 do 20, določa pogoje napredovanja. Med drugim zakon opredeli ocene, s katerimi je lahko ocenjen javni uslužbenec (odlično, zelo dobro, dobro, zadovoljivo in nezadovoljivo). Rok, do katerega mora biti javni uslužbenec ocenjen, je do petnajstega marca. Ocenijo se javni uslužbenci, ki so v prejšnjem koledarskem letu opravljali delo najmanj šest mesecev. Poleg njih se ocenijo tudi tisti javni uslužbenci, ki so zaradi napotitve s strani delodajalca odsotni več kot šest mesecev in ki so odsotni več kot šest mesecev zaradi poškodbe pri delu, poklicne bolezni in starševskega varstva (porodniški dopust). Javni uslužbenec, ki ni bil ocenjen, čeprav bi moral biti, in javni uslužbenec, ki se ne strinja z oceno, lahko v osmih delovnih dneh od poteka roka za ocenitev oziroma seznanitve z oceno zahteva, da se ju oceni oziroma zahteva preizkus ocene pred komisijo, ki jo imenuje odgovorna oseba v roku petnajstih dni od vložitve zahteve za preizkus ocene.

Napredovalno obdobje traja tri leta. Po preteku napredovalnega obdobja se preveri, ali javni uslužbenec glede na ocene, ki jih je prejemal, izpolnjuje pogoje za napredovanje. Javni uslužbenec napreduje, če izpolnjuje pogoje. Napreduje do prvega aprila v letu, ko izpolni pogoje za napredovanje v višji plačni razred. Pogoji za napredovanje v višji plačni razred so pogojeni s seštevkom točk, ki jih zberejo v treh letih.

Za en plačni razred napredujejo tisti javni uslužbenci, ki ob prvem in drugem napredovalnem obdobju zbere najmanj 11 točk, ob tretjem in četrtem napredovalnem obdobju zbere najmanj 12 točk, ob petem napredovalnem obdobju zbere najmanj 13 točk ali ob vsakem nadaljnjem napredovalnem obdobju zbere najmanj 14 točk. Javni uslužbenci lahko napredujejo tudi za največ dva plačna razreda. Pogoji, da napredujejo za dva plačna razreda so sledeči; da ob prvem napredovalnem obdobju zbere najmanj 14 točk in da ob vsakem nadaljnjem napredovalnem obdobju zbere 15 točk.

Lahko se tudi zgodi, da javni uslužbenec ne doseže zadostnega seštevka treh letnih ocen za napredovanje. Takemu javnemu uslužbencu se ponovno preveri izpolnjevanje pogojev za napredovanje naslednje leto, upoštevajo pa se mu najboljše tri leta. Javni uslužbenec napreduje v višji plačni razred v vsakem primeru, če je v času od zadnjega napredovanja oziroma od prve zaposlitve minilo najmanj šest let (Virant, 2009).

19. člen ZSPJS določa, da javni uslužbenec, ki je premeščen na drugo delovno mesto, oziroma je sklenil pogodbo o zaposlitvi o delu na drugem delovnem mestu v nižjem ali istem tarifnem razredu, obdrži število plačnih razredov napredovanja, ki jih je dosegel na prejšnjem delovnem mestu. Možna je tudi ohranitev plačnih razredov napredovanja pri istem ali drugem delodajalcu v isti plačni podskupini ali na istovrstnih oziroma sorodnih delovnih mestih v različnih plačnih podskupinah. Javni uslužbenec, ki napreduje v naziv ali višji naziv, prenese že dosežena napredovanja v plačne razrede na delovnem mestu ali v nižjem nazivu v nov naziv tako, da se doseženi plačni razred pred napredovanjem v naziv ali višji naziv poveča za največ tri plačne razrede.

Novi ZSPJS je natančneje opredelil in uvedel številne nove spremembe, med katerimi je tudi ureditev plače za pripravnike, ki je opredeljena v novem 9.a členu, ki določa osnovno plačo za pripravnike. Novi člen navaja, da se pripravniku določi osnovna plača na podlagi uvrstitve delovnega mesta oziroma naziva, na katerem lahko pripravnik delo opravlja neposredno po opravljenem pripravništvu oziroma izpitu tako, da je njegova osnovna plača v času pripravništva za šest plačnih razredov nižja od osnovne plače delovnega mesta oziroma naziva, na katerem opravlja pripravništvo, razen če področni zakon določa drugače. Če se upošteva dejstvo, da je razlika enega plačnega razreda približno štiri odstotke osnovne plače, so pripravniki po novem sistemu za približno šest odstotkov na boljšem. Kljub temu je realna slika za pripravnika, ki po končanem študiju vstopa na trg dela, zelo drugačna, pri čemer so plače v primerjavi z zasebnim sektorjem zelo nizke.

Novi ZSPJS je prinesel spremembe v ureditvi položaja javnih uslužbencev, ki imajo nižjo izobrazbo od zahtevane na posameznem delovnem mestu oziroma nazivu. Če javni uslužbenec opravlja delo na delovnem mestu z nižjo izobrazbo od zahtevane, mu pripada osnovna plača za 2 plačna razreda nižje od osnovne plače za delovno mesto, na katerem opravlja delo. Po nekdanjem zakonu je javnemu uslužbencu v takem primeru pripadala osnovna plača za 3 plačne razrede nižja od osnovne plače.

1.3 Učinki uvedbe novega plačnega sistema

Eden izmed glavnih razlogov za povečanje plač v javnem sektorju je bila hitrejša rast bruto plač v zasebnem sektorju med obdobjem od leta 2001 do leta 2007. Prilagoditev plač v javnem sektorju za leti 2009 in 2010 pa je postala v času finančne in gospodarske krize politično nesprejemljiva, saj so plače v času krize v zasebnem sektorju praktično stagnirale, medtem ko so se plače v javnem sektorju v prvem polletju 2009 povečale za 10,3%, v zdravstvu pa kar za 31,3% (Rednak, 2009).

V starem plačnem sistemu se je dogajalo, da so proračunski uporabniki različno interpretirali osnove za obračun plač. Posledično je prihajalo do tega, da so bile plače po posameznih sektorjih različno obračunane, kljub istim pravnim izhodiščem. Ko so poenotili plačni sistem, so v skladu s tem poenotili metodologijo in obrazce za obračun in izplačilo plač v javnem sektorju (Apohal-Vučkovič, 2008).

Analiza finančnih učinkov prehoda na nov plačni sistem javnega sektorja je pokazala, da je bila pri sistemizaciji delovnih mest izvedena reorganizacija delovnih mest, kar ni bilo predvideno. Tako je prišlo do višanja zahtevnosti delovnih mest, predvsem v tarifni skupini VII/1 in VII/2, kar je posledično vplivalo na povišanje finančnih učinkov prehoda na nov plačni sistem. Višanje zahtevnosti delovnih mest se najbolj opazi pri javnih službah, minimalna pa so bila odstopanja v organih državne uprave in pri občinah ter narodnih skupnostih. To pomeni, da so povečanje števila delavcev, povečanje zasedenosti delovnih mest v višjih tarifnih razredih, odprava nesorazmerij in reorganizacije delovnih mest povzročile višje finančne učinke (Računovodja.com, 2009).

V obdobju od julija do decembra 2008 se je izplačana povprečna bruto plača za mesec december 2008 glede na julij 2008 v javnem sektorju povečala za 9,2%, v javni upravi za 4,2% in v javnih službah za 11%. V enakem obdobju, izračunanem za mesec december glede na julij 2008, se je obseg sredstev za izplačane bruto plače povečal za javni sektor za 10,4%, v javni upravi za 3,5% in v javnih službah za 12,5%. V Tabeli 1 je prikazana primerjava nominalne rasti izplačanih bruto plač na zaposlenega v javnih službah od leta 2006 do leta 2008 (Ministrstvo za javno upravo, 2009).

Tabela 1: Primerjava nominalne rasti izplačanih bruto plač na zaposlene v javnih službah od leta 2006 do leta 2008

Dejavnost	2006		2007		2008	
	Vrednost v €	Rast v % glede na 2005	Vrednost v €	Rast v % glede na 2006	Vrednost v €	Rast v % glede na 2007
Vzgoja, izobraževanje in šport	85.399.736	6,0	88.629.939	3,8	96.253.743	8,6
Zdravstvo	45.917.325	2,1	47.418.874	3,3	54.710.474	15,4
Socialno varstvo	10.384.336	4,6	10.822.906	4,2	12.495.602	15,5
Kultura	8.993.863	2,7	9.263.586	3,0	10.415.861	12,4
Raziskovalna dejavnost	4.227.061	7,4	4.516.632	6,9	4.948.191	9,6

Vir: Ministrstvo za javno upravo, 2009.

Obseg sredstev za odpravo nesorazmerij je znašal avgusta 2008 28,4 milijone evrov, v oktobru pa 31,1 milijona evrov. Povprečje za obdobje od avgusta do decembra 2008 znaša tako 29,9 milijonov evrov, skupna sredstva za odpravo nesorazmerij pa so znašala 149,4 milijone evrov. Zaradi sprememb v strukturi delovnih mest med V., VI., VII/1. In VII/2. tarifnim razredom znaša finančni učinek 53 milijonov evrov. Če bi razporejali javne uslužbenke po novem plačnem sistemu na delovna mesta enake zahtevnosti, na katera so bili razporejeni pred novim sistemom, bi znašala sredstva za odpravo plačnih razredov 96,4 milijone evrov (Računovodja.com, 2009).

2 Učinki novega plačnega sistema v slovenskem zdravstvu

Zdravstvo je del javnega sektorja, zato nov plačni sistem v javnem sektorju, predstavljen v prvem poglavju, v večini velja tudi za zdravstvo. Po 7. členu ZSPJS zaposleni v zdravstvu spadajo v dve plačni skupini, to sta plačna skupina E (delovna mesta na področju zdravstva) in B (ravnatelji direktorji, tajniki). Plačna skupina E ima še podskupine, tako so v E1 razvrščeni zdravniki in zobozdravniki, v E2 farmacevtski delavci, v E3 so razdeljene medicinske sestre, babice in tehniki zdravstvene nege, v zadnjo podskupino E4 pa so razvrščeni zdravstveni delavci in zdravstveni sodelavci. Delovna mesta plačne skupine B se uvrščajo v plačne razrede z Uredba o plačah direktorjev v javnem sektorju, upošteva zahtevnosti delovnega mesta in pomen organizacije oziroma organizacijske enote, ki jo vodijo. Delovna mesta plačne skupine E se uvrstijo v plačne razrede s kolektivnimi pogodbami.

V nadaljevanju so prikazani učinki novega plačnega sistema v slovenskem zdravstvu in mednarodna primerjava ureditve plač delavcev v zdravstvu. Pri učinkih novega plačnega sistema v slovenskem zdravstvu sem se osredotočil na rast stroškov, ki so nastali z novim plačnim sistemom, ter na ukrepe, kako zmanjšati stroške (predvsem so to ukrepi na področju nadurnega dela). V drugem delu, pri mednarodni primerjavi ureditve plač delavcev v zdravstvu, sem predstavil ureditev zdravstva v Nemčiji, Franciji, Avstriji in Veliki Britaniji.

2.1 Prikaz učinkov novega plačnega sistema v slovenskem zdravstvu

Z novim plačnim sistemom je prišlo do višanja delovnih mest za višje medicinske sestre, fizioterapevte in za ostala delovna mesta. Na Ministrstvu za zdravje pojasnjujejo, da se je to zgodilo zato, ker ne obstajajo več šolski programi na šesti stopnji. Zaradi tega so omenjene poklice razporedili na delovna mesta v sedmem tarifnem razredu z odbitkom enega ali dveh plačnih razredov. Poleg višanja delovnih mest pa je z novim plačnim sistemom bilo zaposlenih več kot petdeset novih direktorjev v javnih zdravstvenih zavodih. Na ministrstvu za zdravje to pojasnjujejo s tem, da so se z aneksom h kolektivni pogodbi za zaposlene v zdravstveni negi vse glavne medicinske sestre uvrstile na delovno mesto pomočnika direktorja v zdravstvenih zavodih. S tem je pojasnjeno večje število direktorjev na področju zdravstva, ki se je povečalo za petinpetdeset novih direktorjev od julija do avgusta 2008 (Dernovšek, 2009).

Novi plačni sistem je od zdravstvene blagajne že do sedaj zahteval dodatnih 214,1 milijona evrov na letni ravni. Tretji in četrti korak povišanja bosta skupaj stala še dodatnih 95,6 milijonov evrov na letni ravni. Generalni direktor Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju ZZZS) Samo Fakin je že opozoril, da bo v zdravstveni blagajni ob izplačilu tretjega in četrtega koraka nastala izguba. Letos ZZZS-ju, glede na najnovejše projekcije, grozi med 90 in 100 milijoni evrov izgube, ki jo bodo lahko delno pokrili s 54,6 milijonov evrov presežka iz minulih let, leta 2011 pa napovedujejo med 180 in 190 milijoni evrov tekočega minusa (Knavs, 2010).

Zaradi večjih plač zaposlenih v zdravstvu in zaposlenih v javni upravi nasploh prihaja do vse večjega javnofinančnega primanjkljaja. Vlada je prisiljena uvajati varčevalne ukrepe, eden izmed teh ukrepov, pa je tudi zmanjševanje dodatkov. Za zdravnike se bodo tako zmanjšali dodatki za nadurno delo. Dežurna služba stane zdravstveno blagajno letno 117 milijonov evrov (prihodki zdravstvene blagajne bi letos glede na finančni načrt znašali okoli 2,3 milijarde evrov). Poleg stroškov dela v dežurni službi ta številka med drugim zajema tudi materialne stroške in stroške nujnih prevozov (Knavs, 2010).

Zaradi večjih stroškov dežurstva in slabega položaja zdravstvene blagajne so se v vladi odločili, da bodo med drugimi ukrepi zmanjšali tudi plačila za dežurstva. Tako po besedah Irme Pavlič Krebs, ki pravi, da bo ura dežurstva tudi po novem vredna 30% več kot ura v rednem delovnem času, predlagajo znižanje dodatkov za delo v manj ugodnem delovnem času, torej za nočno, nedeljsko in praznično delo, ki se prištevajo k tem 30 %. To bi po njenih besedah prihodek dežurnega zmanjšalo največ za 15 %. Ob tem vlada predlaga še določitev dežurnih mest glede na obremenitev posameznika. Po sedanji ureditvi je osnova za obračun dodatkov osnovna plača in pri predstojniku je to njegova predstojniška plača; tako je predstojnik, ko dežura na istem delovnem mestu, kot nek drug specialist, bolje plačan. Za odpravo anomalij gre, po besedah ministrice Pavlinič Krebs, tudi pri drugem predlogu, ko vlada kljub nestrinjanju sindikatov pri položajnem dodatku predlaga znižanje zgornje meje z 20 na 12 % osnovne plače. Sedaj imajo namreč nekateri predstojniki nižje prejeme kot njihovi podrejeni, ki vodijo notranje organizacijske enote (Ba.P. & STA, 2010).

2.2 Mednarodna primerjava ureditve plač delavcev v zdravstvu

V tem poglavju so predstavljeni plačni sistemi zdravnikov v Nemčiji, Franciji in Avstriji. Tako lahko primerjamo sisteme plač delavcev v izbranih državah med seboj in opazimo njihove razlike.

Današnje ureditve plačnih sistemov v javnem sektorju in zdravstvu so v večini evropskih držav utemeljene na načelu enotnega urejanja plač javnih uslužbencev. Vendar je po pregledu ureditev plač zaposlenih v zdravstvu v Nemčiji, Franciji in Avstriji mogoče ugotoviti, da skupen evropski model plač ne obstaja. Različni sistemi plač so posledica različnih tradicionalnih ureditev, ki se navezujejo na različne načine urejanja položaja in statusa javnih uslužbencev.

Kljub temu je mogoče zaznati nekatere skupne lastnosti pri oblikovanju plačnih sistemov v javnem sektorju in zdravstvu. Med te lastnosti lahko uvrstimo težnje po zagotavljanju preglednosti trošenja javnih sredstev prek vzpostavitve javnosti plač v zdravstvu. Druga skupna lastnost pa je težnja k socialnemu partnerstvu pri urejanju področja plač.

2.2.1 Nemški plačni sistem

Za nemški sistem bolnišnic je značilno, da je od nekdaj zelo pluralno organiziran. Bolnišnice so različne organizacije z različnimi statusi in različno lastniško strukturo. Poleg javnih bolnišnic, ki so v lasti občin, regij in nemških zveznih dežel, obstajajo tudi neprofitne bolnišnice, ki jih vodijo cerkvene organizacije in druge socialne dobrodelne organizacije.

Obstajajo tudi zasebne bolnišnice, ki so v glavnem majhne in specializirane klinike. Treba je poudariti, da je v Nemčiji v zadnjih letih moč zaznati močan trend liberalizacije in privatizacije bolnišnic. Glavni razlog za privatizacijo so proračunske težave različnih oblasti v Nemčiji. Tako je od leta 1991 do leta 2004 delež zasebnih bolnišnic narasel iz 15% na 25%. Privatizacija je tudi močno vplivala na strukturo in upravljanje preostalih javnih bolnišnic. Večina javnih in tudi zasebnih bolnišnic je neprofitnih (Bugarič, Trpin, Damjan & Škraban, 2010). V Nemčiji urejajo zdravstvo Zvezna vlada, Vlada pokrajin in nevladna združenja (predstavniki specialistov, ponudnikov in zavarovalcev). Na državni ravni sta na področju zdravstva najpomembnejša Zvezno ministrstvo za zdravje in parlament (Busse, 2002).

V nadaljevanju je predstavljen plačni sistem za tiste zaposlene v zdravstvu, ki so del javnega sektorja, saj so oni boljša primerjava za naš nov plačni sistem v zdravstvu. Tako imajo ti zdravniki enak plačni sistem kot ostali zaposleni v javnem sektorju, njihova ureditev plač temelji na razvrstitvi statusa zaposlenih v javnem sektorju na uradnike, uslužbence in delavce. Plače uradnikov enotno ureja poseben zvezni Zakon o plačah, ki določa vse sestavne dele plače uradnikov in ostalih oseb, ki prejemajo plačo po tem zakonu. Plače uslužbencev in delavcev pa urejajo predvsem kolektivne pogodbe za javni sektor in kolektivne pogodbe, sklenjene na nižjih ravneh ali za ožja področja. Vendar pa je potrebno poudariti, da je določanje in naraščanje plač uradnikov ter uslužbencev in delavcev med seboj tesno povezano. Tako spremembe kolektivnih pogodb sledijo spremembam zakonodaje, ki ureja plače uradnikov in obratno (Klinar, 2006).

Nemški sistem navezuje plače na naziv zaposlenega in ne na delovno mesto posameznega zdravnika. Zaradi tega Zakon o plačah uvaja načelo funkciji ustrezne plače, ki določa, da se morajo funkcije zdravnikov v skladu z njihovimi zahtevnostmi ovrednotiti in dodeliti ustreznim nazivom. Torej zdravnik z določenim nazivom opravlja različne naloge, vendar pa mu morajo biti dodeljene naloge, ki po zahtevnosti ustrezajo hierarhični umeščenosti njegovega naziva v plačni sistem (Državni zbor Republike Slovenije, 2008).

Vrednost plačnih razredov so v prilogi Zakona o plačah določene v fiksnem znesku in pomenijo zneske mesečnih bruto osnovnih plač. Bruto osnovna plača je vrednost plačnega razreda, v katerega je uvrščen naziv posameznega zdravnika (Klinar, 2006).

V Nemčiji je napredovanje v višje plačne razrede in v višje nazive, oziroma na zahtevnejša delovna mesta, urejeno podobno kot v Sloveniji. Poznajo dve vrsti napredovanja, in sicer horizontalno in vertikalno. Horizontalno napredovanje pomeni, da zdravnik dobiva višjo plačo, brez da bi se mu spremenil naziv ali delovno mesto. Pri horizontalnih napredovanjih se osnovna plača povečuje do pete stopnje vsaki dve leti, do devete stopnje se povečuje vsake tri leta in napredovanje v višji stopnje na vsake nadaljnje štiri leta (Državni zbor Republike Slovenije, 2008). Druga vrsta napredovanja je vertikalno napredovanje. To napredovanje predstavlja napredovanje v višji naziv in s tem tudi v višji plačni razred. Imenovanje v višji naziv je podeljeno na podlagi ugotovitve primernosti zdravnika za opravljanje nalog višjega delovnega mesta. Da ne bi prišlo do pretiranega avtomatizma pri napredovanju v višje nazive, so deleži višjih nazivov z zakonom omejeni, in sicer v določenem odstotku od vseh nazivov

znotraj vsakega plačnega razreda. Zdravnik mora svojo primernost za prosto mesto za napredovanje dokazati tudi v preizkusni dobi na tem delovnem mestu (Klinar, 2006).

Zakon natančno določa vrste in višino posameznih dodatkov ter v plačnih razvrstitvah določa, katerim nazivom posamezni dodatek pripada ter kateri pogoji morajo biti izpolnjeni za pridobitev tega dodatka. Za izjemne primere opravljanja nalog se lahko določijo dodatki za naziv ali dodatki za položaj. Dodatki za naziv so nepreklicni in spadajo k osnovi za izračun pokojnine, medtem ko se lahko dodatki za položaj podelijo le za čas opravljanja določene pomembne funkcije (Državni zbor Republike Slovenije, 2008).

V Nemčiji izplačujejo tudi nagrade za posebne delovne rezultate in dodatke k le tem. Nagrade in dodatki se lahko podelijo le v primeru, da je tako določeno v okviru posebnih proračunskih določb, lahko pa se podelijo največ 10 % zdravnikom, uradnikom in vojakov posameznega delodajalca. Višina nagrade in dodatka za posebne delovne rezultate je omejena tudi v višini, saj nagrada ne sme preseči začetne osnovne plače zdravnika, uradnika ali vojaka.

Glede na dejstvo, da so za zdravnike, uradnike, sodnike in vojake plače določene z zakonom ter posameznimi podzakonskimi predpisi, je za vsako spremembo plač potrebna sprememba zakona ali določenega predpisa. Pri tem je seveda izključeno sodelovanje sindikatov preko kolektivnih pogajanj. Zaradi odsotnosti le-teh, pa že sam zakon izrecno navaja, da se višina plač redno prilagaja skladno s splošnimi gospodarskimi in finančnimi razmerami (Klinar, 2006).

V nemškem sistemu kažejo vse večjo skrb za zagotavljanje javno finančne stabilnosti. Uvedli so bolj stimulatивно napredovanje, kar pomeni, da bodo mlajši zaposleni v prvih letih lahko pospešeno napredovali, pozneje pa počasneje.

2.2.2 Francoski plačni sistem

V Franciji je izvajanje nalog javne uprave v pristojnosti vlade. Bistvene odločitve sprejema vlada kot kolegijski organ pod predsedstvom predsednika države. Za razliko od Nemčije in Avstrije je za Francijo značilna centralistična tradicija, ki izvira iz obdobja, ko si je monarhija prizadevala za enotnost države. Občine, departmaji in regije izvajajo le tiste naloge, ki se dotikajo njihovih pristojnosti, izvajanje nalog državne uprave pa je podrejeno neposredno vladi in njenemu upravnemu aparatu. Plače zaposlenih v javnem sektorju urejajo sistemski zakon o uradnikih ter vrsta podzakonskih predpisov. Zakon sam ureja zgolj področje plač na najbolj splošni ravni, in sicer opredeljuje pravico uradnikov do plačila, ki obsega plačo ter posamezne dodatke in nadomestila, ki jih določajo zakoni in podzakonski predpisi (Lucifora & Meurs, 2004).

V Franciji pojem uradnika zajema večino zaposlenih v javnem sektorju, tudi zaposlene v zdravstvu. Pojem uradnika je določen s posebnim sistemskim zakonom in zajema večino zaposlenih v javnem sektorju. Na sistem plač uradnikov so vezani tudi funkcionarji. Vsi zaposleni v javnem sektorju so razvrščeni v tri osnovne kategorije, A, B in C, glede na zahtevano stopnjo izobrazbe, znotraj kategorij pa še v zbere uradnikov. V posameznem zboru

uradnikov je opredeljena hierarhična lestvica nazivov, tako da ima vsak uradnik svoj naziv, naziv pa je ločen od delovnega mesta zaposlenega. V Franciji je ureditev plačnega sistema enotna za ves javni sektor in ne dopušča razlik med posameznimi lokalnimi skupnostmi ali drugimi osebami javnega prava (Klinar, 2006).

V francoskem javnem sektorju je osnovna plača glavni del plače in je odvisna od kategorizacije zbora, naziva in stopnje, ki jih je dosegel zdravnik. Določitev osnovne plače za posameznega zaposlenega je v celoti določena s predpisi in pristojnim organom, kateri ne dopušča nobene diskrecije oziroma fleksibilnosti. Zaradi vezanosti osnovne plače na naziv imajo lahko zdravniki na enakih delovnih mestih različne plače. Za določitev osnovne plače si v Franciji pomagajo z enotno številčno lestvico količnikov. Ta je sestavljena iz dveh vrst količnikov, in sicer iz bruto količnikov in novih povišanih količnikov.

Bruto količniki se uporabljajo za uvrstitev zdravnikov v plačni sistem in niso namenjeni izračunu osnovnih plač, temveč predstavljajo hierarhično razporeditev posamezne kategorije zdravnikov v določeni lestvici. Hierarhično razvrščanje na bruto količnike torej služi določitvi za vsako kategorijo, zbor oziroma naziv ali delovno mesto, začetni in končni količnik v karieri. Uvrstitev se določi s podzakonskim predpisom (Klinar, 2006).

Novi povišani količniki so namenjeni izračunu plače posameznega zaposlenega. Pri množenju novega povišanega količnika z vrednostjo točke dobimo letno plačo posameznega zaposlenega. Povezava med obema vrstama količnikov je določena z enotno uredbo, ki vsakemu bruto količniku določa tudi ustrezen novi povišani količnik in s tem vzpostavi povezavo med kariero zaposlenega in njegovo osnovno plačo (Državni zbor Republike Slovenije, 2008).

Poleg enotne številčne lestvice količnikov imajo v Franciji določeno še posebno tabelo najvišjih plač. Ta tabela ima osem skupin od A do G, ki so razdeljene v tri stopnje, v katerih so plače določene v fiksnem letnem znesku.

Francija ima za zaposlene v javnem sektorju karierni sistem, kar pomeni, da je v okviru posamezne zaposlitve določena karierna pot posameznika, vse od zaposlitve v javni upravi do upokojitve. V Franciji imajo tako kot pri nas dve vrsti napredovanja, in sicer horizontalno in vertikalno napredovanje.

Horizontalno napredovanje je napredovanje na istem delovnem mestu oziroma v istem nazivu in prinaša povišanje osnovne plače zaposlenega. To napredovanje poteka trajno iz ene stopnje na naslednjo višjo stopnjo. Napredovanje za več stopenj hkrati ni dopustno v francoskem sistemu. Ocenjevanje zaposlenih izvaja predstojnik v sodelovanju z drugimi pristojnimi organi. Prejeta ocena vpliva na napredovanje zdravnika, bodisi v nazivu, bodisi v stopnji. Pridobljena ocena je podlaga za uvrstitev zaposlenega na seznam kandidatov za napredovanje v višji naziv, vendar je potrebno poudariti, da vsi zaposleni napredujejo v višjo stopnjo že na podlagi zakona (Klinar, 2006).

Vertikalno napredovanje poteka trajno iz enega naziva v naslednji višji naziv. Zaposleni lahko napreduje za več nazivov v primeru, da je napredovanje posledica izvedenega javnega natečaja. Zakon vzpostavlja tudi povezavo med napredovanjem v nazivu in delovnim mestom, ter tako preprečuje neutemeljeno napredovanje v nazivu zaposlenih v zdravstvu, kateri bi služil zgolj za povišanje plače. Zaradi tega zakon določa, da so vsa imenovanja ali napredovanja v nazive, ki niso namenjena izključno pridobitvi prostega delovnega mesta in opravljanju ustrezne funkcije, nična (Državni zbor Republike Slovenije, 2008).

Ob osnovni plači sestavljajo plače zaposlenih v javnem sektorju tudi različni dodatki, katere v Franciji razlikujejo na dve skupini. Prvi so dodatki, ki jih prejemajo vsi zaposleni na podlagi zakonskih določil, drugi pa so dodatki, ki pripadajo le nekaterim ministrom, zborom uradnikov, delovnim mestom in se določijo z različnimi področnimi zakoni in podzakonskimi predpisi.

Dodatki katere prejemajo vsi zaposleni so naslednji: družinski dodatek, dodatek za bivališče, ter nekateri dodatki, ki so vezani na delovni čas. Drugo kategorijo dodatkov določajo zakoni ali podzakonski predpisi. Ti dodatki so podvrženi kritikam zaradi nepreglednosti in vzpostavljanja neutemeljenih razlik med različnimi kategorijami. K tem dodatkom med drugim sodita tudi dodatek za učinkovitost in posebni dodatki. Osnovni namen druge vrste dodatkov je, da le ti služijo za omilitev togosti načina za določanje osnovne plače (Klinar, 2006).

Plače zaposlenih v francoskem javnem sektorju se ne urejajo s kolektivnimi pogodbami, temveč se v celoti urejajo z lestvico plač in dodatkov, ki so določeni z zakoni oziroma pretežno s podzakonskimi predpisi. Vendar kljub temu ni mogoče zanikati pomena sindikalnega delovanja v javnem sektorju, saj so predmet dogovorov tako vprašanja splošne politike, kot tudi umestitve posamezne skupine zaposlenih v sistemu določitve plač. Sindikalne organizacije delujejo na podlagi določil systemskega zakona (Klinar, 2006). Pogajanja o plačah so povsem neformalnega značaja, saj noben pravni akt ne ureja njihovega poteka, vendar pa se je s časom izoblikovala določena praksa. Pogajanja tako potekajo med vlado in reprezentativnimi sindikalnimi organizacijami uradnikov, katere predstavljajo njihovi delegati. Pogajanja se lahko končajo s sporazumom, vendar ta sporazum nima nobene pravne veljave. Veljavo temu sporazumu lahko dajo šele kasnejši predpisi ali v posameznih primerih zakoni (Državni zbor Republike Slovenije, 2008).

2.2.3 Avstrijski plačni sistem

Avstrija je federativna država. Zakonodajna oblast je razdeljena med zvezno državo in devetimi zveznimi deželami. Avstrijski plačni sistem je zakonsko zelo podrobno urejen, kar pa ne pomeni, da je preveč centraliziran ali celo tog. Nasprotno, uvedba kategorije pogodbenega uslužbenca mu daje razmeroma visoko stopnjo fleksibilnosti. Zadnje reforme plačnega sistema, ki so odpravile veliko množico dodatkov po dejavnostih javnega sektorja, so omogočile njegovo večjo preglednost in s tem dolgoročno boljšo javnofinančno obvladljivost.

V Avstriji je zdravstvo urejeno na federalnem načelu in javna zdravstvena oskrba je v prisotnosti zveznih dežel, ki lahko naloge naprej delegirajo drugim teritorialnim enotam. Na tem področju je centralna oblast pristojna le za temeljno zakonodajo, medtem ko so ostale zadeve v pristojnosti zveznih dežel. Zato je ena od glavnih značilnosti ureditve zdravstva v Avstriji močna regionalizacija zdravstva. Zvezne dežele in občine so odgovorne za zagotovitev bolnišnic in vzdrževanja infrastrukture. Pri tem morajo upoštevati zvezno okvirno zakonodajo in nacionalne standarde, ki jih postavlja zvezna vlada (Državni zbor Republike Slovenije, 2008).

V Avstriji je večji del zaposlenih v zdravstvu, ki so javno financirani. 21% zdravnikov je plačanih zasebno, vendar so ti zagotovljeni v javnih institucijah, tako da je le 9% takih, ki so zasebno financirani in zasebno ponujeni s strani zasebnih ponudnikov. Za primerjavo z našim plačnim sistemom se bom zopet osredotočil samo na zaposlene v zdravstvu, ki so javno financirani, in za njih velja isti plačni sistem kot za ostale javne uslužbence. Avstrijski plačni sistem razlikuje zvezne uradnike in pogodbene uslužbence, temelji plačne ureditve za njih pa so določene z zakonom. Plačno pravo zveznih uslužbencev ureja zvezna država, medtem ko plačno pravo deželnih in občinskih uslužbencev urejajo zvezne dežele, pri čemer zvezne dežele posnemajo zvezno ureditev. Funkcionarji so posredno vključeni v plačni sistem, saj so plače najvišjih zveznih in deželnih funkcionarjev določene s piramido prejemkov (Državni zbor Republike Slovenije, 2008).

Glavni kriteriji za višino osnovne plače so zahteve delovnega mesta. Tako je višina osnovne plače zdravnikov odvisna od plačne skupine in kvalifikacijske skupine, medtem ko je višina osnovne plače za pogodbene delavce odvisna od honorarne sheme in honorarne skupine. Plače funkcionarjev na deželni ravni se določijo v odstotnem deležu od zneska na zvezni ravni. Plača zdravnikov zajema plačo in morebitne dodatke. Plača in dodatki skupaj tvorijo mesečni prejemek, vsake tri mesece pa jim dodatno pripada še posebno plačilo v višini polovičnega mesečnega prejemka. Mesečni prejemek je tako praktično izplačan štirinajstkrat na leto. Plačni sistem pogodbenih uslužbencev je oblikovan podobno kot plačni sistem uradnikov. Plača pogodbenega uslužbenca zajema mesečno plačo in morebitne dodatke. Njim prav tako kot uradnikom plačajo vsake tri mesece še dodatno plačilo (Klinar, 2006).

Za zdravnike v večini primerov velja sistem napredovanja, po katerem zdravnik vsaki dve leti napreduje v naslednjo višjo plačno stopnjo. Za napredovanje v višje prejemke se prištevajo določene predhodne delovne dobe, vendar le, če je bila dotična oseba takrat že starejša od osemnajst let. Za pogodbenega uslužbenca velja sistem napredovanja, po katerem pogodbeni uslužbenec napreduje v naslednjo višjo honorarno stopnjo vsaka tri leta. Za napredovanje v višje prejemke se prištevajo določene predhodne delovne dobe, vendar le, če je bila dotična oseba takrat že starejša od osemnajst let (Državni zbor Republike Slovenije, 2008).

Pri zdravnikih plačno pravo poleg mesečne plače pozna tudi stranske in druge prejemke. Kot stranski prejemki so predvideni: nagrada za izredne storilnosti, nagrada za uporabo katerega izmed jezikov manjšin, plačilo za dodatno storilnost in plačilo za posebej težavne razmere ali

nevarnosti. Kot najpomembnejši stranski prejemek za dodatno storilnost uradnikom za odrejeno nadurno delo pripada nadurna nagrada (Klinar, 2006).

Pogodbeni uslužbenci ne prejemajo dodatkov za delovno dobo, drugi dodatki pa so predvideni v posebnih predpisih za posamezne honorarne sheme. Prejemki so pri pogodbenih uslužbencih enaki kot pri zdravnikih. V izjemnih primerih se lahko sklepajo posebne pogodbe, na podlagi katerih prejemki se gibljejo vzporedno s splošnimi povišanji prejemkov.

Splošna povišanja prejemkov za zdravnike in pogodbene uslužbence so rezultat dogovora med zvezno vlado in sindikatom zaposlenih v javnem sektorju, ki se jih nato zakonsko uredi. Pomembno vlogo pri pogajanjih igrajo gospodarski razvoj v zadnjem letu, za naslednje leto pričakovana sprememba denarne vrednosti, gibanje indeksa tarifnih plač, stopnja brezposelnosti, panožni dogovori in ukrepi stabilizacije zveznega proračuna, potrebni za izpolnjevanje maastrichtskih kriterijev (Državni zbor Republike Slovenije, 2008).

3 Prikaz učinkov novega plačnega sistema v javnem sektorju v Zdravstvenem domu Trebnje

Učinke novega plačnega sistema sem preučeval na konkretnem primeru, in sicer v ZD Trebnje. Podatke za svoje raziskovanje sem pridobil iz letnih in finančnih poročil ZD Trebnje za leta 2006, 2007, 2008 in 2009. Poleg teh virov sem uporabil še simulacijo plač za zaposlene, katero so uporabili za preračunavanje starih plač v nove (ZD Trebnje, 2007, 2008, 2009, 2010).

V nadaljevanju je predstavljena struktura odhodkov in stroškov dela, absolutna vrednost in dinamika plač v ZD Trebnje. Te podatke sem primerjal z ostalimi zdravstvenimi domovi v Sloveniji. Na koncu sem še členil stroške dela in ugotovil, da je največjo rast med stroški dela imelo dežurstvo, zato sem pod dodatno točko izpostavil še problematiko le tega. Zaradi uvedbe novega plačnega sistema v javnem sektorju sem izračunal še rast mesečne bruto plače v ZD Trebnje.

3.1 Primerjava odhodkov v Zdravstvenem domu Trebnje pred in po uvedbi novega plačnega sistema

V tej točki sem izpostavil celotne odhodke, katere sem tudi prikazal in razčlenil v Tabeli 2. Ugotovil sem, da so se odhodki v ZD Trebnje povečevali skozi vsa opazovana obdobja, kar je razvidno tudi iz Tabele 2. Izračunal sem, da je bila rast odhodkov leta 2007 glede na leto 2006 2,2 %, odhodki leta 2008 glede na leto 2007 so bili za 14,9 % višji, rast odhodkov leta 2009 glede na leto 2008 pa je bila višja za 15,2 %. Leta 2008 se je le delno izplačevalo po novem plačnem sistemu, zato sem izračunal še rast odhodkov leta 2009 glede na leto 2007, ki je znašala 32,4 %. To primerjavo sem naredil zato, ker se je celotno leto 2007 izplačevalo po starem plačnem sistemu, celo leto 2009 pa se je izplačevalo po novem plačnem sistemu.

Tabela 2: Prikaz vseh odhodkov ZD Trebnje za leta 2006, 2007, 2008 in 2009

Vrsta odhodka	Leto 2006		Leto 2007		Leto 2008		Leto 2009	
	v €	%	v €	%	v €	%	v €	%
Stroški blaga in materiala	354.220	12,0	376.168	12,5	423.824	12,3	468.037	11,7
Stroški storitev	452.762	15,4	453.699	15,1	510.293	14,7	805.222	20,2
Stroški dela	1.953.100	66,3	1.987.340	66,0	2.302.402	66,5	2.457.701	61,6
Amortizacija	161.221	5,5	170.273	5,7	196.683	5,7	211.254	5,3
Ostali drugi stroški	10.928	0,4	8.962	0,3	14.651	0,4	9.324	0,2
Finančni odhodki	0	0,0	4	0,0	13	0,0	17.481	0,4
Drugi odhodki	12.346	0,4	13.197	0,4	12.346	0,4	16.770	0,4
Povrednoteni poslovni odh.	746	0,0	1.576	0,1	746	0,0	16.770	0,1
SKUPAJ	2.945.323	100	3.011.219	100	3.460.958	100	3.988.345	100

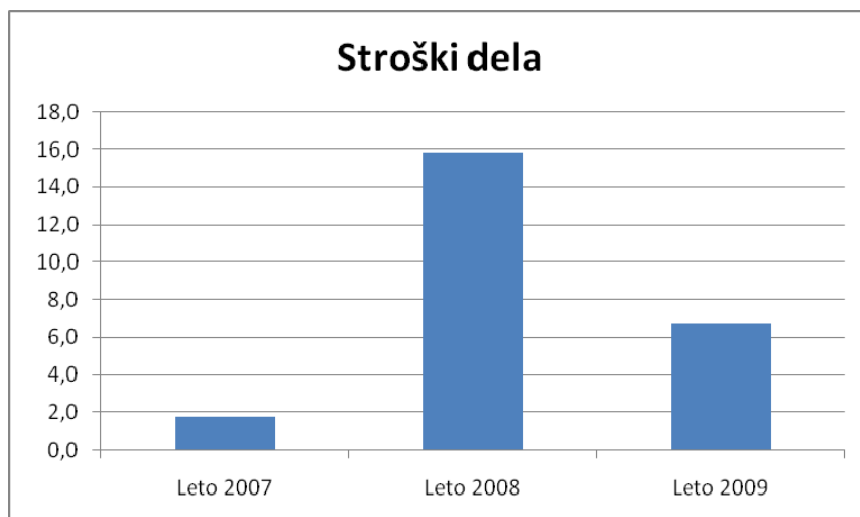
Vir: ZD Trebnje, 2007, 2008, 2009 in 2010.

3.2 Prikaz rasti stroškov dela v Zdravstvenem domu Trebnje zaradi uvedbe novega plačnega sistema

V tej točki sem se osredotočil na stroške dela, saj naj bi se ti najbolj povečali prav zaradi uvedbe novega plačnega sistema v javnem sektorju. V Tabeli 2 so med vsemi odhodki prikazani tudi stroški dela. Razberemo lahko, da so se le ti povečevali skozi celotno opazovano obdobje in se gibljejo okoli 66 % vseh odhodkov. Iz Tabele 2 lahko razberemo, da se tudi stroški dela povečujejo skozi vsa opazovana obdobja. Izračunal sem, da so se stroški dela leta 2007 glede na leto 2006 povečali za 1,8 %, leta 2008 glede na leto 2007 15,9 % in leta 2009 glede na leto 2008 6,7 %. Pri rasti stroškov dela je potrebno poudariti tudi dinamiko zaposlitve v ZD Trebnje. ZD Trebnje je imel v letu 2009 78 zaposlenih, v letu 2008 82 zaposlenih, v letu 2007 81 in v letu 2006 79 zaposlenih. Podatki o zaposlenih so pomembni zaradi izračuna stroškov dela, saj ko je zaposlenih manj, se tudi izplačuje manj za plače in nadomestila za plače. V Tabeli 2 opazimo, da so se stroški dela povečali leta 2009 glede na leto 2008, čeprav je bilo v ZD Trebnje manj zaposlenih (štirje manj).

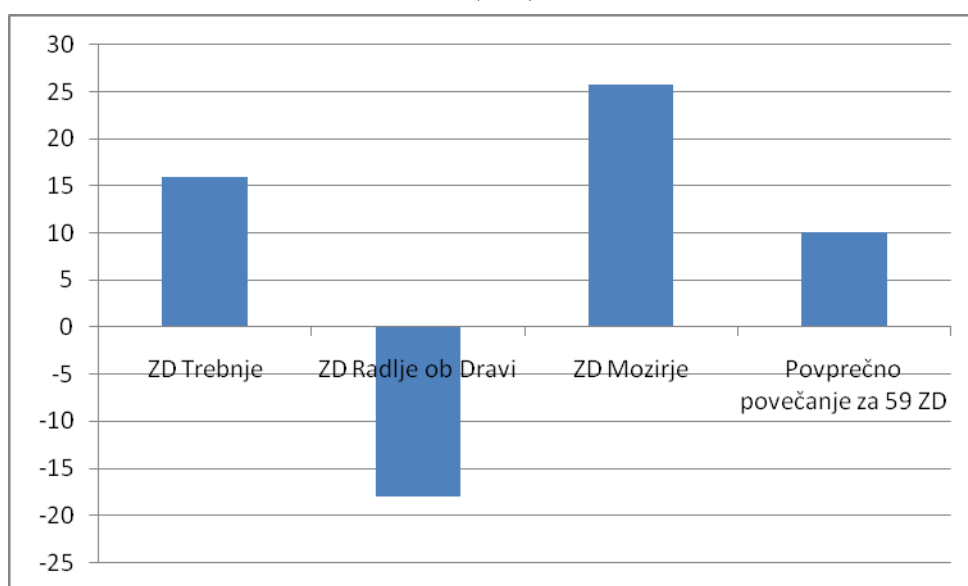
Na Sliki 1 je prikaz rasti stroškov dela od leta 2007 do leta 2009. Iz Slike 1 je razvidno, da je bil največji preskok v stroških dela ravno leta 2008 glede na leto 2007 (za 15,9 %). Preskok v letu 2009 glede na leto 2008 je bil pričakovan, saj se je v letu 2009 celo leto izplačevalo po novem plačnem sistemu javnega sektorja. Leta 2008 so celo planirali rast stroškov dela za 9 %, vendar je bilo povečanje leta 2009 glede na leto 2008 slabih 7 %.

Slika 1: Prikaz povečanja stroškov dela glede na prejšnje leto (v %)



Na Sliki 2 je predstavljena rast stroškov dela leta 2008 glede na leto 2007 v % za ZD Trebnje v primerjavi s povprečno rastjo za 59 ostalih opazovanih zdravstvenih domov, z zdravstvenimi domovi z najmanjšim povečanjem in z zdravstvenim domom z največjim povečanjem stroškov dela. Rast stroškov dela za 59 opazovanih zdravstvenih domov leta 2008 glede na leto 2007 je bila 10,1 %, v ZD Trebnje pa je bilo povečanje 15,9 %. Pri tem je zanimivo dejstvo, da je Zdravstveni dom Radlje ob Dravi imelo zmanjšanje stroškov dela, in sicer za 18 %. Zgornjesavinjski Zdravstveni dom Mozirje je imel povečanje stroškov dela kar za 25,7 %.

Slika 2: Prikaz povečanja stroškov dela leta 2008 glede na leto 2007 za ZD Trebnje, ZD Mozirje, ZD Radlje ob Dravi in povprečno povečanje za 59 opazovanih zdravstvenih domov (v %)



Vir: Združenje zdravstvenih zavodov Slovenije, 2009.

3.3 Razčlenitev stroškov dela v Zdravstvenem domu Trebnje

V tej točki sem se osredotočil na stroške dela in na njihovo členitev. V Tabeli 3 sem razčlenil stroške dela na podkategorije, in sicer: osnovna plača, dodatki in nadomestila; dežurstvo – delo preko polnega delovnega časa; delovna uspešnost – zaposleni; delovna uspešnost – direktor in pomočnik direktorja; prispevek za socialno varnost in na druge stroške dela.

Tabela 3: Razčlenitev stroškov dela in njihova primerjava v letih 2006, 2007, 2008 in 2009

Stroški dela v €	2006	2007	2008	2009
Plače in nadomestila	1.454.277	1.301.023	1.502.697	1.631.311
Dežurstvo		140.058	199.929	289.737
Delovna uspešnost – zaposleni		51.477	56.432	7.401
Delovna uspešnost – direktor in pomočnik direktorja		6.428	11.162	0
Prispevek za socialno varnost	234.443	241.647	285.418	312.727
Drugi stroški dela	264.380	246.707	246.764	216.525

Vir: ZD Trebnje, 2007, 2008, 2009 in 2010.

Iz Tabele 3 opazimo, da so se vse podkategorije stroškov dela skozi opazovana obdobja povečevale (izjema je le delovna uspešnost). Izpostavil bi nadurno delo oziroma dežurstvo v ZD Trebnje, saj je ta podkategorija stroškov dela imela največjo rast v odstotkih. V starem plačnem sistemu je bilo z Zakonom o spremembah in dopolnitvah zakona o zdravstveni dejavnosti (Ur.l. RS, št. 2/2004) določeno, da je dežurstvo delo preko obveznega delovnega časa, ki je znašalo 40 ur. Poleg tega se je dežurstvo delilo na efektivno in neefektivno delo. Efektivno delo je bilo takrat, ko je zdravstveni delavec ali zdravstveni sodelavec opravljal delo, neefektivno delo pa je bilo takrat, ko je bil v pripravljenosti na delovnem mestu. V skladu z direktivo Evropske unije se je čas dežurstva v celoti upošteval v delovni čas, plačilo za dežurstvo pa je bilo odvisno od obsega delovne obremenitve zdravstvenega delavca ali zdravstvenega sodelavca. Efektivno delo je bilo plačano 30% več kot redno delo, medtem ko je bilo neefektivno delo plačano za 10% manj kot redno delo.

Z novim plačnim sistemom za javni sektor se je dežurstvo preimenovalo v nadurno delo, spremenila pa se je tudi ureditev plačila nadurnega dela v zdravstvu. Po 3. členu Uredbe o enotni metodologiji in obrazcih za obračun in izplačilo plač v javnem sektorju (Ur.l. RS št. 95/2007, 17/2008, 58/2008, 69/2008 – ZTFI-A, 69/2008 – ZZavar-E in 80/2008, št. 93/2008) je zdravnik za delo preko polnega delovnega časa plačan po kolektivni pogodbi v višini 130% urne postavke osnovne plače, za opravljeno delo v nedeljo je plačan 170% in za delo z dnem, ki je z zakonom določen za dela prost dan v višini 190% urne postavke osnovne plače. Delo v nadurnem delu se nič več ne deli na efektivno in neefektivno.

Z uvedbo novega plačnega sistema v javnem sektorju leta 2008, so postala tudi nadurna dela dražja. Tako je plačilo nadure vsaj za 30% večje kot pa plačilo redne delovne ure. Po tej tarifi je plačano celotno dežurstvo, ne glede na efektivno ali neefektivno delo. V Tabeli 4 sem primerjal izdatke v ZD Trebnje za nadurno delo v letih 2007, 2008 in 2009. Ugotovil sem, da so se izdatki za nadurno delo leta 2009 glede na leto 2007 povečali za kar 106,9 odstotkov. Ostali izračuni, ki se nanašajo na nadurno delo, so predstavljeni v Tabeli 4.

Tabela 4: Primerjava izdatkov za dežurstvo v letih 2007, 2008 in 2009

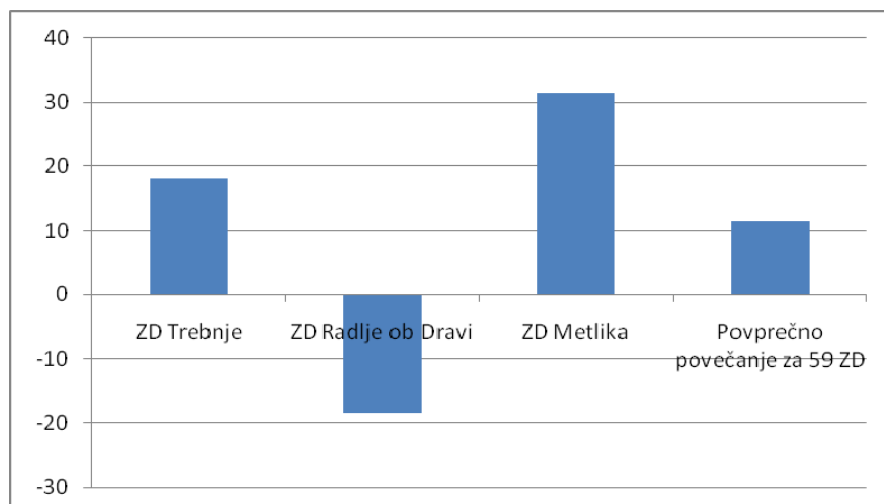
Leto	Izdatek za dežurstvo v €	Rast glede na predhodno leto v %	Rast glede na leto 2007 v %	Delež izdatkov za dežurstvo v stroških dela v %
2007	140.058	/	0	7,05
2008	199.929	42,75	42,75	8,68
2009	289.737	44,92	106,87	11,79

Vir: ZD Trebnje, 2008, 2009, 2010.

Glavni razlog za večanje izdatkov za nadurno delo je nov plačni sistem, vendar moram omeniti še en pomemben dejavnik za rast izdatkov nadurnega dela. Ta dejavnik je manjša zaposlenost zdravnikov v letu 2009. V ZD Trebnje bi leta 2009 rabili še dva strokovna tima za optimalno delovanje, vendar jih zaradi pomanjkanja kadra niso dobili. To pomeni, da je morale manj zdravnikov delati več nadur. Če bi imeli še dva strokovna tima, bi se 80 zdravniških ur in 80 ur medicinskega sodelavca na teden obračunalo po redni tarifi in ne po 30% višji tarifi. Na mesec pride skupaj 640 ur (320 zdravniških in 320 medicinskega sodelavca), ki so zaračunane po višji tarifi.

Celotno plačo, ki je sestavljena iz plače in nadomestila, dežurstva in delovne uspešnosti, sem primerjal z ostalimi zdravstvenimi domovi po Sloveniji. Na Sliki 3 je predstavljena rast celotnih plač in nadomestil za leto 2008 glede na leto 2007 za ZD Trebnje v primerjavi s povprečno rastjo 59-ih ostalih opazovanih zdravstvenih domov. Za dodatno primerjavo sem vključil še zdravstveni dom z največjim in najmanjšim odstotnim povečanjem celotnih plač in nadomestil. ZD Trebnje ima leta 2008 glede na leto 2007 18,1 % rast celotnih plač in nadomestil, povprečna rast za 59 opazovanih zdravstvenih domov je 11,4 %, medtem ko je Zdravstveni dom Metlika imel v opazovanem obdobju največjo rast celotnih plač in nadomestil, in sicer za 31,4 %. Najmanjšo rast oziroma največje zmanjšanje je imel Zdravstveni dom Radlje ob Dravi, ki je imel zmanjšanje celotnih plač in nadomestil v opazovanem obdobju za 18,5 %.

Slika 3 : Prikaz rasti celotnih plač in nadomestil leta 2008 glede na leto 2007 za ZD Trebnje, ZD Metlika, ZD Radlje ob Dravi in povprečno povečanje za 59 opazovanih zdravstvenih domov (v %)



Vir: Združenje zdravstvenih zavodov Slovenije, 2009.

3.4 Primerjava povprečnih mesečnih bruto plač v Zdravstvenem domu Trebnje pred in po uvedbi novega plačnega sistema

Naredil sem primerjavo povprečnih mesečnih bruto plač v ZD Trebnje pred in po uvedbi novega plačnega sistema in primerjavo povprečnih mesečnih bruto plač na zaposlenega v ZD Trebnje glede na stopnjo izobrazbe pred in po uvedbi novega plačnega sistema v javnem sektorju.

3.4.1 Primerjava povprečnih mesečnih bruto plač na zaposlenega v Zdravstvenem domu Trebnje

V Tabeli 5 sem izračunal povprečno mesečno bruto plačo na zaposlenega v ZD Trebnje za leto 2006, 2007, 2008 in 2009. Podatke, s katerimi sem izračunal povprečne mesečne bruto plače na zaposlenega v ZD Trebnje, sem dobil iz letnih poročil ZD Trebnje.

Tabela 5: Primerjava povprečnih bruto plač na zaposlenega v ZD Trebnje

Leto	Povprečna mesečna bruto plača na zaposlenega v €	Rast glede na prejšnje leto v %	Rast glede na leto 2007 v %
2006	1.477,92	/	/
2007	1.542,17	4,35	0
2008	1.799,00	16,65	16,65
2009	2.060,31	14,52	33,60

Vir: ZD Trebnje, 2007, 2008, 2009 in 2010.

Iz Tabele 5 lahko razberemo, da se je povprečna mesečna bruto plača v ZD Trebnje vsako leto povečevala. Največja rast je bila leta 2008 glede na leto 2007, in sicer za 16,65 %. Pri tem moram opozoriti na to, da se leto 2008 ni povsem v celoti izplačevalo po novem plačnem sistemu. Če želimo dobiti realno sliko rasti povprečne mesečne bruto plače, moramo primerjati leto 2009 z letom 2007, saj se je leta 2007 izplačevalo po starem plačnem sistemu,

medtem ko se je celotno leto 2009 izplačevalo po novem plačnem sistemu. Izračunal sem, da se je povprečna mesečna bruto plača na zaposlenega leta 2009 glede na leto 2007 povečala za 33,6 %.

3.4.2 Primerjava povprečnih bruto plač pri zaposlenih v Zdravstvenem domu Trebnje po stopnji izobrazbe

Osredotočil sem se na zvišanje povprečne mesečne bruto plače na zaposlenega v ZD Trebnje glede na stopnjo izobrazbe. Osnovne plače javnih uslužbencev se določajo na podlagi uvrstitve delovnih mest in nazivov v tarifne razrede, ki so določeni v 8. členu ZSPJS. Tarifni razredi izražajo stopnjo zahtevnosti delovnih mest in nazivov glede na zahtevano izobrazbo oziroma usposobljenost. Najnižji možni plačni razred brez napredovanja za posamezen tarifni razred se določi s kolektivno pogodbo za javni sektor. V novi razporeditvi javnih uslužbencev v plačni sistem je uporabljena tabela tarifnih razredov, ki je sestavljena iz devetih razredov, nekateri izmed teh razredov pa imajo še podkategorije.

Pri primerjavi povprečnih mesečnih bruto plač za zaposlene v ZD Trebnje, sem vzel za izhodišče povprečne mesečne bruto plače v ZD Trebnje, ki so bile nakazane zaposlenim za opravljeno delo v aprilu leta 2008. Te plače so bile obračunane še po starem plačnem sistemu. Za primerjavo pa sem vzel povprečne mesečne bruto plače v ZD Trebnje, ki so bile izplačane za opravljeno delo avgusta leta 2009 in februarja leta 2010. Obe mesečni plači sta bili že izplačani po novem plačnem sistemu v javnem sektorju. V populacijo sem zajel 77 zaposlenih, ki so bili zaposleni, oziroma so prejeli plače v vseh treh časovnih obdobjih. Od 77 zaposlenih so bili štirje zaposleni z II. stopnjo izobrazbe, eden s IV. stopnjo izobrazbe, triintrideset s V. stopnjo izobrazbe, štirje s VI. stopnjo izobrazbe, štiriindvajset s VII. stopnjo izobrazbe in enajst s VIII. stopnjo izobrazbe. Iz zgoraj navedenih podatkov sem izračunal sledeče povprečne mesečne bruto plače na zaposlene v ZD Trebnje glede na stopnjo izobrazbe, ki so prikazane v Tabeli 6.

Tabela 6: Povprečne mesečne bruto plače na zaposlenega glede na njegovo stopnjo izobrazbe v ZD Trebnje v € skozi tri opazovana obdobja

Stopnja izobra- zbe	Povprečne prejete plače za april 2008	Povprečne prejete plače za avgust 2009	Povprečne prejete plače za februar 2010	Rast plač avgusta 2009 glede na april 2008 v %	Rast plač februarja 2010 glede na april 2008 v %
II.	554,56	795,93	828,45	43,51	49,37
IV.	700,39	1.086,1	1.130,21	55,07	61,37
V.	1.079,67	1.289,90	1.342,59	19,66	24,60
VI.	1.225,48	1.551,45	1.614,36	26,50	31,63
VII.	1.718,29	2.172,19	2.245,87	29,77	34,55
VIII.	3.043,02	3.629,96	3.754,04	20,14	24,30

Vir: ZD Trebnje, 2009.

Iz Tabele 6 lahko vidimo, da se je povprečna mesečna bruto plača v ZD Trebnje najbolj povečala pri zaposlenih s IV. stopnjo izobrazbe, vendar ta podatek ni čisto zanesljiv, saj je s to izobrazbo le eden od zaposlenih in to lahko privede do odstopanja zaradi premajhne opazovane skupine. Drugo največje povečanje je bilo pri zaposlenih z II. stopnjo izobrazbe. Vzrok za tolikšno odstotno povečanje bi pripisal razlogu, da so njihove plače najmanjše in da se povečanje pri njihovih plačah najbolj odraža na odstotkih. V ostalih razredih je bilo povečanje plač v okviru dovoljenega oziroma predpisanih normativov.

Sklep

V vsaki državi ima področje plač javnega sektorja zelo pomemben vpliv na ekonomsko politiko. Zaradi tega je tudi bil ustvarjen in uveden nov plačni sistem v javnem sektorju. S tem sistemom je država hotela pridobiti na večji preglednosti in fleksibilnosti plač. Razlogi za zamenjavo plačnega sistema so bili naslednji: gibanje plač v javnem sektorju, ki so se vsako leto povečevale, nepreglednost pravne ureditve sistema plač v javnem sektorju, dodatki in nesistemski pristop pri vodenju plačne politike v javnem sektorju. Novi sistem plač se je uvedel med drugim tudi zato, ker so proračunski uporabniki različno interpretirali osnove za obračun plač. Posledično je prihajalo do tega, da so bile plače po posameznih sektorjih različno obračunane. Z novim sistemom je bila uvedena tudi nova kolektivna pogodba, ki dopolnjuje Zakon o sistemu plač v javnem sektorju. S sprejetjem tega zakona je prišlo do sprememb pri plačah funkcionarjev in direktorjev. Direktorjem se v novem sistemu plač osnovna plača odmeri glede na zahtevnost delovnega mesta. Ukinili so jim tudi nekatere dodatke, in sicer položajni dodatek, dodatek za manj ugodne delovne pogoje, dodatek za nevarnost in posebne obremenitve ter dodatek za delo v manj ugodnem delovnem času.

Nov plačni zakon v javnem sektorju prinaša tako prednosti kot slabosti. Prednost trenutnega zakona je, da je doprinesel k večji preglednosti in enotnosti sistema. Dobra lastnost je ta, da je za vsako delovno mesto določena osnovna plača s plačilno lestvico. Prednost je tudi v napredovanju, kjer je določeno, da za delovna mesta, kjer se ne more napredovati v nazivih, vseeno lahko uslužbenec napreduje za deset plačnih razredov. To pripomore, da se nagradi dobro opravljeno delo z višjo plačo in delavec še zmeraj obdrži svoj naziv in delovno mesto. S tem se prepreči nepotreben boj za višja delovna mesta. Za slabost pa bi lahko šteli, da je bila z novim plačnim sistemom izvedena tudi reorganizacija delovnih mest, kar je najbolj opazno na področju zdravstva. Do napak je prihajalo pri napredovanju pri prevedbi delovnih mest, kjer so nekateri zdravniki napredovali za več razredov, kot je določeno z zakonom. Nov plačni sistem je bil sprejet v nepravem času, in sicer v času finančne krize. Tako je vlada morala sprejemati varčevalne ukrepe, na drugi strani pa so sprejeli zakon s katerim so se zvišale plače v javnem sektorju. Zaradi nepravilnega časovnega planiranja ne bo odpravljen prvotni načrt o odpravi nesorazmerja plač v javnem sektorju.

V Sloveniji bi lahko porabili manj proračunskega denarja s tem, da bi povečali učinkovitost in ustvarili razmere za zmanjšanje števila zaposlenih. Na učinkovitost zaposlenih vpliva tudi motivacija, katero lahko predstavlja tako dodatno plačilo, ki ga uslužbenci dobijo za redno

delovno uspešnost in povečan obseg dela, kot razne ponujene ugodnosti zaposlenim. Po mojem mnenju delavci v javnem sektorju niso zadosti motivirani za kakovostno in hitro opravljanje svojih nalog, kar pomeni nižjo učinkovitost.

Literatura in viri

1. Apohal-Vučkovič, L. & Mihovar-Globočnik, K. (2008). *Sistem plač v javnem sektorju*. Maribor: De VESTA.
2. Ba.P. & STA. (2010). *Določba glede nižjega plačila dežurstev ostaja*. Najdeno 23. Avgusta na spletnem naslovu <http://www.delo.si/clanek/111711>
3. Bugarič, B., Trpin, G., Damjan, M. & Škraban, B. (2010). *Primerjalno pravna analiza pravne organiziranosti zavodov v nekaterih evropskih državah*. Ljubljana: Inštitut za primerjalno pravo.
4. Busse, R. (2002). *Health care system in eight countries. Trends and challenges*. London: The London School of Economics and Political Science.
5. Dernovšek, I. (2009). *Sindikati bodo na znižanje plač v javnem sektorju odgovorili z referendumom*. Najdeno 17. avgusta 2010 na spletnem naslovu <http://www.dnevnik.si/novice/slovenija/1042255019>
6. Državni zbor Republike Slovenije. (2008). *Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o sistemu plač v javnem sektorju*. Najdeno 15. avgusta 2010 na spletnem naslovu
7. <http://www.dz-rs.si/index.php?id=101&unid=PZ4|C12565D400354E68C1257444003C1EBB&showdoc=1>
8. Klinar, I. (2006). *Sistem plač v javnem sektorju s poudarkom na plačah funkcionarjev in direktorjev*. Ljubljana: GV založba.
9. Klinar, I. (2008). *Priročnik z navodili*. (interno gradivo). Ljubljana: Ministrstvo za javno upravo.
10. Knavs, N. (2010). *Umik soglasij za nadurno delo že podpisalo večina zdravnikov: Dežurstva blagajno stanejo 117 milijonov letno*. Najdeno 25. avgusta na spletnem naslovu <http://www.dnevnik.si/novice/slovenija/1042368139>
11. Lucifora, C. & Meurs, D. (2004). *The Public sector Pay gap in France, Great Britain and Italy*. Discussion Paper. Bonn: IZA.
12. Ministrstvo za javno upravo. (2009). *Analiza gibanja zaposlenosti, obsega sredstev za izplačane plače in izplačljivih plač na zaposlenega v posameznih javnih službah (dejavnostih) v obdobju 2003-2008*. Najdeno 21. avgusta 2010 na spletnem naslovu

- http://www.mju.gov.si/fileadmin/mju.gov.si/pageuploads/mju_dokumenti/DPJS/pdf/Ja_vni_sektor_JAVNE_SLUZBE_2003_2008.pdf
13. Računovodja.com (2009). *Analiza finančnih učinkov prehoda na nov plačni sistem javnega sektorja*. Najdeno 21. avgusta na spletnem naslovu <http://www.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=3560>
14. Rednak, A. (2009). *Plače v zdravstvu še kar divjajo*. Najdeno 20. avgusta 2010 na spletnem naslovu http://www.finance.si/250045/Pla%E8e_v_zdravstvu_%B9e_kar_divjajo
15. Setnikar-Cankar, S., Klun, M. & Pevcin, P. (2005). *Ekonomika javnega sektorja in proračunska financiranje*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.
16. Uredba o enotni metodologiji in obrazcih za obračun in izplačilo plač v javnem sektorju. *Uradni list RS* št. 95/2007, 17/2008, 58/2008, 69/2008 – ZTFI-A, 69/2008 – ZZavar-E in 80/2008, št. 93/2008.
17. Uredba o plačah direktorjev v javnem sektorju. *Uradni list RS* št. 73/2005, št. 103/2005, 12/2006, 36/2006, 46/2006, 77/2006, 128/2006, 37/2007, 95/2007, 112/2007, 104/2008, 123/2008, 21/2009, 61/2009, 91/2009, 3/2010, 27/2010, 45/2010, 62/2010.
18. Virant, G. (2009). *Javna uprava*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.
19. Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti. *Uradni list RS* št. 18/1994, št. 13/1995 Odl.US: U-I-117/93-28, 36/1996, 20/1997-ZDPra, 39/1999-ZMPUPR, 86/1999 Odl.US: U-I-134/96, 98/1999-ZZdrS, 66/2000 Odl.US: U-I-274/97-19.
20. Zakon o sistemu plač v javnem sektorju. *Uradni list RS* št. 108/2009 – UPB13.
21. Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o zdravstveni dejavnosti. *Uradni list RS* št. 2/2004.
22. ZD Trebnje. (2007). *Letno poročilo ZD Trebnje za leto 2006*. (interno gradivo). Trebnje: Zdravstveni dom.
23. ZD Trebnje. (2008). *Letno poročilo ZD Trebnje za leto 2007*. (interno gradivo). Trebnje: Zdravstveni dom.
24. ZD Trebnje. (2009). *Letno poročilo ZD Trebnje za leto 2008*. (interno gradivo). Trebnje: Zdravstveni dom.

25. ZD Trebnje. (2010). *Letno poročilo ZD Trebnje za leto 2009*. (interno gradivo). Trebnje: Zdravstveni dom.

26. Združenje zdravstvenih zavodov Slovenije. (2009). Podatki in kazalci poslovanja javnih zdravstvenih zavodov Slovenije za leto 2008. (interno gradivo). Ljubljana: ZDRZZ.