

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**POVEZAVA MED NAČINOM ZMANJŠEVANJA STROŠKOV DELA
IN DODANO VREDNOSTJO V ČASU PANDEMIJE**

Ljubljana, junij 2024

DANICA FORTUNA

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Danica Fortuna, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Povezava med načinom zmanjševanja stroškov dela in dodano vrednostjo v času pandemije, pripravljenega v sodelovanju s svetovalcem red. prof. dr. Simonom Čadežem

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi;
11. da sem preverila verodostojnost informacij, ki izhajajo iz zapisov na podlagi uporabe orodij umetne inteligence.

V Ljubljani, dne 05.06.2024

Podpis študentke: _____

KAZALO

1	UVOD	1
2	STROŠKI DELA	2
2.1	Stroški dela na zaposlenega	4
2.2	Stroški dela v Sloveniji in primerjava z drugimi državami Evropske unije... 5	
2.2.1	Stroški dela v Sloveniji v letu 2019 in primerjava z drugimi državami Evropske unije	5
2.2.2	Stroški dela v Sloveniji v letu 2020 ter primerjava z drugimi državami Evropske unije	6
2.2.3	Povprečni stroški dela v Sloveniji v letu 2021	7
2.3	Povprečna mesečna plača v dejavnosti C.28.3 Proizvodnja delov in opreme za motorna vozila	7
2.4	Povprečni stroški dela – primerjava po državah članicah Evropske unije... 10	
2.5	Minimalna plača	10
2.5.1	Gibanje bruto minimalne plače v Sloveniji v letih od 2011 do 2022	11
2.5.2	Bruto minimalna plača – primerjava po državah članicah Evropske unije ...	13
3	DODANA VREDNOST	15
3.1	Povprečno število zaposlencev na podlagi delovnih ur v obračunskem obdobju	16
3.2	Dodana vrednost na zaposlenega.....	17
3.3	Dodana vrednost, dodana vrednost na zaposlenega in stroški dela v gospodarskih družbah predelovalnih dejavnosti (C)	19
3.4	Ukrepi za dvig dodane vrednosti v industriji.....	21
4	NAGRAJEVANJE ZAPOSLENIH IN USPEŠNOST PODJETJA.....	22
5	SUBVENCIONIRANJE STROŠKOV DELA V ČASU PANDEMIJE	24
5.1	Poročanje o prejeti državni pomoči v letnih poročilih gospodarskih subjektov	27
6	RAZISKAVA.....	28
6.1	Prejete državne pomoči COVID-19 v skupini opazovanih podjetij.....	29
6.1.1	Prejete državne pomoči v obliki znižanja prispevkov za socialno varnost v skupini opazovanih podjetij v letu 2020.....	31
6.1.2	Vse prejete državne pomoči skupaj iz naslova COVID-19 v letu 2020.....	32

6.1.3	Povezava med prejeto državno pomočjo in dodano vrednostjo na zaposlenega v letu 2020	32
6.1.4	Prejete državne pomoči v obliki znižanja prispevkov za socialno varnost v skupini opazovanih podjetij v letu 2021	33
6.1.5	Vse prejete državne pomoči skupaj iz naslova COVID-19 v letu 2021.....	34
6.1.6	Povezava med prejeto državno pomočjo v letu 2021 in dodano vrednostjo na zaposlenega v letu 2021 v primerjavi z letom 2019	35
6.2	Način zmanjševanja stroškov dela v pandemiji in povezava z dodano vrednostjo podjetja.....	36
6.2.1	Povprečne prejete državne pomoči	40
6.2.2	Povprečna dodana vrednost na zaposlenega	40
6.2.3	Povprečno povečanje oziroma znižanje dodane vrednosti na zaposlenega v odstotkih	41
6.3	Število zaposlenih in stroški dela na zaposlenega pred in prvo leto epidemije COVID-19.....	42
6.4	Odvisnost stroškov dela na zaposlenega, dodane vrednosti na zaposlenega in čistih prihodkov od prodaje po posameznih skupinah podjetij.....	43
6.4.1	Velika podjetja	44
6.4.2	Srednja podjetja.....	45
6.4.3	Mala podjetja.....	46
7	VSEBINSKA DISKUSIJA	47
8	SKLEP.....	48
	LITERATURA IN VIRI	49

KAZALO TABEL

Tabela 1:	Višina bruto minimalne plače v Sloveniji po letih	12
Tabela 2:	Zneski minimalnih plač po državah članicah Evropske unije – prva skupina držav	14
Tabela 3:	Zneski minimalnih plač po državah članicah Evropske unije – druga skupina držav	14
Tabela 4:	Zneski minimalnih plač po državah članicah Evropske unije – tretja skupina držav	15
Tabela 5:	Vrsta in višina prejetih državnih pomoči v letu 2020.....	30
Tabela 6:	Vrsta in višina prejetih državnih pomoči v letu 2021	30
Tabela 7:	Skupine podjetij in povprečja kazalnikov za skupine podjetij	38

KAZALO SLIK

Slika 1:	Povprečni mesečni stroški dela na zaposleno osebo v Sloveniji leta 2019.....	5
Slika 2:	Povprečni stroški dela na dejansko opravljeno delovno uro v izbranih državah Evropske unije v letu 2019	6
Slika 3:	Povprečni mesečni stroški dela na zaposleno osebo v Sloveniji v letu 2020	6
Slika 4:	Povprečni stroški dela za dejansko opravljeno uro v izbranih državah Evropske unije v letu 2020.....	7
Slika 5:	Povprečna plača po mesecih v opazovani dejavnosti v letu 2020	8
Slika 6:	Povprečna mesečna plača za vse dejavnosti po mesecih za leto 2020.....	8
Slika 7:	Povprečna mesečna plača po mesecih v vseh dejavnostih skupaj v letu 2021	9
Slika 8:	Povprečna mesečna plača v opazovani dejavnosti v letu 2021	9
Slika 9:	Povprečni stroški dela na uro v letu 2021	10
Slika 10:	Višina bruto minimalne plače v evrih	12
Slika 11:	Zvišanje minimalne bruto plače glede na preteklo leto v %	13
Slika 12:	Analiza na spletni strani AJPes – postavke poslovnega izida za gospodarske družbe in samostojne podjetnike	18
Slika 13:	Analiza dodane vrednosti na zaposlenega, stroškov dela na zaposlenega in deleža stroškov dela v dodani vrednosti	19
Slika 14:	Gibanje dodane vrednosti na zaposlenega, stroškov dela na zaposlenega in delež stroškov dela na zaposlenega v skupini podjetij C29.3	20
Slika 15:	Odstotek podjetij, ki so v letu 2020 prejela vsaj eno državno pomoč iz naslova COVID-19	29
Slika 16:	Prejete COVID-19 subvencije v letu 2021	30
Slika 17:	Višina znižanja prispevkov za socialno varnost na zaposlenega v skupini opazovanih podjetij	31
Slika 18:	Seštevek vseh državnih pomoči iz naslova COVID-19 na zaposlenega v letu 2020.....	32
Slika 19:	Dodana vrednost na zaposlenega v letu 2020 v primerjavi z letom 2019	33
Slika 20:	Pridobljene subvencije v obliki znižanja prispevkov za socialno varnost v letu 2021.....	34
Slika 21:	Vse prejete državne subvencije iz naslova COVID-19 v letu 2021.....	34
Slika 22:	Povečanje oziroma zmanjšanje dodane vrednosti na zaposlenega v letu 2021 v primerjavi z letom 2019	35
Slika 23:	Povezava med prejeto državno pomočjo in dodano vrednostjo na zaposlenega	36
Slika 24:	Odstotek podjetij v vsaki posamezni skupini.....	37
Slika 25:	Prejete državne subvencije za skupine podjetij	40
Slika 26:	Povprečna dodana vrednost na zaposlenega v skupinah podjetij	41
Slika 27:	Povprečno povečanje ali zmanjšanje dodane vrednosti na zaposlenega v %	42

Slika 28: Analiza skupine opazovanih podjetij, spremenljivke število zaposlenih in stroški dela na zaposlenega.....	43
Slika 29: Sprememba dodane vrednosti, stroškov dela in čistih prihodkov od prodaje v skupini velikih podjetij, v letih od 2018 do 2021, primerjava s stroškom dela na zaposlenega v letu 2021	44
Slika 30: Sprememba dodane vrednosti, stroškov dela in čistih prihodkov od prodaje v skupini srednjih podjetij, v letih od 2018 do 2021, primerjava s stroškom dela na zaposlenega v letu 2021	45
Slika 31: Sprememba dodane vrednosti, stroškov dela in čistih prihodkov od prodaje v skupini malih podjetij, v letih od 2018 do 2021, primerjava s stroškom dela na zaposlenega v letu 2021	46

SEZNAM KRATIC

angl. – angleško

AJPES – Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve

UMAR – Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj

1 UVOD

Pandemija koronavirusne bolezni COVID-19, ki se je v Sloveniji prvič pojavila marca 2020, je prinesla velike spremembe tudi v poslovanje slovenskih podjetij. V letu 2020 je pandemija pomenila tudi gospodarsko krizo, saj so se po odloku vlade v marcu prepovedale vse neposredne prodaje blaga in storitev končnim uporabnikom. Marca 2020 so se zaprle tudi vse šole in vrtci, kar je pomenilo določen izpad zaposlenih v podjetjih zaradi varstva otrok. Spremenila se je tudi organizacija dela v podjetjih, odrejalo se je delo od doma, čakanje na delo in skrajšan delovni čas. Zaradi omejitve javnega življenja, zapiranja nekaterih dejavnosti, negotovosti in strahu med prebivalstvom se je zmanjšala tudi potrošnja. To je za podjetja pomenilo gospodarsko krizo. Vsak podjetnik v času gospodarske krize teži k zmanjševanju stroškov, sem spadajo tudi stroški dela. V magistrski nalogi želim raziskati, kaj se je dogajalo s povprečno plačo na zaposlenega in povprečnim številom zaposlenih v posameznih podjetjih v letu pred epidemijo in v dveh letih trajanja pandemije COVID-19.

Pandemija koronavirusne bolezni COVID-19 je za podjetja pomenila zelo velike spremembe. Tisti, ki jim vlada z odlokom ni prepovedala delovanja, so se morali hitro prilagoditi na spremembe, kot so delo od doma, preselitev prodaje na splet, organizacija dela, v začetku krize pa so se podjetja soočala tudi z upadom naročil.

Čas gospodarske krize je za vsakega podjetnika velik izziv, saj zahteva pomembne poslovne odločitve. Podjetniki se morajo soočiti z upadom naročil, to pa od njih zahteva zmanjšanje stroškov. Stroški dela predstavljajo pomembno kategorijo stroškov v vsakem podjetju. Podjetja jih lahko zmanjšajo vsaj na dva načina, prvi je z odpuščanjem delavcev, drugi pa je zniževanje plač zaposlenim. Oba ukrepa sta drastična in imata lahko tudi negativne posledice na poslovanje. Nezadovoljstvo delavcev ima negativne posledice na poslovanje, zato je treba ukrep delavcem predstaviti na pravi način, da ne pride do upada produktivnosti.

V času pandemije je Vlada RS ponudila podjetjem tudi tretjo možnost delnega povračila stroškov dela, to je subvencioniranje stroškov dela zaposlenih, če so za to bili izpolnjeni pogoji. To možnost je ogromno podjetij tudi izkoristilo (Kovač, 2022, str. 47–49), s čimer so se izognila potrebi po odpuščanju ali zmanjševanju plač zaposlenih.

Navedeno poraja zanimivo raziskovalno vprašanje, ali je način zniževanja stroškov dela v pandemiji povezan z ustvarjeno dodano vrednostjo podjetij. Še posebej je zanimivo vprašanje, ali so podjetja, ki so izkoristila pomoč države, ustvarila manjšo dodano vrednost kot podjetja, ki je niso.

Namen mojega magistrskega dela je preučiti, ali je način zmanjševanja stroškov dela v pandemiji povezan z dodano vrednostjo podjetij. Moje ugotovitve bodo zanimive za podjetja, ki se še posebno v kriznih situacijah srečujejo z odločitvami glede optimizacije stroškov na vseh ravneh poslovanja. Ugotovitve bodo zanimive tudi za državo, ki je v času razglašene epidemije sofinancirala stroške dela.

Cilj mojega magistrskega dela je zbrati podatke o prihodkih, stroških dela, koriščenju državnih pomoči v času pandemije in dodani vrednosti za vzorec 184 podjetij iz dejavnosti C29.3 – proizvodnja delov in opreme za motorna vozila ter analizirati podatke o povezavah med temi spremenljivkami s statističnimi metodami.

V prvem delu magistrsko delo vsebuje teoretičen pregled strokovne literature ter znanstvenih, strokovnih in analitičnih člankov s področij stroškov dela, dodane vrednosti, nagrajevanja zaposlenih in subvencioniranja stroškov dela v času pandemije. V drugem raziskovalnem delu bom pri raziskovanju uporabila empirične metode, in sicer sekundarne podatke, ki so dostopni v bazah podatkov, predvsem bom uporabila javne podatke spletnih aplikacij AJ PES (AJ PES, 2022a) in Prva bonitetna agencija EBONITETE.SI. Za pridobitev podatkov o pridobljenih državnih pomočeh bom uporabila Poslovno aplikacijo za javno objavo državnih pomoči.

Osredotočila se bom na podjetja iz dejavnosti, ki je po klasifikaciji SKD označena s številko C29.3 – proizvodnja delov in opreme za motorna vozila. To dejavnost sem izbrala zaradi tega, ker je bila ta dejavnost v začetku pandemije ena med bolj prizadetih, v nadaljevanju razvoja pandemije so beležili veliko rast prodaje, kasneje pa so se soočili še s problematiko nabave sestavnih delov.

V tej kategoriji dejavnosti je v Sloveniji registriranih 184 podjetij. Od teh ima 88 podjetij zaposlenega vsaj enega delavca. V mojo raziskavo bo zajetih 88 podjetij, ki imajo v letu 2021 vsaj enega zaposlenega, ostala podjetja nimajo zaposlenih ali so v postopku stečaja ali prisilne poravnave, zato niso primerna za analizo. Podjetja bom razdelila v skupine.

Analizirala bom obdobje od leta 2018 do leta 2021, to je čas pred pandemijo COVID-19 in čas začetka in trajanja pandemije.

Magistrsko delo je sestavljeno iz osmih poglavij. Po uvodnem delu sledijo poglavja o stroških dela in dodani vrednosti ter nagrajevanju zaposlenih. V nadaljevanju se osredotočim na subvencioniranje dela v času epidemije. V zadnjem raziskovalnem poglavju pa se osredotočim na opazovano skupino podjetij, za katero naredim analizo, s katero poskušam odgovoriti na svoje raziskovalno vprašanje. V zaključnem sklepnem delu so predstavljene sklepne ugotovitve.

2 STROŠKI DELA

Eden od pomembnejših in skoraj za podjetje neizogibnih stroškov so stroški dela. Še posebej pomembna kategorija stroškov dela so za proizvodna podjetja, saj le-ta za ustvarjanje dodane vrednosti poleg strojev potrebujejo tudi delavce v proizvodnji. Zato bom v nadaljevanju podrobneje predstavila področje stroškov dela, kaj vsi ti stroški vključujejo in kaj vpliva na njihovo višino, hkrati pa bom tudi primerjala stroške dela v Sloveniji z drugimi državami.

Na koncu poglavja o stroških dela bom razložila še pojem minimalne plače, gibanje višine minimalne plače in izvedla primerjavo z drugimi državami članicami Evropske unije.

Stroški dela so izvirni stroški, ki se nanašajo na obračunane plače in na dajatve, ki se obračunavajo od te osnove in niso sestavni del bruto zneskov. Ti stroški lahko neposredno bremenijo ustvarjanje poslovnih učinkov (stroški neposrednega dela) ali pa imajo naravo posrednih stroškov in so zajeti v ustrezne namenske (funkcionalne) skupine posrednih stroškov (AJPES, 2023).

Stroške dela podjetja objavijo v svojih letnih poročilih, in sicer v izkazu poslovnega izida v postavki stroški dela. Vsi stroški dela so zajeti v eni postavki in niso razčlenjeni.

Kot določa Slovenski računovodski standard številka 13 (SRS, Ur. l. RS, št. 129/2023), stroške dela sestavljajo:

- plače, ki pripadajo zaposlenim, v bruto znesku;
- nadomestila plač, ki skladno z zakonom, kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi pripadajo zaposlenim za obdobje, ko ne delajo, v bruto znesku, ki bremenijo organizacijo;
- dajatve v naravi, darila in nagrade zaposlenim ter zanje plačani ali njim povrnjeni zneski, ki niso v neposredni zvezi s poslovanjem;
- odpravnine, ki pripadajo zaposlenim, ko nehajo delati v organizaciji, ter drugi dohodki, ki pripadajo zaposlenim skladno z zakonom, kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi v bruto znesku;
- dajatve, ki se dodatno obračunavajo od postavk od a) do č) in bremenijo izplačevalca.

Stroški dela nam pokažejo, kolikšen strošek za delodajalca predstavljajo zaposleni (Možina, 2002).

Zaposleni so vse osebe, ki po pogodbi delajo za drugo rezidenčno institucionalno enoto in prejema nadomestilo. Razmerje med delodajalcem in zaposlenim obstaja, kadar med podjetjem in osebo obstaja formalna ali neformalna pogodba, ki jo obe stranki navadno skleneta prostovoljno in v skladu s katero oseba dela za podjetje v zameno za nadomestilo v denarju ali naravi (Statistični urad Republike Slovenije, 2024).

Stroški dela so v Sloveniji visoki tudi zaradi nizke stopnje delovno aktivnega prebivalstva na upokojenca in zaradi visoke davčne obremenitve plač (Kraiger, 1997, str. 28).

Minimalni znesek stroška dela na zaposlenega določa tudi zakonodaja, ki določa minimalno plačo. Podjetja ne morejo imeti nižjega stroška dela na zaposlenega, kot je minimalna plača.

Stroške dela delimo na fiksne in variabilne. Fiksni stroški podjetja so tisti, ki ostanejo nespremenjeni ne glede na to, koliko proizvodov proizvedemo. Primer takih stroškov so najemnina poslovnega prostora, amortizacija strojev ter stroški plač delavcev, ki delajo pri proizvodnji določenega produkta. Variabilni stroški dela pa so stroški, ki so tesno povezani

z obsegom proizvodnje. Ko naraste število proizvodov, se stroški povečajo. Med variabilne stroške podjetja štejemo stroške materiala, kadar pa podjetje zaposlene plačuje po učinku, so to variabilni stroški dela (Mpodjetnik, 2024).

2.1 Stroški dela na zaposlenega

Stroški dela na zaposlenega so vsi stroški dela podjetja, razdeljeni s povprečnim številom zaposlenih v podjetju. Stroške dela na zaposlenega v določenem podjetju lahko izračunamo sami, če poznamo podatke iz izkaza poslovnega izida.

$$\text{stroški dela na zaposlenega} = \frac{\text{stroški dela}}{\text{povprečno število zaposlenecv na podlagi delovnih ur}} \quad (1)$$

Kot je razvidno iz formule (1), stroške dela na zaposlenega izračunamo tako, da stroške dela delimo s povprečnim številom zaposlenecv na podlagi delovnih ur v določenem obračunskem obdobju.

Podatke o stroških dela na zaposlenega lahko uporabljamo v statistične namene, saj so primerljivi med podjetji.

Nam pa sam podatek o stroških dela na zaposlenega ne pove ničesar o uspešnosti podjetja. Visok znesek stroškov dela na zaposlenega lahko pomeni, da podjetje ne zna obvladovati stroškov.

Povprečna mesečna plača je povprečni znesek, ki ga kot plačilo za mesec dela prejmejo zaposlene osebe, zaposlene pri pravnih ali fizičnih osebah.

Bruto plača torej vsebuje znesek osnovne bruto plače, plačilo za nadure, dodatke – za delovno dobo, za izmensko delo, za delo v deljenem delovnem času, za dežurstvo, za pripravljenost na domu, za nočno delo, za nadurno delo, za delo ob nedeljah, praznikih in dela prostih dnevih, za izpostavljenost nevarnostim in neprijetnostim v delovnem okolju, za stalnost in za delo s strankami, znesek gibljivega in stimulativnega dela plače (za delovno uspešnost in uspešnost poslovanja, trinajsto plačo, božičnico ali kakor koli drugače poimenovano plačo, opredeljeno v kolektivni pogodbi ali internem aktu poslovnega subjekta), nadomestilo plače za čas letnega dopusta, državnih praznikov in dela prostih dni, za čas bolniške odsotnosti do 30 dni, za čas napotitve na izobraževanje, napotitve na prekvalifikacijo ali dokvalifikacijo, za čas prekinitve dela zaradi elementarnih nezgod, izpada energije, okvare strojev in naprav, pomanjkanja surovin, stavk in drugih primerov, določenih z zakonom, s kolektivno pogodbo ali z internim aktom. Vključeni so tudi podatki o tovrstnih dohodkih, ki so bili izplačani na podlagi sodne odločbe (brez zneska zamudnih obresti) (Seljak, 2022).

Bruto plača vsebuje tudi prispevke za socialno varnost in akontacijo dohodnine, ki bremenijo delavca (Vrh, 2021).

Bruto plača ne vsebuje: zneskov refundacij (za bolniške odsotnosti nad 30 dni, dodatkov za nego itd.), odpravnin, regresov, izplačil v naravi, povračil ali plačil stroškov v zvezi z delom (prevoz, prehrana, dnevnice) itd. (Seljak, 2022).

2.2 Stroški dela v Sloveniji in primerjava z drugimi državami Evropske unije

2.2.1 Stroški dela v Sloveniji v letu 2019 in primerjava z drugimi državami Evropske unije

Kot je razvidno iz slike 1, so povprečni mesečni stroški dela na zaposleno osebo za leto 2019 v Sloveniji znašali 2.380,31 EUR, to je za 4,1 % več kot leta 2018.

Najvišji stroški dela na zaposleno osebo za leto 2019 so bili v dejavnosti oskrba z električno energijo, plinom in paro. V tej dejavnosti so stroški dela na zaposleno osebo znašali 3.823,74 EUR.

Najnižji stroški dela na zaposleno osebo za leto 2019 so bili v dejavnosti gostinstvo. V tej dejavnosti so stroški dela na zaposleno osebo znašali 1.633,97 EUR (Statistični urad Republike Slovenije, 2022b).

Slika 1: Povprečni mesečni stroški dela na zaposleno osebo v Sloveniji leta 2019

	EUR
Stroški dela – skupaj	2.380,31
Prejemki zaposlenih oseb	2.040,65
Delodajalčevi socialni prispevki	326,14
Stroški izobraževanja	5,99
Drugi stroški dela	7,41
Davki	3,66
Subvencije ¹⁾	3,54 ^M

M manj natančna ocena

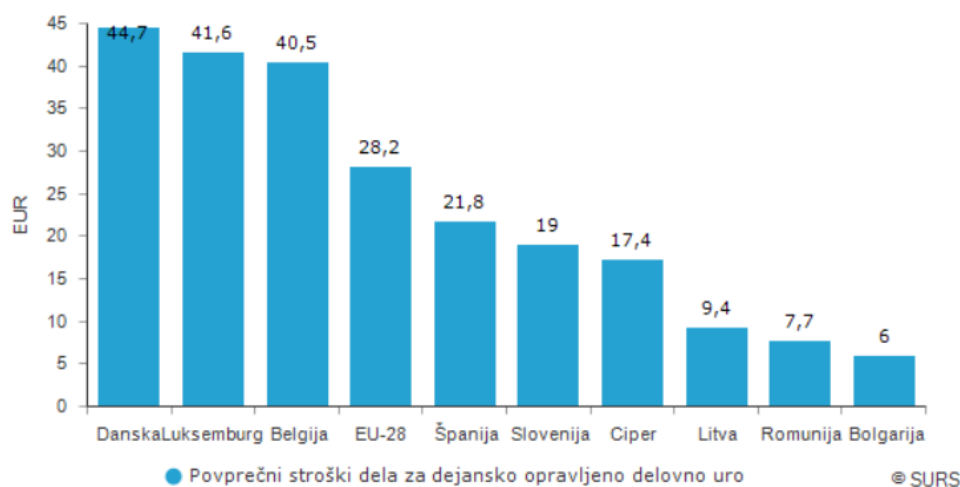
1) Subvencije zmanjšujejo stroške dela.

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2020).

Po podatkih in metodologiji Eurostata za leto 2019 so bili povprečni stroški dela za dejansko opravljeno delovno uro za vsa področja dejavnosti in poslovnih subjektov z več kot 9 zaposlenimi osebami najvišji na Danskem, kjer so znašali 44,7 EUR na uro, na drugem mestu je bil Luksemburg, kjer so stroški znašali 41,60 EUR na uro. Najnižji stroški dela so bili v Bolgariji, kjer so znašali 6,00 EUR na dejansko opravljeno uro (Eurostat, 2022).

V Sloveniji so stroški dela na dejansko opravljeno uro za leto 2019 znašali 19,00 EUR, kar Slovenijo uvršča med Španijo in Ciper, kar prikazuje slika 2.

Slika 2: Povprečni stroški dela v izbranih državah Evropske unije v letu 2019



1) Podatki za vsa področja dejavnosti (razen za dejavnost kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo in dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti) in v poslovnih subjektih z več kot 9 zaposlenimi osebami.

Vir: Žavbi (2020).

2.2.2 Stroški dela v Sloveniji v letu 2020 ter primerjava z drugimi državami Evropske unije

Povprečni mesečni stroški dela na zaposleno osebo za leto 2020, kot je razvidno iz slike 3, so v Sloveniji znašali 2.498,73 EUR, to je za 5,0 % več kot leta 2019. Največji delež v stroških dela so predstavljali prejemki zaposlenih oseb, in sicer 86,4 %.

Povprečni mesečni stroški dela na zaposleno osebo za leto 2020 so bili najvišji v dejavnosti oskrba z električno energijo, plinom in paro, kjer so znašali 3.903,58 EUR, na drugem mestu je bila dejavnost finance in zavarovalništvo, kjer so povprečni mesečni stroški dela znašali 3.683,87 EUR. Najnižji povprečni mesečni stroški dela so bili v dejavnosti gostinstvo, kjer so znašali 1.520,88 EUR (Žavbi, 2021).

Slika 3: Povprečni mesečni stroški dela na zaposleno osebo v Sloveniji v letu 2020

	EUR
Stroški dela – skupaj	2.498,73
Prejemki zaposlenih oseb	2.159,74
Delodajalčevi socialni prispevki	330,38
Stroški izobraževanja	5,99
Drugi stroški dela	7,78
Davki	3,63
Subvencije ¹⁾	8,78 ^M

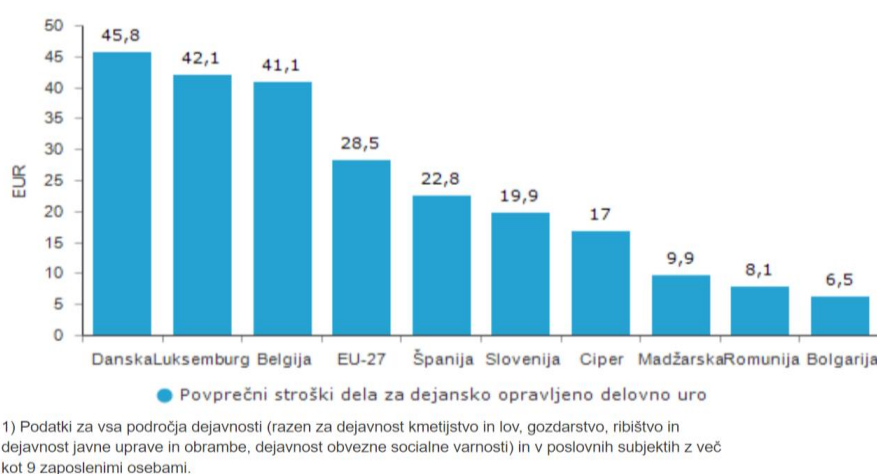
M manj natančna ocena

1) Subvencije zmanjšujejo stroške dela.

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2021).

Na evropski ravni so bili po podatkih Eurostata za leto 2020, kot je razvidno iz slike 4, povprečni stroški dela za dejansko opravljeno uro za vsa področja dejavnosti (razen za dejavnost kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo in dejavnosti javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti) in v poslovnih subjektih z več kot 9 zaposlenimi osebami najvišji na Danskem, kjer so znašali 45,8 EUR, najnižji pa v Bolgariji, kjer so znašali 6,5 EUR. Povprečje v vseh državah Evropske unije je znašalo 28,5 EUR. V Sloveniji so stroški dela za dejansko opravljeno delovno uro v omenjenih področjih dejavnosti in poslovnih subjektih za leto 2020 znašali 19,9 EUR, kar Slovenijo uvršča med Španijo in Ciper.

Slika 4: Povprečni stroški dela v izbranih državah Evropske unije v letu 2020



Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2021).

2.2.3 Povprečni mesečni stroški dela v Sloveniji v letu 2021

Povprečni mesečni stroški dela v Sloveniji so po podatkih Statističnega urada Slovenije znašali 2.658 EUR. Od povprečne mesečne plače v letu 2020 so bili višji za 6,3 % (Žavbi, 2022).

Najvišji povprečni mesečni stroški so bili v dejavnosti oskrba z električno energijo, plinom in paro, sledile so finančne in zavarovalniške dejavnosti. Najnižji povprečni mesečni stroški so bili gostinstvu (Žavbi, 2022).

2.3 Povprečna mesečna plača v dejavnosti C.28.3 Proizvodnja delov in opreme za motorna vozila

V nadaljevanju bom predstavila povprečno mesečno plačo v opazovani dejavnosti Proizvodnja delov in opreme za motorna vozila, v nadaljevanju opazovana dejavnost. Povprečno mesečno plačo iz opazovane dejavnosti bom primerjala s povprečno plačo v Sloveniji na ravni vseh dejavnosti.

Povprečna mesečna plača v opazovani dejavnosti v letu 2020 je prikazana na sliki 5 in je bila 1.569,02 EUR, povprečna mesečna plača na ravni vseh dejavnosti je bila 1.866,63 EUR, kar je prikazano na sliki 6. To pomeni, da je bila povprečna plača v opazovani dejavnosti za 297,61 EUR oziroma 16 % nižja kot povprečna plača v Sloveniji v letu 2020. Slika 5 prikazuje gibanje povprečne mesečne plače v letu 2020 za opazovano dejavnost Proizvodnja delov in opreme za motorna vozila.

Slika 5: Povprečna plača po mesecih v opazovani dejavnosti v letu 2020

Povprečne mesečne plače in indeksi povprečnih mesečnih plač po dejavnostih [SKD 2008], Slovenija, mesečno

Povprečne mesečne plače in indeksi povprečnih mesečnih plač (SKD 2008) po: SKD DEJAVNOST, MESEC, PLAČE , MERITVE

		Bruto plača
		Plača za mesec [EUR]
C29.3 Proizvodnja delov in opreme za motorna vozila	2020M01	1.848,24
	2020M02	1.547,99
	2020M03	1.504,98
	2020M04	1.618,16
	2020M05	1.502,85
	2020M06	1.415,58
	2020M07	1.515,07
	2020M08	1.514,94
	2020M09	1.521,52
	2020M10	1.529,29
	2020M11	1.739,94
	2020M12	1.569,71

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2023).

Slika 6 prikazuje gibanje mesečne povprečne bruto plače za vse delavnosti za leto 2020.

Slika 6: Povprečna mesečna plača za vse dejavnosti po mesecih za leto 2020

Povprečne mesečne plače in indeksi povprečnih mesečnih plač (SKD 2008) po: SKD DEJAVNOST, MESEC, PLAČE , MERITVE

		Bruto plača
		Plača za mesec [EUR]
SKD Dejavnost - SKUPAJ	2020M01	1.806,50
	2020M02	1.799,66
	2020M03	1.758,27
	2020M04	1.937,21
	2020M05	1.892,31
	2020M06	1.812,72
	2020M07	1.811,28
	2020M08	1.812,66
	2020M09	1.799,07
	2020M10	1.821,44
	2020M11	2.027,21
	2020M12	2.021,21

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2023).

Povprečna mesečna plača v opazovani dejavnosti v letu 2021 je bila 1.721,63 EUR, kot je omenjeno in prikazano na sliki 7. Na ravni vseh opazovanih dejavnosti pa je bila povprečna mesečna bruto plača 1.969,59 EUR, kot je omenjeno in prikazano na sliki 8. To pomeni, da je bila povprečna mesečna plača v opazovani dejavnosti za 247,96 EUR oziroma 12 % nižja od povprečne plače v Sloveniji v letu 2021.

Slika 7: Povprečna mesečna plača po mesecih v vseh dejavnostih skupaj v letu 2021

Povprečne mesečne plače in indeksi povprečnih mesečnih plač po dejavnostih [SKD 2008], Slovenija, mesečno

Povprečne mesečne plače in indeksi povprečnih mesečnih plač (SKD 2008) po: SKD DEJAVNOST, MESEC, PLAČE , MERITVE

		Bruto plača
		Plača za mesec [EUR]
SKD Dejavnost - SKUPAJ	2021M01	1.977,20
	2021M02	1.946,07
	2021M03	2.009,50
	2021M04	1.994,67
	2021M05	2.007,80
	2021M06	1.952,05
	2021M07	1.940,69
	2021M08	1.900,43
	2021M09	1.872,92
	2021M10	1.886,48
	2021M11	2.084,38
	2021M12	2.064,12

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2023).

Slika 8: Povprečna mesečna plača v opazovani dejavnosti v letu 2021

Povprečne mesečne plače in indeksi povprečnih mesečnih plač po dejavnostih [SKD 2008], Slovenija, mesečno

Povprečne mesečne plače in indeksi povprečnih mesečnih plač (SKD 2008) po: SKD DEJAVNOST, MESEC, PLAČE , MERITVE

		Bruto plača
		Plača za mesec [EUR]
C29.3 Proizvodnja delov in opreme za motorna vozila	2021M01	1.812,75
	2021M02	1.588,30
	2021M03	1.648,29
	2021M04	1.638,88
	2021M05	1.632,83
	2021M06	1.658,14
	2021M07	1.683,06
	2021M08	1.643,50
	2021M09	1.669,30
	2021M10	1.652,83
	2021M11	1.908,98
	2021M12	2.129,07

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2023).

Na podlagi zgoraj navedenega lahko razberemo, da se je razlika med povprečnima plačama v opazovani dejavnosti in na ravni vseh dejavnosti v letu 2021 glede na leto 2020 povečala

za 4 %. Na podlagi tega lahko sklepamo, da se plače ne povečujejo sorazmerno po vseh dejavnostih.

2.4 Povprečni stroški dela – primerjava po državah članicah Evropske unije

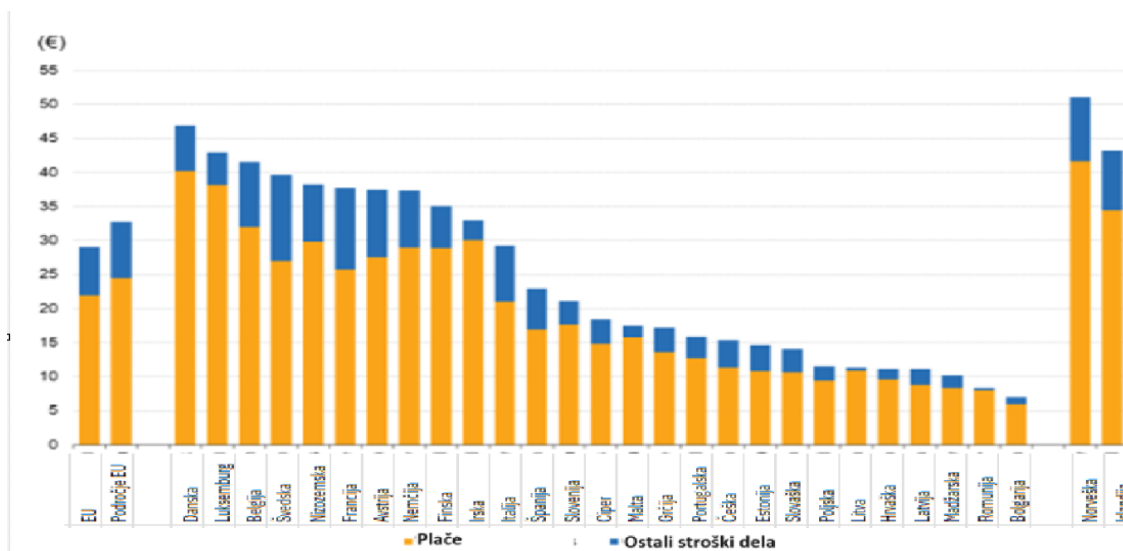
Statistika zajema povprečne urne stroške dela po posameznih državah članicah v letu 2021. Najvišji povprečni stroški dela na uro v letu 2021 so bili na Danskem, in sicer so znašali 46,9 EUR na uro. Najnižji povprečni stroški dela na uro v letu 2021 so bili v Bolgariji in so znašali 7,00 EUR na uro (Eurostat, 2022).

Slovenija se med vsemi 27 državami članicami uvršča na 13. mesto. Povprečni urni stroški dela v Sloveniji so 21,1 EUR na uro, kar nas uvršča med Španijo in Ciper.

Povprečje v vseh državah članicah je bilo 29,1 EUR na uro, medtem ko je bilo povprečje držav članic iz območja evra 32,8 EUR na uro.

V sliki 9 sta za primerjavo dodani tudi dve državi, ki nista članici Evropske unije. To sta Norveška in Islandija. Povprečni stroški dela na uro so na Norveškem višji od vseh držav članic Evropske unije in znašajo v letu 2021 51,1 EUR na uro, medtem ko je Islandija s povprečnimi stroški dela na uro v letu 2021 v višini 43,3 EUR na uro takoj za Dansko in pred Luksemburgom.

Slika 9: Povprečni stroški dela na uro v letu 2021



Vir: Eurostat (2022).

2.5 Minimalna plača

Področje minimalne plače ureja Zakon o minimalni plači (ZMinP), Ur. l. RS, št. 13/10, 92/15 in 83/18. Zakon določa pravico do minimalne plače, višino minimalne plače in pogoje, pod

katerimi se lahko izplačuje znesek minimalne plače, določen pa je tudi način njenega določanja in objave.

Pravico do minimalne plače ima delavec, ki je pri delodajalcu v Republiki Sloveniji zaposlen za poln delovni čas (2. člen ZMinP).

Minimalna plača je mesečna plača za delo, opravljeno v polnem delovnem času, delavec, ki dela krajši delovni čas, ima pravico do sorazmernega dela minimalne plače (2. člen ZMinP).

Višino minimalne plače določi ministrica oziroma minister, pristojen za delo, po predhodnem posvetu s socialnimi partnerji. Višina minimalne plače je objavljena v Uradnem listu Republike Slovenije, najkasneje do 31. januarja tekočega leta. Znesek minimalne plače velja za plačilo dela, opravljenega od 1. januarja tekočega leta dalje (6. člen ZMinP).

V letu 2021 se je uveljavila nova formula za določitev zneska minimalne plače. Višina minimalne plače je navezana na minimalne življenjske stroške in s tem se vzpostavlja smiselno razmerje med dohodki delovno aktivnih in delovno neaktivnih oseb. Z uveljavitvijo nove formule za določanje minimalne plače se vzpostavlja enakopravnejša in pravičnejša obravnava vseh zaposlenih, predvsem pa tistih z najnižjimi dohodki (3. člen ZMinP).

Višina minimalne plače se določi enkrat na leto. Uskladi se najmanj z rastjo cen življenjskih potrebščin. Za uskladitev minimalne plače se uporabi podatek Statističnega urada Republike Slovenije (5. člen ZMinP).

Po 2. členu ZMinP se v minimalno plačo ne všttevajo:

- dodatki, določeni z zakoni in drugimi predpisi ter s kolektivnimi pogodbami,
- del plače za delovno uspešnost,
- plačilo za poslovno uspešnost,
- povračila stroškov za prehrano med delom in prevoz na delo in iz dela,
- stroški na službenih potovanjih,
- regres za letni dopust,
- odpravnine,
- jubilejne nagrade.

Minimalna plača v Sloveniji je bila prvič uvedena leta 1937 (Poje, 2009).

2.5.1 Gibanje bruto minimalne plače v Sloveniji v letih od 2011 do 2022

Bruto minimalna plača v letu 2011 je znašala 748,10 EUR in je veljala za opravljeno delo od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2011. Minimalna plača se vsako leto uskladi, tako da je bila v letu 2012 za 2 % višja kot v letu 2011. Najvišje povišanje minimalne plače je bilo v letu 2021, ker se je v tem letu spremenila formula za izračun. Od 1. 1. 2022 je znesek minimalne bruto plače določen na 1.074,43 EUR. V letu 2022 je minimalna bruto plača, v primerjavi z letom

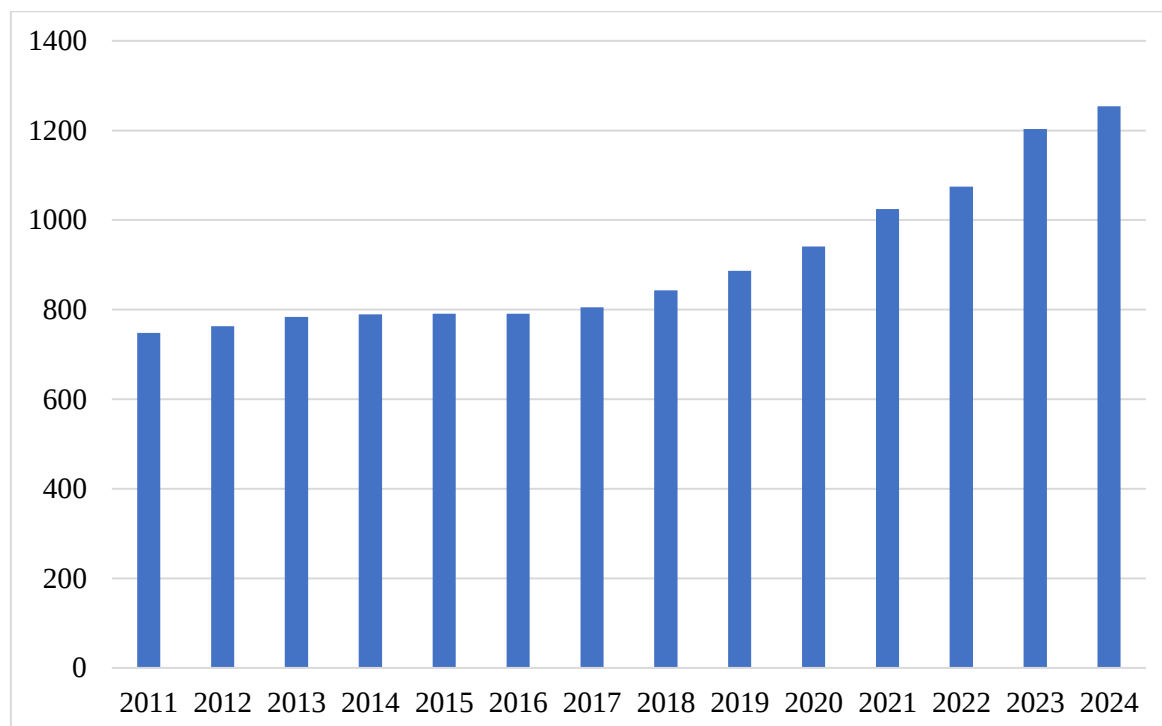
2011, za 43,62 % višja. Od 1. 1. 2024 je višina bruto minimalne plače 1.253,90 EUR in se je od leta 2023 povečala za 4,20 %. Navajani podatki so prikazani v tabeli 1, grafični prikaz pa prikazujeta sliki 10 in 11.

Tabela 1: Višina bruto minimalne plače v Sloveniji po letih

Leto	Višina bruto minimalne plače (v evrih)	Zvišanje glede na preteklo leto (v %)
2011	748,10	
2012	763,06	2,00
2013	783,66	2,70
2014	789,15	0,70
2015	790,73	0,20
2016	790,73	0,00
2017	804,96	1,80
2018	842,79	4,70
2019	886,63	5,20
2020	940,58	6,08
2021	1.024,24	8,89
2022	1.074,43	4,90
2023	1.203,36	12,00
2024	1.253,90	4,20

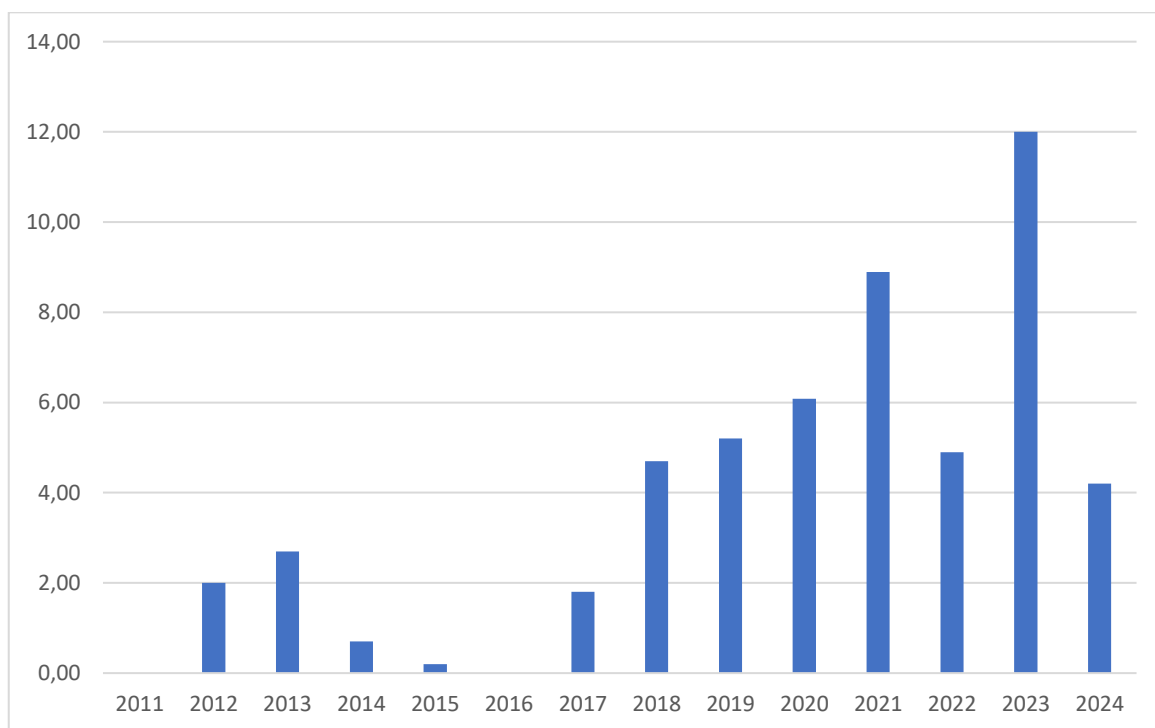
Vir: prirejeno po DATA (2021).

Slika 10: Višina bruto minimalne plače v evrih



Vir: prirejeno po DATA (2021).

Slika 11: Zvišanje minimalne bruto plače glede na preteklo leto v %



Vir: prirejeno po DATA (2021).

2.5.2 Bruto minimalna plača – primerjava po državah članicah Evropske unije

Pri pregledu stanja glede višine minimalne plače je treba upoštevati, da v določenih državah Evropske unije nimajo določene minimalne plače. Od 27 držav jo ima določeno 21 držav. Države brez določene minimalne plače v Evropski uniji so Danska, Italija, Ciper, Avstrija, Finska in Švedska (DATA, 2022).

Hkrati je treba upoštevati tudi, da Eurostat objavlja podatke, ki veljajo za vse zaposlene ali pa vsaj za večino zaposlenih v državah, minimalne plače pa so predstavljene kot bruto mesečne plače. V tem primeru velja, da so objavljene bruto plače pred odbitkom davka na dohodek ter prispevkov za socialno varnost, ki jih plača zaposleni. Davek na dohodek ter prispevki za socialno varnost se razlikujejo po državah (DATA, 2022).

V nadaljevanju predstavljam podatke o bruto minimalni plači v posameznih državah.

V prvo skupino, kot je prikazano v tabeli 2, spadajo države z najnižjo bruto minimalno plačo. Najnižjo bruto minimalno plačo ima Bolgarija, v tej državi od 1. 4. 2022 naprej minimalna bruto plača znaša 362,97 EUR. Prvo skupino zaključuje Litva, ker minimalna bruto plača od 1. 1. 2022 znaša 730,00 EUR. V tej skupini so pretežno vzhodne države članice.

Tabela 2: Zneski bruto minimalnih plač po državah članicah Evropske unije – prva skupina držav

Država	Znesek minimalne plače (v EUR)	Datum uveljavitve
Bolgarija	362,97	1. 4. 2022
Latvija	500,00	1. 1. 2021
Romunija	515,00	1. 1. 2022
Madžarska	550,00 oz. 715,00	1. 2. 2022
Hrvaška	627,76	1. 1. 2022
Češka	639,27	1. 1. 2022
Slovaška	646,00	1. 1. 2022
Poljska	653,50	1. 1. 2022
Estonija	654,00	1. 1. 2022
Litva	730,00	1. 1. 2022

Vir: prirejeno po DATA (2021).

V drugo skupino, kot je navedeno v tabeli 3, spadajo države z minimalno bruto plačo od 773,50 EUR do 1.125,83 EUR. V to skupino spada tudi Slovenija z minimalno bruto plačo v višini 1.074,43 EUR, kar jo uvršča med Portugalsko in Španijo. V tej skupini so pretežno južne države članice, ki jim je dodana tudi Slovenija.

Tabela 3: Zneski minimalnih plač po državah članicah Evropske unije – druga skupina držav

Država	Znesek minimalne plače (v EUR)	Datum uveljavitve
Grčija	773,50	1. 1. 2022
Malta	784,68	1. 1. 2021
Portugalska	822,50	1. 1. 2022
Slovenija	1.074,43	1. 1. 2022
Španija	1.125,83	1. 10. 2021

Vir: prirejeno po DATA (2021).

V tretji skupini, kot je razvidno iz tabele 4, so države z najvišjimi minimalnimi bruto plačami. Skupino začne Francija z minimalno plačo v višini 1.603,00 EUR. Najvišja določena minimalna bruto plača je v Luksemburgu in znaša 2.256,95 EUR. V to skupino spadajo države zahodnih in severnih držav članic.

Tabela 4: Zneski minimalnih plač po državah članicah Evropske unije – tretja skupina držav

Država	Znesek minimalne plače (v EUR)	Datum uveljavitve
Francija	1.603,00	1. 1. 2022
Nizozemska	1.725,00	1. 1. 2022
Nemčija	1.755,00	1. 7. 2022
Belgija	1.756,23	1. 1. 2022
Irska	1.774,50	1. 1. 2022
Luksemburg	2.256,95	1. 10. 2021

Vir: prirejeno po DATA (2022).

Iz zgoraj navedenih podatkov lahko razberemo, da je v Luksemburgu minimalna bruto plača skoraj 7-krat višja kot v Bolgariji. Toda realno razmerje med državami članicami je mogoče ugotoviti šele s primerjavo kupne moči. V tem primeru se razmerja med državami občutno spremenijo. Raven minimalnih plač se zviša v državah članicah z nižjimi cenami, medtem ko se raven minimalnih plač zniža v državah članicah z višjimi cenami. V takšnem razmerju je minimalna plača v Latviji dejansko trikrat nižja kot v Luksemburgu (Europe Direct Slovenija, 2022).

3 DODANA VREDNOST

Dodana vrednost je od začetka 70. let prejšnjega stoletja postajala vse pomembnejše sredstvo za merjenje rezultatov podjetja. Dodano vrednost je moč izračunati na osnovi podatkov v temeljnih računovodskih izkazih, zato poseben izkaz, kjer bi bil izračun posebej izkazan, ni potreben. Dodano vrednost lahko opredelimo kot povečanje tržne vrednosti, ki je posledica povečanja kakovosti poslovnih učinkov (proizvodov in storitev). Okvirni izračun dodane vrednosti ugotovimo tako, da prodajno vrednost poslovnih učinkov zmanjšamo za nabavno vrednost potrebnih prvin (Buležan, 2008).

Dodana vrednost je pomembna informacija za poslovodstvo, saj lahko na podlagi tega podatka izdelamo predračune poslovanja, prav tako pa je podlaga za poslovno odločanje in nadzorovanje. Pri razumevanju dodane vrednosti je potrebna precejšnja previdnost, saj lahko kakršne koli poenostavitve privedejo do napačnega razumevanja tega kazalnika (Buležan, 2008).

Kot je razvidno iz enačbe (2), se iz strogega računovodskega vidika dodana vrednost izračuna tako, da se kosmatemu donosu iz poslovanja odštejejo stroški blaga, materiala in storitev ter drugi odhodki iz poslovanja (AJPEŠ, 2023).

$$\text{Dodana vrednost} = \text{kosmati donos iz poslovanja} - \text{stroški blaga, materiala in storitev} - \text{drugi odhodki iz poslovanja} \quad (2)$$

»Je osnovni ekonomski indikator in temeljno merilo gospodarske aktivnosti ter uspeha. Vsebinsko pomeni novo ustvarjeno vrednost, ki jo je gospodarska družba ustvarila v enem poslovnem letu. Negativno dodano vrednost imenujemo izguba na substanci« (AJ PES, 2023).

Sam podatek o dodani vrednosti podjetja nam ne pove veliko, zato je dobro, da se podatek opredeli na primerljivo vrednost za primerjanje med podjetji. Najbolj pogost kazalnik za primerjanje uspešnosti podjetij je podatek o dodani vrednosti na zaposlenega. V tem primeru se dobljena vrednost dodane vrednosti deli s povprečnim številom zaposlenih na podlagi delovnih ur. V nadaljevanju bom predstavila, kaj je povprečno število zaposlenih na podlagi delovnih ur in kako se izračuna podatek.

3.1 Povprečno število zaposlencev na podlagi delovnih ur v obračunskem obdobju

Podatek o povprečnem številu zaposlencev na podlagi delovnih ur se izračuna tako, da se število vseh opravljenih ur v določenem koledarskem letu (poslovnem letu), za katere so zaposlenci dobili plače in nadomestila plače, deli s številom možnih delovnih ur za isto koledarsko leto (poslovno leto). Podatek se izračuna in vpiše v Izkaz poslovnega izida na dve decimali natančno (Robnik, 2021).

Podatek o številu zaposlenih na podlagi delovnih ur je obvezen podatek v računovodskih izkazih podjetja.

V letu 2018 in letu 2019 je bilo število vseh delovnih ur v celem letu 2088, v letu 2020 pa je bilo vseh delovnih ur 2096. V letu 2021 je bilo vseh delovnih ur skupaj 2088 in v letu 2022 je bilo vseh delovnih ur 2080. Število delovnih ur po letih se spreminja, saj je odvisno, na katere dneve pridejo sobote in nedelje, tudi prestopno leto prinese 8 ur na leto več. Vsekakor pa odstopanje po letih ni veliko.

Po navajanju Robnik (2021) se za izračun povprečnega števila zaposlenih na podlagi delovnih ur v obdobju uporabijo:

- vse ure na delu,
- prazniki,
- dopust,
- nadomestilo plače iz lastnih sredstev v primeru nezmožnosti delavca za delo zaradi njegove bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom,
- nadomestila plače iz lastnih sredstev v primeru nezmožnosti za delo delavca, v katero spada poklicna bolezen,

- nadomestila plače iz lastnih sredstev v primeru nezmožnosti za delo, v katero spadajo poškodbe na delu,
- v letih 2020 in 2021 se v delovne ure štejejo tudi nadomestila delodajalca, vključno z urami, za katere je bilo nadomestilo delodajalcu refundirano na podlagi pomoči iz protikoronskih paketov pomoči.

Podatek o povprečnem številu zaposlencev na podlagi delovnih ur je tudi en od kriterijev za delitev podjetij v razrede. AJPes na podlagi določil 55. člena Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1), Ur. l. RS, št. 65/09 – uradno prečiščeno besedilo, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 44/13 – odl. US, 82/13, 55/15, 15/17, 22/19 – ZPosS, 158/20 – ZIntPK-C in 18/21, družbe razvršča na mikro, majhne, srednje in velike.

Druga dva kriterija za delitev podjetij v razrede sta:

- čisti prihodki od prodaje,
- vrednost aktive.

Jenko (2022) navaja, da se je število zaposlenih na podlagi delovnih ur v letu 2021 v primerjavi z letom 2020 zvišalo za 4 %. Najbolj so zaposlovale družbe s področja predelovalnih dejavnosti, sledijo gradbeništvo, trgovina, vzdrževanje in popravilo motornih vozil.

3.2 Dodana vrednost na zaposlenega

Dodana vrednost na zaposlenega je eden od ključnih kazalnikov uspešnosti poslovanja podjetja. Izračuna se na podlagi zgoraj predstavljenega izračuna dodane vrednosti, in sicer se dodana vrednost deli s povprečnim številom zaposlenih na podlagi delovnih ur. Kot je razvidno iz enačbe (3), se dodana vrednost na zaposlenega izračuna tako, da se kosmatemu donosu iz poslovanja odštejejo stroški blaga, materiala in storitev ter drugi odhodki iz poslovanja, potem pa se vse skupaj deli s povprečnim številom zaposlenih na podlagi delovnih ur. Podatek dodane vrednosti na zaposlenega je lažje primerljiv med podjetji kot samo podatek dodane vrednosti podjetja.

$$\text{dodana vrednost na zaposlenega} = \frac{\text{kosmati donos iz poslovanja} - \text{stroški blaga, materiala in storitev} - \text{drugi odhodki iz poslovanja}}{\text{povprečno število zaposlenih na podlagi delovnih ur}} \quad (3)$$

Po navajanju Jenka (2022) je v letu 2021 opazen porast dodane vrednosti. Kot je razvidno iz slike 12, je dodana vrednost na zaposlenega v letu 2021 znašala 53.057 EUR in je bila od dodane vrednosti na zaposlenega iz leta 2020 višja za 12 %. V letu 2020 je bila dodana vrednost na zaposlenega 47.161 EUR. Cilj Gospodarske zbornice Slovenije je zvišanje dodane vrednosti na zaposlenega do leta 2025 na 60.000 EUR.

Slika 12: Analiza na spletni strani AJPES – postavke poslovnega izida za gospodarske družbe in samostojne podjetnike

Postavke poslovnega izida (zneski v tisoč EUR)	Gospodarske družbe		Samostojni podjetniki	
	2021	Indeks* 2021 2020	2021	Indeks* 2021 2020
Število subjektov	69.076	-	50.054	-
Število zaposlenih (na podlagi delovnih ur)	522.492	104	40.538	102
Prihodki	120.336.855	124	5.376.413	119
Prihodki na tujem trgu	51.326.611	129	623.181	117
Odhodki	113.534.679	122	4.943.124	117
Neto dodana vrednost	27.721.995	116	1.553.482	114
Neto dodana vrednost na zaposlenega, v EUR**	53.057	112	17.148	114
Neto čisti dobiček oz. neto podjetnikov dohodek	5.700.612	199	433.289	136
Delež kapitala v obveznostih do virov sredstev, v %	49,5	99	56,7	98

* Podatki za leto 2020 so iz letnih poročil, predloženih za leto 2021.

** Za samostojne podjetnike je podatek izračunan na nosilca dejavnosti (samostojnega podjetnika) in njegove zaposlene.

Vir: AJPES (2022b).

Po navajanju spletne strani AJPES (2022b) so družbe, ki so predložile letna poročila za leto 2021, povečale število zaposlenih, prihodke, še bolj prihodke na tujem trgu, neto dodano vrednost kot tudi neto dodano vrednost na zaposlenega. Podvojile so neto čisti dobiček, podjetniki pa so neto podjetnikov dohodek povečali za dobro tretjino.

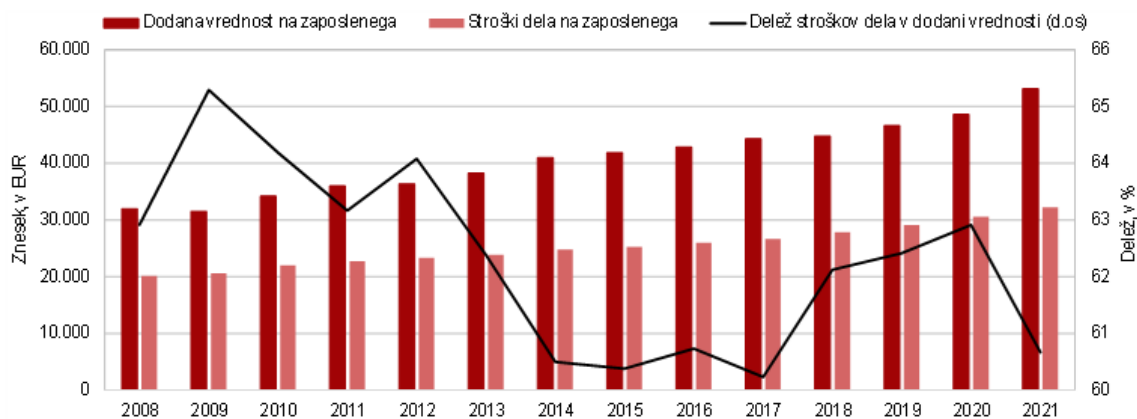
V letu 2021 so družbe ponovno nadaljevale trend izboljševanja kazalnikov gospodarnosti, donosnosti, produktivnosti, dohodkovnosti in imele tudi najugodnejše vrednosti kazalnikov financiranja z izjemo deleža kapitala v obveznostih do virov sredstev. Delež kapitala v obveznostih do virov sredstev je v primerjavi z letom 2020 nekoliko manjši, vendar so družbe v zadnjih petih letih imele najugodnejšo vrednost kazalnika dolgoročne pokritosti dolgoročnih sredstev in zalog kot tudi vrednost kazalnika, izračunanega iz razmerja med finančnim dolgom in denarnim tokom iz poslovanja, ki nakazuje zmožnost poravnavanja finančnih dolgov v prihodnosti. Na povečanje neto čistega dobička so najbolj vplivale družbe iz področja trgovine, vzdrževanja in popravil motornih vozil, nato iz področja oskrbe z električno energijo, plinom in paro ter iz področja predelovalnih dejavnosti. Vsa področja so izboljšala neto čisti rezultat poslovanja, izjema so področja dejavnosti javne uprave in obrambe, dejavnosti obvezne socialne varnosti in področja rudarstva, ki so leto 2021 zaključila z neto čisto izgubo. Število zaposlenih so najbolj povečale družbe iz področja predelovalnih dejavnosti, nato iz področja gradbeništva, področja trgovine, vzdrževanja in popravil motornih vozil in iz področja strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti (AJPES, 2023).

3.3 Dodana vrednost, dodana vrednost na zaposlenega in stroški dela v gospodarskih družbah predelovalnih dejavnosti (C)

Po slabšem poslovnem letu 2020, ki ga je zaznamovala epidemija covid-19, so se rezultati poslovanja predelovalnih družb v letu 2021 precej izboljšali. Beležili so rast dodane vrednosti in skromnejšo okrepitev zaposlenosti, tako se je produktivnost predelovalnih družb povzpela nad 53.000 EUR. Z okrevanjem tujega gospodarstva in posledično povpraševanja so se povečali tudi prihodki od prodaje, znova močnejše na trgih izven Evropske unije. Predelovalne družbe so ustvarile petino večje poslovne prihodke, ki so prispevali k močni rasti neto dobička iz poslovanja. Ta je bil največji v obdobju od leta 2008. Izboljšali so se tudi finančni rezultati, saj so predelovalne družbe ustvarile precej manjšo neto izgubo iz financiranja kot leto prej. Po letu 2008 so predelovalne družbe ustvarile največji neto čisti dobiček. Nekoliko se je povečal delež dolga v virih sredstev, ki pa ostaja manjši kot v obdobju 2008–2014 (obdobje med in neposredno po gospodarsko-finančni krizi) (Nenadič, 2022).

Slika 13 kaže analizo dodane vrednosti na zaposlenega, stroškov dela na zaposlenega in deleža stroškov dela v dodani vrednosti od leta 2008 do leta 2021 v podjetjih predelovalnih dejavnosti (Nenadič, 2022).

Slika 13: Analiza dodane vrednosti na zaposlenega, stroškov dela na zaposlenega in deleža stroškov dela v dodani vrednosti



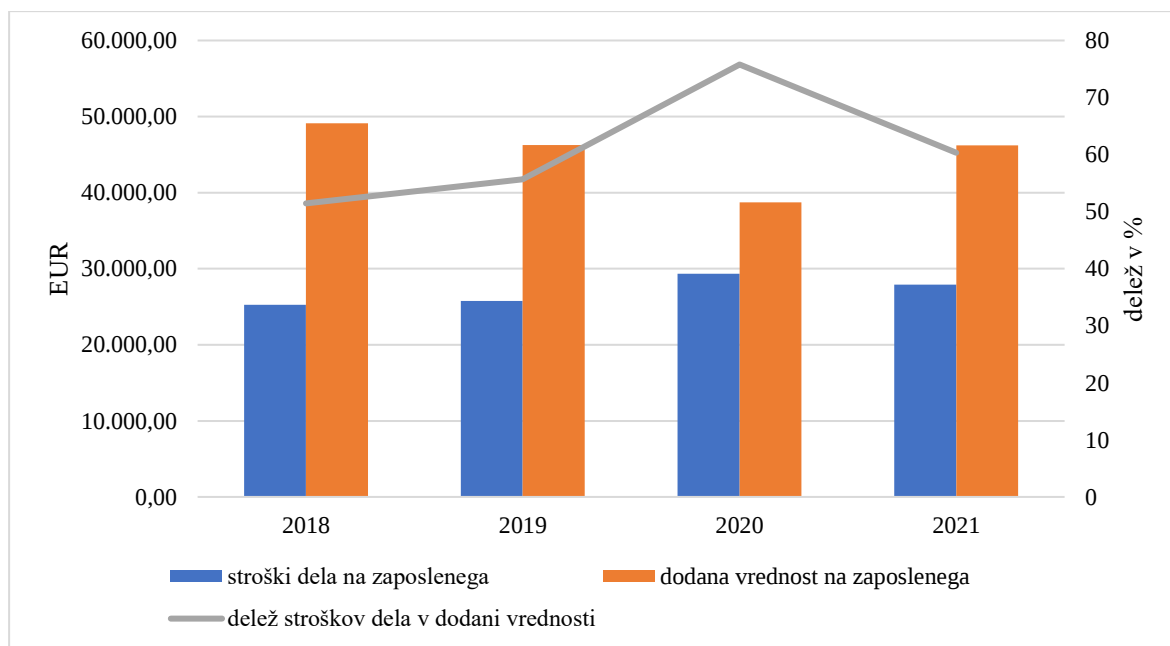
Vir: Nenadič (2022, str. 4).

Gospodarske družbe v opazovani skupini podjetij predelovalnih dejavnosti so po letu 2020, ki ga je močno zaznamovala epidemija covid-19 in spremljajoči ukrepi za zaježitev širjenja in blaženje posledic, v letu 2021 ustvarjeno dodano vrednost močno povečale; število zaposlenih pa je kljub rasti ostalo manjše kot pred epidemijo. Dodana vrednost, ki se je v letu 2020 ohranila na ravni leta prej (0,2-% rast), se je v letu 2021 močno povečala (za 12,5 %). Najbolj se je povečala v proizvodnji kovin (po močnem padcu v 2020) in drugih raznovrstnih predelovalnih dejavnostih, skrčila pa se je v papirni in farmacevtski industriji ter nadalje v usnjarstvu. Predelovalne družbe so po zmanjšanju v letu prej povečale tudi

število zaposlenih (za 2,9 %), ki pa ni doseglo ravni pred epidemijo, kar bi lahko bilo povezano tudi s pomanjkanjem delovne sile. V nekaterih nizko tehnološko zahtevnih panogah se je njihovo število zmanjšalo, najbolj nadalje v usnjarsstvu, katerega delež v strukturi dejavnosti se tako postopoma zmanjšuje. Ob močnem dvigu dodane vrednosti in skromnejši rasti zaposlenosti je bila dodana vrednost na zaposlenega v predelovalnih družbah v letu 2021 največja v analiziranem obdobju (od leta 2008, ko so na voljo primerljivi podatki). Rast dodane vrednosti na zaposlenega je znova po letu 2017 presegla sicer še vedno nadpovprečno rast stroškov dela na zaposlenega, tako da se je delež stroškov dela v dodani vrednosti zmanjšal. Od leta 2018 se stroški dela na zaposlenega letno povečajo v povprečju za 4,8 %, pred tem so se v obdobju 2008–2017 letno povečevali v povprečju za 3,2 % (Nenadič, 2022, str. 3).

V nadaljevanju bom predstavila gibanje dodane vrednosti na zaposlenega, stroškov dela na zaposlenega in delež stroškov dela v dodani vrednosti na zaposlenega za skupino podjetij iz dejavnosti, ki je po klasifikaciji SKD označena s številko C29.3 – proizvodnja delov in opreme za motorna vozila. V analizo sem zajela 88 podjetij, ki imajo vsaj enega zaposlenega.

Slika 14: Gibanje dodane vrednosti na zaposlenega, stroškov dela na zaposlenega in delež stroškov dela na zaposlenega v skupini podjetij C29.3



Vir: Prva bonitetna agencija EBONITETE.SI (2022).

Slika 14 prikazuje, da so se v skupini podjetij stroški dela na zaposlenega v letih 2018, 2019 in 2020 zviševali, v letu 2021 pa stroški dela na zaposlenega nekoliko padejo, vendar so še vedno višji kot leta 2019. Dodana vrednost na zaposlenega se je v skupini podjetij v letih 2019 in 2020 nižala, potem pa se je v letu 2021 dodana vrednost na zaposlenega nekoliko zvišala, vendar je bila še vseeno nižja, kot je bila leta 2019. Delež stroškov dela na zaposlenega v dodani vrednosti se je vsa leta zviševala. Ker je bila dodana vrednost na

zaposlenega v letu 2020 najnižja, je bil tudi delež stroškov dela v dodani vrednosti najvišji. Podjetja v skupini so si med sabo zelo različna po uspešnosti, ker gre za povprečje cele skupine, je to treba upoštevati pri interpretiranju podatkov.

3.4 Ukrepi za dvig dodane vrednosti v industriji

V proizvodno-predelovalne dejavnosti spada tudi industrija, ki v Sloveniji predstavlja pomemben del gospodarstva, zato ji je treba nameniti ustrezno pozornost. Industrija je generator inovacij in prav tako rasti in zaposlovanja. Industrija v letu 2020 zaposluje več kot 201.722 ljudi v 19.671 podjetjih. Poleg inovacij in zaposlovanja je na industrijo vezana tudi več kot četrtina storitvenih dejavnosti. Skupaj predelovalne dejavnosti prispevajo okoli 75 % vlaganj v raziskave in razvoj, medtem ko industrija skupno prispeva 23,2 % k dodani vrednosti Slovenije. To pomeni, da Slovenijo po deležu industrije v gospodarstvu uvršča na tretje mesto med državami članicami Evropske unije-27, takoj za Irsko in Češko. Povprečje Evropske unije-27 v letu 2019 je 16,7 %. Industrija je ustvarila v letu 2019 več kot 8 milijard EUR dodane vrednosti na leto. Povprečna ocenjena dodana vrednost na zaposlenega v industriji v letu 2020 znaša 43.711 EUR. Predvideni cilj slovenske industrijske strategije do leta 2030 je doseči približno 66.000 EUR dodane vrednosti na zaposlenega. Dvig konkurenčnosti industrije in prestrukturiranje v industrijo znanja s kakovostnimi delovnimi mesti z visoko dodano vrednostjo je strateška naloga Slovenije. Rast industrije v obdobju 2009 do 2019 je bila povprečno 3,5 % na leto, cilj za obdobje od leta 2021 do 2030 pa je rast v povprečju 4,2 % na leto (Zeilhofer in drugi, 2020).

Za doseganje teh ciljev je treba okrepiti naložbe in njihovo učinkovitost. Prednostno jih je treba usmeriti v digitalno preobrazbo in industrijo 4.0. Pomembna so predvsem vlaganja v znanje, raziskave, razvoj, inovacije in nove tehnologije. Krepitev je treba sodelovanje med podjetji ter raziskovalnim in izobraževalnim sektorjem, pa tudi med podjetji različnih velikosti. Zagotoviti je treba ustrezno usposobljene človeške vire. Pomembno je povečati razpoložljivost strokovnjakov s področja tehniških znanosti. Z izobraževanjem in usposabljanjem je treba izboljšati digitalne veščine prebivalstva. Zagotavljati je treba spodbudno in dolgoročno stabilno okolje za inovacije in podjetništvo ter ustrezno infrastrukturo, ki vključuje zmanjševanje administrativnih ovir in dolgoročno stabilnost podpornih ukrepov v vseh fazah inoviranja in trženja inovacij (UMAR, 2020).

Po navajanju UMAR (2020) in razvoj so prednostne usmeritve za dvig produktivnosti:

1. Povečanje investicijske aktivnosti, kar bi okrepilo prispevek kapitala k rasti produktivnosti. Ob domačih (javnih in zasebnih) sredstvih bi k temu lahko pomembno pripomoglo tudi ustrezno koriščenje sredstev Evropske unije. Glede na strateške usmeritve Slovenije je treba upoštevati tudi trajnost razvoja, omejitve in priložnosti investicij na področju okolja ter nujnost uvajanja trajnostnih in krožnih poslovnih modelov.

Področja, ki v prihodnje zahtevajo povečana vlaganja, so povezana predvsem z:

- digitalno transformacijo in prehodom v industrijo 4.0, kar zahteva okrepitev investicij v znanje (formalno in neformalno izobraževanje, vseživljenjsko učenje), raziskave, razvoj in inovacije (javna in zasebna sredstva), nove tehnologije in na znanju temelječe storitve ter
 - zagotavljanjem ustrezne infrastrukture, še zlasti za digitalno povezljivost ter trajnostni razvoj (npr. za trajnostno mobilnost, obnovljive vire energije ipd.).
2. Povečanje inovacij, pospešitev digitalne transformacije ter nadaljnja okrepitev internacionalizacije podjetij, kar bi omogočilo višjo rast skupne faktorske produktivnosti. Ključno je:
- zagotavljati spodbudno in dolgoročno predvidljivo okolje za inovacije in podjetništvo, zlasti zagotoviti dolgoročno stabilnost podpornih instrumentov v vseh fazah inoviranja in trženja ter ustvarjati spodbudno okolje za poslovanje podjetij (npr. nadaljnje zmanjševanje administrativnih ovir in trajanja nekaterih postopkov) s poudarkom na ustrezni podpori manjšim podjetjem,
 - okrepiti sodelovanje med podjetji, raziskovalnim in izobraževalnim sektorjem, pa tudi med podjetji različnih velikosti, slednje z namenom bolje izkoristiti inovacijski potencial malih podjetij in storitvenih dejavnosti (strateška razvojno-inovacijska partnerstva),
 - zagotavljati ustrezno usposobljene človeške vire skladno s potrebami (vključno s spodbudnim delovnim okoljem), še zlasti nasloviti pomanjkanje strokovnjakov s področja tehničnih znanosti (npr. IKT strokovnjaki, inženirji) in okrepiti digitalne veščine prebivalstva (v obliki formalnega in neformalnega izobraževanja ter vseživljenjskega učenja).

4 NAGRAJEVANJE ZAPOSLENIH IN USPEŠNOST PODJETJA

Nagrajevanje zaposlenih je pomemben del upravljanja s človeškimi viri, saj le ustrezen sistem nagrajevanja in plač zaposlenih lahko zaposlene motivira, da s svojim delovanjem čim bolj prispevajo k doseganju ciljev podjetja. Bolj kot so usklajene zahteve podjetja in nagrade zaposlenih, toliko bolj so izpolnjeni cilji podjetja. Zaposleni se je pripravljen bolj truditi, če razume cilje podjetja in se njegov prispevek odraža v prejemu nagrade (Treven, 1998, str. 217–233).

Cilji programov za nagrajevanje, kot jih navaja Treven (1998, str. 217–233), so:

- izpolnjevanje zahtev, ki izhajajo iz zakonov in predpisov,
- ohranjanje občutka za privlačnost in poštenost v delovnem kolektivu,
- privlačiti nov in visoko usposobljen kader,
- motiviranje zaposlenih,
- nadzorovanje stroškov.

Nagrajevanje je »pomemben dejavnik za pridobivanje, motiviranje in ohranjanje zaposlenih v delovnem razmerju« (Auer Antončič in Antončič, 2010, str. 115). Zaposleni od svojega delodajalca pričakujejo več kot zgolj plačilo za opravljeno delo, to pričakovanje zaposlenih imenujemo psihološka pogodba. Sestavljena je iz ekonomskih (plača in bonitete) in neekonomskih (varnost zaposlitve, skrb organizacije za zaposlenega) dejavnikov (Zupan, 2009, str. 529). Psihološka pogodba se sklone nezavedno in ni v pisni obliki, odvisna je od vrednosti, potreb in interesov zaposlenega. Je odločitev zaposlenega, kaj je pripravljen narediti in koliko truda je pripravljen vložiti (Nastran, 2011, str. 14). V primeru, da pričakovanja zaposlenega niso v zadostni meri izpolnjena oziroma da ima zaposleni tak občutek, je velika verjetnost, da svoje delo opravlja manj kakovostno ali pa zapusti delodajalca (Gruban, 2006; Gruban, 2012).

Zupan (2009, str. 532) poudarja tri vplive sistema nagrajevanja na zaposlene. Prvi je »ocena privlačnosti delodajalca«, kar pomeni, da boljša, kot sta podjetje in konkurenčnost na trgu dela, boljše kadre lahko privabi. Drugi način je, da »sporoča, kakšne zmožnosti so v podjetju pomembne« in tako privabi samo ustrezne kandidate za razpisano delovno mesto, neustrezne pa odvrne od prijave. Kot tretji vpliv Zupan (2009, str. 532) navaja motivacijski, in sicer »spodbuja zaposlene, da pridobivajo novo znanje in razvijajo svoje sposobnosti«. Za zaposlene je motivacijski vpliv zanimiv, kadar vidijo povezavo med pridobljenim novim znanjem in napredovanjem.

Med drugim je nagrajevanje tudi »učinkovito orodje vodenja, ker z njim nagradimo takoj po dosežku, tako da je vez med nagrado in vedenjem zaposlenih zelo jasna« (Zupan, 2001, str. 208). Nagrajevanje zaposlenih naj ne bi presegalo 3 % skupnega stroška za plače, zato nagrade ne pomenijo velike finančne obremenitve podjetja, spodbuja pa se »kultura uspešnosti« (Zupan, 2001, str. 208–209).

Nagrajevanje na podlagi uspešnosti podjetja spodbuja vse zaposlene k timskeemu delu in povezovanju za skupno dobro podjetja. Zaposleni na tak način dobijo nagrade, ki so posledice uspešnosti celotnega podjetja (Armstrong in Stephens, 2005, str. 263). S takim sistemom nagrajevanja so zaposleni dodatno motivirani, posledično pa so cilji podjetja združeni s cilji zaposlenih (Martocchio, 2001, str. 107). Zupan (2009, str. 549) za ta sistem loči glavne tri programe nagrajevanja, ki jih razdeli v skupine: udeležba v dobičku (angl. profit-sharing), nagrade za dosežene poslovne cilje (angl. goal-sharing) in programi razdelitve prihrankov (angl. gain-sharing).

Na dolgi rok je učinkovita in posledično uspešna samo notranja motivacija zaposlenega. Med notranje motivacije uvrščamo ponos zaposlenega, občutek, da je nekaj dosegel, odgovornost pri delu, napredovanje in zadovoljstvo z dobro opravljenim delom (Reis in Geller, 2010, str. 43–57).

Nagrajevanje zaposlenih ima lahko tudi negativne vplive na zaposlene in njihovo storilnost. Razlogov za neučinkovit sistem nagrajevanja je več. Pri postavitvi sistema nagrajevanja je

treba upoštevati, da je vsako podjetje unikatno in zato se ne sme preslikati sistem nagrajevanja nekega drugega podjetja. Univerzalen sistem nagrajevanja ne obstaja. Nejasno določena merila in neakovostno izvedeno ocenjevanje učinkovitosti zaposlenih sta lahko razloga za neučinkovit sistem nagrajevanja. Zaposleni morajo točno vedeti, kaj se od njih pričakuje in zato njihova dejanja niso usklajena s cilji podjetja. Pravila nagrajevanja morajo biti jasna in znana vsem zaposlenim, morajo pa biti tudi pravilno uporabljena glede na prispevek posameznika. S tem so motivirani bolj angažirani zaposleni. Neučinkovito nagrajevanje je tudi, kadar nagrajevanje ni izvedeno pravočasno, saj se sčasoma pozitivni učinek nagrade zmanjša (Kerr, 2000). Naslednji razlog je tudi občutek zaposlenih, da je nagrajevanje nepravilno ali pa ni enako dostopno vsem zaposlenim.

Zelo pomembno je, da se vodilni v podjetju zavedajo, da so v procesu nagrajevanja izredno pomembne tudi pohvale in prav tako graje. Pomembne se tudi sestavljene nagrade iz blaga in storitev in razna priznanja za posebne dosežke (Zakrajšek, 2014).

5 SUBVENCIONIRANJE STROŠKOV DELA V ČASU PANDEMIJE

Leto 2020 je Slovenijo zaznamovala pandemija nove koronavirusne bolezni COVID-19. Izbruh bolezni se je začel decembra 2019 na Kitajskem. Prvi primer smo v Sloveniji zabeležili marca 2020. Epidemija je bila v Sloveniji uradno razglašena 12. marca 2020, naslednji dan je Vlada Republike Slovenije začela sprejemati ukrepe za zaježitev epidemije, ki pa so tako kot drugod po svetu drastično omejili javno življenje v državi.

Vlada je za omilitev posledic epidemije sprejela več paketov ukrepov, ki so se imenovali Paketi ukrepov za omilitev posledic epidemije, lahko pa jih imenujemo tudi protikoronski paketi, protikoronski zakoni in svežnji protikoronskih ukrepov.

V nadaljevanju bom predstavila pakete ukrepov, ki se nanašajo na gospodarstvo in prinašajo pomoči zaposlenim in podjetjem (Zakon o interventnih ukrepih za zaježitev epidemije COVID-19 in omilitev njenih posledic za državljane in gospodarstvo (ZIUZEOP), Ur. l. RS, št. 49/20, 61/20, 152/20 – ZZUOOP, 175/20 – Ziuopdve, 15/21 – ZDUOP in 206/21 – ZDUPŠOP in Zakon o interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov (ZIUPPP), Ur. l. RS, št. 36/20.

Prvi protikoronski paket ukrepov je bil sprejet 29. marca 2020 in je bil vreden tri milijarde EUR, v državnem zboru je bil paket sprejet 2. aprila 2020. Na področju gospodarstva so bili sprejeti naslednji ukrepi za omilitev posledic epidemije:

- Država krije plačilo prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje v obdobju od 13. marca do 31. maja 2020 za tiste zaposlene, ki delajo.
- Povsem neobdavčen krizni dodatek 200,00 EUR morajo vsa podjetja izplačati vsem zaposlenim, katerih zadnja plača ni presegala trikratnika takratne minimalne slovenske

plače.

- Država v celoti pokrije nadomestilo čakanja na delo za delavce v višini 80 % plače delavca,
- Država pokrije nadomestilo plače delavcem, ki zaradi višje sile ne morejo opravljati dela.
- Samozaposlenim, kmetom in verskim uslužbencem, ki jim je promet v marcu v primerjavi s februarjem upadel za 25 % oziroma v aprilu in maju v primerjavi s februarjem za polovico, je država izplačala temeljni dohodek. V marcu je bila višina temeljnega dohodka 350,00 EUR, v aprilu in maju pa 700,00 EUR.

Drugi protikoronski paket je vlada sprejela 22. aprila 2020, ta paket ni vseboval ukrepov, ki bi se nanašali na podjetja in zaposlene. Nekateri ukrepi iz prvega paketa so bili še vedno v veljavi.

Tretji protikoronski paket je bil na vladi sprejet 19. maja 2020. Paket je zajemal ukrepe na področju gospodarstva, javnih financ, kmetijstva, gozdarstva in prehrane, sociale, subvencij študentske prehrane, visokega šolstva, infrastrukture in javnega naročanja. Na področju gospodarstva prinaša naslednje ukrepe:

- Vlada v novem paketu subvencionira skrajšan delovni čas, torej subvencijo do 20 ur na teden.
- Ukrep nadomestila čakanja na delo za tista podjetja v turizmu in gostinstvu, ki so se jim prihodki glede na leto 2019 zmanjšali za več kot 10 %.
- Turistični boni oziroma vavčerji, ki so jih dobili vsi državljani Republike Slovenije. Koriščenje je bilo mogoče pri vseh slovenskih ponudnikih nočitev z zajtrkom.

Četrty paket je začel veljati 11. julija 2020, prinašal pa je dodatne ukrepe za ohranitev delovnih mest in preprečevanje širjenja novega koronavirusa. Bistveni ukrepi, ki jih je prinašal četrti paket, so:

- podaljšanje ukrepa čakanja na delo;
- plačilo nadomestila za odrejeno karanteno;
- uvedba prostovoljne mobilne aplikacije za varovanje zdravja in obveščanje o stikih z okuženimi.

Peti paket je bil sprejet 15. oktobra 2020. V tem paketu so naslednji glavni ukrepi, ki zadevajo gospodarstvo in zaposlene:

- Podaljšuje se ukrep čakanja na delo doma do konca leta 2020 za vse panoge, pogoj je upad prihodkov za vsaj 30 % glede na leto 2019.
- Uvaja se nadomestilo plače v višini 80 % za vse starše, ki so bili zaradi okuženega otroka odsotni z dela.
- Za zaposlene, ki jim je bila odrejena karantena zaradi stika z okuženo osebo na delovnem mestu, se uvaja 100-% nadomestilo.
- Samozaposleni, ki jim je odrejena karantena, so upravičeni do 250,00 EUR.

- Ponovno se uvaja tudi temeljni mesečni dohodek v višini 700,00 EUR in povračilo prispevkov v višini 400,00 EUR.
- Za vse zaposlene, ki delajo v rdečih in sivih conah neposredno z okuženimi z novim koronavirusom, se uvaja dodatek v višini 30 % osnovne urne postavke zaposlenega.

Šesti paket ukrepov za omilitev posledic epidemije je začel veljati 28. novembra 2020. V tem paketu so bili tudi ukrepi, ki se nanašajo na podjetja in zaposlene, in sicer:

- Podaljšuje se nadomestilo za čas čakanja na delo doma, ta ukrep se podaljša do 31. januarja 2021.
- Zvišuje se nadomestilo plače za čas čakanja na delo doma za vloge od meseca novembra dalje. Zakon določa, da 100-% nadomestilo plače prejmejo vsa podjetja, ki še niso in ne bodo presegla 800.000 EUR državnih pomoči. Vsa ostala podjetja so upravičena do 80 % nadomestila s strani države.
- Uvaja se delno kritje fiksnih stroškov najbolj prizadetim podjetjem. Do pomoči bodo upravičena podjetja, ki so jim prihodki od prodaje v zadnjem kvartalu leta 2020 padli za vsaj 30 % v primerjavi z enakim obdobjem v letu 2019. Dodatni pogoj je, da lahko pomoč po tem ukrepu znaša največ 1.000 EUR na mesec v zadnjem kvartalu leta 2020.
- Omogoča se zaposlitev za določen čas zaradi nujnih delovnih potreb v času epidemije. Pogodba se lahko sklene za določen čas, vendar največ do 31. avgusta 2021.
- Poenostavlja se postopek prijave dela na domu za lažje organiziranje dela. Delodajalci lahko obrazec vlagajo elektronsko, preko informacijskega sistema.
- Oprostitev plačila najemnine najemnikom poslovnih stavb, če je lastnik država ali lokalna skupnost. Najemniki so oproščeni plačila najemnine, če jim je onemogočeno ali bistveno otežkočeno izvajanje gospodarske dejavnosti.

Sedmi paket ukrepov za omilitev posledic epidemije je začel veljati 31. decembra 2020. Prinaša dodatne pomoči za gospodarstvo in najbolj ranljivim skupinam prebivalstva. Ukrepi, ki se nanašajo na podjetja in zaposlene, so naslednji:

- Vsak zaposleni, ki dela in kateremu zadnja izplačana mesečna plača ni presegla dvakratnika minimalne plače, dobi od svojega delodajalca pri plači za mesec december 2020 krizni dodatek v višini 200,00 EUR. Od kriznega dodatka se ne plačajo davki in prispevki. Delodajalec dobi od države povračilo za izplačilo kriznega dodatka.
- Za osebe, ki jim je od 18. oktobra 2020 dalje prenehala pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas in niso upravičeni za pridobitev denarnega nadomestila za brezposelnost, zakon uvaja začasno denarno nadomestilo plače zaradi izgube zaposlitve v višini 513,64 EUR bruto na mesec, za čas razglašene epidemije.

Osmi paket ukrepov za omilitev posledic epidemije je stopil v veljavo 5. februarja 2021. Prinaša dodatne ukrepe za ohranitev delovnih mest in pomoč gospodarstvu:

- Zakon odpravlja neenakost med delavci, ki so pri plači v decembru prejeli plačilo za poslovno uspešnost in zato niso bili upravičeni do kriznega dodatka v višini 200 EUR.

- Podaljšuje se ukrep čakanja na delo doma do 30. aprila 2021 z možnostjo podaljšanja ukrepa do 30. junija 2021.
- Država delodajalcem namenja subvencijo v višini 50 EUR za plače tistih zaposlenih, katerih plača brez dodatkov ne dosega minimalne plače. Subvencija se nanaša na delo, opravljeno v mesecih od januarja do vključno junija 2021.

Deveti paket ukrepov za omilitev posledic epidemije je stopil v veljavo 14. julija 2021. Prinaša oziroma podaljšuje naslednje ukrepe:

- Ukrep oziroma pomoč države v obliki financiranja regresa za letni dopust v višini 1.024 EUR na zaposlenega. Pogoje je upad prihodkov prodaje za več kot 20 %.
- Podaljšuje se ukrep subvencioniranja skrajšanega delovnega časa za zaposlene. Ukrep se podaljšuje za obdobje od 1. julija do 30. septembra 2021, z možnostjo podaljšanja do konca leta 2021.
- Podaljšuje se ukrep nadomestila plače zaposlenim zaradi odrejene karantene na domu ali nezmožnosti opravljanja dela zaradi višje sile.

Zadnji, deseti paket ukrepov za omilitev posledic epidemije je bil objavljen v Uradnem listu dne 29. decembra 2021. Prinaša pomoč oziroma subvencioniranje nabave hitrih testov za gospodarstvo. Pomoč pripada podjetjem, samostojnim podjetnikom, zavodom, društvom in samozaposlenim. Pomoč znaša 92,5 EUR na delavca ali na osebo, ki opravlja delo pri delodajalcu in se mora samotestirati (Zakon o interventnih ukrepih za omilitev posledic drugega vala epidemije COVID-19 (ZIUPGT), Ur. l. RS, št. 175/20, 203/20 ZIUPOPĐVE, 15/21 – ZDUOP, 51/21 – ZZVZZ-O, 57/21 – odl. US in 112/21).

5.1 Poročanje o prejeti državni pomoči v letnih poročilih gospodarskih subjektov

Vse organizacije morajo enkrat letno na Agencijo Republike Slovenije predložiti letna poročila, ki so namenjena javni objavi in državni statistiki. V magistrski nalogi Kovač ugotavlja, da je bilo za poslovno leto 2020 predloženih 152.164 letnih poročil, medtem ko je bilo zavezancev za oddajo 157.548. Kovač ugotavlja, da je analiza leta 2020 v primerjavi z letom 2019 pokazala, da so organizacije zmanjšale prihodke, število zaposlenih in neto čisti dobiček. Padec prihodkov so zabeležili v vseh dejavnostih: največji upad prihodkov je bil v gostinski dejavnosti (30 %), sledi upad v kulturi, razvedrilnih in rekreacijskih dejavnostih. Upad prihodkov Kovač (2022) pripisuje v pretežni meri ukrepom za preprečevanje širjenja epidemije. V nadaljevanju ugotavlja, da so se prihodki v letu 2020 največ povečali v dejavnostih gradbeništva, sledijo informacijske, komunikacijske ter zdravstvene dejavnosti (Kovač, 2022).

Kovač v svojem magistrskem delu navaja podatek, ki ga je posredoval Sektor za statistiko in informiranje, in sicer so po njegovih podatkih gospodarske družbe v letu 2020 skupaj prejele 1.354 mio EUR državnih pomoči. Od vseh gospodarskih družb, ki so predložile letna poročila, je kar 54 % vseh poročalo o prejemu državnih pomoči (Kovač, 2022, str. 49).

Kot določa Slovenski računovodski standard številka 15 (SRS), Ur. l. RS, št. 129/2023, spadajo državne podpore med druge poslovne prihodke, povezane s poslovnimi učinki. Vrste drugih poslovnih prihodkov so subvencije, dotacije, regresi, kompenzacije, premije in podobni prihodki. Državne podpore, prejete za pridobitev osnovnih sredstev oziroma pokrivanje določenih stroškov, ostajajo začasno med odloženimi prihodki in se prenašajo med poslovne prihodke skladno z amortiziranjem pridobljenih osnovnih sredstev oziroma nastajanjem stroškov.

6 RAZISKAVA

V nadaljevanju magistrskega dela sledi raziskava, ki temelji na cilju mojega magistrskega dela, tj. zbrati podatke o prihodkih, stroških dela, koriščenju državnih pomoči v času pandemije in dodani vrednosti za vzorec 184 podjetij iz dejavnosti C29.3 – proizvodnja delov in opreme za motorna vozila ter analizirati podatke o povezavah med temi spremenljivkami s statističnimi metodami.

V času pandemije je Vlada RS ponudila podjetjem tudi tretjo možnost delnega povračila stroškov dela, to je subvencioniranje stroškov dela zaposlenih, če so za to bili izpolnjeni pogoji. To možnost je ogromno podjetij tudi izkoristilo (Kovač, 2022, str. 47–49), s čimer so se izognila potrebi po odpuščanju ali zmanjševanju plač zaposlenih.

Navedeno poraja zanimivo raziskovalno vprašanje, ali je način zniževanja stroškov dela v pandemiji povezan z ustvarjeno dodano vrednostjo podjetij. Še posebej je zanimivo vprašanje, ali so podjetja, ki so izkoristila pomoč države, ustvarila manjšo dodano vrednost kot podjetja, ki je niso.

V svoji raziskavi se bom osredotočila na podjetja iz dejavnosti, ki je po klasifikaciji SKD označena s številko C29.3 – proizvodnja delov in opreme za motorna vozila. To dejavnost sem izbrala zaradi tega, ker je bila ta dejavnost v začetku pandemije ena med bolj prizadetih, v nadaljevanju razvoja pandemije pa je dejavnost beležila veliko rast prodaje, kasneje pa se je soočila še s problematiko nabave sestavnih delov.

V tej kategoriji dejavnosti je v Sloveniji registriranih 184 podjetij. Od teh ima 88 podjetij zaposlenega vsaj enega delavca. V mojo raziskavo bo zajetih 88 podjetij, ki imajo v letu 2021 vsaj enega zaposlenega, ostala podjetja nimajo zaposlenih ali so v postopku stečaja ali prisilne poravnave, zato niso primerna za analizo. Podjetja bom razdelila v skupine glede na povprečno število zaposlenih.

Analizirala bom obdobje od leta 2019 do leta 2021, to je čas pred pandemijo COVID-19 in čas začetka in trajanja pandemije.

V prvem delu analize bom iz aplikacije Javne objave državnih pomoči zbrala podatke o vrstah in prejetih državnih pomočeh v letih 2020 in 2021 za skupino opazovanih podjetij.

Izvedla bom primerjavo oziroma bom poskušala prikazati povezavo med prejeto državno pomočjo in dodano vrednostjo na zaposlenega v letih 2020 in 2021. V nadaljevanju analize bom primerjala podatke o številu zaposlenih in stroških dela na zaposlenega pred in prvo leto po epidemiji COVID-19 ter o odvisnosti stroškov dela na zaposlenega, dodane vrednosti na zaposlenega in čistih prihodkih od prodaje.

6.1 Prejete državne pomoči COVID-19 v skupini opazovanih podjetij

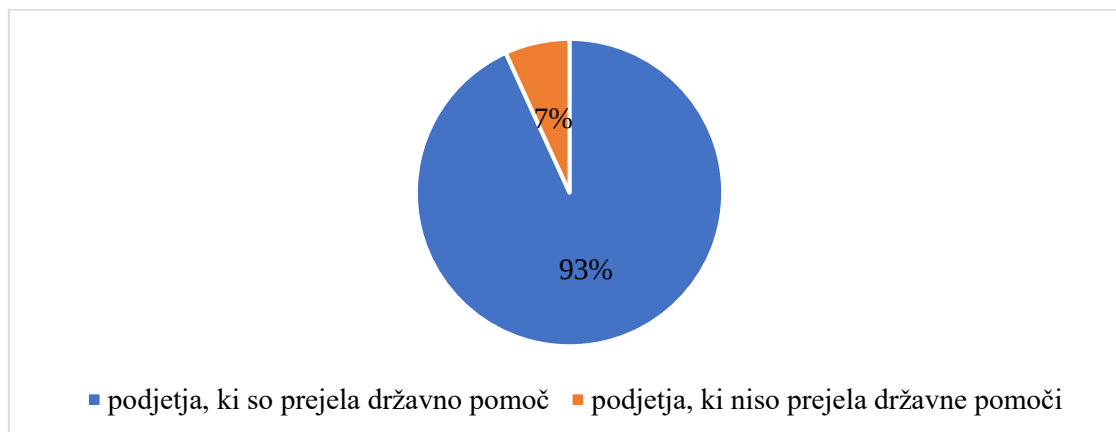
V prvem delu raziskave sem v aplikaciji Javne objave državnih pomoči pridobila podatke o višini in vrsti državne pomoči po posameznih podjetjih.

Aplikacija Javne objave državnih pomoči je namenjena vpogledom v podatke o dodeljenih državnih pomočeh. Glede na prejemnika je vpogled možen po matičnih številkah in po številkah kmetijskih gospodarstev. Glede na vrsto je vpogled možen za vse državne pomoči ali pa samo za de minimis pomoči (pomoč podjetjem v majhnih zneskih). Aplikacijo je mogoče uporabljati na osnovi predhodne registracije veljavnega naslova elektronske pošte. Aplikacija po registraciji novega naslova elektronske pošte pošlje potrditveno sporočilo po elektronski pošti. V elektronski pošti je treba potrditi prejem, nakar se aplikacija lahko začne uporabljati.

Po zbranih podatkih za skupino opazovanih podjetij sem ugotovila, da so v letih 2020 in 2021 podjetja od države prejela štiri vrste državnih pomoči v povezavi z epidemijo COVID-19. Te dodeljene državne pomoči so bile:

- znižanje prispevkov za socialno varnost,
- dotacije,
- garancije,
- ugodna posojila.

Slika 15: Odstotek podjetij, ki so v letu 2020 prejela vsaj eno državno pomoč iz naslova COVID-19



Vir: Ministrstvo za finance (2023).

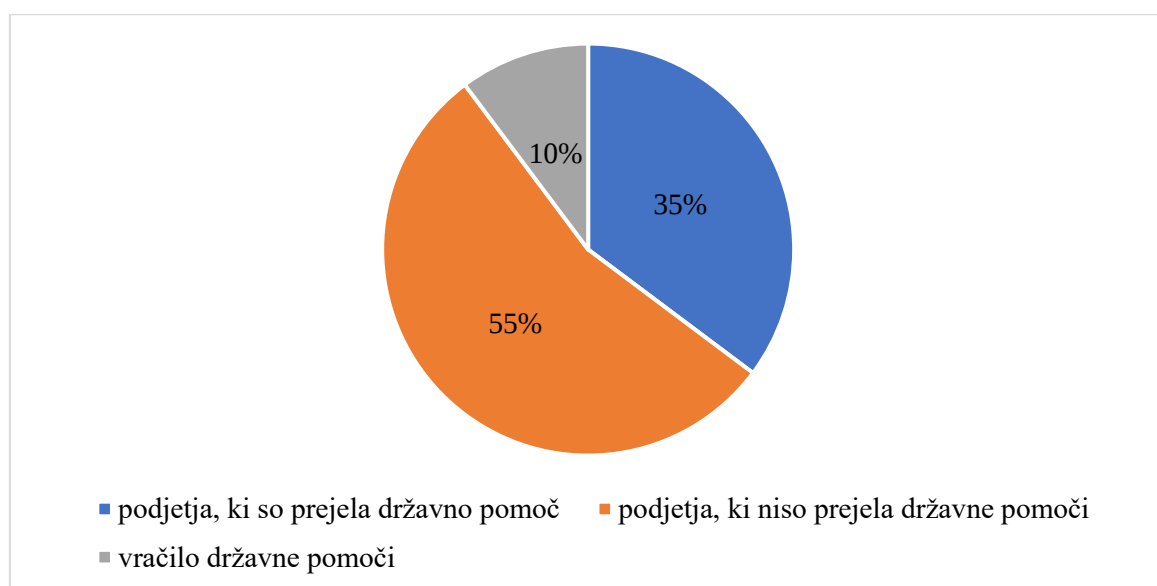
Tabela 5: Vrsta in višina prejetih državnih pomoči v letu 2020

Vrsta prejete pomoči	2020 – COVID-19			
	Znižanje prispevkov za socialno varnost	Dotacije	Garancije	Ugodna posojila
Skupni znesek prejetih pomoči	8.745.930,01	7.792.706,07	6.179.378,26	100.000,00

Vir: Ministrstvo za finance (2023).

Iz pridobljenih podatkov, prikazanih na sliki 15 in v tabeli 5, je razvidno, da je kar 93 % podjetij pridobilo vsaj eno državno pomoč v letu 2020 iz naslova COVID-19. Samo 7 % podjetij iz opazovane skupine v letu 2020 ni pridobilo nobene državne pomoči iz naslova COVID-19. Skupna dodeljena pomoč za skupino opazovanih podjetij je bila 22.818.014,34 EUR, kar bi na podjetje zneslo 278.268,47 EUR, če bi predpostavljali, da vsa podjetja dobijo enak znesek. Po moji oceni so bila podjetja iz opazovane skupine podjetij zelo uspešna glede črpanja državnih pomoči, saj je odstotek podjetij, ki pomoči niso prejela, zelo nizek.

Slika 16: Odstotek podjetij, ki so v letu 2021 prejela vsaj eno državno pomoč iz naslova COVID-19



Vir: Ministrstvo za finance (2023).

Tabela 6: Vrsta in višina prejetih državnih pomoči v letu 2021

Vrsta prejete pomoči	2021 – COVID-19		
	Znižanje prispevkov za socialno varnost	Dotacije	Garancije
Skupni znesek prejetih pomoči	-567.164,11	1.023.123,05	779.039,38

Vir: Ministrstvo za finance (2023).

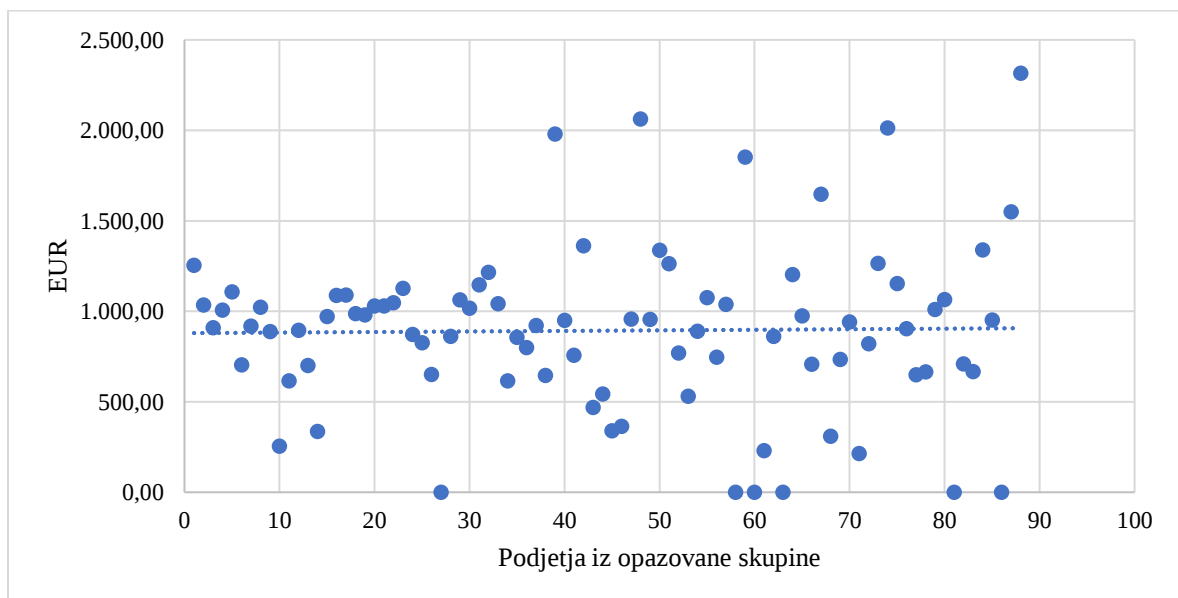
Iz pridobljenih podatkov, kot je prikazano na sliki 16 in v tabeli 6, je razvidno, da je bilo v letu 2021 samo 35 % podjetij iz opazovane skupine, ki so prejela vsaj eno državno pomoč iz naslova COVID-19. Predvsem se je znižal odstotek prejetih državnih pomoči v obliki znižanja prispevkov za socialno varnost. Zanimiv je podatek, da je v letu 2021 kar 10 % podjetij iz opazovane skupine vrnilo prejeta državna pomoč. V vseh primerih vračila je šlo za vračilo državne pomoči za znižanje prispevkov za socialno varnost. Tudi v skupnem znesku prejetih državnih pomoči je skupina beležila vračilo prispevkov za socialno varnost, in sicer v višini 567.164,11 EUR.

6.1.1 Prejete državne pomoči v obliki znižanja prispevkov za socialno varnost v skupini opazovanih podjetij v letu 2020

Najprej bom analizirala zbrane podatke o prejetih državnih pomočeh v obliki znižanja prispevkov za socialno varnost v letu 2020. Največ, kar 93 %, podjetij iz opazovane skupine je prejelo državno pomoč v obliki znižanja prispevkov za socialno varnost. Da bi bili pridobljeni podatki primerljivi med podjetji, sem jih delila s povprečnim številom zaposlenih v letu 2020.

V nadaljevanju, na sliki 17, je grafični prikaz prejetih državnih pomoči v obliki znižanja prispevkov za socialno varnost na zaposlenega v skupini opazovanih podjetij.

Slika 17: Višina znižanja prispevkov za socialno varnost na zaposlenega v skupini opazovanih podjetij



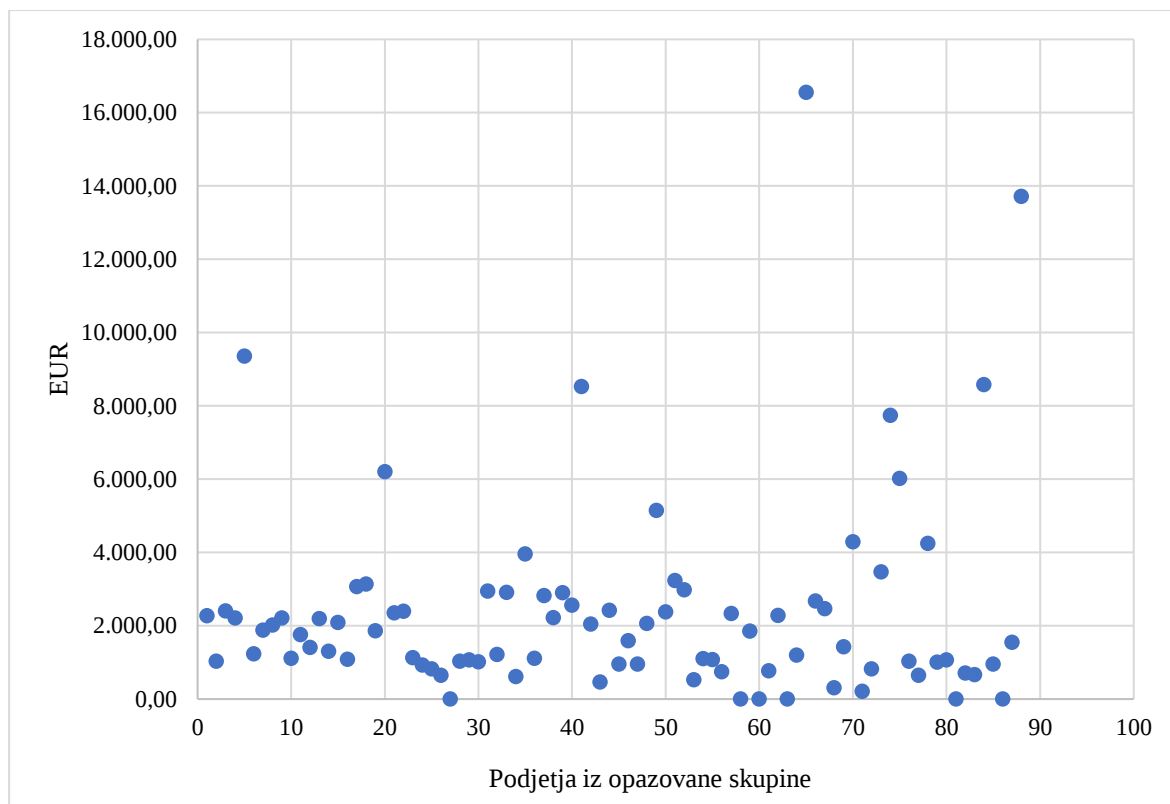
Vir: Ministrstvo za finance (2023).

Analiza je pokazala, da so v povprečju opazovana podjetja prejela 893,13 EUR pomoči na zaposlenega iz naslova zniževanja prispevkov za socialno varnost. Največji znesek iz naslova zniževanja prispevkov za socialno varnost je bil 2.314,51 EUR na zaposlenega.

6.1.2 Vse prejete državne pomoči skupaj iz naslova COVID-19 v letu 2020

V nadaljevanju bom predstavila podatke o vseh pridobljenih državnih pomočeh iz naslova COVID-19 v skupini opazovanih podjetij v letu 2020. Zbrala sem skupek vseh štirih državnih pomoči in jih delila s povprečnim številom zaposlenih v letu 2020.

Slika 18: Seštevek vseh državnih pomoči iz naslova COVID-19 na zaposlenega v letu 2020



Vir: Ministrstvo za finance (2023).

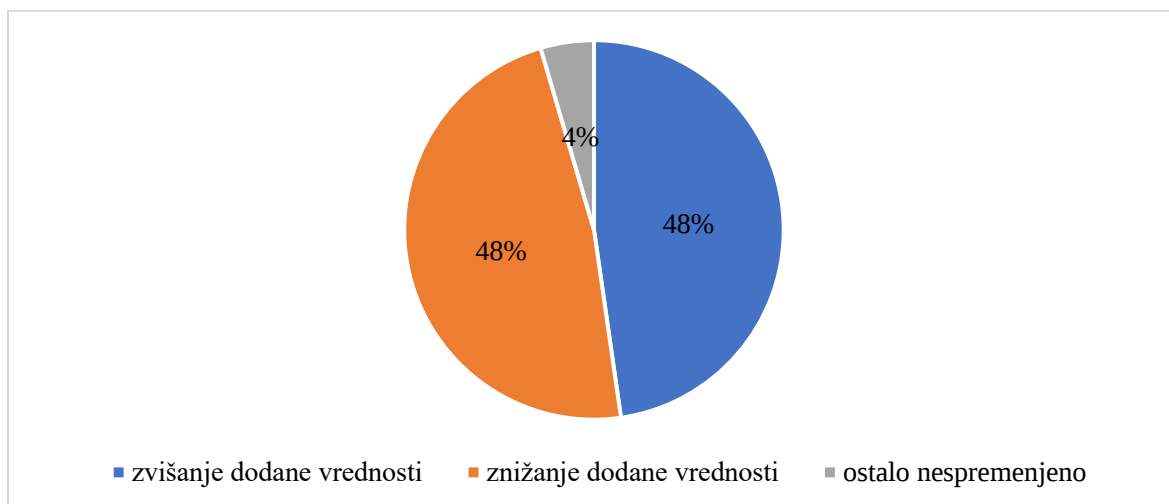
Analiza je pokazala, da je bila razlika med podjetji v seštevku državnih pomoči večja kot samo pri državni pomoči zniževanja prispevkov za socialno varnost. Povprečna pridobljena pomoč je bila 2.377,85 EUR na zaposlenega. Najvišja državna pomoč, ki jo je uspelo podjetju pridobiti v letu 2020, pa je bila 16.550,19 EUR na zaposlenega. Analiza je prikazana na sliki 18.

6.1.3 Povezava med prejeto državno pomočjo in dodano vrednostjo na zaposlenega v letu 2020

V nadaljevanju me zanima, ali obstaja povezava med prejeto državno pomočjo in ustvarjeno dodano vrednostjo na zaposlenega v letu 2020. Predvsem me zanima, ali se je dodana vrednost na zaposlenega zvišala ali znižala v podjetjih, ki so prejela državno pomoč.

V nadaljevanju slika 19 prikazuje, kolikšnemu odstotku podjetij iz opazovane skupine se je dodana vrednost znižala in kolikšnemu odstotku podjetij, ki so prejela državno pomoč, se je dodana vrednost v letu 2020 v primerjavi z letom 2019 zvišala.

Slika 19: Dodana vrednost na zaposlenega v letu 2020 v primerjavi z letom 2019



Vir: Ministrstvo za finance (2023).

Analiza in tudi grafični prikaz na sliki 19 kažeta, da se je enakemu odstotku podjetij dodana vrednost znižala oziroma zvišala. Če upoštevamo samo analizirane podatke, pridobljena državna pomoč ni vplivala na dodano vrednost na zaposlenega v skupini opazovanih podjetij.

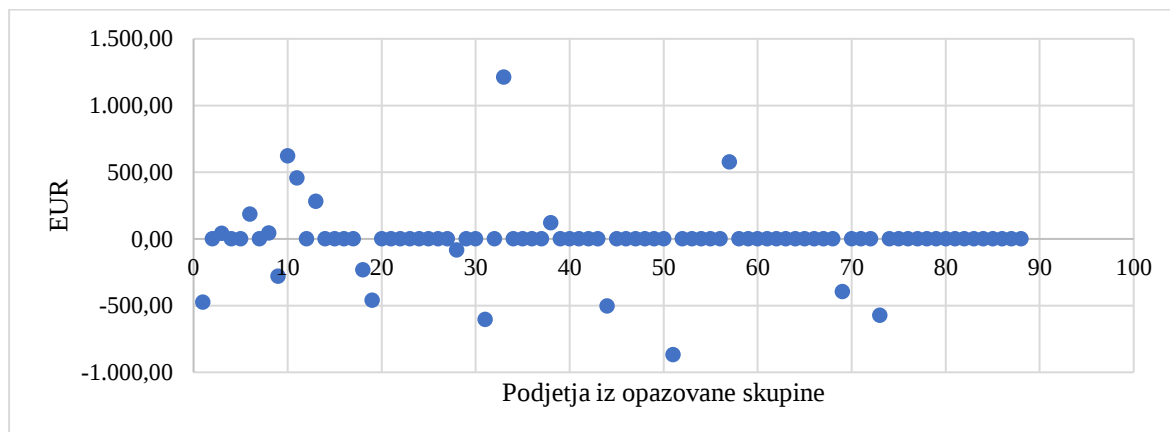
6.1.4 Prejete državne pomoči v obliki znižanja prispevkov za socialno varnost v skupini opazovanih podjetij v letu 2021

Tudi v letu 2021 so podjetja iz opazovane skupine podjetij prejela državne pomoči v obliki znižanja prispevkov za socialno varnost. Takih podjetij, ki so pomoč prejela, je bilo samo 10 %, več pa je bilo podjetij, ki so v letu 2021 morala pomoč vrniti, in sicer 11 %. V letu 2021 podjetja niso bila tako uspešna v pridobivanju državnih pomoči kot v letu 2020.

Za lažje primerjanje podatkov sem tudi državne pomoči, pridobljene v letu 2021, delila s povprečnim številom zaposlenih. Tako sem pridobila podatek pridobljene državne pomoči na zaposlenega. Tudi višina pridobljene državne pomoči na zaposlenega je bila v letu 2021 nižja kot v letu 2020. Najvišja prejeta državna pomoč je znašala 1.213 EUR na zaposlenega.

V nadaljevanju je na sliki 20 grafični prikaz pridobljenih in vrnjenih državnih pomoči v obliki znižanja prispevkov za socialno varnost v letu 2021 na zaposlenega v opazovani skupini podjetij.

Slika 20: Pridobljene državne pomoči v obliki znižanja prispevkov za socialno varnost v letu 2021



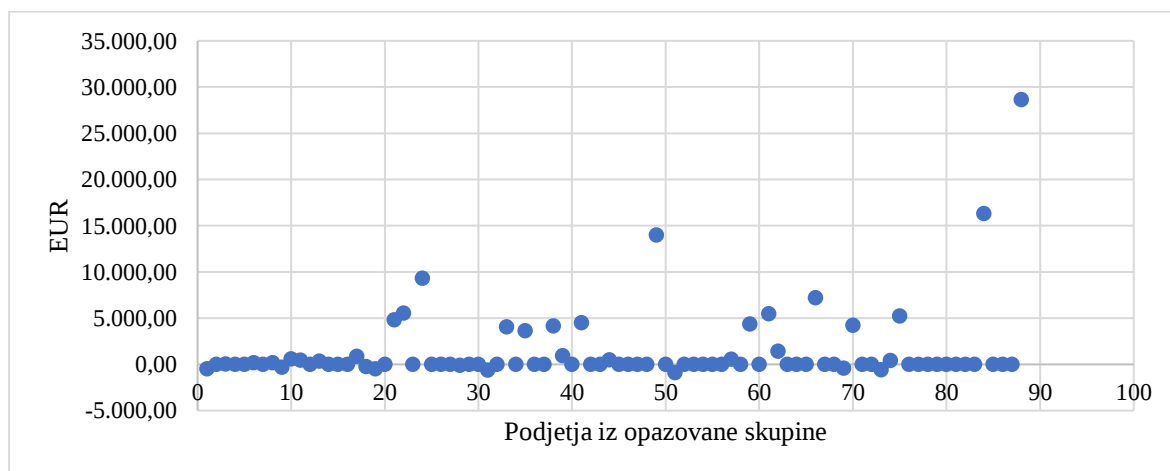
Vir: Ministrstvo za finance (2023).

6.1.5 Vse prejete državne pomoči skupaj iz naslova COVID-19 v letu 2021

V nadaljevanju bom predstavila pridobljene podatke o vseh prejetih državnih pomočeh iz naslova COVID-19 v letu 2021. Kot sem že predstavila v začetku poglavja, je bilo v letu 2021 kar nekaj podjetij, ki so morala vrniti prejeta državna pomoč v obliki znižanja prispevkov za socialno varnost. Tudi v letu 2021 pa so bila podjetja uspešna v pridobivanju drugih državnih pomoči. Povprečna pridobljena pomoč podjetja na zaposlenega je bila v letu 2021 celo višja kot leta 2021. Povprečna pomoč v letu 2021 je znašala 3.274 EUR na zaposlenega.

V nadaljevanju na sliki 21 sledi grafični prikaz prejetih državnih pomoči iz naslova COVID-19 na zaposlenega v skupini opazovanih podjetij.

Slika 21: Vse prejete državne pomoči iz naslova COVID-19 v letu 2021



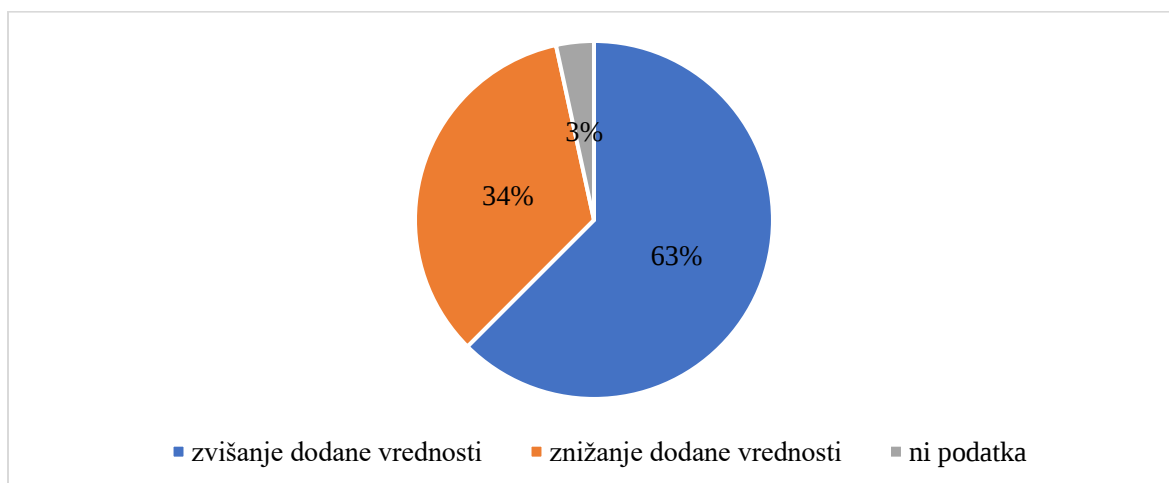
Vir: Ministrstvo za finance (2023).

Analiza podatkov razkrije, da je bila razlika med pridobljenimi državnimi pomočmi med podjetji velika. Nekaj podjetij iz opazovane skupine je beležilo vračilo tudi v skupnem znesku. Največji znesek vračila je bil 868 EUR na zaposlenega. Največji prejeti znesek državne pomoči, ki ga je prejelo podjetje iz opazovane skupine, je znašal 28.662 EUR na zaposlenega, kar je precej več od zneska, ki ga je v letu 2020 uspelo pridobiti kateremu koli podjetju.

6.1.6 Povezava med prejeta državno pomočjo v letu 2021 in dodano vrednostjo na zaposlenega v letu 2021 v primerjavi z letom 2019

V letu 2021 so se začele razmere na trgu umirjati, podjetja so se prilagodila na nove razmere, zato bom v nadaljevanju predstavila podatke o ustvarjeni dodani vrednosti na zaposlenega v skupini opazovanih podjetij. Primerjala bom podatke o ustvarjeni dodani vrednosti na zaposlenega v letu 2021 v primerjavi z letom 2019.

Slika 22: Povečanje oziroma zmanjšanje dodane vrednosti na zaposlenega v letu 2021 v primerjavi z letom 2019



Vir: Prva bonitetna agencija EBONITETE.SI (2022).

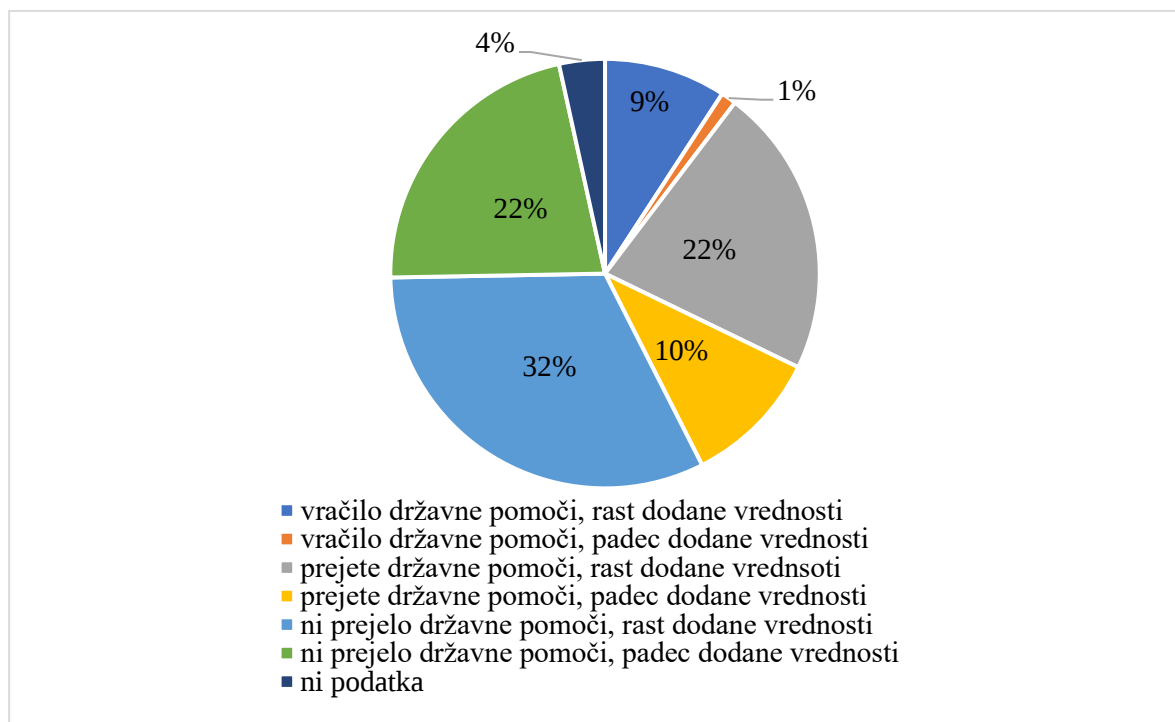
Analiza zbranih podatkov, slika 22, je pokazala, da je bilo v skupini opazovanih podjetij 63 % podjetij, ki so beležila povečanje dodane vrednosti na zaposlenega, medtem ko jih je 34 % beležilo znižanje dodane vrednosti. Primerjava z letom 2020 pokaže, da so bila podjetja v letu 2021 uspešnejša glede ustvarjanja dodane vrednosti na zaposlenega.

V nadaljevanju sem podjetja razdelila v skupine, in sicer na tiste:

- ki so vrnile državno pomoč, hkrati pa so beležile rast dodane vrednosti;
- ki so vrnile državno pomoč, hkrati pa so beležile padec dodane vrednosti;
- ki so prejele državno pomoč, hkrati pa so beležile rast dodane vrednosti;
- ki so prejele državno pomoč, hkrati pa so beležile padec dodane vrednosti;

- niso prejele državne pomoči, hkrati pa so beležile rast dodane vrednosti;
- niso prejele državne pomoči, hkrati pa so beležile padec dodane vrednosti;
- ostale skupine.

Slika 23: Povezava med prejeto državno pomočjo in dodano vrednostjo na zaposlenega



Vir: Ministrstvo za finance (2023) in Prva bonitetna agencija EBONITETE.SI (2022).

Analiza, slika 23, je pokazala, da je največje število podjetij, in sicer 32 %, v skupini podjetij, ki ni prejela državne pomoči, vendar so beležila rast dodane vrednosti na zaposlenega. V drugi dve največji skupini podjetij, in sicer po 22 %, so uvrščena podjetja, ki so prejela državne pomoči, hkrati pa so beležila rast dodane vrednosti. Ravno enak odstotek podjetij je v skupini, ki ni prejela državne pomoči in je hkrati beležila padec dodane vrednosti na zaposlenega.

Iz analize in grafičnega prikaza na sliki 23 ne moremo potrditi povezave med prejeto državno pomočjo in dodano vrednostjo na zaposlenega.

6.2 Način zmanjševanja stroškov dela v pandemiji in povezava z dodano vrednostjo podjetja

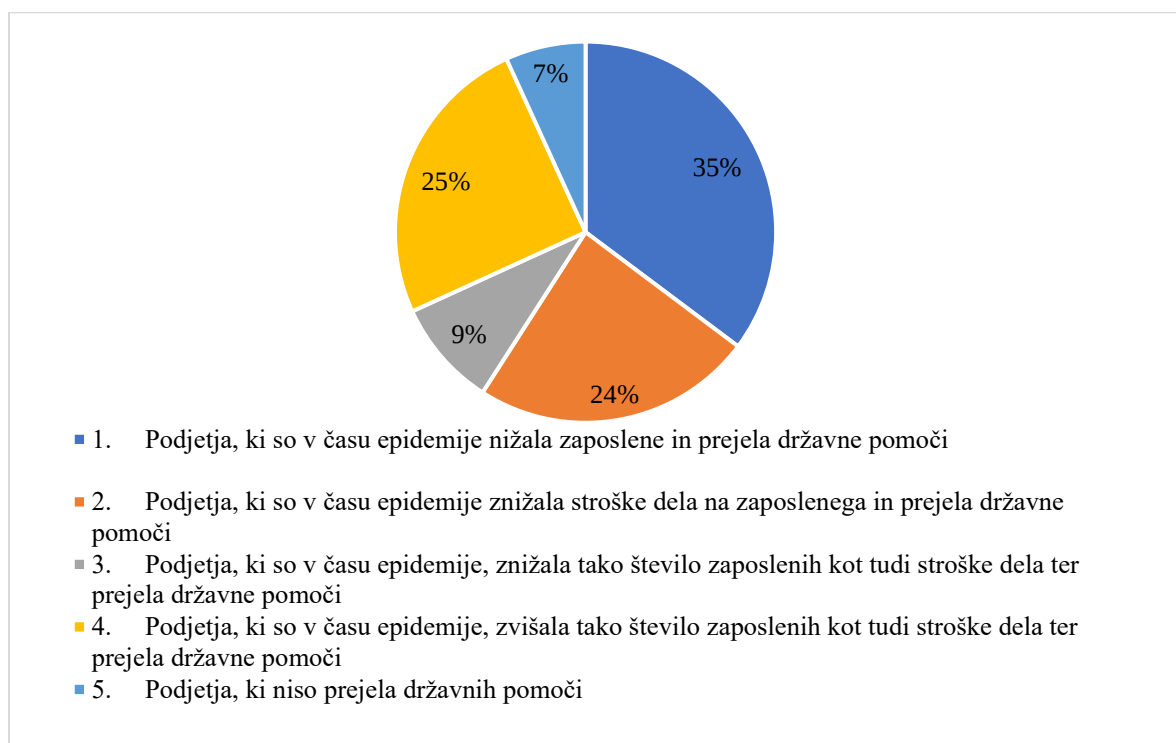
V drugem delu analize me zanima, ali je način zmanjševanja stroškov dela v pandemiji povezan z dodano vrednostjo na zaposlenega v opazovani skupini podjetij.

Za namen te analize sem podjetja iz opazovane skupine razdelila v pet skupin, in sicer:

- podjetja, ki so v času epidemije nižala zaposlene in prejela državne pomoči;
- podjetja, ki so v času epidemije znižala stroške dela na zaposlenega in prejela državne pomoči;
- podjetja, ki so v času epidemije znižala tako število zaposlenih kot tudi stroške dela ter prejela državne pomoči;
- podjetja, ki so v času epidemije zvišala tako število zaposlenih kot tudi stroške dela ter prejela državne pomoči;
- podjetja, ki niso prejela državnih pomoči.

Skupine podjetij, razdeljene po opisanih kriterijih iz prejšnjega odstavka, štejejo različno število poslovnih subjektov. V nadaljevanju slika 24 prikazuje grafični prikaz, koliko odstotkov podjetij je v vsaki skupini.

Slika 24: Odstotek podjetij v vsaki posamezni skupini



Vir: Ministrstvo za finance (2023) in Prva bonitetna agencija EBONITETE.SI (2022).

Glede na pridobljene podatke in prikazano na sliki 24 je največja skupina, in sicer 35 % podjetij, ki so v času epidemije v letu 2020 znižala število zaposlenih. Na drugem mestu je s 25 % skupina podjetij, ki je v času epidemije v letu 2020 zvišala tako število zaposlenih kot tudi stroške dela. Najmanjši je odstotek podjetij, ki v času epidemije v letu 2020 niso prejela državnih pomoči.

Za potrebe analize sem za zgoraj naštetе skupine podjetij izračunala povprečja skupine za naslednje kazalnike:

- povprečna prejeta državna pomoč v obliki zniževanja stroškov na zaposlenega;
- povprečje vseh prejetih državnih pomoči;
- povprečna dodana vrednost na zaposlenega;
- povprečno povečanje oziroma znižanje dodane vrednosti na zaposlenega.

Zgoraj našteje kazalnike bom primerjala med skupinami podjetij in poskušala prikazati povezavo med načinom zniževanja stroškov dela in dodano vrednostjo podjetja.

V nadaljevanju v tabeli 7 prikazujem skupine vseh podjetij in dobljena povprečja kazalnikov.

Tabela 7: Skupine podjetij in povprečja kazalnikov za skupine podjetij

	Povprečna prejeta državna pomoč v obliki zniževanja prispevkov na zaposlenega	Povprečje vseh prejetih državnih pomoči v EUR	Povprečna dodana vrednost na zaposlenega v EUR	Povprečno povečanje/ zmanjšanje dodane vrednosti v %	Število podjetij
1. Podjetja, ki so v času epidemije nižala zaposlene in prejela državno pomoč	962,79	2.751,85	38.054,33	7,02	31
2. Podjetja, ki so v času epidemije znižala stroške dela na zaposlenega in prejela državno pomoč	1.007,51	2.732,88	35.292,57	-8,09	21
3. Podjetja, ki so v času epidemije znižala tako število zaposlenih kot tudi stroške dela ter prejela državno pomoč	1.042,02	2.423,74	31.920,04	-16,38	8
4. Podjetja, ki so v času epidemije zvišala tako število zaposlenih kot tudi stroške dela ter prejela državno pomoč	875,25	2.143,77	39.060,16	17,15	22
5. Podjetja, ki niso prejela državnih pomoči	0,00	0,00	71.066,67	-10,31	6

Vir: Ministrstvo za finance (2023) in Prva bonitetna agencija EBONITETE.SI (2022).

V prvi skupini podjetij, ki so v času epidemije nižala zaposlene in prejela državne pomoči, je 31 podjetij, kar pomeni, da je skupina najštevilčnejša. V njej po dodani vrednosti na zaposlenega v letu 2020 izstopajo podjetja:

- KLS LJUBNO, d. o. o., z dodano vrednostjo na zaposlenega v višini 112.245,27 EUR;
- TIM PAVLIN, d. o. o., z dodano vrednostjo na zaposlenega v višini 92.491,59 EUR;

- TI Automotive, d. o. o., z dodano vrednostjo na zaposlenega v višini 79.858,69 EUR.

Ta zgoraj naštetja podjetja izstopajo po najvišji dodani vrednosti na zaposlenega v skupini, imamo pa v skupini tudi podjetja, ki imajo zelo nizko dodano vrednost na zaposlenega, in sicer ima najnižjo dodano vrednost na zaposlenega v letu 2020 podjetje AVOL, d. o. o., in sicer 12.343,14 EUR.

V drugi skupini podjetij, ki so v času epidemije v letu 2020 znižala stroške dela na zaposlenega in prejela državne pomoči, je 21 podjetij. Najvišjo dodano vrednost na zaposlenega je ustvarilo podjetje MODERNE TEHNOLOGIJE, d. o. o., in sicer 91.978,21 EUR. Najnižjo dodano vrednost na zaposlenega pa je ustvarilo podjetje AK Automotive, d. o. o., in sicer samo 9.934,56 EUR. Razlika med najbolj uspešnim podjetjem in najmanj uspešnim podjetjem po dodani vrednosti na zaposlenega je zelo velika.

Tretja skupina, ki je v času epidemije v letu 2020 znižala tako število zaposlenih kot tudi stroške dela na zaposlenega in prejela državne pomoči, je po številu podjetij v skupini najmanjša, saj je v njej samo 8 podjetij. Najuspešnejše podjetje v skupini je IZIDOR GUNGL, s. p., z dodano vrednostjo na zaposlenega v višini 66.705,89 EUR. Najnižjo dodano vrednost na zaposlenega pa je ustvarilo podjetje 4-N TECH, d. o. o., in sicer je bila vrednost v letu 2020 celo negativna, govorimo o znesku -2.541,67 EUR.

Četrta skupina, ki je tudi v času epidemije v letu 2020 zvišala tako število zaposlenih kot tudi stroške dela na zaposlenega in prejela državne pomoči, šteje 22 podjetij. Ta skupina je tudi po povprečni dodani vrednosti na zaposlenega najuspešnejša. Po najvišji dodani vrednosti na zaposlenega v skupini izstopata podjetji:

- JOŠK, d. o. o., z dodano vrednostjo na zaposlenega 120.629,00 EUR;
- TURK I., d. o. o., z dodano vrednostjo na zaposlenega 111.215,16 EUR.

Peta skupina podjetij, ki v času epidemije v letu 2020 ni prejela državne pomoči, obsega samo šest podjetij. Po uspešnosti v pozitivnem smislu najbolj izstopa podjetje ELRAD WS, d. o. o., ki je v letu 2020 ustvarilo kar 187.887,00 EUR dodane vrednosti na zaposlenega. To podjetje je ustvarilo tudi najvišjo dodano vrednost na zaposlenega od vseh podjetij iz moje analize, torej je po kriteriju dodane vrednosti na zaposlenega najuspešnejše. Zaradi majhnega števila podjetij se lahko povprečje tudi zaradi enega nadpovprečno uspešnega podjetja zveča za celo skupino.

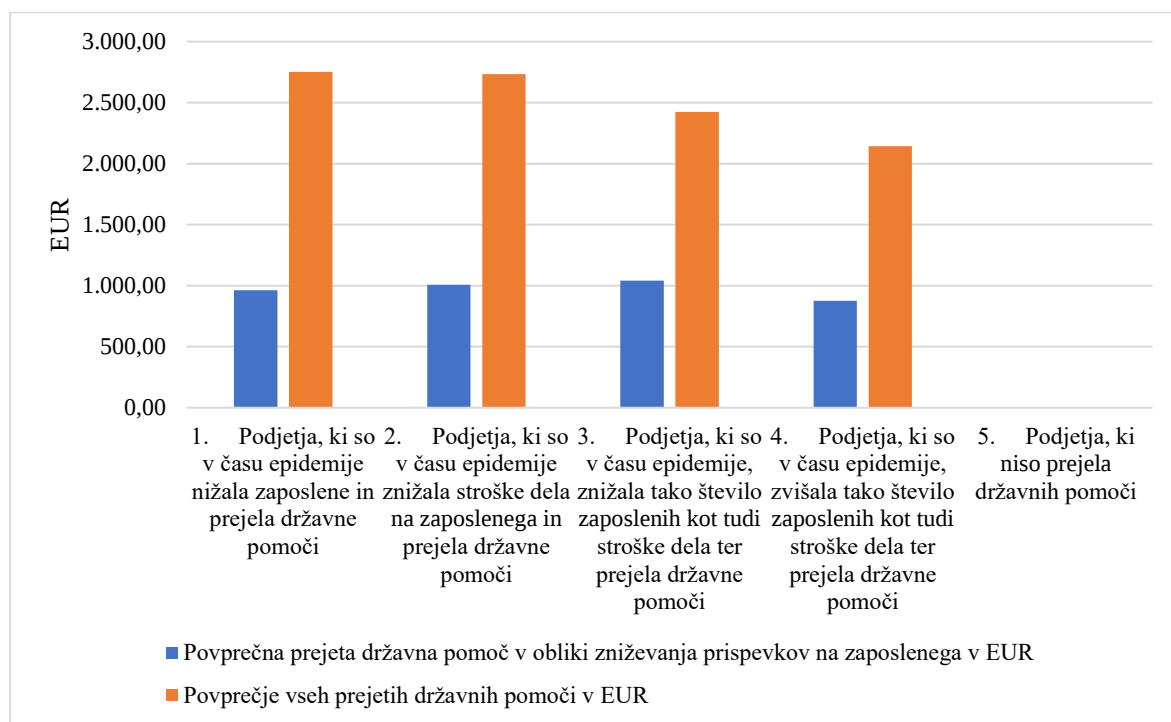
V nadaljevanju bom analizirala prva dva kazalnika skupaj, ostale pa ločeno za vsako skupino podjetij.

6.2.1 Povprečne prejete državne pomoči

Prva dva kazalnika, za katera sem izračunala povprečja za skupine podjetij, sta povprečna prejeta državna pomoč v obliki zniževanja prispevkov in vse prejete državne pomoči iz naslova COVID-19.

Iz grafične analize, prikazane na sliki 25, je razvidno, da razlike med skupinami podjetij, ki so prejela državne pomoči, sicer niso velike. Najmanj državnih pomoči je prejela skupina podjetij, ki je v času epidemije v letu 2020 zvišala tako število zaposlenih kot tudi stroške dela. Največ državnih pomoči so dobila podjetja, ki so v času epidemije v letu 2020 nižala število zaposlenih, minimalno za to skupino zaostajajo podjetja, ki so znižala stroške dela na zaposlenega. Razlika med skupino, ki je prejela največ državnih pomoči, in skupino, ki je prejela najmanj državnih pomoči, je 608,08 EUR na zaposlenega.

Slika 25: Prejete državne pomoči za skupine podjetij



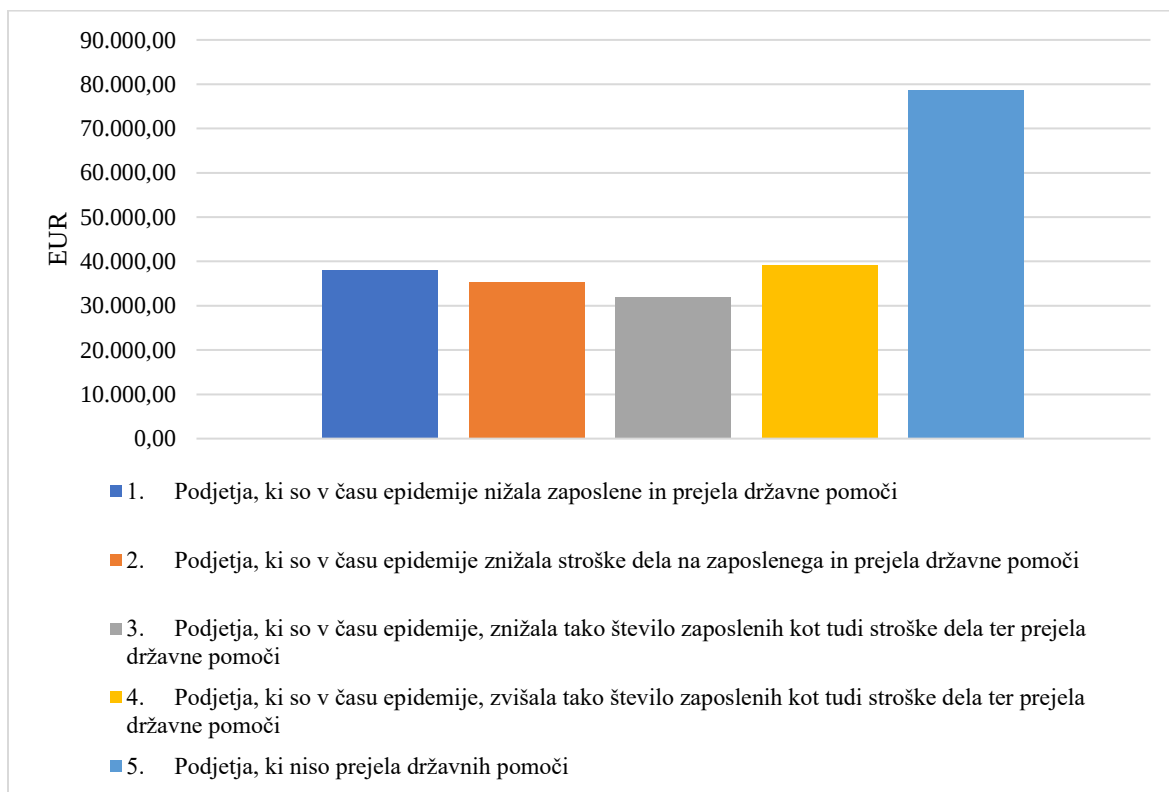
Vir: Ministrstvo za finance (2023) in Prva bonitetna agencija EBONITETE.SI (2022).

6.2.2 Povprečna dodana vrednost na zaposlenega

Drugi kazalnik za skupine podjetij, ki ga analiziram, je povprečna dodana vrednost na zaposlenega. Dodana vrednost na zaposlenega nam prikazuje, kako uspešna so podjetja, izračun povprečne dodane vrednosti na zaposlenega v skupini pa nam pove, kako uspešna je bila v povprečju skupina.

Iz grafične analize, slika 26, je razvidno, da so med skupinami podjetij, ki so prejela državne pomoči, največjo dodano vrednost ustvarila podjetja, ki so v času epidemije v letu 2020 zvišala tako število zaposlenih kot tudi stroške dela na zaposlenega. Iz analize lahko sklepamo, da je najbolj uspešnim podjetjem tudi v času epidemije v letu 2020 uspelo povečati število zaposlenih in tudi stroške dela ter hkrati ustvariti visoko dodano vrednost na zaposlenega. Zaradi majhnosti skupine podjetij, ki niso prejela nobenih državnih pomoči, dodana vrednost na zaposlenega za skupino ni relevantna.

Slika 26: Povprečna dodana vrednost na zaposlenega v skupinah podjetij



Vir: Ministrstvo za finance (2023) in Prva bonitetna agencija EBONITETE.SI (2022).

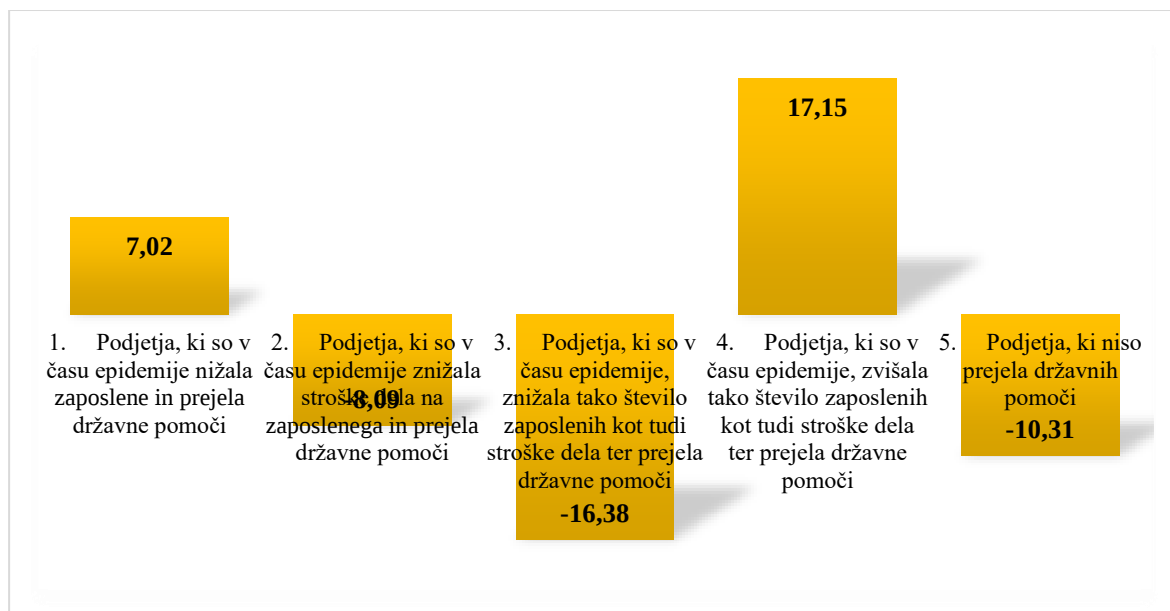
6.2.3 Povprečno povečanje oziroma znižanje dodane vrednosti na zaposlenega v odstotkih

Zadnji prikazan kazalnik prikazuje, kaj se je v času epidemije v letu 2020 dogajalo z dodano vrednostjo na zaposlenega v skupinah podjetij. Zanimalo me je, ali so dodano vrednost na zaposlenega glede na leto prej povečali ali zmanjšali. Za potrebe analize sem izračunala odstotek povečanja oziroma znižanja dodane vrednosti na zaposlenega v skupinah podjetij.

Kot je prikazano na sliki 27, tako kazalnik povprečne dodane vrednosti na zaposlenega kot tudi kazalnik spremembe dodane vrednosti na zaposlenega kažeta, da so bila med podjetji, ki so prejela državne pomoči, najuspešnejša podjetja, ki so v času epidemije v letu 2020 zvišala tako število zaposlenih kot tudi stroške dela. Podjetja iz te skupine so dodano

vrednost na zaposlenega povečala kar za 17,15 % glede na leto prej. Najmanj uspešna pa so bila podjetja, ki so v času epidemije znižala tako število zaposlenih kot tudi stroške dela. Iz prikazanega lahko sklepamo, da so v času pandemije najslabše poslovala podjetja, ki so pridobila državno pomoč, hkrati pa so zniževala število zaposlenih in tudi stroške dela.

Slika 27: Povprečno povečanje ali zmanjšanje dodane vrednosti na zaposlenega v %



Vir: Ministrstvo za finance (2023) in Prva bonitetna agencija EBONITETE.SI (2022).

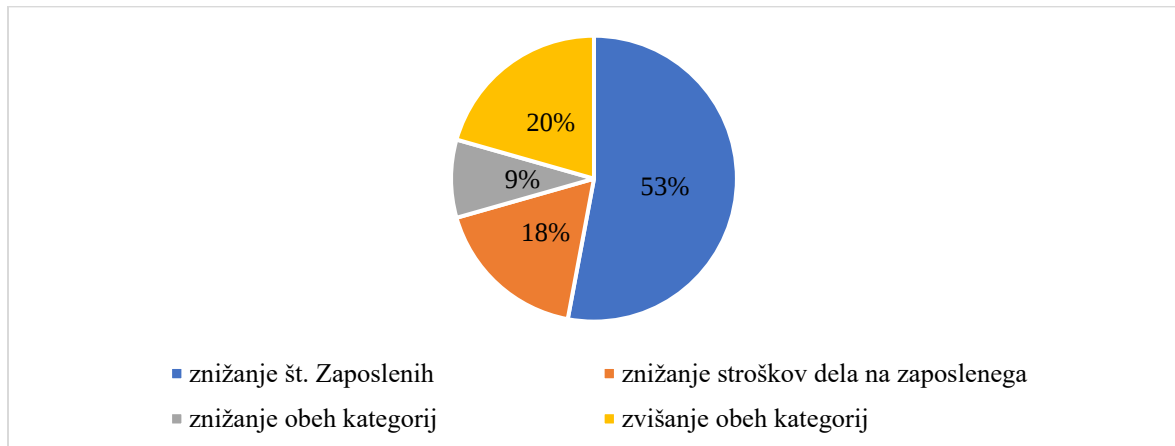
Drugi del analize kaže, da so uspešna podjetja lahko uspešna ali celo uspešnejša od drugih tudi v času krize. Uspešna podjetja pa tudi v času krize nimajo potrebe po nižanju stroškov dela, podobno kot druga podjetja pa so uspešna glede pridobivanja državnih pomoči.

6.3 Število zaposlenih in stroški dela na zaposlenega pred in prvo leto epidemije COVID-19

V prvem letu epidemije COVID-19 so se podjetja srečevala z upadom naročil, omejitvami države za preprečevanje širjenja epidemije in z ukrepi države za omilitev posledic epidemije. Ena od pomembnih poslovnih odločitev posloводства je bila, kako se spoprijeti z vsemi omejitvami in novimi razmerami na trgu. Stroški dela so za vsako podjetje zelo pomembna kategorija stroškov. Vsako podjetje se trudi optimizirati stroške dela do te mere, da so najbolj optimalni glede na vse ostale kategorije poslovanja podjetja. V prvem delu moje analize me zanima, kaj se je dogajalo s podjetji iz opazovane skupine. Ali se je spremenilo število zaposlenih v podjetjih, ali se je spremenil strošek dela na zaposlenega, morda obe spremenljivki? Prav tako me zanima, ali se je vrednost obeh kategorij hkrati povečala ali zmanjšala.

V nadaljevanju, na sliki 28, prikazujem graf analize skupine opazovanih podjetij, iz katerega je razvidno, kakšen delež podjetij je beležilo samo znižanje števila zaposlenih, kakšen delež podjetij je v letu 2020 beležilo samo znižanje stroškov dela na zaposlenega in tudi kakšen delež podjetij je obe kategorije znižalo oziroma je obe kategoriji povečalo. Primerjave so izvedene glede na leto 2019.

Slika 28: Analiza skupine opazovanih podjetij, spremenljivke število zaposlenih in stroški dela na zaposlenega



Vir: Prva bonitetna agencija EBONITETE.SI (2022).

Analiza je pokazala, da je prvo leto epidemije 53 % podjetij iz opazovane skupine znižalo število zaposlenih, medtem ko se je strošek dela na zaposlenega povečal. 18 % podjetij je ohranilo ali povečalo število zaposlenih, vendar so znižali stroške dela na zaposlenega. Samo 9 % podjetij iz opazovane skupine je beležilo znižanje tako števila zaposlenih kot tudi stroškov dela na zaposlenega. Spodbudna pa je ugotovitev analize, da je kar 20 % podjetij iz opazovane skupine povečalo tako število zaposlenih kot tudi strošek dela na zaposlenega.

Analiza je pokazala, da je v skupini opazovanih podjetij epidemija v večji meri povzročila zmanjšanje števila zaposlenih kot zniževanje stroškov dela na zaposlenega. Iz tega lahko sklepamo, da je večina zaposlenih, ki je v letu 2020 obdržala službo, imela enake ali celo večje osebne prihodke.

6.4 Odvisnost stroškov dela na zaposlenega, dodane vrednosti na zaposlenega in čistih prihodkov od prodaje po posameznih skupinah podjetij

V nadaljevanju bom analizirala odvisnost dodane vrednosti na zaposlenega, stroškov dela na zaposlenega in čistih prihodkov od prodaje po posameznih skupinah podjetij. Zanimalo me bo, ali obstaja povezava med posameznimi opazovanimi kazalniki. Predvsem me zanima, ali so podjetja, ki so tudi v teh letih povečala čiste prihodke od prodaje, imela visoke stroške dela na zaposlenega oziroma ali so se stroški dela na zaposlenega v podjetjih, ki so imela velik porast čistih prihodkov od prodaje, zvišala.

6.4.1 Velika podjetja

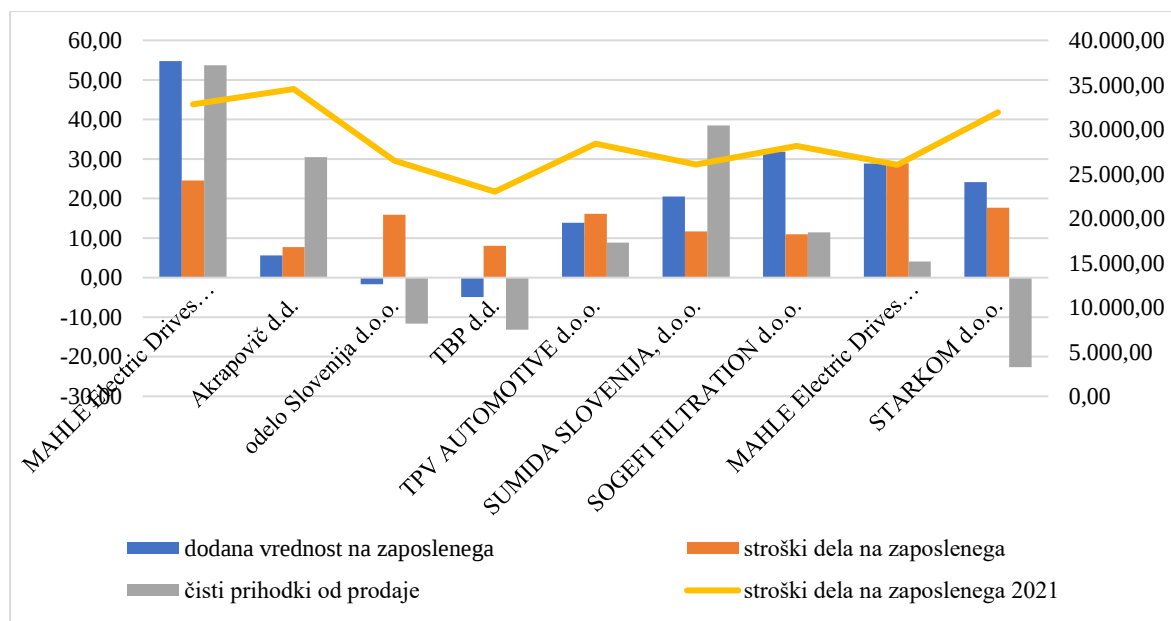
Najprej se bom osredotočila na skupino velikih podjetij. Za lažjo primerjavo sem izračunala povečanja vseh treh skupin podatkov v opazovanih štirih letih. Vsa opazovana podjetja iz skupine velikih podjetij beležijo povečanje stroškov dela na zaposlenega. Nobenemu podjetju v opazovanih štirih letih ni uspelo ohraniti ali pa znižati stroškov dela na zaposlenega. Tudi podjetja, ki so beležila padec čistih prihodkov od prodaje, so imela povečanje stroškov dela na zaposlenega.

V skupini podjetij najbolj izstopa podjetje MAHLE Electric Drives Slovenija, d. o. o. Podjetje je v letih od 2018 do 2021 povečalo stroške dela za skoraj 25 %. V letu 2021 so bili povprečni stroški dela na zaposlenega skoraj 33 tisoč EUR, kar jih uvršča na drugo mesto v skupini opazovanih podjetij. Podjetje izkazuje pozitivne rezultate tudi pri ostalih dveh opazovanih kazalnikih, in sicer je v opazovanih štirih letih podjetju uspelo povečati tudi čiste prihodke od prodaje in dodano vrednost na zaposlenega za več kot 50 %.

V negativnem smislu izstopa podjetje TBP, d. d., ki je v opazovanih štirih letih najmanj povečalo stroške dela, in sicer za samo dobrih 8 %. Podjetje je imelo tudi najnižje stroške dela na zaposlenega v letu 2021, in sicer so bili stroški dela na zaposlenega v letu 2021 nekaj manj kot 23 tisoč EUR. Podjetje v opazovanih štirih letih beleži padec tudi pri čistih prihodkih od prodaje in dodani vrednosti na zaposlenega.

Celotna grafična analiza skupine velikih podjetij je prikazana v sliki 29.

Slika 29: Sprememba dodane vrednosti, stroškov dela in čistih prihodkov od prodaje v skupini velikih podjetij, v letih od 2018 do 2021, primerjava s stroškom dela na zaposlenega v letu 2021



Vir: Prva bonitetna agencija EBONITETE.SI (2022) in AJ PES (2022a).

6.4.2 Srednja podjetja

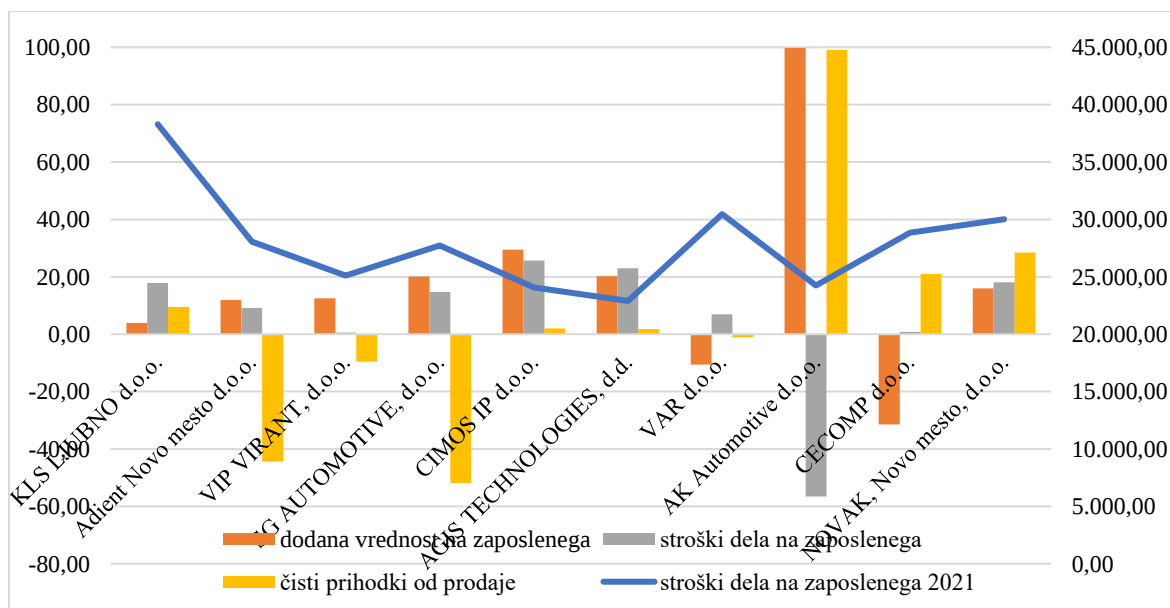
Tudi v drugi skupini srednje velikih podjetij sem najprej izračunala spremembe vrednosti opazovanih kazalnikov v letih od 2018 do 2021, hkrati bom podatke primerjala s podatkom o strošku dela na zaposlenega v letu 2021. Tudi tukaj me zanima, ali so podjetja, ki so tudi v teh letih povečala čiste prihodke od prodaje, imela visoke stroške dela na zaposlenega oziroma ali so se stroški dela na zaposlenega v podjetjih, ki so imela velik porast čistih prihodkov od prodaje, zvišala. Pomembno je tudi, kako visoki so že sicer stroški dela na zaposlenega, zato jih primerjam s podatkom o strošku dela na zaposlenega v letu 2021.

V skupini podjetij je tudi podjetje AK Automotive, d. o. o., ki je bilo ustanovljeno šele v letu 2018, zato ni primerno za analizo oziroma za ugotovitve analize.

Vsa ostala podjetja so od leta 2018 do leta 2021 povečala stroške dela na zaposlenega, nobenemu podjetju ni uspelo znižati stroškov dela ali jih ohraniti nespremenjene. V opazovani skupini so kar štiri podjetja beležila upad čistih prihodkov od prodaje, tudi ostala podjetja pa niso dosegla večjih rasti čistih prihodkov od prodaje. V opazovani skupini pa je zanimivo, da so stroške dela na zaposlenega največ povečala podjetja, ki imajo še vedno, tudi v letu 2021, najnižje stroške dela na zaposlenega. V skupini srednje velikih podjetij ni opaziti trenda, da bi se stroški dela povečevali v podjetjih, kjer imajo večjo rast čistih prihodkov od prodaje.

Celotna analiza srednje velikih podjetij je prikazana na sliki 30.

Slika 30: Sprememba dodane vrednosti, stroškov dela in čistih prihodkov od prodaje v skupini srednjih podjetij, v letih od 2018 do 2021, primerjava s stroškom dela na zaposlenega v letu 2021



Vir: Prva bonitetna agencija EBONITETE.SI. (2022) in AJPES (2022a).

6.4.3 Mala podjetja

Zadnja opazovana skupina podjetij je skupina malih podjetij. Tudi v skupini malih podjetij sem najprej izračunala spremembe vrednosti opazovanih kazalnikov v letih od 2018 do 2021, hkrati pa sem podatke primerjala s podatkom o strošku dela na zaposlenega v letu 2021. Tudi tukaj me zanima, ali so podjetja, ki so tudi v teh letih povečala čiste prihodke od prodaje, imela visoke stroške dela na zaposlenega oziroma ali so se stroški dela na zaposlenega v podjetjih, ki so imela velik porast čistih prihodkov od prodaje, zvišala.

V skupini je samo eno podjetje KP-PLAST, d. o. o., ki mu je v opazovanih letih uspelo znižati stroške dela na zaposlenega, vsa ostala podjetja pa so v opazovanih letih povečala stroške dela na zaposlenega.

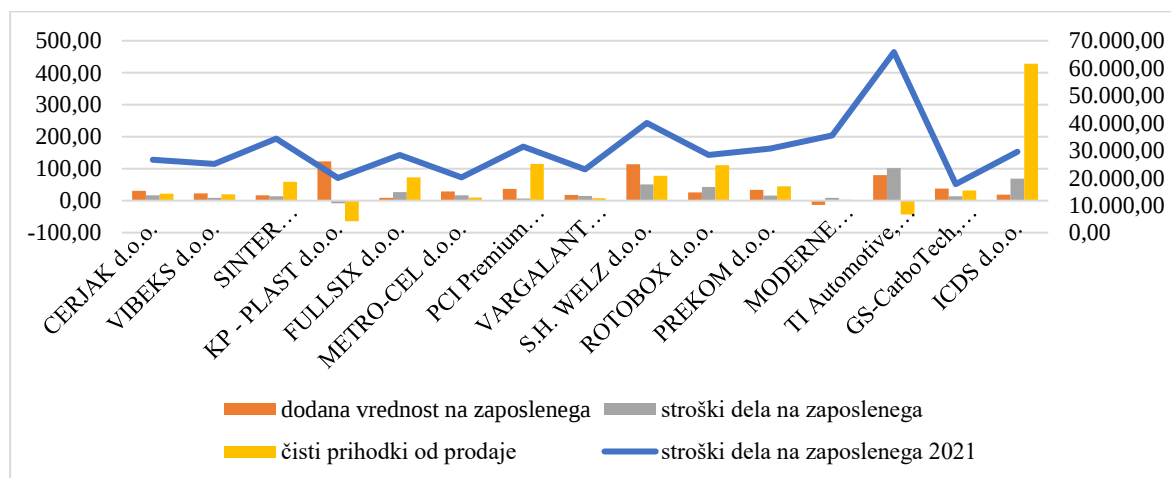
Največ so stroške dela na zaposlenega povečali v podjetju IT Automotive, d. o. o., kjer so stroški dela na zaposlenega v letu 2021 tudi najvišji, hkrati pa je to podjetje v opazovanih štirih letih beležilo upad čistih prihodkov od prodaje.

V skupini malih podjetij sta beležili upad čistih prihodkov od prodaje samo dve podjetji, prvo je podjetje IT Automotive, d. o. o., ki ima najvišje stroške dela na zaposlenega, drugo podjetje KP-PLAST, d. o. o., pa ima najnižje stroške dela na zaposlenega v letu 2021 in je tudi edino podjetje, ki je v opazovanih letih znižalo stroške dela na zaposlenega.

V skupini malih podjetij je opaziti trend zviševanja oziroma zniževanja stroškov dela glede na zviševanje ali zniževanje čistih prihodkov od prodaje, edina izjema je podjetje IT Automotive, d. o. o., za katero ta trditev ne velja.

Podrobna analiza skupine malih podjetij je prikazana na sliki 31.

Slika 31: Sprememba dodane vrednosti, stroškov dela in čistih prihodkov od prodaje v skupini malih podjetij, v letih od 2018 do 2021, primerjava s stroškom dela na zaposlenega v letu 2021



Vir: Prva bonitetna agencija EBONITETE.SI (2022) in AJ PES (2022a).

7 VSEBINSKA DISKUSIJA

Moja analiza podjetij iz dejavnosti, ki je po klasifikaciji SKD označena s številko C29.3 – proizvodnja delov in opreme za motorna vozila, je pokazala, da so bila podjetja iz opazovane skupine zelo uspešna v pridobivanju državnih pomoči iz naslova COVID-19. V letu 2020 je kar 93 % podjetij pridobilo vsaj eno vrsto državne pomoči. V primerjavi z vsemi gospodarskimi družbami so bila podjetja iz moje analize uspešnejša v pridobivanju državnih pomoči. Kot v svojem magistrskem delu navaja Kovač, je od vseh gospodarskih družb, ki so v letu 2020 predložile letna poročila, 54 % vseh poročalo o prejemu državnih pomoči (Kovač, 2022, str. 49).

Glede višine skupne pomoči, ki so jo prejela podjetja, v povprečju ni bilo večjih razlik med skupinami, vseeno pa so najmanj državnih pomoči prejela podjetja, ki so bila najuspešnejša, hkrati pa so višala stroške dela in število zaposlenih.

V nadaljevanju raziskave sem podjetja razdelila v skupine glede na način zniževanja oziroma zviševanja stroškov dela in na podjetja, ki so državno pomoč prejela oziroma državne pomoči niso prejela. Za skupine sem izračunala povprečje dobljene državne pomoči in povprečje kazalnika o dodani vrednosti na zaposlenega in povprečja povečanja ali znižanja dodane vrednosti na zaposlenega.

Analiza je pokazala, da so se v letu 2020 najslabše odrezala podjetja, ki so nižala tako stroške dela kot tudi število zaposlenih, ta podjetja so ustvarila najnižjo povprečno dodano vrednost na zaposlenega in tudi beležila najvišji padec dodane vrednosti na zaposlenega. Tem podjetjem sledijo podjetja, ki so nižala stroške dela na zaposlenega; tudi ta skupina je beležila padec dodane vrednosti na zaposlenega. Naslednja skupina podjetij po uspešnosti so tista podjetja, ki so nižala število zaposlenih. Ta skupina je ustvarila višjo dodano vrednost kot prej omenjene skupine in tudi beležila rast dodane vrednosti za dobrih 7 %. Najbolje so poslovala podjetja iz skupine, ki so tudi v času pandemije zvišala tako stroške dela kot tudi število zaposlenih. Ta skupina podjetij je v letu 2020 ustvarila najvišjo dodano vrednost na zaposlenega, in sicer nekaj več kot 39 tisoč EUR. Tej skupini podjetij pa je hkrati tudi uspelo povečati dodano vrednost na zaposlenega, in sicer za dobrih 17 %. Zadnja skupina podjetij šteje samo 6 podjetij, od tega je eno podjetje ustvarilo nadpovprečno visoko dodano vrednost na zaposlenega, zato je tudi povprečje skupine nadpovprečno visoko. V letu 2020 je sicer povprečje dodane vrednosti na zaposlenega padlo za dobrih 10 %. Zaradi majhnosti zadnje skupine mogoče analiza skupine ni relevantna.

V nadaljevanju sem naredila analizo cele skupine opazovanih podjetij. Analiza je pokazala, da je epidemija v skupini opazovanih podjetij v večji meri povzročila zmanjšanje števila zaposlenih kot zniževanje stroškov dela na zaposlenega. Iz tega lahko sklepamo, da je večina zaposlenih, ki je v letu 2020 obdržala službo, imela enake ali celo večje osebne prihodke.

8 SKLEP

Pandemija koronavirusne bolezni, imenovane COVID-19, ki je prizadela večino svetovnega prebivalstva in se je v Sloveniji prvič pojavila marca 2020, je prinesla velike spremembe tudi v poslovanje slovenskih podjetij. V obdobju pandemije je Vlada Republike Slovenije sprejela vrsto ukrepov, ki so omejevali podjetja in vplivali na njihovo delovanje. Podjetja so bila prisiljena v reorganizacijo poslovanja in tudi načine dela. Tako pandemija koronavirusne bolezni kot posledično tudi vsi ukrepi države so za podjetja pomenili gospodarsko krizo.

Podjetja so bila prisiljena v hitre spremembe tako organizacije dela kot tudi delovanja. Najpomembnejše spremembe so bile: delo od doma, preselitev prodaje na splet in organizacija dela ter seveda izvajanje vseh zaščitnih ukrepov za preprečevanje širjenja okužb med zaposlenimi in prebivalstvom. Izvajanje ukrepov in sprememb je za podjetja pomenilo tudi dodatne stroške.

Vsaka gospodarska kriza, tako je bilo tudi med pandemijo koronavirusne bolezni, je za vsakega podjetnika velik izziv, saj zahteva pomembne poslovne odločitve. Podjetniki se morajo soočiti z upadom naročil, to pa od njih zahteva zmanjšanje stroškov. Stroški dela predstavljajo pomembno kategorijo stroškov v vsakem podjetju. Stroški dela so tudi ena od kategorij stroškov, ki ostanejo tudi, če se naročila zmanjšajo, razen če se podjetja odločijo za zmanjševanje zaposlenih ali pa za znižanje plač zaposlenim. Oba ukrepa sta drastična in imata lahko tudi zelo negativne posledice na poslovanje. Nezadovoljstvo delavcev ima negativne posledice na poslovanje, zato je pomembno, da se ukrep delavcem predstavi na pravi način, da ne pride do upada produktivnosti.

V času pandemije je Vlada RS ponudila podjetjem tudi tretjo možnost delnega povračila stroškov dela, to je subvencioniranje stroškov dela zaposlenim, če so bili za to izpolnjeni pogoji. To možnost je ogromno podjetij tudi izkoristilo (Kovač, 2022), s čimer so se izognila potrebi po odpuščanju ali zmanjševanju plač zaposlenih.

V svojem magistrskem delu sem poskušala odgovoriti na zanimivo raziskovalno vprašanje, ali je način oziroma zniževanje stroškov dela v pandemiji povezano z ustvarjeno dodano vrednostjo podjetja. Še posebej me je zanimalo, ali so podjetja, ki so izkoristila pomoč države, ustvarila manjšo ali večjo dodano vrednost kot podjetja, ki državnih pomoči niso prejela.

Namen mojega magistrskega dela je bil preučiti, ali je način zmanjševanja stroškov dela v pandemiji povezan z dodano vrednostjo podjetij.

Odgovor na vprašanje, ali je način zniževanja stroškov dela v pandemiji povezan z ustvarjeno dodano vrednostjo, je podala analiza po skupinah podjetij. V raziskavi sem ugotovila, da je med podjetji, ki so prejela državne pomoči, 35 % podjetij nižalo število zaposlenih, 25 % podjetij je zvišalo tako število zaposlenih kot tudi stroške dela, 24 %

podjetij je znižalo stroške dela na zaposlenega, 9 % podjetij je znižalo tako stroške dela kot tudi število zaposlenih, 7 % podjetij pa ni prejelo državne pomoči v letu 2020. Moja ugotovitev je, da so podjetja iz opazovane skupine raje zniževala stroške dela na način zmanjševanja zaposlenih kot pa zniževanja plač zaposlenim.

Glede raziskovalnega vprašanja povezave med zniževanjem stroškov dela in ustvarjeno dodano vrednostjo podjetja ter uspešnostjo črpanja državnih pomoči v času epidemije v letu 2020 sem ugotovila, da so bila najuspešnejša tista podjetja, ki so v tem času povečala tako število zaposlenih kot tudi stroške dela na zaposlenega, saj so dodano vrednost na zaposlenega povečala za dobrih 17 %, hkrati pa so prejela državne pomoči.

Iz moje analize je vidna povezava, da podjetja, kjer namenijo več za stroške dela oziroma so zaposleni bolje plačani, ustvarijo višjo dodano vrednost. Sklepamo lahko, da podjetja, ki delajo dobro, bolje plačajo zaposlene oziroma delavci delajo bolje, če so več plačani. Ker pa je dodana vrednost podjetja odvisna tudi od drugih dejavnikov in razmer na trgu, ne moremo trditi, da je odvisna samo od stroškov dela. Vsekakor pa so stroški dela, zaposleni in motiviranost v proizvodnih podjetjih zelo velik dejavnik, ki vpliva na ustvarjeno dodano vrednost podjetja.

LITERATURA IN VIRI

1. Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve – AJPES. (2022a) *Uradne objave*. http://www.ajpes.si/Uradne_objave
2. Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve – AJPES. (2022b). *Poslovanje gospodarskih družb v letu 2021*. https://www.ajpes.si/novica/Poslovanje_gospodarskih_druz_b_v_letu_2021?id=520
3. Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve – AJPES. (2023). *Pojasnila za gospodarske družbe*. https://www.ajpes.si/fipo/pomoc.asp?id_SifVrstaSubjekta=3
4. Armstrong, M. in Stephens, T. (2007). *A Handbook of Employee Reward Management and Practice*. Kogan Page Publishers.
5. Auer Antončič, J. in Antončič, B. (2010). Nagrajevanje zaposlenih, notranje podjetništvo in rast storitvenih podjetij. *Management*, 5(2), 115–130.
6. Buležan, A. (2008). *Dodana vrednost: ali informacije o njej dopolnjujejo tiste o dobičku podjetja?* https://www.fm-kp.si/zalozba/ISSN/1854-4231/3_379-390.pdf
7. DATA d.o.o. (2022, 27. januar). *Minimalna plača v državah EU, kje imajo najnižjo in kje najvišjo plačo?* [objava na blogu]. <https://data.si/blog/minimalna-placa-v-drzavah-eu>
8. DATA, d.o.o. (2021, 29. december). *Dvig minimalne plače 2022 – za koliko se bodo dvignile plače?* [objava na blogu]. <https://data.si/blog/dvig-minimalne-place-2022>
9. Deeprose, D. (2006). *How to recognize & reward employees: 150 ways to inspire peak performance*. Amacom Books.
10. Europe Direct Slovenija. (2022). *Kakšne so razlike v minimalnih plačah po državah*

- članicah EU? https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Statistika_minimalnih_pla%C4%8D&oldid=485218#Minimalne_pla.C4.8De.2C_izra.C5.BEene_v_standardih_kupne_mo.C4.8Di
11. Eurostat. (2022). *Hourly labour costs*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Hourly_labour_costs#Hourly_labour_costs_ranged_between_.E2.82.AC7.0_and_.E2.82.AC46.9_in_2021
 12. Gruban, B. (2006). Nefinančne oblike spodbujanja in motiviranja zaposlenih. *Human resource management*, 4, 20–25.
 13. Gruban, B. (2012). *Sistemi nagrajevanja zaposlenih: Zakaj denar (ne) deluje?* <http://www.dialogos.si/slo/objave/clanki/sistemi-nagrajevanja-zaposlenih>
 14. Jenko, M. (2022). *Gospodarske družbe v Sloveniji lani podvojile dobiček na 5,7 milijarde*. <https://www.delo.si/gospodarstvo/novice/gospodarske-druzbe-lani-podvojile-dobicek-na-57-milijarde>
 15. Kerr, S. (2000). *Rewarding performance*. *Executive Excellence*, 10(1), 4–5.
 16. Kovač, F. (2022). *Analiza računovodske obravnave državne pomoči slovenskih organizacij v času interventnih ukrepov države za omilitev posledic epidemije* (magistrsko delo). Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani.
 17. Kraiger, T. (1997). *Vpliv socialnih stroškov, cene dela ter izkoriščenost človeških virov na konkurenčnost slovenskega gospodarstva*. Gospodarska zbornica Slovenije.
 18. Martocchio, J. J. (2001). *Strategic Compensation: a Human Resource Management Approach*. 2. izd. Prentice-Hall. Inc.
 19. Ministrstvo za finance. (2023). *Javna objava dodeljenih državnih pomoči – JODP* (verzija 1.4.0.). <https://jodp.mf.gov.si/Domov>
 20. Možina, S. (2002). *Management kadrovskih virov*. Fakulteta za družbene vede.
 21. Mpodjetnik (2024). *Razlika med fiksnimi in variabilnimi stroški podjetja*. <http://www.alp-chandler.si/razlika-med-fiksnimi-in-variabilnimi-stroski-podjetja/>
 22. Nastran, L. (2011). *Psihološka pogodba zaposlenih*. *HRM*, 9(43), 13–17.
 23. Nenadič, T. (2022). *Analiza poslovanja predelovalnih družb v letu 2021*. https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.umar.gov.si%2Ffileadmin%2Fuser_upload%2Fpublikacije%2Fkratke_analize%2F2022_10_Nenadic%2FKA_Analiza_poslovanja_predelovalnih_druzbo_v_letu_2021.docx&wdOrigin=BROWSELINK
 24. Poje, A. (2009). *Minimalna plača in njen vpliv na zaposlovanje v Republiki Sloveniji* (magistrsko delo). Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani.
 25. Prva bonitetna agencija EBONITETE.SI. (2022). *Bonitete podjetij in drugih subjektov zbrane na enem mestu*. <https://www.ebonitete.si/login.aspx?ReturnUrl=%2fdefault.aspx>
 26. Reis, M. in Geller, J. (2010). *A Manager's Guide to Human Behaviour*. American Management Association.
 27. Robnik, L. (2021). *Izračun povprečnega števila zaposlenih na podlagi delovnih ur*. <https://racunovodski-praktikum.si/vsebine/racunovodski-svetovalec/arhiv/2021/izra%C4%8Dun-povpre%C4%8Dnega-%C5%A1tevila-zaposlenih-na-podlagi-delovnih-ur/>

28. Seljak, M. (2022). *Strukturna statistika plač*. Statistični urad Republike Slovenije.
29. Slovenski računovodski standard (SRS), Ur. l. RS, št. 129/2023.
30. Statistični urad Republike Slovenije. (2021). *Stroški dela, Slovenija 2020*.
<https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/9922>
31. Statistični urad Republike Slovenije. (2022a). *Povprečne plače 2021*.
<https://www.stat.si/statweb/Field/Index/15/74>
32. Statistični urad Republike Slovenije. (2022b). *Plače*. <https://www.stat.si/statweb/Field/Index/15/74>
33. Statistični urad Republike Slovenije. (2023). *Povprečne mesečne plače in indeksi povprečnih mesečnih plač po dejavnostih (SKD 2008), Slovenija, mesečno*.
<https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/sl/Data/-/0701011S.px/table/tableViewLayout2/>
34. Statistični urad Republike Slovenije. (2024). *Prebivalstvo in inputi dela*.
https://www.stat.si/doc/pub/ESR1995/11.poglavje_prebivalstvo_in_inputi_dela.pdf
35. Treven, S. (1998). *Management človeških virov*. Gospodarski vestnik.
36. Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj – UMAR. (2020). *Poročilo o produktivnosti 2019*. https://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/Porocilo_o Produktivnosti/2019/slovenski/PoP_2019_.pdf
37. Vrh, A. (2021). *Plače zaposlenih pri pravnih osebah*. Statistični urad Republike Slovenije.
38. Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1), Ur. l. RS, št. 65/09 – uradno prečiščeno besedilo, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 44/13 – odl. US, 82/13, 55/15, 15/17, 22/19 – ZPosS, 158/20 – ZIntPK-C in 18/21.
39. Zakon o interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov (ZIUPPP), Ur. l. RS, št. 36/20.
40. Zakon o interventnih ukrepih za omilitev posledic drugega vala epidemije COVID-19 (ZIUPGT), Ur. l. RS, št. 175/20, 203/20 ZIUPOPDVE, 15/21 – ZDUOP, 51/21 – ZZVZZ-O, 57/21 – odl. US in 112/21.
41. Zakon o interventnih ukrepih za zaježitev epidemije COVID-19 in omilitev njenih posledic za državljane in gospodarstvo (ZIUZEOP), Ur. l. RS, št. 49/20, 61/20, 152/20 – ZZUOOP, 175/20 – Ziuopdve, 15/21 – ZDUOP in 206/21 – ZDUPŠOP.
42. Zakon o minimalni plači (ZMinP), Ur. l. RS, št. 13/10, 92/15 in 83/18.
43. Zakrajšek, T. (2014). *Moč denarnega nagrajevanja*. <https://psihologijadela.com/2014/10/02/moc-denarnega-nagrajevanja>
44. Zeilhofer, N., Zobavnik, I. in Zajc, B. (2020). *Ukrepi za povečanje dodane vrednosti*. Državni zbor Republike Slovenije.
45. Zupan, N. (2001). *Nagradite uspešne*. GV Založba.
46. Zupan, N. (2009). *Zagotavljanje uspešnosti zaposlenih*. V I. Svetlik in N. Zupan (ur.), *Menedžment človeških virov* (str. 409–467). Fakulteta za družbene vede.
47. Žavbi, M. (2020). *Stroški dela, Slovenija 2019*. Statistični urad Republike Slovenije.
48. Žavbi, M. (2021). *Stroški dela, Slovenija 2020*. Statistični urad Republike Slovenije.
49. Žavbi, M. (2022). *Stroški dela, 2021*. Statistični urad Republike Slovenije.